

Telenor

Likestillingsredegjørelse

Telenor Norge 2024

Innhold

Likestillingsredegjørelse for Telenor Norge for 2024:	2
Del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling:	2
1.1 Kjønnsbalanse og lønnsforskjeller	2
1.1.1 Fordeling av kvinner og menn i selskapet, samt lønnsforskjeller mellom kjønn på selskapsnivå:	3
1.1.2 Utvikling de siste fire år:	3
1.2 Kommentarer til lønnsforskjell på selskapsnivå	4
1.3 Kjønnsfordeling midlertidig ansatte, foreldrepermisjon, faktisk deltid, samt ledere	4
1.4 Nærmere om foreldrepermisjon, sykefravær og rekruttering	5
Del 2: Hvordan vi jobber for å sikre likestilling i praksis	7
2.1 Struktur for likestillingsarbeid i Telenor Norge AS	7
2.2 Retningslinjer, rutiner og policies	7
2.3 Firestegs-modellen og fora som bidrar i likestillingsarbeidet	8
2.4 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling	9
2.5 Mulige årsaker til risikoer og hindre for likestilling	11
2.6 Vi har igangsatt/gjennomført følgende tiltak i 2024:	12
2.7 Nærmere om spesifikke personalområder og tiltak i 2024:	15
2.8 Tiltak/aktivitetsplan for 2025:	18

Likestillingsredegjørelse for Telenor Norge for 2024:

I Telenor Norge AS arbeider vi aktivt for likestilling, og for å hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk samt kombinasjoner av disse grunnlagene. Videre arbeider Telenor Norge for å søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Denne redegjørelsen omfatter to deler:

- 1. Faktisk tilstand for kjønnslikestilling.**
- 2. Hvordan vi jobber for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.**

Del 1: Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse og lønnsforskjeller

I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven har Telenor Norge AS en lovpålagt plikt til årlig å kartlegge tilstand for kjønnslikestilling. Dette innebærer at vi hvert år rapporterer om kjønnsbalanse (fordeling av kvinner og menn i selskapet), andel menn og kvinner som er midlertidig ansatt, andel menn og kvinner som er ansatt i deltidsstillinger, samt uttak av foreldrepermisjon fordelt på kvinner og menn. I tillegg har vi valgt å rapportere årlig på lønnsforskjeller mellom kjønnene på selskapsnivå. Status for 2024 presenteres nedenfor.

Annet hvert år kartlegger vi ufrivillig deltid og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn for nærmere kategorier av ansatte, og vi viser til rapporten for 2023 angående dette.

1.1.1 Fordeling av kvinner og menn i selskapet, samt lønnsforskjeller mellom kjønn på selskapsnivå:

	Kjønnsfordeling på ulike jobbnivåer oppgitt i antall – tall fra 2023 fremgår i parentes		Lønnsforskjeller	
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn i prosent - tall fra 2023 fremgår i parentes	
			Grunnlønn - kvinnernes andel av menns lønn i %	Total kompensasjon (omfatter all skattbar inntekt, både kontante - og naturalytelser), oppgitt i kvinnernes andel av menns lønn i %
Total fordeling menn vs kvinner i selskapet (antall)	852 (928)	2101 (2257)	93,6 % (92,2 %)	90,5 % (89 %)

Modellforklaring: **Total kompensasjon** inkluderer både kontantytelser og naturalytelser, uttrykt som en prosentandel av kvinners lønn sammenlignet med menns. **Grunnlønn** angir kvinners lønn som en prosentandel av menns lønn.

1.1.2 Utvikling de siste fire år:

År	Antall kvinner	Antall menn	Kvinnerns andel av menns lønn – grunnlønn i prosent	Kvinnerns andel av menns totalkompensasjon i prosent
2021	980	2309	90	86,6
2022	991	2322	90,9	87
2023	928	2257	92,2	89
2024	852	2101	93,6	90,5

1.2 Kommentarer til lønnsforskjell på selskapsnivå

Kvinnens andel av menns lønn på selskapsnivå er 93,6 prosent når det gjelder gjennomsnittlig grunnlønn, noe som er en økning fra 92,2 prosent i 2023. Foregående år viser at det har vært en positiv utvikling over flere år, noe som viser at arbeidet med å tette gapet mellom menn og kvinners lønnsnivå, gradvis gir resultater. Undersøkelsen fra 2023 viser at hoveddriverne til lønnsforskjellene på selskapsnivå hva gjelder grunnlønn, er at menn er overrepresentert i de øverste stillingskategoriene, mens kvinner er overrepresentert i de lavere stillingskategoriene.

Kvinnens andel av menns lønn er 90,5 prosent når det gjelder gjennomsnittlig totalkompensasjon. Dette har bedret seg sammenlignet med nivået i 2023 hvor det var 89 prosent, og også her har det vært en positiv utvikling over tid. Undersøkelsen fra 2023 viser at hoveddriverne for forskjellene på totalkompensasjon er styrt av lønnselementer som følger konkrete roller, herunder billønn, turnustillegg og hjemmevaktsordninger. Videre er det fortsatt mer overtid for menn, og det er også mer ulønnet langtidsfravær for kvinner på grunn av sykdom. Som nevnt innledningsvis vil nye lønnsanalyser på arbeidstakerkategorier bli gjennomført i likestillingsredegjørelsen for 2025.

Vi legger til at Telenor Norge har innskuddspensjonsordning for alle som er ansatt etter 1. januar 2006, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjongsgivende lønn opp til 12G i fond med varierende aksjeandel. Telenor har også en ytelsespensjonsordning som ble lukket i 2006, og som gir en andel av lønnen opp til 12G som en livsvarig ytelse. Disse ordningene er ikke inkludert i vurderingene nevnt om lønnsforskjeller.

1.3 Kjønnfordeling midlertidig ansatte, foreldrepermisjon, faktisk deltid, samt ledere

Modellen nedenfor viser kjønnfordelingen totalt i selskapet, samt kjønnfordeling knyttet til midlertidig ansettelse, uttak av foreldrepermisjon og faktisk deltid for Telenor Norge AS i 2024.

Kjønnsbalanse totalt i selskapet Oppgis i antall		Midlertidig ansatte Oppgis i prosentandel av alle ansatte		Foreldre-permisjon Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Oppgis i prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
852 (928)	2101 (2257)	0,27 (0,12)	0,47 (0,4)	32,5 (20)	12,7 (12)	1,73 (1,44)	3,01 (2,6)

Modellforklaring: Tallene i parentes er fra 2023.

Andelen kvinner totalt i selskapet har gått noe ned i forhold til 2023. I tillegg viser tallene at andelen midlertidig ansatte og deltidsansatte har økt marginalt fra 2023, for både kvinner og menn. Dette har en sammenheng med at selskapet totalt har færre ansatte enn i 2023, og at andelen midlertidige ansatte og deltidsansatte dermed utgjør en noe høyere prosent. Vi ser derimot at midlertidige ansatte og deltidsansatte i 2024 utgjør et lavere antall enn i 2023. Gjennomsnittlig antall uker med foreldrepermisjon har hatt en særlig økning for kvinner siden 2023, og dette kommenteres nærmere nedenfor.

Blant ledere er 29,9 prosent kvinner, noe som er en liten oppgang fra 29,2 prosent i 2023. Det arbeides aktivt for å løfte kvinner opp i ledende roller. Dette har ledet til økt kvinneandel blant de øvrige ledernivåene, hvor vi med virkning fra 2024 er oppe i om lag 38,6 prosent kvinner, noe som også er en økning fra 2023 hvor denne andelen utgjorde 36 prosent. Dette er en positiv utvikling og i tråd med målsetningen om 40 prosent kvinner i disse rollene innen 2025.

1.4 Nærmere om foreldrepermisjon, sykefravær og rekruttering.

Foreldrepermisjon 2024

I 2024 tok 104 ansatte ut lovfestet foreldrepermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5. Av disse var 74 prosent menn og 26 prosent kvinner. Menn tok i gjennomsnitt ut 12,7 uker av lovfestet permisjon, som er en svak økning fra 2023. Kvinner tok i gjennomsnitt 32,5 ukers foreldrepermisjon i 2024, som er en vesentlig økning fra 20 uker i 2023. Vi ser at flere kvinner tar ut 80 % permisjonsdekning, noe som kan bidra til å forklare økningen. Det gjøres

oppmerksom på at dette kan være deler av permisjonen, da gjennomsnittstall kun forholder seg til uker tatt ut i kalenderåret 2024.

Selv om det innenfor lovens rammer gjelder valgfrihet med hensyn til hvem som tar ut permisjon, er Telenor Norge AS opptatt av at menn skal ha like stor anledning til, og aksept for, uttak av permisjon.

Sykefravær 2024

Sykefraværet blant de ansatte var på 3,95 prosent i 2024, mot 3,92 prosent i 2023.

Sykefraværet blant kvinner var 5,74 prosent, som er en nedgang fra 5,85 prosent i 2023.

Menns sykefravær var 3,21 prosent, som er en oppgang fra 3,11 prosent i 2023. Fraværet er noe høyere blant de yngste og eldste aldersgruppene i bedriften. Det er langtidsfraværet som har økt, og vi ser at korttidsfraværet går svakt tilbake. Den høyeste sykefraværsprosenten er i noen produksjonsmiljøer (f.eks. Kundeservice Telenor 8,45 prosent og Talkmore 11,70 prosent). Dette er miljøer hvor arbeidshverdagen er preget av mer rutinemessige oppgaver, samt at man er bedriftens førstelinje ut mot kunder som trenger bistand. Bedriftshelsetjenesten (Falck) støtter enhetene i å jobbe proaktivt mot unge ansatte for å redusere sykefraværet, og arbeidsmiljøutvalget (AMU) har diskutert sykefraværsprosenten og anser den som akseptabel sammenlignet med tall på nasjonalt nivå.

Fravær relatert til sykt barn/barnepasser viser følgende fordeling for 2024: Kvinner 30,85 prosent (31 prosent i 2023) og menn 69,15 prosent (69 prosent i 2023). Andelen kvinner og menn som tar ut fraværsdager relatert til sykt barn/barnepasser ser dermed ut til å følge fordelingen av kvinner og menn totalt i selskapet.

Rekruttering 2024

I 2024 rekrutterte Telenor Norge 221 medarbeidere, hvorav 53 (24 prosent) av dem var kvinner. Dette er en svak økning fra 23 prosent i 2023, men vi skulle helst sett at balansen var jevnere. Blant ledere var andelen nyrekrutterte kvinnelige ledere 16,7 prosent. Det bemerkes at en vesentlig del av rekrutteringene til Telenor Norge også i 2024 har vært til områder som krever ulike former for teknisk utdanning, og hvor det tradisjonelt er et betydelig lavere antall kvinner enn menn som utdannes. I likhet med foregående år gjelder dette stillinger innen blant annet IT og Sikkerhet. Dette anslås å påvirke kjønnsbalansen både i søkermassen og tilsetninger. Disse forholdene tatt i betraktning, har utviklingen i 2024 likevel holdt seg stabil. I 2024 var det også 33 % kvinnelige nyrekrutterte ansatte innenfor IT, noe som har bidratt positivt til kjønnsbalansen innenfor dette området.

Del 2: Hvordan vi jobber for å sikre likestilling i praksis

2.1 Struktur for likestillingsarbeid i Telenor Norge AS

Likestilling og mangfold er sentrale verdier for Telenor Norge AS. Vi jobber målrettet for å fremme like muligheter og bekjempe diskriminering i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Dette arbeidet er forankret i klare retningslinjer og policies som omsettes til konkrete tiltak på alle HR-områder, inkludert rekruttering, lønn, utviklingsmuligheter og balanse mellom arbeid og familieliv.

I denne delen redegjør vi for hvordan fire-steps modellen (Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a-d) ligger til grunn for vårt arbeid med å identifisere, analysere og håndtere risikoer for diskriminering. Vi legger også frem tiltak som fremmer mangfold og likestilling, med et mål om å skape en inkluderende arbeidsplass der alle ansatte har like muligheter til å bidra og utvikle seg.

2.2 Retningslinjer, rutiner og policies

Telenor Norge AS har klare retningslinjer som setter rammene for likestillings- og mangfoldsarbeidet. Dette inkluderer prinsipper fastsatt i Telenorkonsernets *Code of Conduct* (CoC) som understreker at alle ansatte har rett til en arbeidsplass fri for trakassering, diskriminering og vold.

“All employees deserve a workplace environment, independent of work location, that is free from harassment, intimidation, discrimination or threats of violence for any reason, including actions based on gender, sexual orientation or identity, race, ethnicity, disability, national origin, religious or cultural beliefs or citizenship.

We view employee diversity as a competitive advantage, as it broadens our perspective and allows us to better understand our customers’ needs and wants

Telenor does its utmost to actively promote equality in all employment practices

We foster a working environment where people are treated honestly and professionally and are valued for their unique ideas and differences”

I Telenor Norge AS gjennomfører vi en årlig opplæring i forståelsen av *Code of Conduct*, med dilemmatrening hvor de ansatte må svare riktig på de ulike scenarioene for å få fullføre CoC-kurset. Dette kurset er obligatorisk for alle ansatte og ble gjennomført i 2024. Brudd på Code of Conduct og øvrige retningslinjer skal tas opp med nærmeste leder, eventuelt gjennom Telenors eksterne varslingskanal. 88 prosent av de ansatte i Telenor Norge opplyste i medarbeiderundersøkelsen høsten 2024 (mot 89 prosent i 2023) at de mener de er komfortable med å rapportere brudd på Code of Conduct hvis de ser slike brudd. 7 prosent stiller seg nøytrale (mot 6 prosent i 2023), mens 5 prosent (mot 5 prosent i 2023) svarer negativt.

Telenor Norge AS er omfattet av Telenor Goups Manual for Diversity and Inclusion og People Policy. Telenorselskapene er gjennom People Policy pålagt å utarbeide en handlingsplan for mangfold og inkludering. Retningslinjene fremhever mangfold som en konkurransefordel og oppfordrer til like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering og andre diskrimineringsgrunnlag

Telenor Norge AS sin handlingsplan for 2025 er representert i dette dokumentet under overskriften «Tiltak/aktivitetsplan for 2025», se kapittel 2.8. To konkrete hovedmålsettinger for selskapet er å øke andel nyrekruttering av kvinner fra 2024, samt å øke meningsmangfoldet. Sistnevnte måles gjennom tilbakemeldinger fra medarbeiderundersøkelsen. I tillegg er det en rekke tiltak og aktiviteter som er planlagt gjennomført for å imøtekomme risikofaktorer innenfor likestilling og mangfold, og innspill til tiltak er også innhentet fra tillitsvalgte.

2.3 Firestegs-modellen og fora som bidrar i likestillingsarbeidet

Både ledelsen og tillitsvalgte i Telenor Norge har stor oppmerksomhet med hensyn til å etterleve våre interne politikkdokumenter. Dette omfatter også likestillingsfeltet, som er en integrert del av vår People-strategi.

Likestillingstematikk har i 2024 og begynnelsen av 2025 vært viet egen oppmerksomhet i flere møter mellom administrasjonen og de tillitsvalgte. Diskusjonene har blant annet omhandlet risiko/hindringer for likestilling, mulige årsaker til de identifiserte risikoene, samt tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten. Det er også satt opp et eget årshjul for likestilling, med fire faste møter i året som dedikeres til å følge opp firestegs-modellen. Det er enighet mellom partene at en slik

struktur er fornuftig, men at likestillingstematikk også vil diskuteres løpende i formelle og uformelle fora der det er relevant.

Telenors rekrutteringsmiljø har fortsatt sitt fokus på mangfold i rekrutteringsprosesser for selskapet. Det legges vekt på mangfold blant kandidater som tas videre med i prosessen og retningslinjene legger vekt på representasjon av kjønn i hele prosessen. I tillegg legges det vekt at kandidatene kan velge norsk eller engelsk som kommunikasjonsspråk i prosessen.

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) spiller en viktig rolle i ulike temaer knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS). AMU har i 2024 hatt fem møter hvor relevante temaer i denne sammenheng særlig har vært knyttet til sykefravær og sykefraværsoppfølging, innleie, overtid, rapporterte saker i vårt skaderapporteringssystem Synergi Life, risikovurdering for selskapet, generelle arbeidsmiljøvurderinger, medarbeiderundersøkelsen og gjennomførte revisjoner og granskninger.

Telenors konsernledelse har en strategisk målsetting om å øke kvinneandelen i konsernet. På ledernivå er målsettingen 40 prosent kvinner blant seniorledere innen 2025. Telenor Norge har på de øverste ledernivåene over 38 prosent ledere blant de tre øverste ledernivåene og anser at vi er på god vei mot å oppnå denne målsettingen. Dette anser vi som svært positivt.

2.4 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Telenor Norge AS er pliktige til å jobbe etter den lovpålagte fire-steps arbeidsmetoden i likestillings- og diskrimineringslovens § 26 a – d. Et viktig kartleggingsverktøy i denne firesteps-modellen for å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, er våre medarbeiderundersøkelser (Employee Engagement Survey – EES).

Hovedundersøkelsen gjennomføres hver høst blant alle ansatte. I tillegg gjennomføres det flere mindre, såkalte PULS- undersøkelser i løpet av året. I tillegg er samarbeidet med de tillitsvalgte og AMU svært viktig for å få belyst problemstillinger og utfordringer med tanke på arbeidsmiljø, sykefravær, og eventuelle likestillingstemaer.

Forrige medarbeiderundersøkelse (EES) ble gjennomført høsten 2024. I det følgende gir vi noen eksempler på resultater som viser hvordan ansatte oppfatter den overordnede likestillingssituasjonen i Telenor Norge:

I undersøkelsen fremgår det at 93 prosent (93 prosent også i 2023) av de ansatte føler de kan være seg selv på jobben, 4 prosent svarer nøytralt (4 prosent i 2023), mens 3 prosent svarer negativt på dette spørsmålet. Nivået er dermed likt som i fjor.

På spørsmål om ansatte føler at alle har samme muligheter til egen utvikling uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysiske forutsetninger, personlig bakgrunn eller noe annet diskrimineringsgrunnlag, svarer 84 prosent positivt (mot 86 prosent i 2023), 9 prosent svarer nøytralt (mot 9 prosent i 2023) og 7 prosent svarer negativt (mot 5 prosent i 2023). Her har tallene gått noe ned fra 2023.

På spørsmål om man har nødvendig fleksibilitet til å sikre balanse mellom arbeid og fritid, svarer 89 prosent positivt (mot 89 prosent i 2023), 6 prosent nøytralt (mot 6 prosent i 2023) og 5 prosent negativt (mot 5 prosent i 2023). Dette er stabilt og positivt for et selskap i transformasjon med mange endringer og mulig høy arbeidsbelastning.

På spørsmål om ansatte føler de kan uttrykke sine meninger uten frykt for negative reaksjoner, svarer 82 prosent ja (mot 84 prosent i 2023), 10 prosent nøytralt (mot 9 prosent i 2023) og 8 prosent negativt (mot 7 prosent i 2023). Dette er en liten nedgang og vi anser det viktig å følge opp mulighetene for meningsmangfold fremover.

Selv om det store flertallet av ansatte svarer positivt eller nøytralt på slike spørsmål, er det viktig å avdekke behov for eventuelle tiltak for å endre kursen for de som svarer negativt. Videre kartlegging av eventuelle årsaker og iverksettelse av eventuelle tiltak håndteres lokalt i egne oppfølginger av resultater fra medarbeiderundersøkelsene i de enkelte avdelinger.

For øvrig har vi i samråd med ansattes representanter vurdert følgende risikofaktorer når det gjelder likestilling og mangfold i Telenor Norge:

- Det er relativt stor og svakt økende kjønnsubalanse i virksomheten, med overvekt av menn på alle nivåer. Ubalansen er størst i våre tekniske miljøer.
- Rekrutteringstallene for 2024 viser sterk overvekt av mannlige tilsetninger (76 prosent), inkludert til lederroller (83,3 prosent).
- Undersøkelsene fra 2023 viste fortsatt en underrepresentasjon av kvinner i de øverste jobbkategoriene, og en overrepresentasjon i de lavere jobbkategoriene.
- Det generelle sykefraværet har økt noe i 2024. Det har vært en nedgang i sykefraværet for kvinner, og en marginal økning for menn. Økningen i sykefravær er ubetydelig,

men vi jobber fortsatt med systematisk oppfølging for å få ned sykefraværet i selskapet.

- Telenor Norge er underlagt sikkerhetslovgivning fordi vi håndterer kritisk infrastruktur, noe som kan innebære krav til sikkerhetsklarering for å kunne inneha bestemte stillinger. Hvorvidt en person blir sikkerhetsklarert baseres på en objektiv vurdering av offentlige myndigheter, samtidig kan det være en risiko for at dette kan påvirke muligheten til rekruttering av medarbeidere med bakgrunn fra/relasjoner til land som fra myndighetenes side anses å være til hinder for nødvendig sikkerhetsklarering. Dette kan også påvirke mangfoldet blant ledere.
- Det er en risiko for at ledere i forbindelse med omstillings- og nedbemanningsprosesser, ikke sørger for å ivareta ansatte som har vært ute i foreldrepermisjon eller langtidssykemelding, på riktig måte.

2.5 Mulige årsaker til risikoer og hindre for likestilling

Vi har i våre vurderinger funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindringer:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på selskapsnivå skyldes i stor grad at det fortsatt er overrepresentasjon av menn i de øvre arbeidstakerkategoriene.
- Menn jobber i snitt mer overtid enn kvinner.
- Menn har i større grad enn kvinner roller som gir ulike tillegg (for eksempel billønn, turnustillegg, vakttillegg).
- Historisk kjønnsubalanse i selskapet anslås å kunne gjøre det vanskeligere både å rekruttere og beholde kvinnelige ansatte.
- Det er stor konkurranse om kvalifisert arbeidskraft generelt innenfor Telenor Norges nedslagsfelt, og det er tradisjonelt betydelig færre kvinner enn menn som utdannes og søker jobber innenfor teknologiske områder. Vi rekrutterer stort sett til ekspertstillinger i tekniske roller, der kandidatbasen er overrepresentert av menn.
- Risiko knyttet til rekruttering fra land som utgjør en sikkerhetsmessig risiko, har heller økt enn minsket med den økende geopolitiske uroen de siste årene.
- Selv om vi har Open Mind og et langsiktig arbeid for å sysselsette mennesker med funksjonsnedsettelse så viser offentlige rapporter at opplevd diskriminering basert på funksjonsnedsettelse øker i samfunnet (Bufdir), og holdninger i samfunnet påvirker

også internt. I tillegg kan økte krav om effektivisering påvirke holdninger til å rekruttere eller beholde ansatte med nedsatt funksjonsevne.

2.6 Vi har igangsatt/gjennomført følgende tiltak i 2024:

Telenor Norge følger som tidligere en prosess for oppfølging av våre medarbeidere, kalt People Dialogue. Denne omfatter fastlagte prosesser for medarbeidersamtaler, fastsetting av mål og utviklingsplaner for de ansatte. Det er nærmeste leder som har ansvaret for å følge opp sine medarbeidere og dette skal i henhold til vår personalpolitikk skje uten noen form for diskriminering på noe grunnlag.

Telenor har en egen plattform for ansattes læring (Telenor Academy), hvor et tiltak i 2024 var oppdatert kursmateriale på likestillingstematikk kalt Diversity, Equity and Inclusion @Telenor (Mangfold og inkludering i Telenor).

Kjønn:

I Telenor Norges øverste ledelse er 50 prosent kvinner og andelen har dermed holdt seg stabil siden 2023. Telenor Norge har også et Long Term Incentive program med fokus på kvinnelige ledere og eksperter, hvor 3 av 5 deltakere i 2024 var kvinner (alle kvinner var under 40 år), som er tilsvarende som i fjor.

Det er ulike mentorordninger i selskapet, henholdsvis for unge medarbeidere og for ledere. Her legges det vekt på god kjønnsbalanse, og er valgt ut like mange menn og kvinner til mentorprogrammene.

Telenor Norge markerte kvinnedagen den 8. mars med et internt arrangement for alle hvor fokus var likestilling i regi av ODA-nettverket.

ODA-nettverket: En nøkkelpartner i Telenors arbeid for kvinner i teknologi

Som Platinum Partner i ODA-nettverket (siden 2023), Nordens ledende møteplass for kvinner i teknologi med over 10 000 medlemmer og mer enn 70 strategiske partnere, forplikter Telenor seg til å fremme kjønnsbalanse i teknologisektoren. Gjennom vårt engasjement, inkludert å arrangere nettverkstreff og bidra på den store inspirasjonsdagen om våren, skaper vi arenaer for kunnskapsdeling og dialog mellom bedrifter. Dette samarbeidet er avgjørende for å lære av hverandre og styrke mangfoldet i bransjen. Vi har et dedikert tverrfaglig internt ODA-team som skal sørge for at vi jobber med disse forpliktelsene jevnlig. Teamet har

sammen med HR i Telenor Norge deltatt på partner-hackathon for å styrke samarbeidet mellom partnere og en felles retning med mangfold og inkludering. Det interne nettverket har ansvar for å skape interne arenaer for dialog og å utfordre ledere på å tenke mangfold i alt vi gjør. De har arrangert interne nettverkstreff i Telenor i 2024.

Funksjonsnedsettelse:

Vi har i 2024 videreført vårt arbeidstreningsprogram Open Mind. Programmet ble startet i 1996, og har gjennom årene tatt inn 427 deltakere. Siden 2010 har vi rekruttert innvandrere fra 37 land.

Programmet gjennomføres i samarbeid med NAV Oslo & Viken for å bidra til inkludering av grupper som står utenfor arbeidslivet.

Programmet har to målgrupper, hvorav den ene er for personer med nedsatt funksjonsevne og den andre er for personer med innvandrerbakgrunn fra land utenfor EU. Programmet går over ett år og innebærer blant annet at programdeltakerne hospiterer i ulike deler av selskapet. Dette er et viktig bidrag til å styrke vår inkluderingskultur.

13 personer avsluttet programmet i 2024, 2 med nedsatt funksjonsevne og 11 med minoritetsbakgrunn. 5 personer fikk jobb. Videre tok vi inn 20 personer i 2024 (17 i 2023), fordelt på oppstart vår og høst. Av disse har 6 nedsatt funksjonsevne og 14 har minoritetsbakgrunn. Open Mind er representert på ulike konferanser med arbeidsinkludering som tema og inviterer gjerne ulike interessenter på møter hvor programmet presenteres til inspirasjon for andre.

Vår fleksible modell for hvor medarbeidere kan jobbe fra, anses å være en fordel for ansatte med ulike funksjonsnedsettelser og kan bidra positivt til å øke andelen medarbeidere med nedsatt funksjonsevne og legge ytterligere til rette for de medarbeiderne vi allerede har med funksjonsnedsettelser. Dette fremheves også gjennom Open Mind programmet.

Etnisitet:

Telenor er et globalt konsern med en mangfoldig arbeidsstokk fra mange ulike nasjonaliteter. Dette gjenspeiler seg også i Telenor Norge. Selv om arbeidsspråket i selskapet i utgangspunktet er norsk, er ansatte vant til å samarbeide på engelsk med kolleger som ikke snakker og/eller skriver norsk. Personalpolitiske dokumenter og annen informasjon utarbeides normalt på begge språk, noe som anses som positivt for en inkluderende kultur.

Våre kantiner feirer tidvis også andre lands nasjonaldager med retter fra det enkelte land.

Vi har i 2024 tilgjengeliggjort teksting av flere live-strømmene arrangementer slik at engelskspråklige medarbeidere får med seg innholdet når det fremføres på norsk. Dette anses også som en fordel for medarbeidere med nedsatt hørsel.

Det vises for øvrig til omtalen av Open Mind programmet under overskriften Funksjonsnedsettelse, da programmet også har innvandrere med bakgrunn fra land utenfor EU som målgruppe.

Vårt rekrutteringsmiljø har gjennom 2024 arbeidet konkret med rekrutteringsstrategier for å øke mangfoldet i selskapet med hensyn til kulturelt/etnisk mangfold, se mer under rekruttering.

Samtidig er det slik at deler av Telenor Norges virksomhet er underlagt sikkerhetsloven, og dermed er underlagt krav til sikkerhetsklarering. Virksomheten vil i den forbindelse gjennomføre de risikovurderinger som er påkrevd og har rutiner for hvordan dette skal utøves i forbindelse med rekruttering og utlysning av stilling. Rammeverk og gjennomføring av slike vurderinger har også vært tema i fora som omfatter HR-funksjonene til alle Telenorselskaper i Norge.

Religion/livssyn:

Vi legger vekt på å ha et variert mattilbud i våre kantiner og tilpasset ansatte med ulik religiøs tilknytning. Telenor Norge legger til rette for markering av religiøse høytider, og ansatte ved hovedkontoret på Fornebu har tilgang til et bønnerom.

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk:

HR-direktør i selskapet deltok i paneldebatt ved Oslo Pride Business Forum i 2024. Telenor arrangerte et eget sosialt After-Work arrangement i forbindelse med Pride med heising av Pride-flagget på Hovedkontoret på Fornebu og appeller fra sentrale ledere i konsernet..

Pride ble også viet oppmerksomhet gjennom artikler og innlegg på vårt Intranett, hvor det med all tydelighet fremgår at Telenor har «plass til hele deg».

2.7 Nærmere om spesifikke personalområder og tiltak i 2024:

Rekruttering og Employer Branding:

Telenor Norge arbeider aktivt med mangfold i Employer Branding. Dette anses ikke bare som et spørsmål om rettferdighet og inkludering, men også som en strategisk fordel som bidrar til å løfte vår organisasjon. Mangfoldsarbeid er derfor integrert i vår employer branding-strategi, fordi vi er helt avhengig av både en sunn kjønnsbalanse og en mangfoldig arbeidsstyrke som speiler befolkningen for å kunne levere på våre strategiske mål for selskapet.

SHE-konferansen og SHE Community er en sentral møteplass for å fremme likestilling, inkludering og mangfold. Gjennom deltakelse bidrar vi til viktige samtaler om hvordan vi kan bygge en mer inkluderende arbeidsplass og et mer mangfoldig næringsliv. Konferansen gir oss inspirasjon, nettverk og innsikt som styrker vårt arbeid med å skape like muligheter for alle, både i og utenfor Telenor.

I 2024 investerte vi mye tid og ressurser på en tydelig tilstedeværelse på konferansen - både med sceneinnhold og en stand der vi satt ærlighet på agendaen. Telenor Norge er partnerbedrift for SHE-Community og har i 2024 som i 2023 hatt flere kvinnelige ledere som deltakere i programmet, som fokuserer på å øke antall kvinner i toppledelse.

I våre rekrutteringsprosesser skal det så langt som mulig være kandidater av begge kjønn i finalerundene. Vi legger også til rette for at det skal delta kvinnelige ledere i intervjuer med kvinnelige kandidater. Telenor Norge jobber også aktivt med eksterne rekrutteringspartnere for at disse skal ha samme fokus på kjønnsbalanse som vi har internt. I 2024 var 33% av våre nyansatte i IT kvinner og 44% under 35 år.

- Mangfold er definert som 1 av 5 utviklingsområder hos Talent Acquisition, med en ansvarlig medarbeider som tar lead på området. Målet med dette utviklingsområdet er: «Skape en rekrutteringsprosess som inviterer og bidra til et mangfoldig arbeidsmiljø»
- Gjennom 2024 har vi jobbet målrettet med annonsetekster som treffer våre målgrupper, med fokus på å treffe kvinner. Vi har også utviklet en rekrutteringsbot som er under opplæring for å skrive annonsetekster som treffer riktig.
- En egen slide om mangfold er inkludert i presentasjonen om Telenor benyttet i 1.gangsintervjuer

- Det er aktiv dialog mellom rekrutterer og rekrutterende ledere om mangfold i oppstartsmøter før rekruttering og underveis i rekrutteringsprosessene

Vi rekrutterte i 2024 30 studenter til sommerjobber og disse fordelte seg på 57 prosent menn (mot 68 prosent i 2023) og 43 prosent kvinner (mot 32 prosent i 2023). Her er det en relativt stor økning i kvinneandel fra året før. For 2024 nevnes også at det var økt representasjon av unge med minoritetsbakgrunn blant kandidatene (7 studenter).

Lønns- og arbeidsvilkår:

Telenor Norge har personalpolitiske retningslinjer og tariffavtaler som sikrer likebehandling av ansatte, uavhengig av bakgrunn og de lovbestemte diskrimineringsgrunnlagene, for eksempel hva gjelder lønn og lønnsvurderinger.

Selskapet har gjennomført lønnsforhandlinger med alle fire fagforeninger og har i den forbindelse også gitt ledere veiledning i hvordan de skal fordele lønnsoppgjør på en ikke-diskriminerende måte, inklusive likebehandle ansatte i foreldrepermisjon og sykmeldte. Det ble også gjennomført opplæring for ledere i forbindelse med endringsprosesser, bl.a. for å sikre at ansatte i foreldrepermisjon og sykemeldte ivaretas på riktig måte i slike sammenhenger.

Telenor Norge betaler full lønn utover 6 G ved sykdom og ved uttak av foreldrepermisjon. Vi dekker også full lønn for fedre i to ukers permisjonen i forbindelse med fødsel. Når det gjelder foreldrepermisjon, anslås det at full lønn under permisjon kan være et tiltak som fremmer at menn i større grad tar permisjon enn de ellers ville gjort.

Vi har i 2024 gjort flere lønnsjusteringer utenom lønnsoppgjør, hvor likelønn mellom menn og kvinner har vært et tema i vurderingene. Det er imidlertid liten grad av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i sammenlignbare stillinger, og vi har ikke ansett det nødvendig å gjennomføre ytterligere tiltak. Vi har i 2024 fortsatt med praksis om at ekstraordinære lønnsjusteringer vurderes av et «Compensation panel» bestående av sentrale toppledere og fagressurser som ser på ekstraordinære lønnsjusteringer i en større helhet i selskapet. Panelet har likelønn tydelig på sin agenda. Lønnsgapet mellom menn og kvinner er også noe tettet gjennom de siste to årene, noe som anses positivt.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter:

Alle ledige stillinger utlyses alltid internt først. Vi har en egen retningslinje om å ha kvalifiserte kandidater av begge kjønn i finalerunden. Dette følges opp av rekrutteringsteamet

i samarbeid med rekrutterende leder. Ledergruppene har gjennomført årlig People Forum, hvor blant annet karriereutvikling for ansatte er et tema. Det er i denne sammenheng lagt vekt på å øke andelen kvinner som gis opprykk.

I 2024 har kvinneandelen i selskapets toppledelse holdt seg på 50 prosent. Selv om antallet eksternt rekrutterte ledere har vært lavt i 2024, er likevel kvinneandelen i de øverste lederlagene nå over 38 prosent, som er en positiv utvikling og som viser at Telenor Norge tar målsettingen om økt kvinneandel i ledelse på alvor.

70 prosent av de ansatte har dokumentert sin egen utviklingsplan i vårt HR-system i samråd med leder. Alle ansatte har som i foregående år 40 timer av arbeidstiden i løpet av et kalenderår til egen læring og utvikling. Dette initiativet kalles “40 hour challenge”. Det store flertallet av ansatte rapporterer at de mener utviklingsmulighetene er like for alle ansatte, uavhengig av bakgrunn. Det gjennomføres også utviklings/ekspertprogrammer for ansatte, og det legges vekt på så langt som mulig å ha kjønnsbalanse i deltakelsen i slike programmer.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver/permisjon ved fødsel/adopsjon:

Telenor Norge har i 2024 opprettholdt vår modell (Smidig Dag) for økt fleksibilitet knyttet til arbeidssted for medarbeidere. Medarbeidere kan i stor grad, innenfor noen rammer, velge selv hvor de vil utføre arbeidet. Dette har skjedd i nært samarbeid og etter drøftinger med tillitsvalgte. Vi anser økt fleksibilitet som et gode som bidrar til å gjøre det enklere å kombinere arbeid med familieliv og omsorgsoppgaver, levering og henting i barnehagen, etc. Våre medarbeidere anser i høy grad at deres behov for fleksibilitet er dekket, ifølge vår medarbeiderundersøkelse, og tilfredsheten har vært stabilt høy siden innføring av fleksibilitet med hensyn til arbeidssted i forbindelse med pandemien.

Telenor Norge har fleksibel arbeidstid mellom klokken 7-18, med en kjernetid mellom 9-15.

Tilrettelegging:

Det har siden pandemien vært arbeidet videre med ordninger knyttet til arbeid hjemmefra. Vi har opprettholdt vår ordning med tilrettelegging av arbeidsplasser hjemme, med lån av utstyr fra Telenor, tilbud om innkjøp av papp-pult til å benytte som hev/senk-pult, ekstern skjerm, tastatur, mus, headset mv. Behov for tilrettelegging må tas opp med nærmeste leder, som vurderer nødvendige tiltak, eventuelt i samråd med HR og bedriftshelsetjenesten.

Vi har også i 2024 opprettholdt et økt antall dekkede psykologtimer og fysikalske behandlinger gjennom vår helseforsikring, men det er innført en egenandel i helseforsikringen.

I 2024 gjennomførte Telenor Norge også egne helsedager på Fornebu. I fire dager kunne Telenor Norges medarbeidere delta på seminarer og foredrag med ekstra fokus på helse og velvære på arbeidsplassen. Det ble tilbudt og gjennomført «mini-helsekontroller», førstehjelpskurs og foredrag om mental helse, rus og avhengighet mm. Seminarene ble også streamet slik at medarbeidere på andre lokasjoner kunne følge dem.

I 2024 ble det lansert en revidert retningslinje for håndtering av rus og avhengighet. Denne legger til rette for at medarbeidere med rus- og avhengighetsproblemer får nødvendig hjelp og bistand fra arbeidsgiver.

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:

Telenor Norge har en egen Compliance-funksjon og har implementert varslingsrutiner for hendelser, inklusive for trakassering i ulike former. Hendelser kan varsles (også anonymt) via vår offisielle varslingskanal Integrity Hotline som alle ansatte og eksterne har enkel tilgang til. Det har i løpet av 2024 innkommet noen få saker til Integrity Hotline og gjennom andre kanaler innenfor trakassering/diskrimineringstematikk. Saker som er meldt til Compliance er håndtert og fulgt opp i tråd med våre interne retningslinjer for undersøkelse/granskning og oppfølging. Saker meldt i linjen er fulgt opp i samråd med vår Compliance-funksjon, og for øvrig fulgt konkret opp fra ledelsens side, også med bistand fra HR og evt.

Bedriftshelsetjenesten. Antall saker er omtrent på nivå med fjoråret.

Selskapet har også arbeidet med retningslinjer for forebygging og håndtering av trakassering og seksuell trakassering, som et supplement til våre gjeldende varslingsrutiner. Dette arbeidet er nå i en slutfase og retningslinjene vil bli implementert i selskapet så snart de er ferdigstilt.

2.8 Tiltak/aktivitetsplan for 2025:

I 2025 vil vi arbeide etter vårt årshjul for likestillingsarbeidet sammen med de tillitsvalgte. Dette omfatter egne kvartalsvise møter hvor vi vil ivareta firestegsmodellen og diskutere blant annet risiko og hindre for likestilling, aktiviteter og fokusområder innenfor likestilling og mangfold og evaluere gjennomførte tiltak.

Telenor Norge viderefører også i 2025 Open Mind-programmet, både for personer med funksjonsnedsettelse og for personer med minoritetsbakgrunn. Dette anser vi som et viktig tiltak for å bidra til likestilling, ikke bare i selskapet, men også på samfunnsnivå. Vi viser til beskrivelsen av programmet ovenfor og hvordan dette bidrar til å møte risikofaktorer når det gjelder funksjonsnedsettelse og etnisitet.

Vi vil jobbe videre med vår deltakelse og engasjement i ODA-nettverket, som et viktig tiltak opp mot kvinneandel i teknologiske miljøer. Tidlig i 2025 har vårt interne ODA-team jobbet med målsetninger og aktiviteter for 2025. Her ble blant annet rekruttering, communities og fagmiljøer, fysisk tilstedeværelse, sosiale tiltak, karriereutvikling og sammensetning av lederteam diskutert. Slike aktiviteter anses som særlig viktige i divisjoner hvor kvinneandelen er lav.

Telenor Norge fortsetter det nære samarbeidet med SHE. I 2025 viderefører vi dette ved å ta en tydelig posisjon mot yngre målgrupper, blant annet med sesjon på SHE Young-scenen den 1. april. Vi skal ha en stor stand internt der vi ønsker å vise frem Telenor som arbeidsgiver gjennom historiene til våre egne ansatte. Svært mange ansatte er involvert i arbeidet, og vi sørger for å vise frem bredden og mangfoldet i Telenor. Dette skaper entusiasme og stolthet blant medarbeiderne.

På rekrutteringsområdet vil det arbeides med å inkludere eget materiale om mangfold i oppstartspakken for nyansatte, i tillegg til å jobbe videre på allerede igangsatte områder.

Det er viktig å øke kvinneandelen i selskapet gjennom rekruttering, men det er like viktig å ta vare på kvinnene vi har. Derfor jobber vi målrettet med å involvere unge kvinner når vi er ute på studiestedene og på konferanser, når vi planlegger sosiale aktiviteter og andre arrangementer. Vi jobber også strukturert med historiefortelling og i 2025 trekker vi frem kvinnelige ambassadører i selskapet internt og eksternt for å øke fokuset. Det vil fortsatt arbeides aktivt med sikte på økt rekruttering av kvinner fremover med en egen Key Performance Index (KPI) for selskapet.

Når det gjelder markedsføring av Telenor Norge som arbeidsplass, har vi allerede deltatt på ulike arrangementer for å synliggjøre Telenor Norge som arbeidsplass i 2025. Vi planlegger for videre aktiviteter for markedsføring av Telenor Norge som attraktiv arbeidsgiver i samarbeid med ulike studiesteder.

Medarbeiderundersøkelsene gir et bilde av at det store flertallet av medarbeidere mener alle har like muligheter i selskapet, uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysisk helse, personlige bakgrunn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Tilsvarende gjelder at de aller fleste medarbeidere føler at de kan være seg selv på jobben. Dette er svært positivt sett med selskapets øyne. Noen resultater viser en svakt nedadgående trend, og dette vil følges opp nærmere i den etterfølgende oppfølgingen av EES-undersøkelsen og i konkrete miljøer.

Vi vurderer fortsatt at den overordnede tilstanden for likestilling i selskapet er god og at det gjennomgående skjer gode og målrettede tiltak for å bedre mangfold og inkludering i selskapet. Samtidig ser vi at det fortsatt er potensiale for å jobbe mer systematisk og løpende evaluere arbeidet innenfor likestilling, mangfold og inkludering. Som vist til ovenfor vil arbeidet innebære samarbeid med de tillitsvalgte, særlig opp mot kartlegging av risikofaktorer og iverksettelse av tiltak. Med den transformasjonen selskapet står overfor, blir det enda viktigere å holde fokus på hvordan risikofaktorer kan håndteres, samt evaluering av de ulike tiltakene løpende. Dette gjelder både kjønnslikestillingen innenfor våre tekniske divisjoner, men også mangfoldsarbeidet generelt på tvers av selskapet.

I 2025 vil selskapet fortsette samarbeidet med de tillitsvalgte for å gjøre nødvendige prioriteringer og følge opp fastsatte møteplasser for likestillings- og mangfoldsarbeidet. Det videre arbeidet med firestegsmodellen vil i 2025 også omfatte en gjennomgang av lønn fordelt på kjønn for ulike arbeidstakerkategorier, samt undersøkelse av ufrivillig deltid. Vi fortsetter også det nordiske samarbeidet mellom konsernselskapene om likestillings- og mangfoldstematikk.

Fornebu, 13. mars 2025

Styret for Telenor Norge AS

Jon Omund Revhaug

Styreleder

Kenneth Pettersen

Styremedlem

Hege Karita Ottesen

Styremedlem

Elisabeth Melander Stene

Styremedlem

June Solbekk

Styremedlem

Thomas Alexander Thyholdt

Styremedlem

Mariann Øvstegård

Styremedlem

Birgitte Engebretsen

Administrerende direktør

Dokumentet er signert elektronisk