

# Likestillingsredegjørelse for Telenor Norge for 2021

## Del 1 Faktisk likestillingssituasjon

I Telenor Norge AS arbeider vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Slik ser den faktiske likestillingstilstanden ut i Telenor Norge AS for perioden januar-desember 2021:

### 1 Fordeling av kvinner og menn per selskap og på stillingsnivåer, samt lønnsforskjeller mellom kjønn:

|  | Kjønnsfordeling på stillingsnivå<br>oppgitt i antall |             | Lønnsforskjeller<br>kvinnens andel av menns lønn i prosent |  |
|--|--|-------------|--|--|
|  | Kvinner  | Menn        | Grunnlønn  | Totalkompensasjon<br>all skattbar inntekt, både<br>kontant - & naturallytelser |
| <b>Total fordeling kvinner<br/>vs menn i selskapet</b> | <b>980</b>   | <b>2309</b> | <b>90%</b>   | <b>87%</b>   |
| Band A + TMA   | 8  | 45          | 119%   | 130%   |
| Band B   | 55   | 182         | 103%   | 102%   |
| Band C   | 225  | 719         | 99%  | 95%  |
| Band D   | 239  | 682         | 97%  | 93%  |
| Band E   | 187  | 330         | 95%  | 88%  |
| Band F   | 266  | 351         | 104%   | 100%   |

### 1.1 Sammensetting av stillingsgrupper

Vi har diskutert sammensetning av arbeidstakerkategoriene med våre fagforeninger. Vi har benyttet vår implementerte modell for kategorisering av stillinger, Job Architecture, i dette arbeidet. Arbeidstakerkategoriene er sammensatt på tvers av organisasjonen innenfor det juridiske selskapet. Arkitekturen skal blant annet bidra til å synliggjøre ulike karriereveier for ansatte. Det er i sammensetningen av stillingskategoriene lagt vekt på krav til kompetanse, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold. Et tiltak for 2022 vil være å kvalitetssikre dataene for plassering i de ulike bandene og gjøre en nærmere vurdering av om hensynet til særlig sammenligning av arbeid av lik verdi tilsier at det bør gjøres noen justeringer på hvilke grupperinger som er plassert hvor, for eksempel med tanke på krav til kompetanse.

Modellen er lagt opp slik at stillingene innplasseres i tre kategorier (ledere, eksperter, fagspesialister) og deretter i ulike grupperinger (band). I det følgende beskrives nærmere eksempler på hvilke stillingskategorier som er gruppert i det enkelte «band» i modellen vi har benyttet.

#### Band A

I denne gruppen ligger leder- og ekspertroller på øvre nivåer i selskapet. For å få med den helt øverste ledelse i selskapet i analysen uten at gruppene blir for små for presentasjon av funnene, er disse lederne (Telenor Management Arena – TMA) gruppert sammen med Band A.

Lederrollene for øvrig kan beskrives som typiske seniorlederroller (CXO-1) med ansvar for leveranser og resultater innen organisasjonsomfattende strategiske funksjonelle områder. Beslutninger styres av strategisk retning og ambisjoner. Eksempler kan være Salgsdirektør, Markeds- og Produktdirektør, Enhetsledere.

Ekspertrollene anerkjennes som en ekspert på mer enn ett funksjonsområde (anerkjent i hele bransjen), og utnytter denne ekspertisen på tvers av organisasjonen for å gi betydelig forretningseffekt. De følger proaktivt opp detaljer om markedet og kundene, for igjen å kunne forutse og proaktivt løse interne og/eller eksterne forretningsutfordringer eller regulatoriske problemer. Eksempler kan være Head of Architecture, Investment Architect, Risk and Compliance Manager, Chief Intelligence Officer.

#### **Band B**

Lederrollene kan beskrives som typiske seniorlederroller (CXO-1 til -2) med ansvar for leveranser og resultater innen eget funksjonsområde. Har ansvar for ressurser, policy og retningslinjer, samt prosesser innenfor eget ansvarsområde. Eksempler kan være Avdelingsledere, Regionsledere og Salgssjefer.

Ekspertrollene på dette nivået krever spesialisert dybde og/eller bredde i kompetanse innen eget område. Tolker interne eller eksterne forretningsproblemer og anbefaler løsninger/beste praksis basert på grunnleggende forståelse av generell markedsinnsikt. Eksempler kan være Prosjektledere, Rådgivere, Senior ingeniører, Domenearkitekter.

#### **Band C**

Lederrollene på dette nivået er typiske mellomledere (CXO-2), ansvarlige for å levere på den funksjonelle strategien lagt ut av toppledelsen (CXO-1). Tilpasser avdelings-/enhetsplaner og prioriteringer for å møte ressurs- og driftsutfordringer, og støtter dermed produktiv endring og gjennomføring av selskapets strategi innenfor eget domene. Eksempler kan være Billing Manager, Head of Sales, Seksjonsledere, Head of Operational support.

Ekspertrollene krever inngående kunnskap og erfaring sammen med en forståelse av den umiddelbare driftskonteksten og eksisterende mål. Roller på dette nivået er ansvarlig for å levere og gjennomføre den funksjonelle strategien lagt av toppledelsen. De løser komplekse problemer, tar et nytt perspektiv ved å se mønstre eller analogier i eksisterende løsninger og støtter produktiv endring. Eksempler kan være Business Controller, Developer, Forecast Manager, Senior System Administrator.

#### **Band D**

Lederrollene her er typiske juniorlederroller (CXO-3), ansvarlig for å levere handlingsplanene som er lagt i samarbeid med mellomledelsen (CXO-2). De setter retning og prioriteringer for teamet for å sikre fullføring av oppgaver og koordinerer arbeidsaktiviteter med andre veiledere. Eksempler kan være Teamledere, Gruppeledere, Strategic project manager, Leder Teknisk support.

Ekspertrollene på dette nivå er ansvarlig for å levere og gjennomføre handlingsplanene som er lagt i samarbeid med mellomledelsen. Krever god, særegen kunnskap og erfaring innen fag, og har forståelse for den umiddelbare driftskonteksten. Eksempler kan være Commercial manager, System Expert, Key Account Manager, Service manager, Technical Expert, Network Planner.

#### **Band E**

Lederrollene på dette nivået er ansvarlig for å gjennomføre handlingsplanene som er lagt ut av underledelsen (CXO-3). Beslutninger styres av retningslinjer, prosedyrer og forretningsplan. De mottar veiledning og tilsyn fra leder med en forventning om å oppfylle tildelte og konkrete oppgaver. Eksempler kan være Gruppeleder, Teamleder.

Fagspesialistene på dette nivået har utviklet kunnskap og erfaring innen egen disiplin. De tilegner seg fortsatt kunnskap og ferdigheter på høyere nivå. De identifiserer en rekke problemer og alle relevante problemstillinger i enklere situasjoner, analyserer mulige løsninger ved hjelp av standardprosedyrer og tar beslutninger deretter. Eksempler på dette kan være Junior Engineer, Engineer, Kunderådgiver, Data Analyst, Selger, Informasjonskonsulent, Content Developer.

#### **Band F**

Lederrollene på dette nivået styres av retningslinjer, prosedyrer og forretningsplan. De får tett veiledning og tilsyn fra leder med en forventning om å oppfylle tildelte oppgaver og gjennomfører fastlagte handlingsplaner. Vi har ingen ledere på dette nivået i selskapet.

Fagspesialister på dette nivået skal løse grunnleggende problemer for klienter innen eget område og å ha kontakt med andre avdelinger etter etablerte prosedyrer. De skal løse problemer knyttet til enkle situasjoner og gi rutinemessige anbefalinger. Eksempler kan være Kundekonsulenter, Kunderådgiver, Radiooperatør, Logistics operator, Tekniker, Salgsstøtte.

## 1.2 Lønnsforskjeller, nærmere forklart

Kvinnens andel av menns lønn på selskapsnivå er 90% når det gjelder gjennomsnittlig grunnlønn, og 87% når det gjelder gjennomsnittlig totalkompensasjon. Hoveddrivere til lønnsforskjellene på selskapsnivå hva gjelder grunnlønn, er at menn er overrepresentert i de øverste stillingskategoriene, mens kvinner er overrepresentert i de lavere stillingskategoriene. Blant ledere er 27,6% kvinner.

Hovedårsaken til at forskjellene øker mellom kvinner og menn på totalkompensasjon, er at menn i større grad har stillinger som innebærer tillegg utover grunnlønn (for eksempel billønnsordninger, hjemmевakt og turnustillegg), samt arbeider mer overtid. I lys av at forskjellene synes å være særlig knyttet til at menn og kvinner har ulike yrker, er det særlig oppmerksomhet på dette i rekrutteringssammenheng.

Videre gjør det noe utslag på forskjellen i totalkompensasjon at det er flere kvinner som har vært langtidssykmeldte utover ett år i 2021, og dermed har mottatt ytelse fra NAV og ikke lønn fra selskapet. Alder og ansiennitet er i liten grad drivende for lønnsforskjeller.

Når man kontrollerer for andre variabler som divisjonstilhørighet, enhet, avdeling, jobbkategori og jobbtittel synker lønnsforskjellene betydelig, til ca. 3% på grunnlønn og ca. 5% på totalkompensasjon. Det må også tas i betraktning at vi har individuell avlønning, i hovedsak utenfor lønnsystemer som fastsetter konkrete lønnsnivåer. Det kan dermed foreligge saklige grunnlag for forskjeller, med hensyn til for eksempel prestasjon, vurdering av nødvendig konkurransedyktig startlønn i selskapet osv. Videre kan vi ikke utelukke at det kan være enkeltpersoner som er feilplassert i band ut fra kompleksitet i stilling. Dette vil vi se nærmere på gjennom 2022 og gjøre nødvendige justeringer.

Det er i hovedsak band A, C, D og E som har lønnsforskjeller av betydning.

I band A gjør det størst utslag for kvinnens andel av menns lønn at det er få kvinner gruppert i bandet, og at kvinner i øverste ledelse er tatt med.

I band C og D er det mindre forskjeller mellom kjønn når det gjelder grunnlønn, men noe større på totalkompensasjon. Dette skyldes i liten grad forskjeller i hvor kvinner og menn arbeider, alder eller ansiennitet, men forklares i hovedsak av overtid, ulønnede permisjoner og langtids sykefravær.

I band E skyldes lønnsforskjellene både for grunnlønn og totalkompensasjon at det er ulike yrker for kvinner og menn, særlig ved at menn i betydelig større grad arbeider innen tekniske kategorier mens kvinner i større grad arbeider i markedsutløp/kunderelaterte yrker, så som i kundeservice. Her ligger lønnsnivåene i hovedsak forskjellig ut fra markedsforhold som påvirker lønnsnivåene.

Forskjellene i totalkompensasjon skyldes i hovedsak effekten av at menn arbeider mer overtid og i større grad har stillinger som gir hjemmевaktt tillegg og turnustillegg, og at kvinner i større grad har langtids sykefravær.

### Pensjon

Når det gjelder pensjon har Telenor Norge innskuddspensjonsordning for alle som er ansatt etter 1. januar 2006, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjonsgivende lønn opp til 12G i fond med varierende aksjeandel. Telenor har også en ytelsepensjonsordning som ble lukket i 2006, og som gir en andel av lønnen opp til 12G som en livsvarig ytelse.

### 1.3 Midlertidige ansatte, foreldrepermisjon, faktisk og ufrivillig deltid

Vi har kartlagt kjønnsfordelingen knyttet til midlertidig ansettelse, uttak av foreldrepermisjon, faktisk deltid og ufrivillig deltid:

| Kjønnsbalanse totalt i selskapet<br>Oppgis i antall |      | Midlertidig ansatte<br>Oppgis i prosentandel av alle ansatte |      | Foreldrepermisjon<br>Oppgis i gjennomsnitt antall uker |      | Faktisk deltid<br>Oppgis i prosentandel av alle ansatte |      | Ufrivillig deltid<br>Oppgis i prosentandel av alle ansatte |      |
|---|------|--|------|--|------|---|------|--|------|
| Kvinner   | Menn | Kvinner  | Menn | Kvinner  | Menn | Kvinner   | Menn | Kvinner  | Menn |
| 980   | 2309 | 0,3  | 0,7  | 18,1   | 12,7 | 2   | 3,4  | 0,24   | 0,5  |

#### Foreldrepermisjon

I 2021 tok 132 ansatte ut lovfestet foreldrepermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5. Menn sto for 60,6% av foreldrepermisjonene i kalenderåret 2021 og tok i gjennomsnitt ut 12,7 uker av lovfestet permisjon. Kvinner sto for 39,4% av foreldrepermisjonene og de tok i gjennomsnitt 18,1 ukers foreldrepermisjon i 2021. Det gjøres oppmerksom på at dette kan være deler av permisjonen, da gjennomsnittstall kun forholder seg til uker tatt ut i kalenderåret 2021.

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.

### 1.4 Sykefravær og rekruttering

#### Sykefravær

Sykefraværet blant de ansatte var på 3,1% i 2021, mot 2,9% i 2020. Sykefraværet blant kvinner var 4,8%, som er en nedgang fra 5,7% i 2020. Menns sykefravær var likt som fjoråret på 2,4%. Sykefraværet har vært stabilt rundt 3% de siste årene. Fraværet er noe høyere blant de yngre aldersgruppene i bedriften. Sykefravær relatert til sykt barn/barnepasser viser følgende fordeling for 2021; kvinner 35,6% og menn 64,4%.

#### Rekruttering

I 2021 rekrutterte Telenor Norge 244 medarbeidere, hvorav 68 (27,8%) av dem var kvinner. Dette er en lavere andel kvinner enn ønsket, sett opp mot den klare målsettingen om å øke kvinneandelen i selskapet. Det bemerkes imidlertid at en vesentlig del av rekrutteringene til Telenor Norge i 2021 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. Dette gjelder eksempelvis stillinger innen IT, Sikkerhet og 5G. Dette anslås å påvirke kjønnsbalansen både i søkermassen og tilsettinger.

### 1.5 Nærmere om ufrivillig deltid

Når det gjelder kartlegging av ufrivillig deltid, har vi gjennomført en medarbeiderundersøkelse blant alle våre faktisk deltidsansatte per 31.12.2021. Innholdet i denne er diskutert i forkant med fagforeningene som har gitt sine innspill. 69 prosent av våre deltidsansatte arbeider innenfor Kundeservice-området (Customer Services og Customer Operations). 68% av de deltidsansatte totalt besvarte undersøkelsen. Undersøkelsen viser at 1 av 5 deltidsansatte ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Disse arbeider i all hovedsak i Kundeservice. Hovedårsakene til at 4 av 5 deltidsansatte er fornøyde med den stillingsprosenten de har, er ifølge undersøkelsen at de er studenter, at de ønsker tid til å pleie andre interesser eller har helseutfordringer som hindrer større stillingsprosent. Nesten alle som ønsker høyere stillingsprosent ønsker fulltidsstilling, og de aller fleste har tatt opp ønsket med nærmeste leder.

Telenor Norge er kjent med at det med jevne mellomrom er noen deltidsansatte som ønsker høyere stillingsprosent enn de har. Dette følges løpende opp og ledelsen gjør vurderinger av om det er forenlig med driften å øke stillingsprosenten der dette er ønskelig fra medarbeiders side. I mange tilfeller får vi også dette til. Kundeservice er imidlertid avhengig av en viss fleksibilitet med tanke på volum og åpningstider, samt kveld- og helgearbeid, og har derfor behov for en viss andel deltidsstillinger ut fra forretningsmessige behov.

## Del 2: Slik arbeider vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

### 1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Telenor Norge er bundet av alle Telenors personalpolitiske dokumenter, hvor likestilling, anti-diskriminering, mangfold og inkludering utgjør en sentral del, herunder i Code of Conduct, hvor det fastslås at:

*“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”*

Telenor Norge gjennomfører en obligatorisk, årlig opplæring i forståelsen av Code of Conduct, inkludert dilemmatrening for alle ansatte. Dette ble også gjennomført i 2021. Brudd på Code of Conduct og øvrige retningslinjer skal tas opp med nærmeste leder, eventuelt gjennom Telenors varslingskanal. 90% av de ansatte i Telenor Norge opplyste i medarbeiderundersøkelsen høsten 2021 at de mener de er komfortable med å rapportere brudd på Code of Conduct hvis de ser slike brudd. 6% stiller seg nøytrale, mens 4% svarer negativt.

For øvrig er Telenor Norge omfattet av Telenors Group Manual for Diversity and Inclusion og People Policy, hvor mangfold og inkludering i 2021 har vært et prioritert område. Telenor Norge er også omfattet av Telenors varslingsrutiner, som også omfatter varslingskanalen Integrity Hotline hvor varsler om brudd på Telenors retningslinjer kan gis, også anonymt, om ønskelig. Saker som varsles til Integrity Hotline følges opp av vår Compliance-funksjon med nødvendige undersøkelser og eventuelle oppfølgings tiltak. Dette gjelder alle negative/kritikkverdige hendelser, herunder det som gjelder likestillingsfeltet. I 2021 har det ikke innkommet noen saker angående likestilling/diskriminering.

I 2021 ble det også laget retningslinjer for fleksibilitet i Telenor, som gir ansatte mulighet til i stor grad å velge hvor de vil utføre sitt arbeid. Dette bidrar til å sikre god balanse mellom arbeid og fritid. Disse retningslinjene er implementert gjennom Telenor Norge sitt «Smidig dag»-prosjekt, som har lagt vekt på involvering av ansatte og tillitsvalgte.

Telenor Norge er en tariffbundet virksomhet og er bundet av hovedavtaler, overenskomster og særavtaler mellom Telenor Norge og hhv. EL og IT Forbundet, NITO, Tekna og Negotia. Tariffavtalene gir også bestemmelser for likestilling og mangfold. Telenor Norge har et aktivt partssamarbeid med alle fire fagforeninger, og følger opp tariffforpliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle møter.

## 2 Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

### 2.1 Overordnet struktur for likestillingsarbeidet

Både ledelsen og tillitsvalgte i Telenor Norge har stor oppmerksomhet med hensyn til å etterleve våre interne politikkdokumenter, inklusive på likestillingsfeltet, som er en integrert del av vår People Strategi.

Likestillingstematikk anses i hovedsak å være et integrert tema i ulike møteplasser mellom ledelse og tillitsvalgte, som på ulike nivåer i virksomheten møtes jevnlig både formelt og uformelt med en fri agenda. I 2021 har en viktig arena vært drøftinger med de tillitsvalgte om innføring av økt fleksibilitet for hvor ansatte kan utføre sitt arbeid, blant annet med sikte på å sikre god balanse mellom arbeid og fritid. Det har i mindre grad vært gjennomført møter hvor likestilling alene har vært tema. Likestillingsperspektivet søkes likevel integrert i alle slike aktiviteter, inklusive i samtalene med de tillitsvalgte som er viktige samarbeidspartnere i alle deler av firestegs-modellen i selskapet.

AMU spiller en viktig rolle i ulike temaer knyttet til helse, miljø og sikkerhet. AMU har i 2021 møttes 3 ganger. I 2021 har det av relevante områder i denne sammenheng særlig vært tematikk knyttet til pandemien og tilrettelegging av arbeidssituasjonen for ansatte både på lokasjoner og på hjemmekontor i forbindelse med denne som har vært på agendaen for AMU, i tillegg til

sykefravær, oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, bruk av bedriftshelsetjenestens tjenester og fleksibilitet med hensyn til arbeidssted.

Telenor Norge har en egen utnevnt Diversity & Inclusion manager i HR, som også møter i et eget forum på tvers av selskaper i hele konsernet. I dette forumet deler selskapene blant annet beste praksis på likestillingstematikk.

Telenor har en egen plattform for ansattes læring (Telenor Academy), hvor det finnes betydelig kursmateriale angående likestillingstematikk, for eksempel læringsmoduler i såkalt unconscious bias.

Telenor Norge har en strategisk målsetting om å øke kvinneandelen i selskapet til 40% i 2023. På ledernivå er målsettingen 35% kvinner blant seniorledere.

## 2.2 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Et viktig kartleggingsverktøy 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 2021. 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 94% av de ansatte føler de kan være seg selv på jobben, 3% svarer nøytralt, mens 3% svarer negativt på dette spørsmålet. 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 88% positivt, 8% nøytralt og 4% negativt.

På spørsmål om man har nødvendig fleksibilitet til å sikre balanse mellom arbeid og fritid, svarer 88% av ansatte positivt, 6% nøytralt og 6% negativt. På spørsmål om ansatte føler de kan uttrykke sine meninger uten frykt for negative reaksjoner, svarer 88% ja, 6% nøytralt og 6% negativt.

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 2021 har selskapet i dialog med de tillitsvalgte, kartlagt kjønnsforskjeller med hensyn til lønn og har undersøkt hvorvidt det foreligger ufrivillig deltid, se redegjørelsens del 1.

For øvrig løfter vi følgende risikomomenter for likestillingstilstanden i Telenor Norge:

- Det er generelt relativt stor kjønnsubalanse i virksomheten, med overvekt av menn på alle nivåer. Ubalansen er størst i våre tekniske miljøer.
- Rekrutteringstallene for 2021 viser overvekt av mannlige tilsetninger
- Det er en underrepresentasjon av kvinner i de øverste jobbkategoriene, og en overrepresentasjon i de lavere jobbkategoriene.
- Selv om hoveddelen av forskjeller i lønn mellom kvinner og menn har forklarlige årsaker og minsker når man kontrollerer for alder, ansiennitet, divisjonstilhørighet, jobbkategori og stillingsnivå, er det likevel noen lønnsforskjeller som mangler slike forklaringer.
- Det er høyere sykefravær blant kvinner enn blant menn.

## 2.3 Mulige årsaker til risikoer og hindre

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

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på selskapsnivå skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger og i tekniske miljøer.
- 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.
- Menn arbeider i snitt mer overtid enn kvinner.
- Menn har i større grad enn kvinner roller som gir ulike tillegg (for eksempel billønn, turnustillegg, vakttillegg).
- Kjønnsubalansen i selskapet fra før anslås å kunne gjøre det vanskeligere både å rekruttere og beholde kvinnelige ansatte.

## 2.4 Vi har igangsatt/gjennomført følgende tiltak i 2021

Innledningsvis kan nevnes at Telenor Norge følger 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.

### Kjønn

Telenor Norge er partnerbedrift for SHE-programmet og har i 2021 hatt en kvinnelig leder som deltaker i programmet, som fokuserer på å øke antall kvinner i toppledelse. Telenor Norge har også hatt en kvinnelig deltaker i Kronprins Haakons lederprogram for yngre ledere.

I Telenor Norges øverste ledelse er 45% kvinner. Telenor Norge har også et Long Term Incentive program med fokus på (unge) kvinnelige ledere og eksperter, hvor 4 av 5 deltakere i 2021 var kvinner.

Telenor Norge markerte kvinnedagen den 8. mars på vårt intranett. Vår kvinnelige teknologidirektør holdt innlegg på LØRN.TECH sin konferanse om kvinner i Teknologi ifm. kvinnedagen, og Telenor Norge gjennomførte et arrangement hvor vår kvinnelige leder for Telenor Bedrift deltok sammen med blant annet Abelia, ODA-nettverket og NHH.

Telenor er samarbeidspartner med organisasjonen Plan om initiativet Girls Create Tech Academy, hvor jenter på 9. trinn får utforske teknologi sammen med Telenor-mentorer.

I 2021 ble Telenors selskaper i Norge rangert på SHE-indeksen som 3. beste innen kjønnsbalanse i landet.

### Funksjonsnedsettelse

Vi har i 2021 videreført vårt arbeidstreningsprogram Open Mind. Programmet ble startet i 1996. Programmet gjennomføres i samarbeid med NAV for å bidra til inkludering av grupper som står utenfor arbeidslivet. 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. I 2021 deltok 15 personer i programmet. Programmet har to målgrupper, hvor av den ene er personer med nedsatt funksjonsevne og den andre er personer med innvandrerbakgrunn fra land utenfor EU. I 2021 fikk 11 personer fra programmet ansettelse, tre av dem i Telenor og 8 av dem eksternt.

Vi har flere ansatte med bevegighetsutfordringer, og har lagt vekt på universell utforming ved ombygging av egne lokaler gjennom pandemien. 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.

### 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.



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.

### Religion/livssyn

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

### Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Vi feiret Pride på vårt intranett med en markering fra vår administrerende direktør og flagget med Pride-flagget på våre kontorer. Før pandemien (2019) deltok Telenor Norge også i Pride Paraden under parolen "Vi har plass til hele deg". Ansatte har fått tilgang til adgangskortbånd i Pride-farger. Det er opprettet et eget nettverk (Telenor Rainbow) i Telenor for ansatte som definerer seg innenfor LHBT+, og som også har egen gruppe på intranettet Workplace. Telenor Norge vil samarbeide med øvrige Telenorselskaper om å markere Pride også i 2022.

Alle ansatte i HR i Telenor Norge har også gjennomført opplæring i tematikken kjønns- og seksualitetsmangfold i regi av foreningen FRI, noe som har økt bevisstheten rundt dette diskrimineringsgrunnlaget.

## Nærmere om personalområder

### Rekruttering

Telenor Norge ønsker å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass, og har dette som en viktig del av sin HR-strategi.

Telenor Norge har i 2021 hatt flere stillingskampanjer, blant annet innenfor Sikkerhet og IT. Vi har jobbet bevisst med bruk av bilder og inkluderende språk i utlysningene for å appellere til folk med ulik bakgrunn til å søke. 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 arbeider også aktivt med eksterne rekrutteringspartnere for at disse skal ha samme fokus på kjønnsbalanse som vi har internt.

Telenor Norge har over tid hatt samarbeid og aktiviteter med ADA-prosjektet for sivilingeniører for studenter på NTNU med fokus på å rekruttere flere jenter til Tech generelt, og Telenor spesielt. Samarbeidet har omfattet blant annet seminarer og treff med nettverkets medlemmer for å kunne nå ut til mange kvinner og stimulere dem til å søke jobb innenfor tekniske områder. Pandemien har medført mindre muligheter for aktivitet i 2021, men Telenor Norge er positiv til slike former for samarbeid fremover.

Vi har i 2021 rekruttert studenter til sommerjobber og disse fordelte seg på 56% menn og 44% kvinner. Det ble i rekrutteringen lagt stor vekt på kjønnsbalanse og også på etnisk mangfold.

I nyrekruttering av ledere i 2021, ligger vi på 30% kvinneandel.

### 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.

Telenor Norge arrangerer jevnlig HMS-kurs for ledere. I 2021 ble det gjennomført 3 slike kurs, hvor 45 ledere deltok.

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.

I forbindelse med lønnskartleggingen for 2021 har Telenor Norge samarbeidet tett med Telenors forskningsmiljø, Telenor Research. Dette har gitt god bistand til analysene i kartleggingen av lønnsforskjeller mellom kjønn, samt undersøkelsen om ufrivillig deltid.

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.



HR i selskapet har i 2021 utarbeidet et opplæringsopplegg for ledere angående mangfold og inkludering, med vekt på forståelse av såkalt unconscious bias. Dette er pilotert for ledergruppen i en av våre divisjoner, og vil utvikles videre i 2022.

### Forfremmelse

Alle ledige stillinger utlyses alltid internt først. Vi har en egen policy 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.

### Utviklingsmuligheter

Alle ansatte har laget sin egen utviklingsplan i samråd med leder. Alle ansatte gis 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. Det er imidlertid ikke registrert kjønn ved deltakelse i slike programmer pt.

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

Telenor Norge har i 2021 implementert Telenors modell 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.

Gjennom 2021 har Telenor Norge opprettholdt en utvidet kvote for permisjon med lønn ved barns sykdom.

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

### Tilrettelegging

Det har gjennom pandemien og i 2021 vært etablert en tverrfaglig arbeidsgruppe for håndtering av problemstillinger knyttet til pandemien. Vi har etter drøftinger med våre tillitsvalgte gitt tilbud om 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. Ansatte som av vektige velferdsgrunner har hatt behov for å komme på jobb under pandemien har fått tilrettelagt for dette. Behov for tilrettelegging må tas opp med nærmeste leder, som vurderer nødvendige tiltak, eventuelt i samråd med HR og bedriftshelsetjenesten.

Vi har gjennom pandemien økt antallet dekkede psykologtimer og fysiske behandlinger gjennom vår helseforsikring.

### Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Telenor Norge har en egen Compliance-funksjon og varslingsrutiner for negative hendelser, inklusive for trakassering i ulike former. Hendelser kan varsles via vår offisielle varslingskanal Integrity Hotline som alle ansatte har enkel tilgang til. Det har i 2021 ikke innkommet slike saker til Integrity Hotline.

## 2.5 Tiltak som planlegges i året som kommer

I 2022 vil det spesielt arbeides med å opprette et årshjul for likestillingsarbeidet, hvor firestegsmodellen vil ytterligere innarbeides. De tillitsvalgte og AMU vil involveres i dette arbeidet og delta i diskusjoner om hvilke fora som er mest hensiktsmessig for diskusjoner og arbeid fremover.

Telenor Norge vil arbeide med videreutvikling av kursopplegg for ledere angående mangfold og inkludering. Dette vil også diskuteres med de tillitsvalgte.

Telenor Norge viderefører også i 2022 Open Mind for begge målgrupper.

Rekrutteringsmiljøet vårt vil gjennomføre et prosjekt knyttet til økt mangfold i rekruttering med vekt på å se muligheter og avdekke mulige hindre for mangfold. I denne sammenhengen vil vi også vurdere våre stillingsannonser og vurdere hvordan disse fremstår med hensyn til å fremme mangfold, også på andre grunnlag enn kjønn.

Vi vil gjennomgå områder hvor det foreligger uforklarlige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og vurdere behov for eventuelle tiltak i denne sammenheng.

### 3 Vurdering av resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Det er fortsatt en vei å gå når det kommer til kjønnsbalanse i virksomheten. I 2021 var 27,8% av selskapets nyrekruttede ansatte kvinner, og dette anser vi for å være lavere enn ønskelig. Det vil dermed fortsatt arbeides aktivt med sikte på økt rekruttering av kvinner fremover. I denne sammenheng er det ønskelig å utvikle eksisterende og nye samarbeidsarenaer, blant annet med studiesteder som utdanner til tekniske områder, for eksempel innen IT. Rekruttering av sommerjobb kandidater vil være en del av dette, med fortsatt vekt på å ha kjønnsbalanse i rekrutteringen, så vel som fokus på mangfold generelt.

Medarbeiderundersøkelsene gir et bilde av at det store flertallet av medarbeidere mener alle har like muligheter i selskapet, uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysiske 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. Det er imidlertid potensial for ytterligere forbedringer, og dette vil følges opp i de enkelte miljøer når det arbeides med tiltak for å følge opp medarbeiderundersøkelsene.

Selskapet og de tillitsvalgte er fornøyde med arbeidet med økt fleksibilitet med hensyn til arbeidssted. Dette arbeidet vil følges opp ytterligere i 2022. Vi vil samtidig vurdere om økt fleksibilitet og mulighet for å arbeide hjemmefra potensielt kan ha negative likestillingseffekter. Enkelte studier kan tyde på at mye bruk av hjemmekontor gjør at ansatte som velger dette blir mindre synlige ved for eksempel vurderinger av mulig opprykk. Det er således en viktig del av vår opplæring for våre ledere at arbeid fra hjemmekontor ikke skal påvirke den enkeltes utviklings- og karrieremuligheter i selskapet. Det er viktig for oss at et tiltenkt positivt tiltak for ansatte og et anslått konkurransefortrinn ikke gir utilsiktede negative konsekvenser for likestilling i den andre enden. Vi vil derfor fortsatt vurdere behov for eventuelle tiltak i denne sammenheng.

Telenor Norge vil fortsette med 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.

Selv om vi vurderer likestillingstilstanden i selskapet overordnet som god og med mange positive aktiviteter og tiltak, ser vi at det er behov for en enda mer systematisk tilnærming i arbeidet med likestillingsfeltet. Dette gjelder særlig kartlegging av risikomomenter og iverksettelse av målrettede tiltak, på alle diskrimineringsgrunnlag, og særlig kombinasjoner av slike.

I 2022 vil det fra selskapets side arbeides mer systematisk med likestillingsarbeidet. Vi vil samarbeide aktivt med de tillitsvalgte og med AMU og vernetjenesten for å gjøre nødvendige prioriteringer og fastsette egnede møteplasser for dette. Dette er også diskutert med de tillitsvalgte som vil tas aktivt med i det videre arbeidet.

Fornebu, 18. mars 2022  
Styret for Telenor Norge AS