

Likestillingsredegjørelse for Telenor Norge for 2022:

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. Videre arbeider Telenor Norge for å søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Del 1 Faktisk tilstand for kjønnslikestilling

Slik ser den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i Telenor Norge AS for perioden januar-desember 2022 (tallene fra 2021 fremgår i parentes til sammenligning):

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

	Kjønnsfordeling på ulike jobbnivåer oppgitt i antall – tall fra 2021 fremgår i parentes		Lønnsforskjeller Kvinnerns andel av menns lønn i prosent – tall fra 2021 fremgår i parentes	
	Kvinner	Menn	Grunnlønn - kvinnerns andel av menns lønn i %	Total kompensasjon (omfatter all skattbar inntekt, både kontante - og naturalytelser), oppgitt i kvinnerns andel av menns lønn i %
Total fordeling menn vs kvinner i selskapet (antall)	991 (980)	2322 (2309)	90,9 % (90 %)	86,6 % (87 %)

1.1 Innledning

For 2022 rapporteres kun på kjønnsbalanse på selskapsnivå og tilsvarende på lønnsforskjeller mellom kjønn, jf lovkravet om å offentliggjøre likelønnskartleggingen hvert annet år. Gjennom 2022 har Telenor Norge gjennomført store og komplekse organisatoriske endringer som har ledet til omfattende forflytninger av medarbeidere mellom ulike divisjoner og enheter. Dette har vært et omfattende arbeid som har medført at det har vært uhensiktsmessig å skulle måle på

arbeidstakerkategorier underveis, særlig fordi det også er gjort innplassering i nye roller som kan tilhøre andre «bands» i vår Job Architecture. Som følge av endringene, vil vi måtte gå gjennom kategoriseringen av arbeidstakere på nytt i 2023. Dette arbeidet var planlagt for 2022, men har måttet avvete som følge av kompleksiteten i endringsprosessen som ferdigstilles våren 2023.

1.2 Lønnsforskjeller, nærmere forklart:

Kvinnens andel av menns lønn på selskapsnivå er 90,9 prosent når det gjelder gjennomsnittlig grunnlønn, noe som er en økning fra 90 prosent i 2021. Dette er positivt og taler for at vi har lyktes noe med å forsøke å tette gapet mellom menn og kvinnens lønnsnivå. Hoveddriverne til lønnsforskjellene på selskapsnivå hva gjelder grunnlønn, er fortsatt at menn er overrepresentert i de øverste stillingskategoriene, mens kvinner er overrepresentert i de lavere stillingskategoriene.

Kvinnens andel av menns lønn er 86,6 prosent når det gjelder gjennomsnittlig totalkompensasjon. Dette har endret seg minimalt fra nivået i 2021 (87 prosent). Hoveddriverne for forskjellene på totalkompensasjon er som i 2021 styrt av lønns-elementer som følger konkrete roller, herunder billønn, turnustillegg og hjemmевaktsordninger. Videre er det fortsatt mer overtid for menn, og det er også mer ulønnet langtidsfravær for kvinner på grunn av sykdom. Vi har av årsaker som beskrevet over ikke gjort lønnsanalyser på arbeidstakerkategorier, men kommer tilbake til dette i 2023.

Blant ledere er 29 prosent kvinner, noe som er en oppgang fra 27,6 prosent i fjor. Dette er en positiv utvikling, og det arbeides aktivt for å løfte kvinner opp i ledende roller. Gjennom høsten 2022 er det foretatt lederutvelgelse i forbindelse med endringsprosessen, og hvor mangfold har vært i fokus, innen de begrensningene som gjelder gjennom stillingsvernsreglene. Dette har ledet til økt kvinneandel blant de øvrige lederlagene, hvor vi med virkning fra 2023 er oppe i om lag 36 prosent. Dette er en positiv utvikling.

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 og faktisk deltid:

Kjønnsbalanse totalt i selskapet	Midlertidig ansatte	Foreldre-permisjon	Faktisk deltid
----------------------------------	---------------------	--------------------	----------------

Oppgis i antall		Oppgis i prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
991 (980)	2322 (2309)	0,12 (0,3)	0,6 (0,7)	18 (18,1)	12 (12,7)	1,47 (2)	2,26 (3,4)

Andelen midlertidig ansatte og ansatte i faktisk deltid er redusert fra 2021, mens fordelingen av foreldrepermisjon er om lag på samme nivå som før.

1.3.1 Nærmere om foreldrepermisjon, sykefravær og rekruttering

Foreldrepermisjon 2022

I 2022 tok 133 ansatte ut lovfestet foreldrepermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5. Av disse var 41 prosent menn og 59 prosent kvinner. Menn tok i gjennomsnitt ut 12 uker av lovfestet permisjon, som er på nivå med 2021. Kvinner tok i gjennomsnitt 18 ukers foreldrepermisjon i 2022, som også er på nivå med fjoråret. Det gjøres oppmerksom på at dette kan være deler av permisjonen, da gjennomsnittstall kun forholder seg til uker tatt ut i kalenderåret 2022.

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 2022

Sykefraværet blant de ansatte var på 3,76 prosent i 2022, mot 3,1 prosent i 2021. Sykefraværet blant kvinner var 6,07 prosent, som er en oppgang fra 4,8 prosent i 2021. Menns sykefravær var 2,76 prosent, som er en oppgang på 2,4 prosent i 2021. Fraværet er noe høyere blant de yngste og eldste aldersgruppene i bedriften. Det er korttidsfraværet som har økt, og særlig i perioder med spredning av influensa, korona og andre luftveisinfeksjoner. Vi anser det ikke unaturlig med en slik økning når medarbeiderne har vendt tilbake til kontoret etter pandemien. Det antas at medarbeidere også i større grad har meldt fravær enn da mesteparten av arbeidstiden ble tilbragt på hjemmekontor. Vi vil imidlertid følge nøye med på sykefraværsutviklingen fremover og vurdere behov for nærmere undersøkelser og eventuelle tiltak. Dette er også et naturlig tema for AMU.

Fravær relatert til sykt barn/barnepasser viser følgende fordeling for 2022: Av de ansatte som tok ut sykt barn dager, var 34,4 prosent kvinner (35,6 prosent i 2021) og 65,6 prosent menn (mot 64,4 prosent i 2021).

Rekruttering 2022

I 2022 rekrutterte Telenor Norge 282 medarbeidere, hvorav 82 (29 prosent) av dem var kvinner. Dette er en økning fra 27,8 prosent i 2021 og er en gledelig utvikling, selv om vi helst skulle sett at

balansen var enda bedre. Blant ledere var andelen nyrekruttede kvinnelige ledere 41 prosent, som er en god utvikling. Det bemerkes at en vesentlig del av rekrutteringene til Telenor Norge også i 2022 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 i 2021 er dette også for 2022 eksempelvis stillinger innen blant annet IT, Sikkerhet og 5G. Dette anslås å påvirke kjønnsbalansen både i søkermassen og tilsettinger. Dette tatt i betraktning, er det en positiv utvikling i 2022.

[Del 2: Slik jobber 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, ikke-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 2022. Brudd på Code of Conduct og øvrige retningslinjer skal tas opp med nærmeste leder, eventuelt gjennom Telenors varslingskanal. 88 prosent av de ansatte i Telenor Norge opplyste i medarbeiderundersøkelsen høsten 2022 (mot 90 prosent i 2021) 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 2021), mens 5 prosent (mot 4 prosent i 2021) svarer negativt.

For øvrig er Telenor Norge omfattet av Telenors Group Manual for Diversity and Inclusion og People Policy, hvor mangfold og inkludering i 2022 har vært et prioritert område. Telenor Norge er omfattet av Telenors varslingsrutiner, som også omfatter Telenors sentrale varslingskanal Integrity Hotline hvor varsler om brudd på Telenors retningslinjer kan gis, også anonymt, om ønskelig. Saker som varsles til Integrity Hotline og som skal følges opp av Telenor Norge, følges opp av vår Compliance-funksjon med nødvendige undersøkelser og eventuelle oppfølgingstiltak. Dette gjelder alle negative/kritikkverdige hendelser, herunder det som gjelder likestillingsfeltet.

I 2021 ble det 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 ble implementert gjennom Telenor Norge sitt «Smidig dag»-prosjekt, som har lagt vekt på involvering av ansatte og tillitsvalgte. Arbeidet med oppfølging av retningslinjene i 2022 har blant annet ledet til inngåelse av avtaler om arbeid hjemmefra med alle relevante medarbeidere om arbeid hjemmefra i henhold til nytt regelverk for dette. Bruken av hjemmekontor er en naturlig del av dialogen mellom medarbeidere og ledere.

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 tariffoppliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle møter. I 2022 har det i forbindelse med hovedoppgjøret kommet inn ytterligere bestemmelser og protokolltilførsler til en av våre sentrale tariffavtaler knyttet til likestillingstematikk. Dette dreier seg overordnet om likelønn og dialog mellom tariffpartene om likestillingstematikk, og vil følges opp internt.

2 Strukturen for likestillingsarbeidet

2.1 Overordnet

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 har også i 2022 i hovedsak vært 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. Styret i Telenor Norge har satt likestillingstematikk på sin agenda for 2022, og har blant annet hatt Employer Branding og fokus på økt kvinneandel i selskapet på sin agenda. Dette arbeidet følges også opp i det praktiske i samarbeid med ledere og vårt rekrutteringsmiljø, som har hatt stort fokus på mangfold i rekrutteringsprosesser i selskapet. Likestillingsperspektivet søkes ellers integrert i relevante aktiviteter og prosesser, inklusive i samtalene med de tillitsvalgte som er viktige samarbeidspartnere.

AMU spiller en viktig rolle i ulike temaer knyttet til helse, miljø og sikkerhet. AMU har i 2022 møttes 5 ganger. I 2022 har det av relevante områder i denne sammenheng særlig vært tematikk knyttet til sykefravær, innleie, rapporterte saker i vårt skaderapporteringsystem Synergi Life, risikovurdering for selskapet, og pågående endringsprosess i selskapet.

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

Telenor som konsern har en strategisk målsetting om å øke kvinneandelen i konsernet til 40 prosent i 2023. På ledernivå er målsettingen 35 prosent kvinner blant seniorledere. Telenor Norge er fortsatt et stykke unna disse målene, og erkjenner at det vil ta lenger tid enn i løpet av 2023 å nå slike målsettinger. Det arbeides likevel svært strukturert med å nå dette målet.

2.2 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 firestegsmodellen 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 2022. I det følgende gir vi noen eksempler på resultater som viser hvordan ansatte oppfatter den overordnede likestillings situasjonen i Telenor Norge:

I undersøkelsen fremgår det at 93 prosent (mot 94 prosent i 2021) av de ansatte føler de kan være seg selv på jobben, 4 prosent svarer nøytralt (mot 3 prosent i 2021), mens 3 prosent svarer negativt på dette spørsmålet. Her er det en svak negativ utvikling, men omtrent på nivå med fjoråret.

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 87 prosent positivt (mot 88 prosent i 2021), 8 prosent svarer nøytralt (mot 8 prosent i 2021) og 5 antall svarer negativt (mot 4 prosent i 2021). Her er det en svak negativ utvikling, men om lag på nivå med fjoråret.

På spørsmål om man har nødvendig fleksibilitet til å sikre balanse mellom arbeid og fritid, svarer 90 prosent positivt (mot 88 prosent i 2021), 5 prosent nøytralt (mot 6 prosent i 2021) og 5 prosent negativt (mot 6 prosent i 2021). Dette er en positiv utvikling, og taler for at innarbeidingen av mer fleksibilitet knyttet til arbeidssted virker etter intensjonen. På spørsmål om ansatte føler de kan uttrykke sine meninger uten frykt for negative reaksjoner, svarer 85 prosent ja (mot 88 prosent i 2021), 8 prosent nøytralt (mot 6 prosent i 2021) og 7 prosent negativt (mot 6 prosent i 2021).

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 på selskapsnivå.

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 2022 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.
- Korttidsfraværet har økt i 2022 og det er høyere sykefravær blant kvinner enn blant menn. Økningen i sykefravær gir grunnlag for å vurdere årsaksbildet og mulige tiltak nærmere.

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 jobber 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.
- En utfordring når det gjelder mangfold på etnisitet, er at Telenor Norge er underlagt sikkerhetslovgivning med begrunnelse i håndtering av kritisk infrastruktur, noe som anslås å påvirke muligheten til rekruttering av medarbeidere med bakgrunn fra/relasjoner til land som fra myndighetenes side anses å være til hinder for nødvendig sikkerhetsklarering.

2.4 Vi har igangsatt/gjennomført følgende tiltak i 2022:

Innledningsvis kan nevnes at Telenor Norge på samme måte som i 2021 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.

I forbindelse med likelønnsdagen i 2022 hadde Telenor Norge besøk av statsråd Anette Trettebergstuen og representanter fra embetsverket i Kulturdepartementet, hvor vi presenterte Telenor Norges arbeid med mangfold og likestilling, herunder vårt arbeid med aktivitets – og redegjørelsesplikten. Vi opplevde det som et godt og konstruktivt møte, hvor vi også fikk belyst viktigheten av god veiledning fra likestillingsmyndighetene, ikke bare for store aktører som Telenor, men også for mindre bedrifter som ikke selv har omfattende ressurser til å overholde sine forpliktelser etter et relativt omfattende regelverk.

Kjønn:

Telenor Norge er partnerbedrift for SHE-programmet og har i 2022 som i 2021 hatt fire kvinnelige ledere som deltakere i programmet, som fokuserer på å øke antall kvinner i toppledelse. Telenor Norge har i 2022 som i 2021 hatt en kvinnelig deltaker i Kronprins Haakons lederprogram for yngre ledere.

I Telenor Norges øverste ledelse er 44 prosent kvinner. Telenor Norge har også et Long Term Incentive program med fokus på (unge) kvinnelige ledere og eksperter, hvor 4 av 5 deltakere i 2022 var kvinner, som er tilsvarende som i fjor.

Telenor Norge markerte kvinnedagen den 8. mars på vårt intranett med et innlegg fra vår administrerende direktør.

Telenor er samarbeidspartner med organisasjonen Plan om initiativet Girls Create Tech Academy, hvor jenter på 9. trinn får utforske teknologi sammen med Telenor-mentorer. De som velger å delta får et år med innsikt og opplæring av kvinnelige mentorer fra Telenor innen tema som IoT, Big Data, AI og mobilteknologi. I løpet av programmet (oktober 2022 – januar 2023) har 15 jenter mellom 16 og 18 år lært om AI, sikkerhet, mobilteknologi og utført praktiske oppgaver innenfor IoT (Internet of Things) og koding, sammen med syv dyktige Telenor-mentorer. Andre runde av mentorprogrammet "Girls Create Tech Academy" ble avsluttet i slutten av januar 2023 på Teknisk Museum, med utdeling av diplom til deltakerne.

Funksjonsnedsettelse:

Vi har i 2022 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 har to målgrupper, hvor av den ene er personer med nedsatt funksjonsevne og den andre er personer med innvandrerbakgrunn fra land utenfor EU. Programmet går over ett år og innebærer blant annet at programdeltakerne hospiterer i ulike deler av selskapet.

Det er et viktig bidrag til å styrke vår inkluderingskultur. I 2022 deltok 19 personer i programmet. I 2022 fikk 7 personer fra programmet ansettelse, 3 av dem i Telenor og 4 av dem eksternt. Open Mind er representert på ulike konferanser med arbeidsinkludering som tema. I 2022 omfattet dette blant annet et seminar i regi av Abelia, hvor lederen for programmet og HR-direktøren i Telenor Norge holdt innlegg.

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 funksjonsnedsettelse og kan bidra positivt til å øke andelen medarbeidere med nedsatt funksjonsevne og legge ytterligere til rette for de medarbeiderne vi allerede har med funksjonsnedsettelse.

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.

Vårt rekrutteringsmiljø har gjennom 2022 arbeidet konkret med rekrutteringsstrategier for å øke mangfoldet i selskapet med hensyn til kulturelt/etnisk mangfold, se mer under rekruttering.

Religion/livssyn:

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

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk:

Vi markerte Pride på vårt intranett og flagget med Pride-flagget på våre kontorer. Ansatte har tidligere 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. Deltakelse i Pride-parade ble forhindret av tragedien i Oslo sentrum som medførte at den planlagte datoen ble flyttet, men vi vil legge til rette for Telenor Norges deltakelse i Pride parade i 2023.

I 2022 innførte vi en tredje kategori for markering av kjønn ved registrering av kjønn i vår personaldatasystem, for å ivareta medarbeidere som ikke definerer seg som enten mann eller kvinne.

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. Det er i 2022 utarbeidet en egen Employer branding strategi, hvor mangfold har en sentral plass.

Telenor Norge har også i 2022 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 jobber også aktivt med eksterne rekrutteringspartnere for at disse skal ha samme fokus på kjønnsbalanse som vi har internt.

Rekrutteringsmiljøet vårt har i 2022 gjennomført to work shops med Kimiya Sajjadi fra Big Enough Global, samt en intern samling med mangfold som hovedfokus. I vårt miljø Talent Aquisition er mangfold definert som ett av fem utviklingsområder, med en dedikert hovedansvarlig for området. Målet med utviklingsområdet er å skape en rekrutteringsprosess som inviterer og bidrar til et mangfoldig arbeidsmiljø.

Vi rekrutterte i 2022 30 studenter til sommerjobber og disse fordelte seg på 53 prosent menn (mot 56 prosent i 2021) og 47 prosent kvinner (mot 44 prosent i 2021). Forut for sommeren 2022 var Telenor Norge til stede på karrieredager og studentarrangementer både ved NTNU, OsloMet og Springbrettet i Bergen. Vi opplevde å skape godt engasjement gjennom IoT-workshops og kreative stands der vi inviterte studentene til dialog gjennom å dekorere standen underveis med studentenes egne tanker og forventninger til Telenor. Slike tiltak treffer begge kjønn, men det ble i rekrutteringen til sommerjobber og trainee-roller lagt stor vekt på kjønnsbalanse, og det er gledelig at dette ga resultater i form av økt kvinneandel.

I ekstern nyrekruttering av ledere i 2022, ligger vi på 41 prosent kvinneandel, som er en markant og positiv økning fra i fjor.

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 2022 ble det gjennomført 3 slike kurs (mot 3 i 2021), hvor 26 ledere deltok (mot 45 i 2021).

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.

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.

I 2022 har vi revidert vår bonusordning for ledere i selskapet, og har fjernet bestemmelser for avkortning av bonus som følge av foreldrepermisjon. Dette anslås å bidra til å jevne ut lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, da kvinner tar mer foreldrepermisjon enn menn.

Vi har i 2022 gjort flere lønnsjusteringer utenom lønnsoppgjør, hvor likelønn mellom menn og kvinner har vært et tema i vurderingene. Det er imidlertid erfaringsvis liten grad lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i sammenlignbare stillinger, og vi har ikke ansett det nødvendig å gjennomføre ytterligere tiltak. I 2022 har vi innført 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 året.

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.

Vi har ved omorganisering av selskapet i 2022 foretatt innplassering av ledere i ny organisasjon. Det har i denne forbindelse vært fokus på å løfte kvinner opp i lederroller, innenfor de begrensninger som ligger i ivaretagelse av stillingsvern for de som allerede har innehatt lederroller.

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. Vi har i 2022 også vært i dialog med tillitsvalgte om nettopp utviklingsmuligheter for ansatte med

minoritetsbakgrunn, og er enige om at det er viktig å benytte ledere og fagekspertter med minoritetsbakgrunn som synlige rollemodeller i selskapet.

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

Telenor Norge har i 2022 arbeidet videre med vår 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. Våre medarbeidere anser i høy grad at deres behov for fleksibilitet er dekket, ifølge vår medarbeiderundersøkelse, og tilfredsheten har også økt i 2022.

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

Tilrettelegging:

Det har i kjølvannet av pandemien og i 2022 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 etter pandemien opprettholdt et økt antall dekkede psykologtimer og fysiske behandlinger gjennom vår helseforsikring.

I 2022 har vår Bedriftshelsetjenesteleverandør gjennomført kurs for ledere med fokus på psykisk helse. Kurset var over 3 moduler og ble avholdt to ganger. Vi holdt også en komprimert versjon av dette kurset for alle verneombud.

Vi gjennomførte også et webinar kalt «Helse i den hybride hverdagen», for alle ansatte. Dette er også tilgjengeliggjort på vår e-læringsportal. Webinaret går over 4 moduler: Mental Helse - Fysisk aktivitet og helse - Kommunikasjon og åpenhet på arbeidsplassen – Organisering av arbeidshverdagen. Vi anser det viktig å ha ekstra fokus på helse i vid forstand når mange ansatte sitter deler av tiden på hjemmekontor.

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 2022 innkommet noen få slike saker til Integrity Hotline innenfor trakassering/diskrimineringstematikk. Det har også vært oppe noen få saker med anførsler om trakassering/arbeidsmiljøutfordringer som har innkommet gjennom andre kanaler enn varslingskanalen, for eksempel via medarbeidere/ tillitsvalgte, ledere eller verneombud. Saker meldt til Compliance er håndtert og fulgt opp gjennom 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 i noen saker også Bedriftshelsetjenesten. Selv om det er en økning fra fjoråret, hvor det ikke var innmeldt slike saker til vår varslingskanal, er vi fornøyde med at varslingsfunksjonen fungerer etter sin intensjon.

2.5 Tiltak som planlegges i året som kommer, er:

Det var for 2022 planlagt et nærmere arbeid med å opprette et årshjul for likestillingsarbeidet, hvor firestegsmodellen ytterligere skulle innarbeides. Da selskapet gjennom året har måtte bruke vesentlige ressurser på å gjennomføre nødvendige og krevende endringsprosesser, har det dessverre ikke vært rom for et systematisk arbeid rundt dette. Det planlagte arbeidet søkes imidlertid gjenopptatt i 2023, hvor de tillitsvalgte og AMU også vil involveres og delta i diskusjoner om hvilke fora som er mest hensiktsmessig for diskusjoner og arbeid fremover, samt hva som er prioriterte områder å arbeide med.

Telenor Norge viderefører også i 2023 Open Mind-programmet for begge målgrupper. Programmet vil fortsette sitt samarbeid med rekrutteringsteamet, og også se nærmere på om kunnskap fra programmet kan være nyttig også når det gjelder mangfoldsfokus i generell rekruttering til selskapet. Dette arbeidet er påstartet i 2022, og videreføres.

Telenor Norge utvider i 2023 vårt samarbeid med SHE og skal i år ha en egen «SHE young» scene på SHE konferansen sammen med to andre selskaper, og være del av et stort standområde designet spesielt for unge deltakere. Målet med en tilstedeværelse her er å skape engasjement blant en yngre målgruppe og bygge kunnskap om Telenor som arbeidsgiver og alle mulighetene som finnes i selskapet.

Planlagte initiativer på rekrutteringsområdet i 2023 er blant annet å:

- Redigere vår annonsemal for å inkludere tekst som inviterer til mangfold
- Inkludere en slide om mangfold i presentasjonen om Telenor som benyttes i 1. gangsintervjuer
- Øke bevisstheten om mangfold i dialog med rekrutterende ledere i oppstartsmøter før hver rekruttering
- Oppdatere velkomstpakken som nyrekrutterte medarbeidere får med budskap om mangfold
- Revidere og videre vår oversikt over «feminine» og «maskuline» ord for å ytterligere målrette vår annonseskiving

På vei inn i 2023 jobber vi også med en plan om videreutvikling av Girls Create Tech og at vi blir en del av Oda-nettverket. Vi er også i ferd med å etablere et samarbeid med WomeninDataScience der vi planlegger egne arrangementer spesielt rettet mot kvinner.

Når det gjelder markedsføring av Telenor Norge som arbeidsplass, har vi allerede gjennomført arrangementer på Universitetet i Agder for å rekruttere til vårt sikkerhetsmiljø i Grimstad. Vi planlegger for videre aktiviteter for markedsføring av Telenor Norge som attraktiv arbeidsgiver i samarbeid med ulike studiesteder.

I 2023 tar vi også sikte på å lage retningslinjer for håndtering av seksuell trakassering, som et supplement til våre gjeldende varslingsrutiner.

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 2022 var 29 prosent 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 planlegges også utvikling av eksisterende og nye samarbeidsarenaer, blant annet med studiesteder som utdanner til tekniske områder, for eksempel innen IT. Rekruttering av sommerjobb kandidater og traineer 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. 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 anser det positivt at medarbeidere har økende positivitet rundt fleksibelt arbeidssted.

Selskapet og de tillitsvalgte er også i 2022 fornøyde med arbeidet med økt fleksibilitet med hensyn til arbeidssted. Dette arbeidet vil følges opp ytterligere i 2023. Vi har ikke indikasjoner på at økt fleksibilitet og mulighet for å arbeide hjemmefra har negative likestillingseffekter. Dette følger vi imidlertid med på også fremover.

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. Samarbeidet med rekrutteringsmiljøet fortsetter, for å se sammenhenger og synergieffekter av kunnskap opparbeidet gjennom Open Mind programmet med hensyn til mangfold.

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 2023 vil selskapet samarbeide aktivt med de tillitsvalgte og med AMU/vernetjenesten for å gjøre nødvendige prioriteringer og fastsette egnede møteplasser for likestillings – og mangfoldsarbeidet. Oppdatering av vår Job Architecture-modell og kategorisering av roller i strukturen vil være en del av dette arbeidet. Dette er også diskutert med de tillitsvalgte som vil tas aktivt med i det videre arbeidet.

Fornebu, 20. mars 2022
Styret for Telenor Norge AS

Petter-Børre Furberg
Styreleder

Kenneth Pettersen
Styremedlem

Hege Karita Ottesen
Styremedlem

Cecilie Blydt Heuch
Styremedlem

Ingeborg Øfsthus
Styremedlem

Thomas Alexander Thyholdt
Styremedlem

Per Morten Schou
Styremedlem

Birgitte Engebretsen
CEO

Redegjørelsen er signert elektronisk