

# Likestillingsredegjørelse Geno SA 2022

## Genos holdning til likestilling og diskriminering

I Norge er likestilling mellom kvinner og menn en helt sentral samfunnsverdi. Likestilling er en verdi vi med stolthet løfter fram i forskjellige sammenhenger. Kvinner og menn har like evner, og skal ha like muligheter til å delta på like vilkår i samfunnet og arbeidslivet.

Geno jobber *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.

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Geno er en multikulturell bedrift med ansatte med mange ulike nasjonaliteter. Som et ledd i arbeidet *for* likestilling og *mot* diskriminering har vi i 2022 valgt å fokusere på kriteriene graviditet, foreldrepermisjon og omsorgsoppgaver innenfor områdene lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging og arbeidsmiljø.

Gjennom intervjuer av / undersøkelse overfor utvalgte medarbeidere har vi foretatt en enkel kartlegging av mulig diskriminering og forskjellsbehandling ved graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon og omsorgsoppgaver. Kartleggingen viser at de ansatte generelt føler seg godt ivaretatt og at leder har lagt godt til rette i forbindelse med disse områdene. Ingen av de intervjuede medarbeiderne rapporterte om noen form for diskriminering eller trakassering.

Mulige forskjeller i lønn mellom kjønn ble kartlagt i 2021, og da denne ikke viste noen tegn til forskjellsbehandling blir ny kartlegging av dette gjort i 2023 (kravet er hvert andre år).

Noen tiltak i handlingsplanen (tabell 2) har ikke blitt fullført i 2022, og disse videreføres i 2023.

## Områder med diskrimineringsrisiko

Vi har identifisert at følgende momenter kan medføre risiko for diskriminering:

- Geno er i en spesiell bransje, noe som medfører at vi i daglig drift benytter ord og uttrykk og har en sjargong som kan virke fremmed og støtende på enkelte.
- Yngre kvinner som jobber som seminteknikere opplever grader av seksuell trakassering.
- Lite tilrettelagt for personer med bevegelseshemming på enkelte arbeidssteder. Dette skyldes at noen av arbeidsstedene er eldre bygninger med få eller ingen mulighet for endring/tilrettelegging. Hovedkontoret i Hamar er imidlertid godt tilrettelagt for bevegelseshemmede.
- Varierende (stedvis manglende) tilrettelegging også for seminteknikerne, men der er det ikke Geno som kan stå for tilrettelegging ettersom rammebetingelsene styres av andre (bøndene).
- Mange av seminteknikerne arbeider deltid, og ønsker større stillingsbrøk.
- Skjev kjønnsfordeling i seminteknikergruppen, med desidert flest menn.

## Andre risikoområder

I tillegg til momenter som kan medføre risiko for diskriminering eller forskjellsbehandling, har vi gjennom kartleggingssamtaler identifisert følgende områder som kan medføre risiko for HMS-relaterte hendelser:

- Ergonomisk tilrettelegging for gravide.
- Risiko for skader for ansatte som er i tett kontakt med dyr, spesielt seminteknikere og røktere.
- Risiko for skader på foster ved kontakt med kjemikalier (ved laboratoriearbeid).

## Gjennomførte kartleggingstiltak i 2022

- Kartlagt forhold knyttet til diskriminering og forskjellsbehandling ved graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon og omsorgsoppgaver.
- Inkludert spørsmål om trakassering, diskriminering og likestilling i medarbeiderundersøkelsen. Temaene er også satt på sakslisten i konsernutvalget og arbeidsmiljøutvalget.

## Gjennomførte tiltak i 2022

- Rekruttering:
  - Ved nyrekrutteringer, spesielt i forsyningskjeden vår, har det vært lagt vekt på å få til en balansert kjønnsfordeling, noe vi har lyktes med.
  - Vi har vært bevisste på bruk av bilder i stillingsannonser for å speile mangfoldet i Geno og bidra til å tiltrekke oss et bredt spekter av kandidater.
- Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:
  - Ved utarbeidelse av skiftplan for 3-skiftsordning ved kjønnssepareringslaboratoriet, hadde vi fokus på å legge opp til en minst mulig belastende skiftordning – bl.a. å ikke ha for lange nattevakter og ikke for mange nattevakter på rad i en arbeidsperiode.
  - Gravid medarbeider har fått tilpassede oppgaver og arbeid på dagtid for å redusere risikoen for mulige skadevirkninger på fosteret.
  - Medarbeider som tar høyere utdanning i kombinasjon med jobb har fått tilpasset arbeidstiden slik at vedkommende har kunnet kombinere studier med å fortsatt være i jobb.
- Partene ble før sommeren 2022 enige om en revidert lønnspolitikk for Geno. Lønnspolitikken skal bl.a. beskrive grunnleggende kriterier og prinsipper for lønnsdannelsen og -fastsettelsen i Geno, hvordan lokale lønnsforhandlinger gjennomføres og prinsipper for individuell vurdering og avlønning. Målet er bl.a. at medarbeiderne i Geno skal kjenne forutsetningene for lønnsdannelsen, og at det skapes forutsigbare rammer og forventninger for medarbeidernes lønnsutvikling.

## Påbegynte tiltak

- Rekruttering:
  - Når det gjelder kjønnsfordeling ser vi en stadig bedring når det gjelder seminteknikergruppen. Dette yrket har tradisjonelt vært veldig mannsdominert, og vi har fokus på dette i rekrutteringsprosesser. Med naturlig avgang og nyrekrutteringer øker andelen kvinner sakte men sikkert.
  - Rutiner for rekrutteringsprosesser, herunder beskrivelse av forhold som kan ha relevans for ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene, er påbegynt – og fullføres i 2023.
- Spørsmål om diskriminering er tatt inn i medarbeiderundersøkelsen, men skal også legges inn som ett av punktene som skal berøres i årlige utviklingssamtaler.
- Tydelig informasjon til alle medarbeidere om hvor grensen går og hva som ikke er greit når det gjelder språk, oppførsel og adferd, og at Geno som arbeidsgiver ikke aksepterer noen form for trakassering eller utilbørlig adferd overfor våre medarbeidere. Dette gjelder også kunders oppførsel/opptreden overfor f.eks. våre seminteknikere.

## Planlagte tiltak i 2023 (se også handlingsplan i tabell 2)

- Opplyse om sjargong ('Geno-språket') i forbindelse med rekrutteringsprosess (tas inn i retningslinjer for rekrutteringer). Vi legger også dette inn i informasjonen som gis fra HR til nyansatte.
- Informere om rettighetene til foreldrepermisjon, og oppfordre mannlige ansatte til å utnytte mulighetene for slik permisjon.
- Legge til rette for arenaer der ansatte med bakgrunn fra andre kulturer kan få fortelle om sin kultur for å skape forståelse for ulikheter.
- Bevisstgjøre de ansatte på kulturforskjeller.
- Andre risikoområder (se handlingsplan for detaljer).

## Diskriminering og forskjellsbehandling ved graviditet, foreldrepermisjon og omsorgsoppgaver

Gjennom intervjuer av / undersøkelse overfor utvalgte medarbeidere har vi foretatt en enkel kartlegging av mulig diskriminering og forskjellsbehandling ved graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon og omsorgsoppgaver. Medarbeidere av begge kjønn har vært med, og vi har tatt utgangspunkt i medarbeidere som har hatt permisjon i 2021 og 2022.

### Resultater og vurderinger av kartleggingen

Kartleggingen viser at de ansatte generelt føler seg godt ivaretatt og at leder har lagt godt til rette i forbindelse med graviditet, foreldrepermisjon og ivaretagelse av omsorgsoppgaver. Ingen av de intervjuede medarbeiderne rapporterte om noen form for diskriminering, trakassering eller forskjellsbehandling hverken i svangerskapet, i permisjonstiden eller i omsorgsperioden i etterkant.

Kartleggingen viser at det er ulikheter når det gjelder kvinnelige medarbeidere ute i felt (seminteknikere) og de som har arbeidssted på kontor og anlegg. Seminteknikeryrket medfører en høy grad av risiko for klemskader og skader fra spark. Geno har i liten grad mulighet for tilrettelegging med andre arbeidsoppgaver for seminteknikerne, så disse blir derfor sykmeldt tidlig i svangerskapet og blir derfor ofte borte fra arbeid over en lengre periode enn det som er normalt for slik permisjon. De som har arbeidssted på kontor og anlegg kan arbeidet i større grad tilrettelegges for, men her kom det fram at det kan fokuseres mer på ergonomisk tilpasning av arbeidsplassen.

Når det gjelder lønn så har det også kommet frem ulikheter mellom seminteknikere og ansatte på kontor og anlegg når det gjelder lønn under permisjonstiden. Seminteknikerne har variabel lønn og får beregnet en gjennomsnittslønn (siste 3 måneder) som grunnlag. Dette gjør at noen kan få lavere lønn under permisjonstiden enn om de hadde vært i jobb.

Et flertall av de spurte ytret også ønske om at arbeidsgiver tar en mer aktiv rolle for å informere om ansattes rettigheter og plikter ved foreldrepermisjon.

### Ufrivillig deltid

Geno har to ganske ulike arbeidsgrupper der den ene gruppen har fastlønn og den andre gruppen har akkordlønn. Sistnevnte gruppe jobber som seminteknikere, og arbeidet består i kunstig inseminering og ku (og delvis gris) etter bestilling fra bønder rundt i landet. Kun en brøkdel av seminteknikerne har denne jobben som heltidsjobb, de øvrige har seminteknikeryrket som et tilleggssyrke og dermed deltidsstilling. Geno er kjent med at flere av seminteknikerne i deltidsstilling ønsker større stillingsbrøk, dette kommer fram i medarbeidersamtaler. Vi søker å etterkomme ønske om større stillingsbrøk ved personalendringer. Geografisk spredning hindrer dette til en visse grad, da man må være bosatt i området man arbeider.

I gruppen seminteknikere er det ingen forskjellsbehandling av kjønn når det gjelder de som jobber deltid og heltid.

I gruppen ansatte ved kontor og anlegg er det per 31.12.2022 4 kvinner og 2 menn som jobber deltid. Årsakene til deltidsarbeid er at kvinnene i stor grad har valgt å jobbe redusert i en periode etter fødselspermisjon, mens mennene har stillingen i Geno som en bistilling eller ikke ønsker å jobbe mer. Vi kan derfor heller ikke i denne gruppen se at deltidsarbeidet skyldes forskjellsbehandling eller diskriminering. Det er kun et mindre antall seminteknikere som har 100 % stilling, og dette er grunnen til at såpass mange er oppført med deltidsstilling. Disse personene har ofte en annen jobb ved siden av rollen som semintekniker, og for veldig mange kommer hovedinntekten fra annen jobb.

Tabell 1. Kategorier ansatte fordelt på kjønn og type ansettelse per 31.12.2022.

|                          | Kjønnsbalanse* |      | Midlertidig ansatte* |      | Foreldrepermisjon*       |      | Faktisk deltid* |    | Ufrivillig deltid** |  |
|--------------------------|----------------|------|----------------------|------|--------------------------|------|-----------------|----|---------------------|--|
|                          | Kvinner        | Menn | Kvinner              | Menn | Gjennomsnitt antall uker |      | Antall          |    | Antall              |  |
| Ansatte kontor og anlegg | 56             | 65   | 4                    | 7    | 23,5                     | 11,2 | 4               | 2  | Se kommentar over   |  |
| Seminteknikere           | 25             | 67   | 0                    | 0    |                          |      | 24              | 58 | Se kommentar over   |  |
| <b>Sum</b>               |                |      |                      |      |                          |      |                 |    |                     |  |

\* Skal kartlegges hvert år / \*\* Skal kartlegges (minst) annethvert år

## Rekruttering

I 2022 hadde Geno totalt 17 stillingsutlysninger (20 stillinger) – 13 eksterne og 4 interne. Et flertall av stillingene som ble lyst ut eksternt ble i tillegg først lyst ut internt. Det var totalt 222 søkere til de utlyste stillingene – 122 kvinner (55 %) og 100 menn (45 %). Det ble ansatt totalt 19 personer, 10 kvinner (53 %) og 9 menn (47 %). Det er med andre ord ikke grunnlag for å si at det har forekommet noen form for diskriminering på bakgrunn av kjønn i rekrutteringssaker. To stillinger er det foreløpig ikke foretatt ansettelse i grunnet manglende kvalifiserte søkere (systemutvikler og embryoveterinær). Mot slutten av 2022 ble det igangsatt en rekrutterings- og søkeprosess via rekrutteringsfirmaet The Assessment Company for å gjøre et nytt forsøk på å skaffe en ny systemutvikler.

Vi opplever at Geno tiltrekker seg både mannlige og kvinnelige søkere i de aller fleste roller. Seminteknikergruppen har tradisjonelt vært kraftig mannsdominert, og det er derfor ekstra gledelig å se at søkermassen på utlyste seminteknikerstillinger bestod av 52 % kvinner – selv om samlet vurdering av kandidatene gjorde at kun 25 % av de ansatte var kvinner.

Utarbeidelsen av retningslinjer/rutiner for rekrutteringsprosesser har blitt forsinket, men dette arbeidet fullføres i 2023. Dette. I rekrutteringsprosesser er det flere forhold som kan ha relevans for ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene, og klare rutiner på dette området bidrar til å sikre at slike prosesser fortsatt gjennomføres på en god måte og at vi har et mangfoldig Geno.

Vi kommer også fortsatt til å ha fokus på at alle ledige stillinger skal lyses ut minimum internt, og at bilder og informasjon i utlysningen speiler bredden og mangfoldet i Geno.

Tabell 2. Handlingsplan og tiltaksversikt 2023.

| Område   | Bakgrunn  | Beskrivelse  | Mål  | Ansvarlig                                | Frist/status                                 |
|--|---|--|--|--|--|
| Rekruttering   | Klare rutiner for rekrutteringsprosesser, herunder forhold som kan ha relevans for ett eller flere av diskriminerings-grunnlagene, kan bidra til et mangfoldig Geno.  | Det utarbeides rutiner for rekrutteringsprosesser.   | Sikre at rekrutteringsprosesser gjennomføres på en god måte, og bidra til et mangfoldig Geno.  | HR                                       | Er påbegynt, og fullføres første halvår 2023 |
| Rekruttering   | Stillingsannonser med bilder og budskap som speiler mangfoldet i Geno, kan bidra til å tiltrekke seg et bredere spekter av kandidater.  | Alle stillinger lyses ut minimum internt. Unntak fra dette avklares med HR. Bilder og budskap i annonsene skal speile mangfoldet i Geno.   | Annonsene skal appellere til kandidater av begge kjønn og med forskjellig etnisitet og bakgrunn. Måles ved å se på endring i søkermassen.  | HR, i samarbeid med rekrutterende ledere | Hele året                                    |
| Lønns- og arbeidsvilkår  | Vi er usikre på om mannlige ansatte kjenner godt nok til sine rettigheter og muligheten for foreldrepermisjon.  | Informere om rettighetene til foreldrepermisjon.   | Bidra til at også mannlige ansatte kjenner til muligheten for foreldrepermisjon.   | HR                                       | 1. halvår 2023                               |
| Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv                               | I medarbeiderundersøkelsen har flere de siste to årene svart at det ikke alltid er så god mulighet for å kombinere jobben med familielivet, og vi ønsker derfor å se nærmere på hva som kan gjøres for å bedre dette.   | Involvere medarbeiderne i en diskusjon av om arbeidet og arbeids-/skiftplaner kan organiseres på en annen måte som gir bedre mulighet for å kombinere jobb og privatliv.   | Legge til rette for kombinasjon av arbeid og familieliv.   | HR og forsyningskjede                    | 3. kvartal 2023                              |
| Trakassering, diskriminering og likestilling   | Spørsmål om krenkende adferd ble for første gang inkludert i medarbeiderundersøkelsen for 2022. Fem svarte at de har blitt utsatt for dette. Det er fem for mange, men foreløpige analyser tilsier at det ikke anses å være noe utstrakt problem med krenkende adferd blant kollegaer i Geno. | Oppfølging av svar i medarbeiderundersøkelsen, samt tema på møter i konsernutvalget og AMU 1–2 ganger per år. Vi vil fortsette å være tydelige på hvor grensen går og hva som ikke er greit når det gjelder språk, oppførsel og adferd, og at Geno som arbeidsgiver ikke aksepterer noen form for trakassering eller utilbørlig adferd overfor våre medarbeidere – hverken internt eller fra eksterne. | Sikre at Geno er en trygg og god arbeidsplass, uten trakassering eller annen krenkende adferd.   | HR                                       | Hele året                                    |
| Forståelse for kulturforskjeller, herunder forskjellighet innen etnisitet, religion og livssyn | Vi tror misforståelser og utfordringer mellom personer med forskjellig bakgrunn ofte kan motvirkes ved informasjon i forkant.   | Legge til rette for arenaer der ansatte med bakgrunn fra andre kulturer kan fortelle om sin kultur, for å skape forståelse for ulikheter.  | Bedre forståelse for ulikheter som kan skyldes etnisitet, religion, livssyn e.l. I tillegg til bedre arbeidsmiljø generelt, kan dette også bidra til å forebygge visse konflikter. | HR                                       | 1. halvår 2023                               |
| Andre risikoområder  | Gjennom kartleggingsamtaler om mulig diskriminering har vi også identifisert noen områder som kan medføre risiko for HMS-relaterte hendelser for gravide medarbeidere.  | Informasjon til ledere og øvrige medarbeidere om fokus på ergonomisk tilrettelegging for gravide, risiko for skader for ansatte som er i tett kontakt med dyr (spesielt seminteknikere og røktere), og risiko for skader på foster ved kontakt med kjemikalier (ved laboratoriearbeid).  | Bedre forståelse for mulige risikoer og bedre oppfølging og tilrettelegging for gravide.   | HR og ledere                             | 1. halvår 2023                               |

**Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med:** Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.