

Likestillingsredegjørelse Geno SA 2021

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 har etter hvert blitt en multikulturell bedrift med ansatte med mange ulike nasjonaliteter. Som et ledd i arbeidet *for* likestilling og *mot* diskriminering har vi i 2021 valgt å fokusere på kriteriene kjønn, etnisitet og religion/livssyn innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging og arbeidsmiljø.

Gjennom intervjuer av utvalgte medarbeidere har vi foretatt en enkel kartlegging av status i bedriften i 2021. Kartleggingen viser at de ansatte generelt føler seg godt ivaretatt, og at ulikheter håndteres profesjonelt både mellom kolleger og fra ledelsen. Ingen av de intervjuede medarbeiderne rapporterte om noen form for diskriminering eller trakassering.

Gjennomførte kartleggingstiltak i 2021

- Gjennomført kartlegging av forhold knyttet til diskriminering og likestilling med fokus på temaene kjønn, etnisitet og religion/livssyn.
- Lønnskartlegging i desember for å kartlegge eventuelle forskjeller i lønn mellom kjønn (se tabell 1).

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.

Gjennomførte tiltak

- Ved nyrekrutteringer, spesielt i forsyningskjeden vår, har det vært lagt vekt på å få til en balansert kjønnsfordeling, noe vi har lyktes med.
- Tydelig informasjon på enkelte møter med seminteknikerne om hvor grensen går og hva som ikke er greit når det gjelder språk, oppførsel og adferd fra produsentenes side overfor teknikerne, og at Geno som arbeidsgiver ikke aksepterer noen form for trakassering eller utilbørlig adferd overfor våre medarbeidere.

Påbegynte tiltak

- Når det gjelder kjønnsfordeling ser vi en stadig bedring når det gjelder seminteknikergruppen. Dette yrket har tradisjonelt vært veldig mannsdominert, men med naturlig avgang og nyrekrutteringer øker andelen kvinner sakte men sikkert.
- Diskriminering er tatt inn som ett av punktene som skal berøres i årlige utviklingssamtaler.
- Innført fleksitidsordning som et tilretteleggingstiltak for kombinasjon av arbeid og familieliv, men i deler av driften er dette vanskelig å gjennomføre grunnet skiftarbeid og at man er avhengig av tilstedeværelse.
- Alle ledige stillinger lyses ut, og bilder i utlysningen skal speile mangfoldet vi ønsker hos oss.

Planlagte tiltak (se også handlingsplan i tabell 3)

- Opplyse om sjargong ('Geno-språket') i forbindelse med rekrutteringsprosess (tas inn i retningslinjer for rekrutteringer).
- 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.
- Oppfordre mannlige ansatte til å utnytte mulighetene for foreldrepermisjon.
- Gjennomgå vaktlistene og turnusordninger for å sikre mer forutsigbarhet, mindre ufrivillig deltid og legge til rette for kombinasjon av arbeid og familieliv.
- 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.
- Inkludere spørsmål om diskriminering og likestilling i kommende års medarbeiderundersøkelser.
- Likestilling og diskriminering settes på saklista til konsernutvalget og arbeidsmiljøutvalget 1–2 ganger per år.

Stillingsnivåer og lønn

I arbeidet med å kartlegge eventuelle lønnsforskjeller har vi delt opp i fastlønn og overtid og andre tillegg for regnskapsåret 2021. Det er ingen medarbeidere som har hatt bonusordning i 2021. Vi har videre vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi sett opp mot de ulike stillingsgruppene.

Arbeid med revidert lønnspolitikk

Høsten 2021 ble det igangsatt et arbeid med revidert lønnspolitikk for Geno i form av et prosjekt med deltakere fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Lønnspolitikken skal bl.a. beskrive hvilke grunnleggende kriterier og prinsipper som gjelder for lønnsdannelsen og -fastsettelsen i Geno, hvordan lokale lønnsforhandlinger gjennomføres og prinsipper for (mer) individuell vurdering og avlønning. Målet med prosjektet er bl.a. at medarbeiderne i Geno skal kjenne forutsetningene for lønnsdannelsen i selskapet, og at det skapes forutsigbare rammer og forventninger for medarbeidernes lønnsutvikling. Herunder skal både arbeidsgiver og arbeidstaker kjenne til hvilke prinsipper som gjelder for individuell avlønning og personlige tillegg. Målsettingen er å ha en revidert lønnspolitikk på plass i god tid før lønnsforhandlingene våren 2022.

I Geno sin gjeldende lønnspolitikk er stillinger definert inn i seks ulike stillingsgrupper. Stillingsgruppene er plassert i stillingsgrupper basert på kriterier som blant annet oppgaver, ansvar og myndighet, samt grader av ledelse. Vi har derfor valgt å legge disse til grunn for årets lønnskartlegging.

Vurdering av resultater fra lønnskartleggingen

Geno har i desember 2021 gjennomført en kartlegging for å se på eventuelle forskjeller i lønn mellom kjønn. I kartleggingen har vi sett på både fast avtalt lønn, uregelmessige tillegg, overtid og skattepliktige naturalytelser. Vi har videre sett på disse fordelt både på kjønn og de forskjellige stillingsgruppene/-nivåene vi har i Geno. Lønnskartleggingen har *ikke* inkludert seminteknikerne, men i totalt antall ansatte er disse inkludert. Noe mer detaljer fra kartleggingen framgår av tabell 1.

For fastlønn varierer kvinners andel av menns lønn fra 91,5 til 105,7 %, og for sum alle kontante ytelser varierer andelen fra 89,7 til 99,5 %. Internt i de enkelte stillingsgruppene er det noen forskjeller, men vi mener disse kan forklares godt med legitime grunner. Samlet sett er vår konklusjon at vi i Geno *ikke* kan se tegn til noen form for forskjellsbehandling på lønn avhengig av kjønn.

Når det gjelder kjønnsfordeling har Geno totalt sett, ekskl. seminteknikerne, en kvinneandel på 48 %. I de forskjellige stillingsgruppene varierer kvinneandelen fra 33 til 59 %, med selskapets ledergruppe som den med lavest andel. Samlet er vår vurdering at Geno har en god kjønnsbalanse blant medarbeiderne.

Tabell 1. Antall ansatte og lønn fordelt på stillingsgruppe og kjønn per 31.12.2021.

	Kjønnsbalanse**		Lønn**	
	Antall kvinner	Antall menn	Grunnlønn (fast/avtalt time-/årslønn)	Overtid og andre tillegg
	Antall for nivå 2–6 er uten seminteknikerne		Kvinner andel av menns lønn	Kvinner andel av menns lønn
Total	91	143		
Seminteknikere	26	73		
Øvrige	65	70	97,6 %	23,7 %
Gruppe 2	23	28	101,3 %	18,7 %
Gruppe 3	17	12	105,7 %	24,8 %
Gruppe 4	15	14	91,5 %	29,9 %
Gruppe 5	7	10	95,4 %	<i>Ikke benyttet</i>
Gruppe 6	3	6	98,3 %	<i>Ikke benyttet</i>

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

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 tilleggsyrke 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 viss 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 31.12.2021 6 kvinner og 4 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.

Tabell 2. Kategorier ansatte fordelt på kjønn og type ansettelse per 31.12.2021.

	Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
	Antall		Gjennomsnitt antall uker		Antall		Antall	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Ansatte kontor og anlegg	3	2	33	3	6	4	Se kommentar over	
Seminteknikere	0	0			23	63	Se kommentar over	

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

Rekruttering

Som et ledd i kartleggingsarbeidet har vi sett på søkere til 6 stillingsannonser som i 2021 er utlyst på finn.no, og vi ser at det er en overvekt av kvinnelige søkere. I tillegg har det blitt lyst ut 3 stillinger via rekrutteringsfirmaet The Assessment Company. Til den ene utlyste stillingen ble det rekruttert 4 medarbeidere, og totalt for alle de nevnte utlysningene har vi rekruttert 7 kvinner og 5 menn.

Første halvår 2022 fullfører vi utarbeidelsen av klare rutiner for rekrutteringsprosesser, for å sikre at slike prosesser fortsatt gjennomføres på en god måte. I rekrutteringsprosesser er det flere forhold som kan ha relevans for ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene, og klare rutiner på dette området kan derfor også bidra til et mangfoldig Geno – i tillegg til å sikre at prosessen følger relevante lover og regler.

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 mangfoldet vi ønsker i Geno.

Tabell 3. Handlingsplan og tiltaksoversikt 2022.

Område	Bakgrunn	Beskrivelse	Mål	Ansvarlig	Frist/status
Rekruttering	Klare rutiner for rekrutteringsprosesser, herunder forhold som kan ha relevans for ett eller flere av diskrimineringsgrunnlagene, 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 2022.
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 2022
Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	I medarbeiderundersøkelsen 2021 svarte flere 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.	Gjennomgå skiftordninger og vaktlister for å sikre. Det foregår også oppgaver i forsyningskjede for å se på organisering og fordeling av arbeidsoppgaver.	Sikre forutsigbarhet, legge til rette for kombinasjon av arbeid og familieliv, samt – hvis mulig – bidra til mindre ufrivillig deltid.	HR og forsyningskjede	3. kvartal 2022
Trakassering, diskriminering og likestilling	Vi har for dårlig kunnskap om status innen dette området i dag.	Inkludere spørsmål om trakassering, diskriminering og likestilling i kommende års medarbeiderundersøkelser. Temaene settes også på sakslisten til konsernutvalget og AMU 1–2 ganger per år. Gi 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.	Gi bedre kunnskap om status, for å sikre at adekvate tiltak kan settes inn.	HR	4. kvartal 2022 (1. kvartal 2022 for sak i KU- og AMU-møte)
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 2022
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.					

Hamar, 5. januar 2022