

# Likestillingsredegjørelse Geno SA 2023

## 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

Som et ledd i arbeidet for likestilling og mot diskriminering har vi for 2023 valgt å kartlegge mulig diskriminering, trakassering eller mobbing på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk gjennom en spørreundersøkelse blant alle medarbeidere.

Nærmere detaljer om resultatet av spørreundersøkelsen framgår i eget kapittel senere i redegjørelsen. Kort oppsummert er vår vurdering at vi ikke har avdekket klare tilfeller av diskriminering, trakassering eller mobbing av grunner som nevnt over.

Mulige forskjeller i lønn mellom kjønn ble kartlagt i 2021. Denne ikke viste noen tegn til forskjellsbehandling, men i samsvar med reglene er ny kartlegging av dette gjort i 2023. Resultatet av kartleggingen er beskrevet under.

Enkelte tiltak i handlingsplanen har ikke blitt helt fullført i 2023, og disse videreføres i 2024.

## 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 2023

- Kartlagt mulig diskriminering, trakassering eller mobbing på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.
- Spørsmål om trakassering og diskriminering i månedlig pulsmåling. Temaene er også satt på saklisten i konsernutvalget og arbeidsmiljøutvalget.

## Gjennomførte tiltak i 2023

- Rekruttering:
  - Ved nyrekrutteringer har det vært lagt vekt på både en balansert kjønnsfordeling og bredde i etnisitet, 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.
  - Semintekniker er en yrkesgruppe som tradisjonelt har vært kraftig mannsdominert, men vi ser at vi gjennom ekstra fokus på at vi også ønsker kvinnelige seminteknikere, har fått flere kvinnelige søkere på slike stillinger nå enn tidligere år.
- Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:
  - Ved utarbeidelse av skiftplaner har vi hatt fokus på å legge opp til en minst mulig belastende skiftordning.
  - 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.
- Rutiner for rekrutteringsprosesser er gjennomgått og tydeliggjort i 2023, og det er også anskaffet et nytt system for håndtering av utlysninger og oppfølging av søkere. Det blir også jobbet litt videre med dette området i 2024.
- Spørsmål om diskriminering er tatt inn i pulsmålingene, og vil også inngå som ett av punktene som skal berøres i årlige utviklingssamtaler.
- I forsyningskjede ble det gjennomført sommeravslutning der ansatte med forskjellige nasjonaliteter ble oppfordret til å lage og ta med retter fra sine respektive land, og fortelle litt om retten og landet sitt, samt hvordan man pleier å bruke den aktuelle maten i hjemlandet. Dette var vellykket, og bidrar i arbeidet med å bevisstgjøre ansatte på kulturforskjeller, samt skape større kunnskap om og forståelse for ulikheter og folk med forskjellig bakgrunn.

## Påbegynte tiltak

- 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 2024

Se handlingsplan i tabell 2 (siste side).

## Stillingsnivåer og lønn

I arbeidet med å kartlegge eventuelle lønnsforskjeller har vi delt opp i fastlønn og overtid og andre tillegg for regnskapsåret 2023. Vi har videre vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi sett opp mot de ulike stillingsgruppene. Det er ingen medarbeidere i Geno SA som har bonusordning. Enkelte medarbeidere i Geno Global AS har bonus, men da dette omfatter veldig få har vi av personvern- og anonymitetshensyn valgt å ikke beskrive dette nærmere i denne redegjørelsen.

I Geno sin gjeldende lønnspolitikk er stillinger definert inn i seks ulike stillingsgrupper. Stillingerne 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 lønnskartleggingen.

## Vurdering av resultater fra lønnskartleggingen

Mulige forskjeller i lønn mellom kjønn ble kartlagt i 2021. Denne ikke viste noen tegn til forskjellsbehandling, men i samsvar med reglene er ny kartlegging av dette gjort i 2023. 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 vi har i Geno. Lønnskartleggingen har *ikke* inkludert seminteknikerne, men i totalt antall ansatte er disse inkludert. Vi har i arbeidet også sett på utviklingen fra 2021 til 2023. Ytterligere detaljer framgår under og i tabell 1, mens hele kartleggingen og bakgrunns materialet er lagret hos HR.

For fastlønn varierer kvinners andel av menns lønn fra 90,7 (2021: 91,5) til 100 % (2021: 105,7). For sum alle kontante ytelser var også tallene 90,7–100 % i 2023, mens de i 2021 varierte fra 89,7 til 99,5 %. Internt i de enkelte stillingsgruppene er det noen mindre forskjeller, men disse har forklarlige og legitime grunner. Endringene fra 2021 til 2023 er såpass begrenset at vi ikke ser grunn til å gjøre nærmere undersøkelser av dette. Samlet sett er vår konklusjon at vi i Geno **ikke** kan se **tegn til forskjellsbehandling på lønn avhengig av kjønn**.

Når det gjelder kjønnsfordeling har Geno totalt sett, ekskl. seminteknikerne, en kvinneandel på 47 % (2021: 48). I de forskjellige stillingsgruppene varierer kvinneandelen fra 27 (33) til 63 % (59), med gruppe 5 (ledere utenom ledergruppen, spesialister, forskere mv.) som den med lavest andel. I selskapets ledergruppe er kvinneandelen 50 %. Samlet er vår vurdering at Geno har en **god kjønnsbalanse** blant medarbeiderne.

Tabell 1. Antall ansatte og lønn fordelt på stillingsgruppe og kjønn per 31.12.2023.

	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	73	121		
Seminteknikere	24	66	97,2 %	37,7 %
Kontor og anlegg	49	55		
Gruppe 2	14	23	101,0 %	48,2 %
Gruppe 3	11	9	104,0 %	31,8 %
Gruppe 4	17	10	93,4 %	29,6 %
Gruppe 5	3	8	90,7 %	Ikke benyttet
Gruppe 6	4	5	100 %	Ikke benyttet

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

## Diskriminering og forskjellsbehandling på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk

Som et ledd i arbeidet for likestilling og mot diskriminering har vi for 2023 valgt å kartlegge mulig diskriminering, trakassering eller mobbing på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk gjennom en spørreundersøkelse blant alle medarbeidere. 127 medarbeidere svarte, og dette gir et godt grunnlag for å bruke resultatet i det videre arbeidet.

## Resultater av kartleggingen

Undersøkelsen viste at 88 % i stor eller veldig stor grad opplever at arbeidsplassen er et inkluderende og trygt sted for personer med ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Selv om et stort flertall er fornøyd, er det viktig å ikke glemme at 5 % svarte at de i liten eller veldig liten grad synes det samme. 6 % (7 personer) svarte ja på spørsmålet om de noen gang har opplevd eller vært vitne til diskriminering, trakassering eller mobbing på grunn av forhold som nevnt over. Med bakgrunn i annen undersøkelse blant medarbeiderne, har vi grunn til å tro at 3 personer *selv har opplevd* krenkende adferd. Det kan derfor videre være grunn til å anta at 4 personer kan ha *vært vitne til* slik adferd.

Av de 7 personene som hadde opplevd eller vært vitne til diskriminering, trakassering eller mobbing, svarte 3 personer at de synes arbeidsgiveren håndterte situasjonen bra eller meget bra. 3 personer synes håndteringen var 'midt på treet', mens 1 person synes arbeidsgiveren håndterte saken veldig dårlig.

På spørsmål om hvor fornøyd den enkelte er med arbeidsgiverens innsats for å forebygge og hindre diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, svarte 72 % at de var fornøyd eller veldig fornøyd. 25 % svarte 'midt på treet', mens 3 % (3 personer) var misfornøyd eller veldig misfornøyd.

## Vurdering av resultatet av kartleggingen

Enkelte fritekstkommentarer i undersøkelsen og noen kommentarer muntlig fra andre, tilsier at spørsmålet om diskriminering, trakassering eller mobbing på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk har blitt noe feiltolket eller misforstått. Enkelte har forstått dette som diskriminering eller trakassering uansett årsak. Det er selvfølgelig viktig å avdekke slike forhold uansett hvilken grunn de har, men konkret opp mot det som var hensikten å undersøke og kartlegge denne gangen, er det grunn til å anta at antallet som svarte at de har opplevd eller vært vitne til slike forhold ville vært enda lavere om spørsmålene hadde blitt korrekt oppfattet.

Det er veldig positivt at en så stor andel av medarbeiderne opplever at Geno er et inkluderende og trygt sted å jobbe for personer med ulik seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Til tross for noe usikkerhet knyttet til resultatet av undersøkelsen, tar vi likevel på alvor de tilbakemeldinger som har kommet fra personer som har opplevd eller vært vitne til krenkende adferd.

Undersøkelsen var anonym, og det er derfor ikke mulig med personlig oppfølging overfor de som svarte å ha opplevd eller vært vitne til slik diskriminering eller trakassering som nevnt over. Vi kommer derfor framover til å ha fokus på dette området ved en mer generell tilnærming, og dyrke en kultur der vi har aksept og forståelse for personer med forskjellig seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk – på samme måte som vi skal ha et raust og inkluderende arbeidsmiljø også på andre områder.

Vi kommer også til sammenholde resultatet fra denne undersøkelsen med de jevnlig pulsmålingene vi nylig har begynt med, og som framover vil sendes ut til alle ansatte hver fjerde uke hele året. Der vil alle medarbeidere kunne svare på om man har opplevd en eller annen form for krenkende adferd – uavhengig av grunn og hvilket område det dreier seg om. Slike tilbakemeldinger blir fulgt opp av den enkelte leder, med nødvendig bistand fra HR.

## 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 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 31.12.2023 5 kvinner og 4 menn som jobber deltid. Årsakene til deltidsarbeid hos kvinnene er at de enten har valgt å jobbe redusert en periode på grunn av omsorgsansvar, at det er søkt om redusert stilling grunnet alder eller at man er i en videreutdanningssituasjon. Blant menn er årsakene søknad om redusert stilling grunnet alder, delvis uførhet og at stillingen hos Geno er en bistilling. 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 31.12.2023.

	Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Ansatte kontor og anlegg	49	55	4	1	34,4	13,6	5	4	Se kommentar over	
Seminteknikere	24	66	0	2			23	62	Se kommentar over	
<b>Sum</b>	<b>73</b>	<b>121</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	-	-	<b>28</b>	<b>66</b>	-	

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

## Rekruttering

I 2023 hadde Geno totalt 11 stillingsutlysninger – 5 eksterne og 6 interne. Stillingene som ble lyst ut eksternt ble også lyst ut internt. I tillegg ble det rekruttert en systemutvikler gjennom The Assessment Company. Flere av de internt utlyste stillingene som kom en følge av omstillingsprosessene i 2022 og 2023.

Grunnet bytte av rekrutteringssystem i 2023, har vi ikke antall søkere på de eksternt utlyste stillingene. I tillegg til intern forflytning av ansatte som følge av internt utlyste stillinger, har vi rekruttert 9 nye ansatte i 2023; 6 kvinner og 3 menn. 8 av disse startet i 2023, mens den siste startet i januar 2024.

Ut fra ovennevnte mener vi at det ikke har forekommet noen form for diskriminering på bakgrunn av kjønn i rekrutteringssakene vi har hatt i 2023.

Vi opplever at Geno tiltrekker seg både mannlige og kvinnelige søkere i de aller fleste roller. Spesielt ser vi at det på utlyste seminteknikerstillinger er flere kvinnelige søkere nå enn tidligere år. Dette er en yrkesgruppe som tradisjonelt har vært kraftig mannsdominert.

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 vil derfor rette fokus på dette i våre rutiner for gjennomføring av rekrutteringsprosesser.

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

Tabell 2. Handlingsplan og tiltaksoversikt 2024.

Område	Bakgrunn	Beskrivelse	Mål	Ansvarlig	Frist/status
Diskriminering i rekrutteringsprosesser	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 vil ha fokus på diskrimineringsgrunnlagene i våre rutiner for gjennomføring av rekrutteringsprosesser. Dette blir gjort parallelt med opplæring av ledere i bruk av nytt rekrutteringssystem.  Opplyse om sjargong ('Geno-språket') i forbindelse med rekrutteringsprosesser og informasjon til nyansatte.	Sikre at rekrutteringsprosesser gjennomføres på en god måte, og at alle rekrutterende ledere er klar over reglene om og fokus på muligheten for diskriminering i slike prosesser.	HR	1. halvår 2024
Seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk	I desember 2023 gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant alle medarbeidere (127 svarte) for å kartlegge mulig diskriminering, trakassering eller mobbing på grunn av <i>seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk</i> .	Fokus på de nevnte diskrimineringsområdene i forskjellige sammenhenger (bl.a. allmøter), og dyrke en kultur der vi har aksept og forståelse for personer med forskjellig seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk – på samme måte som vi skal ha et raust og inkluderende arbeidsmiljø også på andre områder.  Se resultatet fra spørreundersøkelsen sammen med de månedlige pulsmålingene, der alle medarbeidere kan svare på om man har opplevd en eller annen form for krenkende adferd – uavhengig av grunn og hvilket område det dreier seg om.	Sikre at Geno er en trygg og god arbeidsplass, uten trakassering, diskriminering eller annen krenkende adferd.	HR	Hele året
<b>Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med:</b> Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.					