

# Likestillingsredegjørelse Geno SA 2025

## Geno sin 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 de siste årene kartlagt ulike områder for å avdekke om det forekommer noen form for diskriminering i Geno. I 2025 er det foretatt lønnskartlegging som skal avdekke forskjeller i lønn mellom kjønn.

Siden desember 2023 har Geno gjennomført jevnlig medarbeiderundersøkelser; såkalte «pulsmålinger». Dette gjennomføres ved at alle ansatt hver 14. dag får tilsendt 10 ulike spørsmål. Her gis det mulighet til å gi tilbakemelding på hvorvidt ansatte med ulikt kjønn eller ulik religion, etnisitet eller seksuell legning behandles likt på arbeidsplassen. Det finnes også en egen funksjon i verktøyet, der ansatte anonymt kan gi en melding til HR om de har vært utsatt for en eller annen form for mobbing eller trakassering. I 2025 har vi mottatt i underkant av 10 varsler via den såkalte «Speak up»-funksjonen i verktøyet. HR følger med på meldinger som kommer, men ettersom det varsles anonymt er vi avhengig av at den som varsler gir litt mer informasjon dersom det er ønskelig med oppfølging fra HR sin side. I de innmeldte sakene i 2025 har de aktuelle ansatte ikke ønsket å gi mer informasjon.

## Områder med diskrimineringsrisiko

Vi har gjennom tidligere kartlegginger 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 kan oppleve 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 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 2025

Lønnskartlegging er eneste kartleggingstiltak som er gjennomført i 2025.

## Gjennomførte tiltak i 2025

- Rekruttering:
  - Ved nyrekrutteringer har det vært lagt vekt på både en balansert kjønnsfordeling og bredde i etnisitet, noe vi har lyktes med til tross for en stor overvekt av kvinnelige søkere på noen stillinger.
  - 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 å sette ekstra fokus på at vi også ønsker kvinnelige seminteknikere, har fått flere kvinnelige søkere på slike stillinger nå enn tidligere år.
  - Ved onboarding av nyansatte orienteres det om «Geno-språk/-sjargong», og at det er nulltoleranse for å bli utsatt for uønsket oppførsel som kan relateres til vår terminologi.
- Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:
  - Ved utarbeidelse av skiftplaner har vi fokus på å legge opp til en minst mulig belastende skiftordning.
- Spørsmål om diskriminering er tatt inn i pulsmålingene som gjennomføres annen hver uke.

## Løpende 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 2026

Det er ikke utarbeidet noen handlingsplan for tiltak i 2026, men tidligere tiltak vedlikeholdes og videreføres.

## Stillingsnivåer og lønn

I arbeidet med å kartlegge eventuelle lønnsforskjeller har vi delt opp i fastlønn og overtid og andre tillegg for regnskapsåret 2025. 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. Stillingene 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 skal kartlegges annet hvert år, og det er foretatt slik kartlegging i 2025. 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 2023 til 2025. Ytterligere detaljer framgår under og i tabell 1.

For fastlønn varierer kvinners andel av menns lønn fra 89 % (2023: 90,7) til 103 % (2023: 104 %). Endringene fra 2023 til 2025 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**.

Tabell 1. Antall ansatte og lønn fordelt på stillingsgruppe og kjønn per 31.12.2025.

|                  | Kjønnsbalanse*                                 |             | Lønn**                                   |                              |
|------------------|------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------|------------------------------|
|                  | Antall kvinner                                 | Antall menn | Grunnlønn<br>(fast/avtalt time-/årslønn) | Overtid og andre tillegg     |
|                  | Antall for nivå 2–6 er uten<br>seminteknikerne |             | Kvinnens andel av menns lønn             | Kvinnens andel av menns lønn |
| Total            | 70                                             | 123         |                                          |                              |
| Seminteknikere   | 24                                             | 66          | 99,0 %                                   | 58 %                         |
| Kontor og anlegg | 46                                             | 57          |                                          |                              |
| Gruppe 2         | 14                                             | 23          | 103,0 %                                  | 81 %                         |
| Gruppe 3         | 8                                              | 8           | 97,0 %                                   | 17 %                         |
| Gruppe 4         | 20                                             | 14          | 92,0 %                                   | 81 %                         |
| Gruppe 5         | 3                                              | 8           | 89,0 %                                   | 59 %                         |
| Gruppe 6         | 4                                              | 4           | 101,0 %                                  | 58 %                         |

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

Når det gjelder kjønnsfordeling har Geno totalt sett, ekskl. seminteknikerne, en kvinneandel på 45 % (2024: 48). Blant de som jobber i administrasjon og forskning, var kjønnsfordelingen i 2025 helt lik, mens det i produksjon, logistikk og distribusjon var 38% kvinner og 62% menn. I selskapets ledergruppe er kvinneandelen 50 %. Vår vurdering er at Geno samlet sett har en **god kjønnsbalanse** blant medarbeiderne.

Tabell 2. Kategorier ansatte fordelt på kjønn og type ansettelse per 31.12.2025.

|                          | Kjønns-<br>balanse –<br>fast ansatte* |      | Midlertidig<br>ansatte* |      | Foreldre-<br>permisjon* |      | Faktisk<br>deltid* |      | Ufrivillig deltid** |      |
|--------------------------|---------------------------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|------|--------------------|------|---------------------|------|
|                          | Kvinner                               | Menn | Kvinner                 | Menn | Kvinner                 | Menn | Kvinner            | Menn | Kvinner             | Menn |
| Ansatte kontor og anlegg | 46                                    | 57   | 5                       | 1    | 20,6                    | 13,2 | 4                  | 8    | Se kommentar over   |      |
| Seminteknikere           | 24                                    | 66   | 2                       | 4    |                         |      | 21                 | 57   | Se kommentar under  |      |
| Sum                      | 70                                    | 123  | 6                       | 2    | -                       | -    | 25                 | 65   | -                   |      |

\* 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 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 31.12.2025 4 kvinner og 8 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 eller at stillingen hos Geno er en bistilling. Vi kan derfor heller ikke i denne gruppen se at deltidsarbeidet skyldes forskjellsbehandling eller diskriminering.

Blant seminteknikerne var det i 2025 kun 12 av 90 ansatte som hadde 100% stilling. Dette er grunnen til at såpass mange er oppført med deltidsstilling. Storparten av seminteknikerne har annet arbeid ved siden av rollen som semintekniker og har dermed hovedinntekten fra annet arbeid.

## Mangfold

I 2021 og 2023 er det gjort undersøkelser for å avdekke hvorvidt menneskene i vår organisasjon behandles likt når det gjelder kjønn, religion, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Undersøkelsene viste at medarbeiderne opplever at Geno er et inkluderende og trygt sted å jobbe. Undersøkelsene følges opp jevnlig via spørsmål i pulsmålingene (Weekli), og dimensjonen «Mangfold» har gitt god score gjennom hele 2025.

## Rekruttering

I 2025 hadde Geno totalt 11 stillingsutlysninger, alle ble utlyst eksternt. I tillegg legges alle stillingsutlysninger på intranett, tilgjengelig for alle ansatte. Vi har i 2025 rekruttert 11 nye medarbeidere, 6 menn og 5 kvinner.

Ut fra ovennevnte mener vi at det ikke har forekommet noen form for diskriminering på bakgrunn av kjønn i rekrutteringssakene vi har hatt i 2025.

Vi opplever at Geno tiltrekker seg både mannlige og kvinnelige søkere i de aller fleste roller. Det er spesielt gledelig at det er mange kvinnelige søkere på utlyste seminteknikerstillinger. Dette har tradisjonelt vært et mannsdominert yrke.

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 også videre fremover.

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.