

Likestillingsredegjørelse Geno SA 2024

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 2024 er det ikke foretatt slik kartlegging.

I desember 2023 startet vi med månedlige «pulsmålinger» med 10 spørsmål per gang, men etter dialog med både verneombud og tillitsvalgte ble dette endret til utsending hver 14. dag fra høsten 2024. I dette verktøyet har de ansatte mulighet til å gi en tilbakemelding på hvorvidt ansatte med ulikt kjønn eller ulik religion, etnisitet eller seksuell legning behandles likt på arbeidsplassen. Vi følger jevnlig med på resultatene her. I tillegg finnes det en egen «Speak up»-funksjon i verktøyet, der den ansatte helt anonymt kan gi en melding til HR om de er utsatt for noen form for trakassering eller mobbing. Det har vært rapportert noen tilfeller i 2024, men for å kunne følge opp er vi her er vi avhengige av at den ansatte på forespørsel gir litt mer informasjon om hva saken gjelder. I de innmeldte sakene har de aktuelle ansatte ikke ønsket å gi mer informasjon.

Mulige forskjeller i lønn mellom kjønn ble kartlagt i 2023. Denne ikke viste noen tegn til forskjellsbehandling. Ny kartlegging vil bli gjennomført i 2025.

Områder med diskrimineringsrisiko

Vi har gjennom tidligere kartlegging 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 kartleggingsamtaler 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 tiltak i 2024

- 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 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.
 - 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.
- Det er tatt i bruk et nytt system for håndtering av utlysninger og oppfølging av søkere, både til utlyste stillinger og til åpne søknader.
- Spørsmål om diskriminering er tatt inn i pulsmålingene som gjennomføres annen hver uke.

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 2025

- Kartlegging av forskjeller i lønn mellom kjønn.

Stillingsnivåer og lønn

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 2024 helt lik, mens det i produksjon, logistikk og distribusjon var 35,5% kvinner. I selskapets ledergruppe er kvinneandelen 50 %. Samlet er vår vurdering at Geno har en **god kjønnsbalanse** blant medarbeiderne.

Tabell 1. Kategorier ansatte fordelt på kjønn og type ansettelse per 31.12.2024.

	Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Ansatte kontor og anlegg	43	57	6	2	37,1	12,2	3	5	Se kommentar over	
Seminteknikere	23	69	0	0			20	57	Se kommentar over	
Sum	66	126	6	2	-	-	23	62	-	

* 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 31.12.2024 3 kvinner og 5 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.

Blant seminteknikerne var det i 2024 kun 15 av 92 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.

Rekruttering

I 2024 hadde Geno totalt 20 stillingsutlysninger, en av disse ble kun utlyst internt. I tillegg ble det rekruttert Vice President International Sales gjennom The Assessment Company. kjørte rekrutteringsprosessen for oss. Vi har rekruttert 19 nye medarbeidere (herav en intern), 11 menn og 7 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 2024.

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 lyses ut minimum internt, og at bilder og informasjon i utlysningen spiller bredden og mangfoldet i Geno.