

# Aktivitets- og redegjørelsesrapport for Lyko AS, 2023

Stortinget vedtok i 2020 endringer i Likestillings- og diskrimineringsloven, som forsterket og konkretiserte virksomheters aktivitets- og redegjørelsesplikt. Formålet var å fremme likestillingsarbeidet gjennom tydeligere plikter og et mer systematisk arbeid.

Ved å forplikte virksomheter til å dokumentere sin innsats for likestilling og mangfold, søker de nye lovene å legge grunnlaget for et samfunn der alle, uavhengig av kjønn, bakgrunn eller identitet, kan delta og trives på lik linje. Formålet med disse endringene er å etablere en kultur av åpenhet, ansvarlighet og aktiv innsats for å oppnå reell likestilling.

Vi ønsker at Lyko skal være en arbeidsplass der alle føler seg velkomne uavhengig av bakgrunn eller legning. Vi gjør mye for å fremme likestillings- og mangfoldighetsarbeidet i dag, men vi ønsker å bli enda bedre. I takt med at Lyko vokser, påtar vi oss også et større samfunnsansvar på de markedene der vi opererer, og vi ønsker å se en endring både internt i organisasjonen og ved å påvirke mangfoldsspørsmålet i samfunnet. Derfor har vi kommet frem til konkrete tiltak med sikte på å øke mangfoldet blant ansatte i organisasjonen og bedre gjenspeile befolkningen i samfunnet med hensyn til kjønn, kjønnsuttrykk, etnisk tilhørighet, religion eller tro, funksjonshemming, seksuell legning og alder.

I denne rapporten vil vi gi en oversikt over Lyko sine initiativer, programmer og resultater innen likestillings- og mangfoldssamarbeidet. Vi erkjenner at denne plikten ikke bare er juridisk, men også moralsk, og vi tar denne muligheten til å reflektere over vårt engasjement for et inkluderende arbeidsmiljø og samfunn.

## Redegjørelsens del 1: Hva er status på kjønnslikestilling i Lyko AS?

Tallene er hentet 29.12.23. På dette tidspunktet var det kun én mannlig ansatt i Lyko AS. Dette setter begrensninger for hvor detaljerte vi kan være med tanke på lønn i denne redegjørelsen, for å sikre de ansattes personvern. Vi har derfor valgt å kun oppgi prosent og ikke eksakt lønn.

### Andel menn og kvinner i Lyko AS

Andel menn og kvinner i virksomheten (pr 29.12.23)		
Kjønn	Antall	Kjønnsfordeling %
K	66	98,5%
M	1	1,5%

### Andel kvinner og menn som jobber deltid og antall ufrivillig deltid

Andel kvinner og menn som jobber deltid og antall ufrivillig deltid, pr 29.12.23		
Kjønn	Deltid antall	Ufrivillig deltid antall
K	42 (Tall hentet ut 29.12.23)	8
M	1 (Tall hentet ut 29.12.23)	0
Totalt	43 (Tall hentet ut 29.12.23)	8

Deltidsstillinger har vi kun i butikk, pr i dag. Her er det flere som av naturlige årsaker, som studier og liknende, selv ønsker å jobbe deltid. Pr 29.12.23 var det 8 av 43 deltidsansatte som ønsket å jobbe heltid.

Vi har i vårt HR-system, Sympa, lagt inn et eget felt der både den deltidsansatte og den ansattes leder kan registrere (og til en hver tid endre) om han/hun ønsker å jobbe heltid.

### Andel kvinner og menn som jobber i midlertidige stillinger

Andel kvinner og menn som jobber i midlertidige stillinger, pr 29.12.23		
Kjønn	Midlertidig ansatte	Midlertidig ansatte i %
K	12 (Tall hentet ut 29.12.23)	
M	0 (Tall hentet ut 29.12.23)	
Totalt	12 (Tall hentet ut 29.12.23)	

Vi har hovedsakelig kun midlertidig ansatte i høysesong. Tallene er hentet ut pr 29.12.23, og majoriteten av de midlertidige ansatte her er julehjelp og ellers vikarer.

## Uttak av foreldrepermisjon fordelt på kvinner og menn i 2023

Uttak av foreldrepermisjon fordelt på kvinner og menn i 2023		
	Antall	Antall uker
K	2	60
M	0	0

## Kjønnsbalanse gjennomsnitt årslønn

Kjønnsbalanse gjennomsnitt årslønn (pr 28.12.23)	
Kjønn	Gjennomsnittlig årslønn
K	417.708,-
M	Mindre enn fem stk, kan derfor ikke publiseres for å ivareta de ansattes personvern.

Da vi ikke har hatt mer enn 5 mannlige ansatte i løpet av 2023 kan vi derfor ikke publisere gjennomsnittlig årslønn for 2023.

## Kvinner lønn imot menns %

Kvinner lønn imot menns%
22,8%

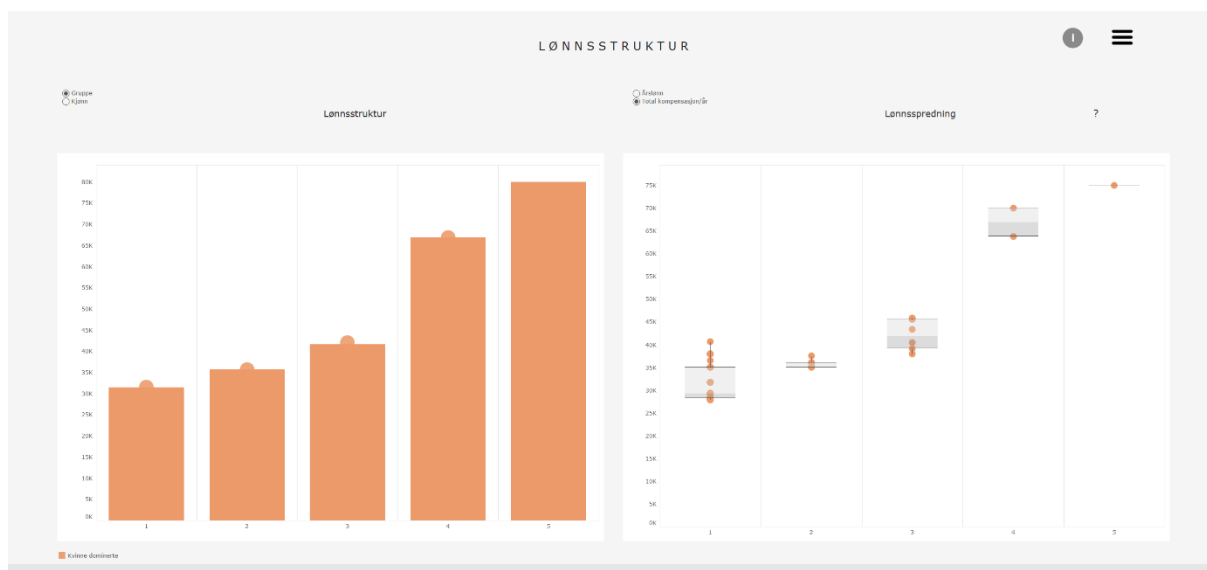
Kvinner lønn imot menns i % er på 22,8%. Dette skyldes nok at vi pr i dag kun har kvinner ansatt i lederstillinger i Lyko AS.

## Lønnskartlegging

Formålet med lønnskartlegging er å finne ut om det er systematiske forskjeller i måten lønn fastsettes for kvinner og menn. Kartleggingen skal gi oss grunnlaget som trengs for å vurdere om det er risiko for slik systematisk forskjellsbehandling, slik at det kan vurderes forebyggende tiltak.

Hvert år gjennomfører vi kartlegginger og redegjør for kjønnsbalansen på tvers av alle våre ansatte - fra faste stillinger til midlertidige engasjementer og deltidsstillinger. Denne innsikten gir oss ikke bare et øyeblikksbilde, men en dynamisk forståelse av hvordan vi kontinuerlig kan forbedre oss.

Gruppe	Kjønn	Antall	Kjønnsfordeling %	Årslønn	Kvinner lønn imot menns %	Total kompensasjon/år	Kvinner lønn imot menns %
1	K	48	98%	-	11,2%	-	11,2%
	M	1	2,0%	-			
2	K	9	100,0%	35627		35627	
3	K	6	100,0%	41642		42009	
4	K	2	100,0%	66875		66875	
5	K	1	100,0%	80000		75000	
Total		67	100,0%	34713		34671	



Vi har totalt fem likeverdighetsgrupper, hvor det er både menn og kvinner i kun én av gruppene. Kvinner tjener mindre enn menn i 0 av gruppene og mer eller like mye i én av gruppene.

## **Redegjørelsen del 2: Hva gjør Lyko AS som arbeidsgiver for å oppfylle aktivitetsplikten?**

I denne delen av redegjørelsen skal vi redegjøre for hvordan vi jobber med aktivitetsplikten på diskrimineringsgrunnlag i vår personalpolitikk.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetenes likestillings- og mangfoldspolicy («Jämställdhets- & mångfaldspolicy»), som er tilgjengelig på våre nettsider. I tillegg til selve policyen har vi retningslinjer internt på vårt intranett rundt hvordan vi kan jobbe for likestilling og mot diskriminering. På våre intranettsiden finner man også våre varslingsrutiner, under navnet «Whistleblower».

Utover dette gjør vi i tillegg følgende,

- **Automatisert rekrutteringsprosess**

Vi benytter oss av en automatisert rekrutteringsprosess uten CV og søkebrev for å unngå at personlige normer og verdier påvirker rekrutteringen. Ved kun å stille utvalgsspørsmål relevante for stillingen i kombinasjon med arbeidspsykologiske tester blir vurderingen av kandidatene svært objektiv. Resultatene fra testene og utvalgsspørsmålene matches mot en profil utarbeidet basert på forskning med formål om å forutsi fremtidig arbeidsprestasjon. Til slutt bruker vi kompetansebaserte intervjuer, som ifølge tidligere forskning er den beste intervjuteknikken for å redusere risikoen for diskriminering.

- **Stillingsevaluering**

Vi jobber kontinuerlig med stillingsevalueringer der vi løpende vurderer og omvurderer rollene som finnes i selskapet på stillingsnivå, uten å fokusere på individet.

- **Lønnskartlegging**

Én gang årlig gjennomfører vi en lønnskartlegging for å analysere om det eksisterer urettferdige lønnsforskjeller mellom menn og kvinner.

- **Systematisk arbeidsmiljøarbeid**

Vi arbeider løpende med arbeidsmiljøet for at alle, uavhengig av kjønn, skal ha samme forutsetninger for å utføre sitt arbeid på en god måte.

- **Ledelsesprogram**

Vi jobber med å utvikle et ledelsesprogram for alle ansatte i lederroller.

Formålet med ledelsesprogrammet er at alle ledere skal få verktøy for å ta sitt lederskap til neste nivå og få forståelse for hvilke forventninger Lyko har til sine ledere. Programmet omfatter både psykologiske perspektiver for å forstå dynamikken i grupper, samt juridiske og arbeidsrettslige krav.

- **Medarbeidersamtaler**

Løpende gjennom året gjennomføres medarbeidersamtaler mellom leder og medarbeider med formål å oppdage eventuelle problemer eller mangler i arbeidsmiljøet.

- **Varslingsrutine**

Vi har en varslingsordning, WhistleB, der medarbeidere kan slå alarm hvis de oppdager eller mistenker atferd som bryter med våre policyer og retningslinjer.

- **Medarbeiderundersøkelse**

I deler av organisasjonen bruker vi pulsmåleverktøy for kontinuerlige pulsmålinger med formål om å se hvordan våre medarbeidere har det.

Gjennom disse verktøyene kan også medarbeidere gi anonym tilbakemelding.

- **Lik kjønnsfordeling i ledelsen**

Vi har en jevn fordeling med 50% kvinner og 50% menn i ledelsesgruppen samt styret.

## **Hvordan operasjonaliserer vi likestillingspolitikken i Lyko**

Vi har igangsatt en arbeidsgruppe som skal jobbe systematisk med likestillingsarbeidet i Lyko. Arbeidsgruppen består av rollene som har ansvar for de ulike diskrimineringsområdene rekruttering, lønn- og arbeidsvilkår, forfremmelse, opplæring og utvikling, tilrettelegging og work-life balance. Det er snakk om følgende roller:

- CHRO (Prosjektleder)
- Talent Acquisition Manager (Rekruttering)
- Head of HR Operation (Lønn- og arbeidsvilkår og work-life balance)

- HR Partner Norge (Forfremmelse og tilrettelegging)
- Internal Communication Manager (Kommunikasjon internt)
- Leadership Lead (Opplæring og utvikling)

Gruppen skal jobbe ut fra den lovpålagte firestegsmodellen:

- Kartlegge risiko og hindre
- Definere årsaker
- Gjøre tiltak
- Evaluere

### **Målsetting for 2024:**

Lyko vil fortsette å arbeide for å øke mangfoldet med mål om å forbedre gjenspeilingen av samfunnets befolkning i alle deler av selskapet.

Tiltak for å nå mål:

#### **1. Utdanne ledere i mangfoldssamarbeid:**

- For å øke mangfoldet i selskapet, trenger alle ledere økt kunnskap om hvordan man skal tenke både i daglig drift og i rekrutteringsprosesser for å redusere risikoen for diskriminering knyttet til noen av diskrimineringsgrunnene. Dette vil skje gjennom lederskapsprogrammet og ved å ta opp spørsmålet i flere fora, som for eksempel arbeidsplassmøter og månedlige filmer. Alle ledere skal være klar over formålet og gjeldende målsettinger i likestillings- og mangfoldssamarbeidet.

#### **2. Analysere våre rekrutteringsannonser:**

- Vi skal øke mangfoldet blant søkerne slik at kandidatpoolen bedre gjenspeiler samfunnets befolkning. Dette krever en analyse av hvordan vi uttrykker oss i rekrutteringsannonsene våre for å gjøre våre ledige stillinger mer attraktive for et bredere mangfold. Analysen inkluderer både tekstformuleringer, bildevalg og valg av annonseplassering.

### 3. Vurder bruk av rekrutteringsnettverk rettet mot rasialiserte grupper:

- Utforske muligheten for å bruke rekrutteringsnettverk rettet mot rasialiserte grupper som et supplement til våre vanlige annonseplasseringer ved rekruttering til stillinger innenfor ledelse.

### 4. Religionsnøytrale helligdager:

- For å gjøre selskapet mer attraktivt for ulike kulturer, vil vi vurdere og analysere mulig effekt av å implementere religionsnøytrale helligdager som våre ansatte kan velge når som helst.

### 5. Oversette materiale for onboarding, arbeidsmetoder og sikkerhet til engelsk:

- Som et ytterligere skritt i mangfoldssamarbeidet skal alt materiale som våre ansatte blir kjent med i onboardingprosessen, samt gjeldende arbeidsmetoder og sikkerhet, oversettes til engelsk, og på lang sikt, gjerne flere språk. Primært for lagerpersonalet, deretter for ansatte og til slutt for detaljhandel.

### 6. Systematisk likestillingsarbeid:

- For å redusere risikoen for diskriminering knyttet til diskrimineringsgrunner og aktivt arbeide for likestilling og mangfold, skal vi implementere et systematisk likestillingsarbeid. Det systematiske likestillingsarbeidet består av fire trinn – undersøkelse, analyse, tiltak og oppfølging – og skal integreres i Lykos systematiske arbeidsmiljøarbeid. Likestillings- og mangfoldsspørsmål skal legges til gjeldende sikkerhetsrunder og følges opp via ekstra spørsmål i eksisterende pulsmålingsverktøy.