

# Aktivitets- og redegjørelsesrapport for Lyko AS, 2025

Hvert år tar Lyko AS et steg tilbake for å vurdere hvordan vi arbeider med likestilling og inkludering. Aktivitet- og redegjørelsesrapporten er ikke bare et lovpålagt krav, men en anledning til å reflektere over hva vi har oppnådd, hvilke utfordringer som gjenstår, og hvordan vi kan skape en mer inkluderende arbeidsplass for alle.

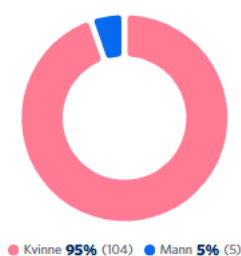
I Lyko er mangfold, likestilling og inkludering integrert i vår kultur og daglige drift. Vi tror at et inkluderende arbeidsmiljø bidrar til bedre trivsel og engasjement og samtidig styrker organisasjonen gjennom bredere perspektiver, økt innovasjon og bedre beslutningsgrunnlag.

Gjennom 2025 har vi videreutviklet arbeidet med likestilling og inkludering ved å kombinere kvantitative data fra HR-systemer og pulsmålinger med kvalitative innsikter fra workshops og undersøkelser. Dette har gitt et solid grunnlag for å identifisere barrierer, utvikle tiltak og følge utviklingen over tid.

## Del 1: Status på kjønnslikestilling

### Kjønnsfordeling

Per 31.12.25 hadde Lyko AS totalt 109 ansatte, fordelt slik



Kjønn	Antall	Kjønnsfordeling %
K	104	95,4%
M	5	4,6%

Kjønnsfordeling sammenliknet med 2024 viser en svak økning i andelen menn, men virksomheten er fortsatt sterkt kvinnedominert. Dette reflekterer både bransjestruktur og rekrutteringsgrunnlag, men understreker samtidig behovet for videre arbeid med mangfold i rekruttering og karriereutvikling.

## Deltid og ufrivillig deltid

Per 31.12.25:

Andel kvinner og menn som jobber deltid og antall ufrivillig deltid, pr 31.12.25		
Kjønn	Deltid antall	Ufrivillig deltid antall
K	37	6
M	3	0
Totalt	40	6

Sammenliknet med 2024 ser vi en reduksjon både i total deltid og ufrivillig deltid.

Ufrivillig deltid gjelder fortsatt kun kvinner, noe som understreker behovet for videre systematisk oppfølging.

Tiltak:

- Systematisk oppfølging av ansatte med ufrivillig deltid
- Vurdere økt stillingsprosent der det er mulig

## Midlertidige ansatte

Per 31.12.25:

- 6 midlertidig ansatte (5 kvinner, 1 mann)
- 62 faste ansatte (3 menn, resten kvinner)

Midlertidige ansettelser benyttes i hovedsak i forbindelse med sesongvariasjoner og vikariater, og utgjør en viktig del av virksomhetens behov for fleksibilitet.

I likhet med tidligere rapportering er tilkallingsvikarer ikke inkludert i tallgrunnlaget for midlertidige stillinger. Det er imidlertid verdt å merke seg at omfanget av denne typen fleksible tilknytningsformer har økt sammenlignet med året før. Slike løsninger er en naturlig del av bemanningsmodellen i retail, hvor behovet for fleksibilitet varierer gjennom året.

Utviklingen i bruk av tilkallingsvikarer er samtidig en trend virksomheten følger tett og tar på alvor. Slike tilknytningsformer er nødvendige for å sikre fleksibilitet og forsvarlig drift i en retailvirksomhet med varierende bemanningsbehov. Samtidig ser vi at omfanget har økt utover det vi vurderer som hensiktsmessig. Det er derfor igangsatt arbeid for å gjennomgå bemanningsstruktur og planlegging, med mål om å redusere bruken over tid gjennom en mer hensiktsmessig balanse mellom faste stillinger og fleksible løsninger, samt bedre utnyttelse av eksisterende bemanning.

Tallene fra 2025 representerer en reduksjon sammenlignet med 2024, hvor det var 15 midlertidig ansatte.

Tiltak:

- Vurdere overgang fra midlertidige og fleksible kontrakter til faste stillinger der det er mulig
- Sikre god inkludering og opplæring av midlertidige ansatte
- Gjennomgå bemanningsstrategi i butikkene

## Foreldrepermisjon

I 2025 har to ansatte vært i foreldrepermisjon i Lyko AS, begge kvinner. Gjennomsnittlig varighet på permisjonene har vært om lag åtte måneder.

Uttaket er i tråd med virksomhetens samlede bemannings sammensetning, hvor kvinner utgjør den klart største andelen av ansatte.

Det er fortsatt et begrenset datagrunnlag når det gjelder uttak mellom kjønn, og utviklingen følges derfor over tid for å vurdere eventuelle mønstre eller skjevheter.

Foreldrepermisjon er et viktig virkemiddel for likestilling, og virksomheten har som mål å sikre god oppfølging og likeverdige rammer før, under og etter permisjon.

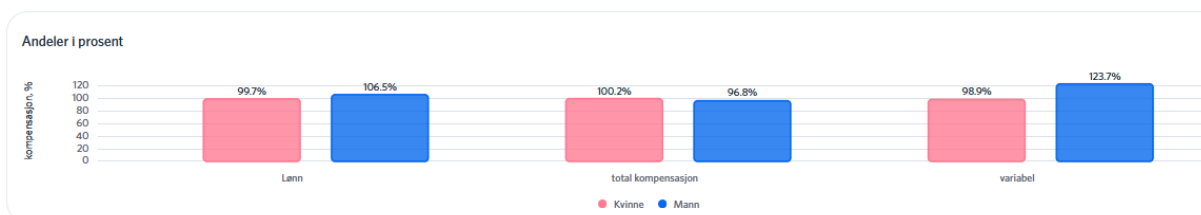
Tilsvarende bilde som i 2024, hvor også to kvinner og ingen menn var i permisjon.

Tiltak:

- Tydeliggjøre rettigheter og forventninger knyttet til permisjon
- Aktiv dialog mellom leder og ansatt før, under og etter permisjon
- Oppmuntre til jevnere uttak der det er relevant

## Lønnskartlegging

### Kjønnsbalanse gjennomsnitt årslønn:



Kvinner lønn i prosent av menns lønn
103%



Lyko AS gjennomfører årlig lønnskartlegging for å avdekke eventuelle systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Kartleggingen omfatter fastlønn, variabel lønn og total kompensasjon, og gir et grunnlag for å vurdere risiko for diskriminering i lønnsfastsettelsen.

Per 31.12.2025 består virksomheten av 109 ansatte, hvorav 104 kvinner og 5 menn. Dette innebærer en betydelig skjev kjønnsfordeling, som har vesentlig betydning for hvordan lønnsdataene skal forstås og tolkes. Særlig vil gjennomsnittsberegninger være sensitive for enkeltindivider når antallet menn er lavt.

Kartleggingen viser at kvinners gjennomsnittlige fastlønn ligger noe lavere enn menns fastlønn. Samtidig viser analysen at kvinners gjennomsnittlige totale kompensasjon samlet sett ligger på

nivå med, eller noe høyere enn menns totale kompensasjon (103 %). Dette funnet må vurderes i lys av den skjeve kjønnsfordelingen og det lave antallet menn i organisasjonen, hvor enkeltindivider kan påvirke gjennomsnittstallene i betydelig grad.

Forskjellene i fastlønn må ses i sammenheng med at det er en gjennomsnittsbasert analyse, hvor et svært lavt antall menn gjør at enkeltindividers lønnsnivå får stor påvirkning på resultatene. Dette gjelder særlig i grupper der det er få menn representert.

Videre viser kartleggingen at variabel lønn og kommisjonsbaserte tillegg i større grad forekommer blant menn enn kvinner. Dette påvirker sammensetningen mellom fast og variabel lønn, og forklarer deler av forskjellen i fastlønn mellom kjønnene.

Samlet sett gir kartleggingen ikke indikasjoner på systematiske eller uforklarte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på aggregert nivå. Samtidig understreker funnene viktigheten av å følge utviklingen over tid, samt å ha bevissthet rundt hvordan lønnsstrukturer og små utvalg kan påvirke gjennomsnittstall.

## Del 2: Tiltak og aktivitetsplikt

Likestillingsarbeidet er forankret virksomhetens retningslinjer for likestilling, mangfold og inkludering.

Lyko AS arbeider systematisk med likestilling, mangfold og inkludering gjennom en helhetlig og datadrevet tilnærming. Arbeidet bygger på en kombinasjon av kvantitative data, medarbeiderundersøkelser og kvalitative innsikter fra organisasjonen. Formålet er å sikre like muligheter, forebygge diskriminering og styrke inkludering på tvers av hele virksomheten.

I 2025 har vi videreutviklet kunnskapsgrunnet gjennom medarbeiderundersøkelser, analyser av HR-data samt målrettede dialoger og workshops med ansatte og ledere i Norge, Sverige og Finland. Dette har gitt et helhetlig bilde av både strukturelle forhold og hvordan ansatte opplever arbeidsmiljø, kultur og inkludering i praksis.

Samlet viser innsikten at ansatte i stor grad opplever arbeidsplassen som preget av rettferdighet og respekt. Samtidig peker funnene på et tydelig forbedringsområde knyttet til kjennskap og forståelse av likestillings- og inkluderingsarbeidet internt. Det er behov for å styrke synligheten av eksisterende tiltak og gjøre arbeidet mer kjent og forståelig i hele organisasjonen.

Videre fremkommer enkelte praktiske forhold som påvirker opplevelsen av inkludering i arbeidshverdagen. Dette gjelder blant annet språkbruk i enkelte deler av organisasjonen, behov for bedre tilrettelegging samt standardiserte krav knyttet til arbeidshverdagen i butikk.

Basert på disse innsiktene er det i 2026 iverksatt tiltak for å styrke intern kommunikasjon om likestillings- og inkluderingsarbeidet, samt videre vurdering av språkkrav og tilrettelegging i ulike deler av virksomheten. Det pågår også en gjennomgang av praktiske arbeidsforhold for å sikre at disse i større grad understøtter en inkluderende arbeidshverdag for alle ansatte.

### Mål for 2025

I 2025 hadde Lyko et tydelig fokus på å styrke kompetanse og struktur i arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering. Arbeidet med opplæring av ledere var en viktig del av dette, og gjennom året hadde en betydelig andel av ledere gjennomført opplæring innen temaet. Samtidig pågår det fortsatt arbeid for å sikre at dette er fullt implementert i hele organisasjonen.

Et annet sentralt mål var å videreutvikle og forankre et mer systematisk rammeverk for likestillings- og inkluderingsarbeidet på tvers av land. Dette arbeidet ble godt etablert i deler av organisasjonen, og det er gjort vesentlige fremskritt i Norge og Sverige.

Samlet sett viser 2025 at Lyko tok viktige steg i retning av mer strukturert og datadrevet likestillingsarbeid.

### **Mål for 2026 og 2027**

I 2026 og 2027 vil Lyko videreføre arbeidet med å styrke kompetanse og systematikk i hele organisasjonen. Et sentralt mål er at alle ansatte skal gjennomføre opplæring innen likestilling, mangfold og inkludering for å sikre en felles forståelse og forankring på tvers av virksomheten. I tillegg vil Lyko fortsette å videreutvikle det datadrevne likestillingsarbeidet, med fokus på bedre innsikt, mer målrettede tiltak og løpende oppfølging av utviklingen over tid.

### **Avsluttende refleksjon**

2025 viser at Lyko har tatt viktige steg i riktig retning, særlig gjennom en reduksjon i deltidsstillinger og en mer systematisk tilnærming til arbeidet med likestilling og inkludering i organisasjonen. Dette peker mot en økt grad av struktur og bevissthet i hvordan vi jobber med like muligheter i praksis.

Samtidig avdekker rapporten fortsatt tydelige utviklingsområder. Dette gjelder særlig bruken av mer fleksible tilknytningsformer i deler av virksomheten, forekomsten av ufrivillig deltid, samt kjønnsbalanse i uttak av foreldrepermisjon. Disse forholdene viser at det fortsatt er behov for å styrke sammenhengen mellom bemanningspraksis, arbeidsvilkår og like muligheter for ansatte.

Samlet gir dette et viktig grunnlag for videre arbeid i 2026. Ambisjonen fremover er å videreutvikle både strukturer og praksis som påvirker arbeidsvilkår, samtidig som det legges større vekt på helhetlig kulturbygging og like muligheter i hele organisasjonen.