

Aktivitets- og redegjørelsesrapport for Lyko AS, 2024

Hvert år tar vi et steg tilbake for å se hvor vi står i arbeidet med likestilling og inkludering. Er vi der vi ønsker å være? Har vi reelle muligheter for alle – uavhengig av kjønn, bakgrunn eller livssituasjon? Aktivitet- og redegjørelsesrapporten (ARP) er ikke bare en lovpålagt rapport, men en viktig anledning til å reflektere over hva vi har oppnådd, hvilke utfordringer som gjenstår, og hvordan vi kan skape en enda mer inkluderende arbeidsplass. Dette er vår statusrapport – og vår forpliktelse til fortsatt fremgang.

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

Tallene er hentet 31.12.24. På dette tidspunktet var vi 95 ansatte i Lyko AS, hvor 92 var kvinner og 3 var menn, altså 96,9% kvinner mot 3,1% menn.

Andel menn og kvinner i Lyko AS



Andel menn og kvinner i virksomheten (pr 31.12.24)		
Kjønn	Antall	Kjønnsfordeling %
K	92	96,9%
M	3	3,1%

Andel kvinner og menn som jobber deltid og antall ufrivillig deltid

Andel kvinner og menn som jobber deltid og antall ufrivillig deltid, pr 31.12.24		
Kjønn	Deltid antall	Ufrivillig deltid antall
K	59	9
M	3	0
Totalt	62	9

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 31.12.24 var det 9 av 62 deltidsansatte som ønsket å jobbe heltid.

Andel kvinner og menn som jobber i midlertidige stillinger

Andel kvinner og menn som jobber i midlertidige stillinger, pr 31.12.24	
Kjønn	Midlertidig ansatte
K	15
M	0
Totalt	15

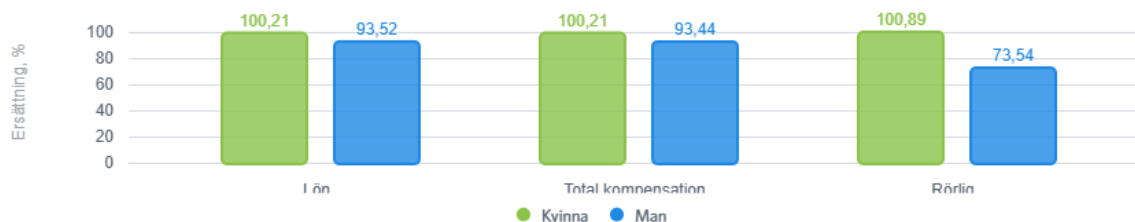
Vi har hovedsakelig kun midlertidig ansatte i høysesong og vikariater. Tallene er hentet ut pr 31.12.24, og majoriteten av de midlertidige ansatte her er ansatt som julehjelp.

Uttak av foreldrepermisjon fordelt på kvinner og menn i 2024

Uttak av foreldrepermisjon fordelt på kvinner og menn i 2024		
	Antall	Antall uker gj.sn.
K	2	29
M	0	0

Kjønnsbalanse gjennomsnitt årslønn

Andelar i prosent



Kvinnerns lønn imot menns %

Kvinnerns lønn i prosent av menns lønn
107%

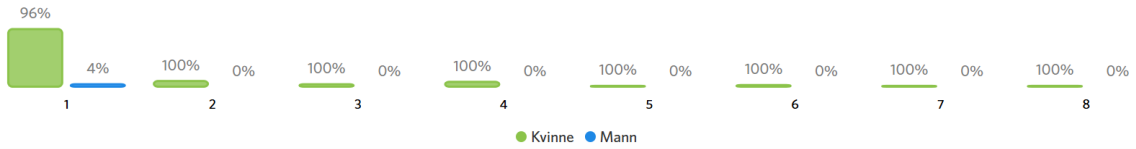
Kvinnerns lønn i prosent av menn sin lønn er 107%. Dette skyldes nok at vi pr i dag kun har kvinner ansatt i lederstillinger i Lyko AS.

Lønnskartlegging

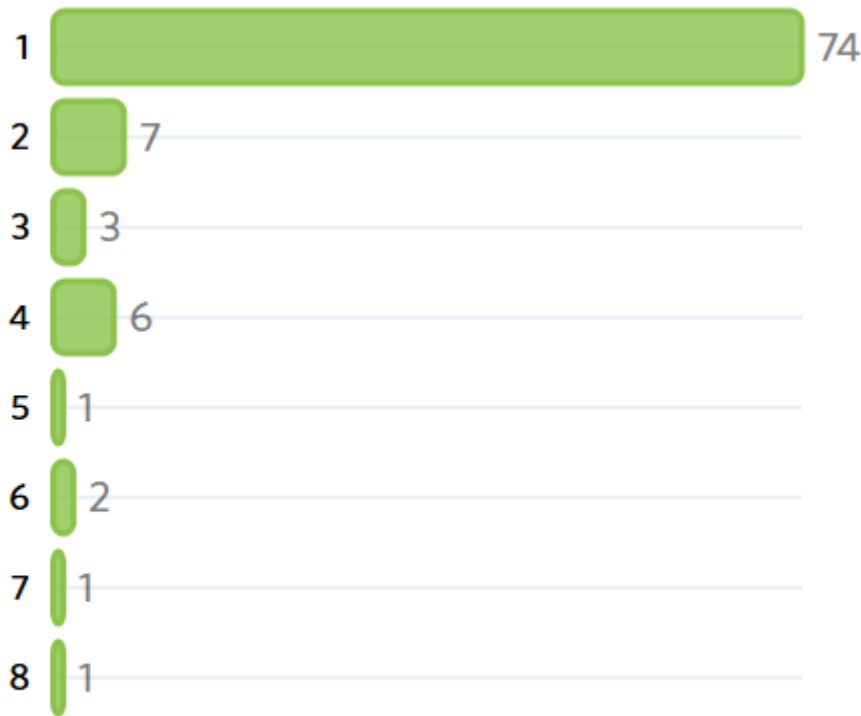
Formålet med lønnskartlegging er å finne ut om det er systematiske forskjeller i måten lønn fastsettes for kvinner og menn. Kartleggingen skal gi oss grunnlaget som trengs for å vurdere om det er risiko for slik systematisk forskjellsbehandling, slik at det kan vurderes forebyggende tiltak.

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

Datasettet består av 8 nivåer. Det er både menn og kvinner på kun ett av nivåene.



Lønnskartleggingen viser, kanskje ikke så overraskende, at vi også per definisjon er kvinnedominert i alle lønnsgruppene våre.



● Kvinnedominert ● Mannsdominert ● Nøytral

Navn	Kjønn	Kvinner fastlønn av menns fastlønn i prosent	Kvinner totala kompensasjon av menns totala kompensasjon i prosent	Kvinner variable lønn av menns variable lønn i prosent
• Gruppe 1	Mann	0%	0%	0%
	Kvinne	94%	94%	100%
• Gruppe 2	Mann	0%	0%	0%
	Kvinne	0%	0%	0%
• Gruppe 3	Mann	0%	0%	0%
	Kvinne	0%	0%	0%
• Gruppe 4	Mann	0%	0%	0%
	Kvinne	0%	0%	0%
• Gruppe 5	Mann	0%	0%	0%
	Kvinne	0%	0%	0%
• Gruppe 6	Mann	0%	0%	0%
	Kvinne	0%	0%	0%
• Gruppe 7	Mann	0%	0%	0%
	Kvinne	0%	0%	0%
• Gruppe 8	Mann	0%	0%	0%
	Kvinne	0%	0%	0%

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, («Lyko Equality and diversity Policy»), som er tilgjengelig på vårt intranett. 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,

- **Strukturert og høyt automatisert rekrutteringsprosess**

Vi tror på menneskers evner fremfor å fokusere på deres tidligere jobberfaring. Derfor gjennomfører vi rekrutteringsprosessen uten CV-er og søknadsbrev for å minimere risikoen for bias i ansettelsesbeslutninger. Ved å kun bruke jobbrelevante utvalgsspørsmål kombinert med arbeidspsykologiske tester, blir kandidatvurderinger mindre påvirket av forutinntatte holdninger. Testresultatene og svarene på utvalgsspørsmålene sammenlignes med en forskningsbasert profil som er utviklet for å forutsi fremtidig jobbprestasjon.

For lederroller tilbyr vi opplæring i, og oppfordrer til bruk av, strukturerte intervjuer hvor alle kandidater får samme mulighet, og hvor spørsmål kun stilles dersom de er relevante for jobbkravene. Forskning viser at denne intervjuteknikken gir både bedre og mer rettferdige vurderinger, samtidig som den reduserer risikoen for bias og diskriminering.

- **Rolleevaluering**

Vi gjennomfører systematiske evalueringer av alle roller i organisasjonen for å sikre en rettferdig og konsekvent vurdering. Dette innebærer en analyse og vurdering av roller basert på definerte kriterier som ansvarsområder,

nødvendige kompetanser og organisatorisk påvirkning. Denne prosessen hjelper oss med å identifisere og kartlegge tilsvarende roller, noe som fremmer rettferdighet og åpenhet i arbeidsfordeling og karriereutvikling.

- **Lønnskartlegging**

Én gang i året gjennomfører vi en lønnskartlegging for å analysere om det finnes uforklarlige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

- **Systematisk arbeidsmiljøarbeid**

Vi jobber kontinuerlig med å forbedre arbeidsmiljøet for å sikre at alle har like muligheter til å utføre jobben sin på en effektiv måte.

- **Lederprogrammer**

Vi tilbyr flere lederprogrammer for alle ansatte som inkluderer en egen seksjon om likestilling, mangfold og inkludering (DEI). Målet med lederprogrammene er å gi våre ledere verktøy for å utvikle sitt lederskap til neste nivå, samt en tydelig forståelse av Lykos forventninger til ledere. Programmet dekker både psykologiske perspektiver for å forstå gruppedynamikk og juridiske krav innen arbeidsrett.

- **Medarbeidersamtaler**

Gjennom året gjennomføres medarbeidersamtaler mellom ledere og ansatte. Målet er blant annet å identifisere potensielle utfordringer eller mangler i arbeidsmiljøet.

- **Varslingstjeneste**

Vi har en varslingstjeneste, WhistleB, der ansatte kan rapportere bekymringer eller mistanker om atferd som bryter med våre retningslinjer og policyer.

- **Medarbeiderundersøkelser**

Vi bruker verktøyet Winningtemp for kontinuerlige pulsmålinger for å overvåke hvordan våre ansatte har det. Disse verktøyene gir også ansatte muligheten til å gi anonym tilbakemelding.

- **Likestilling og mangfold i ledergruppen**

Vi arbeider aktivt for likestilling og mangfold i ledergruppen.

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
- Office Manager (Prosjektleder)
- Talent Acquisition Manager
- Head of HR Operation
- HR Partner Norge (Prosjektleder)
- Internal Communication Manager
- Leadership Lead

Målsetting for 2025:

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

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 vårt interne lederskapsprogram og ved å gjennomføre Talent Acquisition sin lederopplæring i rekruttering. Alle ledere skal være klar over formålet og gjeldende målsettinger i likestillings- og mangfoldssamarbeidet.

2. Systematisk likestillingsarbeid:

- For å redusere risikoen for diskriminering knyttet til diskrimineringsgrunner og aktivt arbeide for likestilling og mangfold skal vi fortsette arbeidet vårt med å implementere et systematisk likestillingsrammeverk for Sverige og Norge.

Så, er vi der vi ønsker å være? Både ja og nei. Vi har gjort mye og vi har mye på plass – dette er vi stolte av, men vi ser også at vi har ting vi kan jobbe med. I løpet av 2025 skal vi jobbe videre med å få på plass vårt systematiske likestillingsarbeid på tvers av landegrenser. Dette vil vi rapportere mer om i ARP-rapporten for 2025.