



Likestillingsredegjørelse

2024

Innholdsfortegnelse

Mangfold, likestilling og inkludering.....	3
Om likestillingsredegjørelsen	3
Om Econa	3
1 Kartlegging av likestilling mellom kjønnene	4
1.1 Om arbeidsstyrken i Econa	4
1.2 Lønn, kollektive forhandlinger og opplæring	5
2 Vårt arbeid med likestilling og mot diskriminering.....	6
2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder	6
2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	8
Rapport om etnisk og kulturelt mangfold blant økonomer	8
Medarbeiderundersøkelse for å kartlegge risikoer og hindre	8

Mangfold, likestilling og inkludering

Et mangfold av mennesker med ulik bakgrunn og kulturell forståelse, ulike språk og kjønn gjør arbeidslivet mer inkluderende. Econa mener at mangfold er viktig for norsk økonomi og verdiskaping, og vi jobber for at våre medlemmer skal ha like muligheter til å lykkes i karrieren. I 2024 passerte vi 50 ansatte og ble dermed omfattet av aktivitets- og redegjørelsesplikten (heretter ARP). Dette er vår første likestillingsredegjørelse.

Om likestillingsredegjørelsen

Econas likestillingsredegjørelse er utarbeidet i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) etter likestillings- og diskrimineringsloven §26. Plikten innebærer at virksomheter med over 50 ansatte årlig skal kartlegge, analysere og iverksette tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Videre skal det utarbeides en skriftlig redegjørelse som dokumenterer disse aktivitetene og effekten av dem.

Ved utgangen av 2024 satte ledergruppen ned en ARP-gruppe for å kartlegge forholdene rundt likestilling og diskriminering i administrasjonen, samt foreslå tiltak. Gruppen har bestått av HR-ansvarlig, leder for bærekraft og representanter for samtlige avdelinger – totalt fem personer. Vi har prioritert å kartlegge kjønnslikestillingen i administrasjonen (se del 1) og å gjennomføre en medarbeiderundersøkelse for å få en oversikt over risikoer og mulige hindre (se del 2).

I redegjørelsen oppsummerer vi prinsipper, prosedyrer og standarder som vi søker å etterleve, samt aktiviteter vi har gjennomført det siste året innen mangfold, likestilling og inkludering.

Om Econa

Econa er en fagforening og faglig forening for arbeidstakere med mastergrad og studenter innen økonomisk-administrative fag. Vi jobber for å skape verdi for våre 31 000 medlemmer. Econa er medlem i hovedsammenslutningen Akademikerne. Foreningen består av representantskap, hovedstyre, valgkomité, tre utvalg, 14 lokalavdelinger og en administrasjon.¹



Et inkluderende arbeidsliv bevarer og styrker mangfoldet, og øker verdiskapingen for samfunnet.

Nina Riibe

Administrerende direktør, Econa

¹ Les mer om Econas organisering [her](#).

1 Kartlegging av likestilling mellom kjønnene

For å kartlegge tilstanden for kjønnslikestilling i Econas administrasjon, har ARP-gruppen undersøkt lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i administrasjonen. Det sammenfaller med at vi har etablert nye stillingsnivåer som trådte i kraft 1. januar 2025. Undersøkelsen viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er marginale på tvers av nivåer. Det er imidlertid variasjoner i lønn innenfor de ulike stillingskategoriene, som hovedsakelig skyldes stillingsinnhold og ansvarsområde.

1.1 Om arbeidsstyrken i Econa

Ved årsslutt bestod arbeidsstyrken i Econa av 42 fast ansatte, seks studenter i deltidsstillinger, samt tre studenter i et midlertidig engasjement (se tabell 1).

Kontraktstype	Antall kvinner	Antall menn	Antall ansatte
Fulltid	30	12	42
Deltid*	4	2	6
Midlertidig	2	2	4
<i>Totalt antall ansatte</i>	36	16	52

Tabell 1: Oversikt over arbeidsstyrken i Econa ved utgangen av 2024. *Det er ingen tilfeller av ufrivillig deltidsansatte.

Den samlede kjønnsfordelingen i administrasjonen, som inkluderer fast ansatte og studenter i deltidsstillinger, var 69 prosent kvinner og 31 prosent menn (se tabell 2). I ledergruppen til administrerende direktør, var fordelingen tre menn og tre kvinner. Fra 1. januar 2025 vil den utvidede ledergruppen også inkludere de nyopprettede stillingene som seksjonsledere, hvor alle tre er kvinner. Disse opplysningene danner grunnlaget for vår kontinuerlige oppfølging av arbeidsstyrkens sammensetning og utvikling.

Kjønn	Antall ansatte
Mann	16
Kvinne	36
Annet	–
Ikke rapportert	–
<i>Totalt antall ansatte</i>	52
<i>Turnover</i>	6 %

Tabell 2: Kjønnsfordeling og turnover i administrasjonen ved utgangen av 2024.

Uttak av foreldrepermisjon i 2024

Det har vært uttak av foreldrepermisjon blant både kvinner og menn i 2024. På grunn av det lave antallet ansatte dette gjelder, publiseres verken fordeling eller varighet av permisjonene, da anonymitet ikke kan garanteres og vi vil ivareta personvernet til de ansatte.

1.2 Lønn, kollektive forhandlinger og opplæring

Med veksten i antall ansatte har Econas organisasjonsstruktur blitt oppdatert, og alle ansatte ble ved inngangen til nytt år plassert i fire kategorier: Student, konsulent, rådgiver eller senior.

Econa jobber aktivt for å sikre at alle ansatte mottar lønn i tråd med vår lønnspolitikk.² Lønnsnivåene varierer noe basert på stillingstype, ansvar og erfaring, og vi overvåker disse forskjellene nøye. Gjennomgangen vår ifm. arbeidet med ARP, viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er marginale i alle de fire kategoriene (se tabell 3):

- Blant studentene er lønnsforskjellen mellom kvinner og menn små. Kvinner utgjør en større andel av kategorien, noe som kan påvirke gjennomsnittlig lønn.
- Hos konsulentene er lønnsforskjellen små, med noe høyere lønn for menn. Forskjellen skyldes i hovedsak stillingsinnhold og fagområde, som påvirker lønnsnivået i denne gruppen.
- Blant rådgiverne tjener menn i snitt mer enn kvinner, men forskjellen er små. Våre undersøkelser viser at lønnsforskjellen i denne gruppen skyldes stillingsinnhold og ansvarsområde.
- I seniorkategorien er lønnsforskjellene på tvers av ulike roller, som seniorrådgivere, fagansvarlige, mellomledere og ledere, små nok til at de ikke vurderes separat. Lønnsforskjellene mellom rollene forklares hovedsakelig med variasjoner i stillingsinnhold og ansvarsområder.

KVINNERS LØNN I % AV MENNS

Kategori	2024	Antall kvinner	Antall menn
Senior	101 %	14	7
Rådgiver	91 %	7	10
Konsulent	95 %	1	5
Student	112 %	3	5

Tabell 3: Kvinner lønn i prosent av menns lønn, fordelt på stillingsnivå, i Econas administrasjon ved utgangen av 2024.

Som fagforening er alle ansatte medlemmer i Econa, noe som gir dem tilgang til alle medlemsfordeler, inkludert ekstern juridisk rådgivning. Det foreligger ingen kollektive avtaler på arbeidsplassen. Videre har hver ansatt en årlig kompetanseutviklingspott på NOK 25.000, og alle nyansatte deltar i en onboarding. Selv om Econa foreløpig ikke måler antall timer brukt på kompetanseutvikling, jobbes det for tiden med retningslinjer for intern kompetanseheving som vil gjøre dette mulig å måle dette.

² Econa skal tilby konkurransedyktig lønns- og arbeidsvilkår. Lønnen skal være basert på kompetanse, markedsverdi, oppnådde resultater, samt bidrag til arbeidsmiljø og kollegial utvikling.

2 Vårt arbeid med likestilling og mot diskriminering

Econa arbeider for likestilling og mot diskriminering gjennom klare prinsipper, prosedyrer og standarder knyttet til bærekraftsmål 5 og vår samfunnspolitiske plattform. Vi har utviklet «mangfoldsvettregler» basert på en rapport om etnisk og kulturelt mangfold blant økonomer som ble lansert i 2024. I tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten, gjennomførte vi våren 2025 en anonym medarbeiderundersøkelse for å identifisere risikoer og forbedringsområder internt. Resultatene danner grunnlag for konkrete mål og tiltak i 2026.

Vi er en stolt støttespiller til *Pride*, som blir markert med en opplysningskampanje på kontoret, samt at vi går sammen med Akademikerne i Prideparaden i Oslo. I 2024 inviterte vi en foredragsholder til å fortelle om LHBTIQ-bevegelsens historie.

Administrerende direktør i Econa bruker jevnlig sin stemme i offentligheten rundt likestilling, for eksempel ved å oppfordre flere kvinner til å ta styreverv.³

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder

Bærekraftsstrategi

I Econas bærekraftsstrategi for perioden 2020–24 har vi knyttet oss til seks av FNs bærekraftsmål, deriblant mål 5 som tar for seg likestilling mellom kjønnene.⁴

Til bærekraftsmål 5 har Econas satt et hovedmål om å øke kjønnsbalansen og mangfoldet i næringslivet. For å nå dette målet, har vi hatt interne tiltak om å tilby tilgang læring, kursing og faglig oppdatering til hele organisasjonen. Tiltak eksternt har vært å guide medlemmene til livslang læring, ved å tilby kunnskap, rådgivning og gode medlemstilbud på utdanning.

Samfunnspolitiske plattform

I Econas samfunnspolitiske plattform for perioden 2025–28, skriver vi om vår holdning til mangfold og inkludering i arbeidslivet. Her legger vi vekt på at:

- En arbeidsplass med mennesker med ulike bakgrunn, alder, kulturell forståelse, språk og kjønn blir mer mangfoldig. Mangfold er også et konkurransefortrinn og en drivkraft for innovasjon i virksomheter. Vi trenger bredde av erfaringer, bakgrunner og personligheter i arbeidslivet for å maksimere verdiskapingen for samfunnet.
- Mangfold handler om mer enn kjønnsbalanse, funksjonsvariasjoner og kulturell og etnisk variasjon. Ingen skal forskjellsbehandles for hvem de er, og hva de tror på. Når vi snakker om mangfold og inkludering, mener vi at vi ikke ønsker homogene grupper. Vi vil ha en sammensetning av mennesker med forskjellige erfaringsgrunnlag.
- For å sikre god inkludering, er det viktig at arbeidsgiver legger til rette for arbeidstakere i ulike deler av karrieren og ulike livsfaser. Dette innebærer forutsigbare ordninger og

³ Les kronikken i Dagens Perspektiv [her](#).

⁴ Econas bærekraftsstrategi for perioden 2020–24 kan leses [her](#). Status for vårt arbeid med bærekraftsmålene kan leses i Econas fremgangsmelding til UN Global Compact [her](#).

fleksibilitet i hverdagen, slik at det legges til rette for at arbeidstaker over tid. Arbeidsgiver bør gjennomføre en permisjonssamtale i forkant og etterkant av foreldrepermisjon.

Econa standpunkter på feltet er at:

- Mangfold og inkludering er viktig, og vi skal arbeide for at våre medlemmer skal ha like muligheter til å lykkes i karrieren.
- Bruk av formalkriterier i stillingsutlysninger kan forårsake diskriminering av søkere og må kun anvendes der det er høyst nødvendig.
- Arbeidsgivere skal dekke full lønn under foreldrepermisjon.
- Rett til foreldrepermisjon skal opptjenes individuelt.
- Det er viktig at eventuelle seniorordninger ikke bidrar til at eldre arbeidstakere er mindre attraktive i arbeidslivet.
- Bedriftsinterne aldersgrenser bør fjernes for å sikre at eldre arbeidstakere kan fortsette å jobbe.

Econa jobber for å leve etter disse prinsippene og prosedyrene internt i vår egen drift, så vel som å stå for dem i offentligheten.

Mangfoldsvettregler

I arbeidet med rapporten *Etnisk og kulturelt mangfold blant økonomer*, som Oslo Economics utarbeidet i 2024 på bestilling fra Econa, ble det utviklet syv «mangfoldsvettregler» som er et praktisk verktøy i arbeidet mot et mer mangfoldig arbeidsliv (se også **Rapport om etnisk og kulturelt mangfold blant økonomer**~~Feil! Fant ikke referansekilden.~~) Econa etterstreber å følge disse vettreglene selv og inviterer andre arbeidsgivere til å gjøre det samme.

Bilde til høyre:

Econas mangfoldsvettregler som ble utarbeidet i samarbeid med Oslo Economics i 2024.





Mangfoldsvettregler

- 1** **Integrer mangfold i virksomhetsstrategien**
 - Lag en konkret mangfoldsstrategi som er forankret i hele virksomheten – toppleder må vise vei
 - Analyser virksomhetens utfordringer og identifiser tiltak, og gjerne mål, for virksomhetens mangfold
 - Prioriter arbeidet og sett av nødvendig tid og ressurser
- 2** **Bli bevisst virksomhetens handlinger**
 - Ta i bruk verktøy for å avdekke ubevisst diskriminering, for eksempel Implicit Association Test
 - Iverksett tiltak internt – for eksempel kurs i mangfoldsledelse eller omvendt mentorprogram
 - Vær bevisst på åpenhet og tydelige holdninger i formidling og kommunikasjon
- 3** **Etabler en inkluderende tilnærming ved rekruttering**
 - Definer hvilken kompetanse du er ute etter på forhånd
 - Skriv en gjennomtenkt utlysning med inkluderende ordlyd som treffer et bredt publikum
 - Vær kreativ – formuler utlysningen på flere språk og del på ulike plattformer
- 4** **Ikke legg all din lit til magedolelsen ved vurdering av kandidater**
 - Vurder kandidater etter objektive, forhåndsbestemte kriterier for kompetanse
 - Ha søkelys på mangfold gjennom hele rekrutteringsprosessen – fra utlysning til ansettelse
- 5** **Strukturer jobbintervjuet**
 - Ha et strukturert jobbintervju og bruk faste spørsmål til alle kandidater
 - Involver flere personer i prosessen – gjerne fra ulike deler av virksomheten
- 6** **Skap et inkluderende arbeidsmiljø for alle medarbeidere**
 - Tilrettelegg for uformelle møtepunkter – for eksempel nettverksarrangementer
 - Organiser arbeid på tvers av nivåer og avdelinger, og skap et miljø der alle ansatte føler seg hørt
 - Tilrettelegg for mangfold – for eksempel universell utforming, varierte dietter og unisex-toiletter
- 7** **Følg opp virksomhetens strategi for mangfold**
 - Kartlegg arbeidstakernes sammensetning og opplevelse av mangfold og inkludering på arbeidsplassen – finn ut om virksomheten handler i tråd med sin strategi og holdninger
 - Sett sammen et mangfoldig team for å vurdere behov for tiltak

2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Rapport om etnisk og kulturelt mangfold blant økonomer

I 2024 lanserte Econa og Oslo Economics en rapport som undersøker det etniske og kulturelle mangfoldet blant økonomer, basert på akademisk litteratur, en spørreundersøkelse blant 3 800 Econa-medlemmer, samt dybdeintervjuer med både Econa-medlemmer og en gruppe store arbeidsgivere. I både spørreundersøkelsen og dybdeintervjuene fikk medlemmene definere om de selv oppfatter seg som ikke-vestlige, eller om de tror andre oppfatter dem som ikke-vestlige. Vi utviklet også en liste med praktiske retningslinjer for mangfold, med konkrete tips for å fremme inkludering i virksomheter (se Mangfoldsvettregler).⁵

Noen sentrale funn i rapporten:

- Econa-medlemmer mener at etnisk og kulturelt mangfold blir sett på som en styrke ved norske arbeidsplasser (86 % er enige i denne påstanden).
- Det er en oppfatning blant Econa-medlemmer om at etnisk og kulturelt mangfold verdsettes på deres arbeidsplass (70 % av ikke-vestlige medlemmer og 58 % av ikke-vestlige medlemmer er enige).
- I 2000 var 2 % av uteksaminerte innen økonomi og administrasjon ikke-vestlige, i 2020 hadde denne andelen vokst til 13 %.
- I perioden har andelen ledere med ikke-vestlig bakgrunn økt. I tillegg er mangfoldet blant toppledere større i privat sektor enn i offentlig sektor.
- I spørreundersøkelsen blant Econa-medlemmene ser vi at andelen ikke-vestlige synker etter hvert som stillingsnivået øker i offentlig sektor. Denne sammenhengen observeres ikke i privat sektor.

Mange av Econas medlemmer med ikke-vestlig bakgrunn har møtt barrierer knyttet til etnisitet. Disse barrierene er tydeligere i jobbsøkerfasen enn i selve arbeidsforholdet. Samtidig rapporterer en relativt stor andel at de har opplevd fordeler knyttet til sin etnisitet, noe som indikerer at erfaringene deres er varierte.

Medarbeiderundersøkelse for å kartlegge risikoer og hindre

ARP-gruppen gjennomførte en medarbeiderundersøkelse i administrasjonen våren 2025. I undersøkelsen ble alle fast ansatte og studenter i deltidsstillinger (se Om arbeidsstyrken i Econa) invitert til å beskrive forholdene internt mtp. likestilling og diskriminering i året som har gått, og komme med innspill på hvor vi kan forbedre oss. Dette er i tråd med firestegs-metoden for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, og omfatter personalområdene som må være omfattet ifølge loven.⁶

Undersøkelsen var anonym, men på grunn av få ansatte må den regnes som konfidensiell. Resultatene vil ikke brukes til å sette en score på hvor bra Econa gjør det innen likestilling og mangfold, men heller gi ARP-gruppen og ledelsen en pekepinn på hvor vi har forbedringspotensial i administrasjonen. De ansatte ble oppfordret til å utdype svarene sine, noe flere valgte å gjøre.

⁵ Rapporten, mangfoldsvettreglene og opptak fra frokostmøte om temaet ligger [her](#).

⁶ Personalområdene som er beskrevet i loven er rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i ens virksomhet.

Identifiserte risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

ARP-kartleggingen viste at de aller fleste ansatte opplever at Econa fremmer **likestilling, inkludering og mangfold** internt. Kulturen blir beskrevet som åpen, inkluderende og med takhøyde, ærlighet og bred representasjon i diskusjoner. Samtidig blir det påpekt at søkelyset på etnisk og kulturelt mangfold har dominert vår agenda, med et ønske om en bredere tilnærming – f.eks. ved å legge bedre til rette for aldersmangfold.

I **lønnsfastsettelsen** er oppfattelsen blant de aller fleste at diskriminering ikke forekommer, samtidig som en betydelig andel har svart «vet ikke». Det fremstår noe uklart om lønnsfastsettelsen skjer i tråd med lønnspolitikken (se fotnote 1), noe som kan være fordi flere ikke kjenner godt nok til denne eller opplever at den er vanskelig å tolke og anvende i praksis.

Hva angår **karriereutvikling**, sier en majoritet at de i svært liten grad opplever hindre som har med diskriminering å gjøre. Imidlertid blir det påpekt at tiltak for å bedre kjønnsbalanse i favør menn kan oppfattes som diskriminering av mer kvalifiserte kvinner. Noen ansatte opplever også at livssituasjonen man er i påvirker hvilke roller og oppgaver man blir vurdert til.

Hva angår **tilrettelegging**, er de aller fleste tilfredse. Det blir trukket frem at fleksibiliteten rundt arbeidstider er god og at Econa tilrettelegger ved behov. Samtidig blir det påpekt at noen ledere er bedre enn andre til å legge til rette for god livsfasepolitikk. Av konkrete forslag til tilrettelegging, er det enkelte som trekker frem at alkoholfrie alternativer ved sosiale sammenkomster samt hensyn til allergener trenger forbedring.

Når det kommer til **rekruttering** mener de fleste at prosessene er rettferdige og inkluderende, samtidig som flere kommenterer at de er usikre og ikke har innsyn i disse. Det blir også kommentert at prosessene er lukkede og ikke alle utlysninger informeres om internt.

Tiltak og handlingsplan

Etter å ha gjennomført den kvantitative kartleggingen av likestillingssituasjonen (del 1) og analysert resultatene fra medarbeiderundersøkelsen om opplevd inkludering (del 2), vil ARP-gruppen innlede en dialog med ledergruppen. Vi ønsker å sette konkrete mål og tiltak for 2026. Denne prosessen omfatter:

- Resultatgjennomgang med ledelsen: ARP-gruppen presenterer hovedfunn og identifiserte forbedringsområder i medarbeiderundersøkelse.
- Styrevedtak: I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 26 c skal styret «sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles...».
- Mål og tiltak: I samarbeid med ledelsen definerer vi mål med konkrete tiltak for 2026.
- Oppfølging: Vi legger en tidslinje for gjennomføring av tiltak i 2026, samt ny runde med rapportering for 2025.

Med dette sikrer vi at kartleggingsfunnene følges opp systematisk, og at våre tiltak har reell effekt på likestilling og inkludering i Econa.