



# Likestillingsredegjørelse 2025

# Innholdsfortegnelse

<b>Mangfold, likestilling og inkludering.....</b>	<b>3</b>
Om likestillingsredegjørelsen.....	3
Om Econa .....	3
<b>1 Kartlegging av likestilling mellom kjønnene.....</b>	<b>4</b>
1.1 Om arbeidsstyrken i Econa.....	4
1.2 Lønn, kollektive forhandlinger og opplæring.....	5
<b>2 Vårt arbeid med likestilling og mot diskriminering.....</b>	<b>6</b>
2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder .....	6
2.2 Medarbeiderkartlegging.....	8
2.3 Tiltak .....	8
2.4 Videre arbeid .....	8

# Mangfold, likestilling og inkludering

**Mangfold, inkludering og likestilling er ikke bare en ambisjon for oss som fagforening – det er en forventning vi stiller til arbeidslivet vi representerer. 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. Dette er Econas andre 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. Det skal utarbeides en skriftlig redegjørelse som dokumenterer disse aktivitetene og effekten av dem.

I 2025 gjennomførte Econa sin første fulle runde med ARP. En dedikert ARP-gruppe bestående av HR-ansvarlig, leder for bærekraft og representanter fra alle avdelingene – totalt fem personer – har drevet arbeidet. Gruppen kartla kjønnslikestillingen i administrasjonen (se del 1) og gjennomførte en anonym medarbeiderundersøkelse for å identifisere risikoer og hindre (se del 2). Basert på funnene vedtok ledelsen tiltak på fire områder (se pkt. 2.3).

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 over 33.000 arbeidstakere med mastergrad og studenter innen økonomisk-administrative fag. Vi jobber for å skape verdi for våre medlemmer gjennom lønns- og karriererådgivning, juridisk rådgivning, faglig oppdatering og politisk interessearbeid. Econa er medlem i hovedsammenslutningen Akademikerne. Foreningen består av representantskap, hovedstyre, valgkomité, tre utvalg, 14 lokalavdelinger og en administrasjon.<sup>1</sup>



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

**Nina Riibe**  
Administrerende direktør, Econa

<sup>1</sup> 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, fordelt på stillingskategori. Lønnskartleggingen viser at forskjellene er marginale på tvers av kategoriene. Det er imidlertid variasjoner innad i noen kategorier, som i all hovedsak skyldes stillingsinnhold og ansvarsområde.

## 1.1 Om arbeidsstyrken i Econa

Ved utgangen av 2025 bestod arbeidsstyrken i Econa av 44 fast ansatte, seks studenter i deltidsstillinger og tre studenter i et eksternt engasjement, samt én midlertidig ansatt (tabell 1). Det er ingen tilfeller av ufrivillig deltidsansatte.

Kontraktstype	Antall kvinner	Antall menn	Antall ansatte
Fulltid	27	17	44
Deltid*	5	4	9
Midlertidig	1	0	1
<i>Totalt antall ansatte</i>	<i>33</i>	<i>21</i>	<i>54</i>

Tabell 1: Oversikt over arbeidsstyrken i Econa ved utgangen av 2025. \*Deltid inkluderer studenter i deltidsstillinger og eksternt engasjement.

Den samlede kjønnsfordelingen i administrasjonen var 61 prosent kvinner og 39 prosent menn (se tabell 2). Ledergruppen bestod av tre kvinner og to menn ved utgangen av 2025, etter at avdelingene for økonomi og IT ble slått sammen. Gjennom mesteparten av året var fordelingen tre kvinner og tre menn. Kvinneandelen på ledelsesnivå var dermed 60 prosent ved årets slutt. Den utvidede ledergruppen inkluderer i tillegg tre seksjonsledere, der alle tre er kvinner.

Kjønn	Antall ansatte
Mann	21
Kvinne	33
Annet/ikke rapportert	–
<i>Totalt antall ansatte</i>	<i>54</i>
<i>Turnover</i>	<i>6,8 %</i>

Tabell 2: Kjønnsfordeling og turnover i administrasjonen ved utgangen av 2025.

## Uttak av foreldrepermisjon i 2025

Det har vært uttak av foreldrepermisjon blant ansatte i 2025. På grunn av det lave antallet ansatte dette gjelder, publiseres verken fordeling eller varighet av permisjonene, da anonymitet ikke kan garanteres.

## 1.2 Lønn, kollektive forhandlinger og opplæring

Fra 1. januar 2025 er alle ansatte i Econa plassert i fire stillingsnivåer: student, konsulent, rådgiver og senior. Inndelingen gir et tydeligere grunnlag for lønnsfastsettelse og karriereutvikling. Lønnskartleggingen er gjennomført i tråd med ARP og er oppsummert i tabell 3. Tabellen viser at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er marginale på tvers av stillingsnivåene:

- Blant studentene er lønnsforskjellene små og kan forklares med ulik ansettelseslengde.
- Konsulentgruppen består utelukkende av kvinner, og det foreligger derfor ikke sammenlignbare tall for denne kategorien.
- Blant rådgiverne er lønnsforskjellene marginale. Variasjoner innad i gruppen skyldes stillingsinnhold og ansvarsområde, ikke kjønn.
- Senior-kategorien er den mest sammensatte, med roller som ledere, mellomledere, fagansvarlige og seniorrådgivere. Lønnsforskjellene forklares av variasjoner i rolle og ansvar.

Stillingskategori	Kvinner lønn i % av menns	ANTALL KVINNER	ANTALL MENN
Senior	103 %	13	7
Rådgiver	103 %	11	8
Konsulent	– (kun kvinner)	5	
Student	106 %	2	4

Tabell 3: Kvinner lønn i prosent av menns lønn, fordelt på stillingsnivå, i Econas administrasjon ved utgangen av 2025. Omfatter 50 ansatte; en midlertidig ansatt og tre studenter i eksternt engasjement inngår ikke.

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.

Alle ansatte har en årlig kompetanseutviklingspott på 25 000 kroner, og alle nyansatte gjennomgår en onboarding. I 2025 innførte Econa felles retningslinjer for intern kompetanseheving, som legger grunnlag for bedre måling og oppfølging av kompetanseutvikling fremover.

## 2 Vårt arbeid med likestilling og mot diskriminering

Econa arbeider for likestilling og mot diskriminering gjennom klare prinsipper, prosedyrer og standarder. Arbeidet er forankret i bærekraftsstrategien for 2026–29, der «et arbeidsliv som fungerer for alle» er ett av tre strategiske fokusområder, og der et overordnet mål som arbeidsgiver er å sikre like muligheter for alle ansatte.

### 2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder

#### Bærekraftsstrategi og strategiske mål

Likestilling og mangfold er integrert i Econas bærekraftsstrategi for 2026–29 under fokusområdet «et arbeidsliv som fungerer for alle». Som arbeidsgiver er et overordnet mål å gå foran med et godt eksempel – med like muligheter for alle ansatte og bærekraft forankret i styring og beslutninger.

#### Samfunnspolitiske plattform

I Econas samfunnspolitiske plattform for perioden 2025–28 er mangfold og inkludering i arbeidslivet et prioritert tema.<sup>2</sup> Plattformen slår fast at:

- En arbeidsplass med mennesker med ulik bakgrunn, alder, kulturell forståelse, språk og kjønn blir mer mangfoldig. Mangfold er et konkurransefortrinn og en drivkraft for innovasjon.
- Mangfold handler om mer enn kjønnsbalanse – ingen skal forskjellsbehandles for hvem de er eller hva de tror på.
- Arbeidsgiver bør legge til rette for arbeidstakere i ulike livsfaser, med forutsigbare ordninger og fleksibilitet. Arbeidsgiver bør gjennomføre 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.

---

<sup>2</sup> Les om kapittel 1 om hvordan Econa jobber for et ryddig arbeidsliv [her](#).

## Etiske retningslinjer

Econa har vedtatt etiske retningslinjer for egne ansatte og alle som opptrer i Econa-sammenheng, herunder frivillige, tillitsvalgte og styrende organer. Retningslinjene inkluderer nulltoleranse for diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, religion, alder og seksuell orientering.

## Mangfoldsvettregler

I samarbeid med Oslo Economics lanserte Econa i 2024 en rapport om etnisk og kulturell mangfold blant økonomer.<sup>3</sup> Rapporten resulterte i syv «mangfoldsvettregler» – et praktisk verktøy for et mer mangfoldig arbeidsliv – som Econa etterstreber å følge selv og deler med arbeidsgivere i hele landet.



**econa** osloeconomics

### 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 magefølelsen ved vurdering av kandidater**
  - Vurder kandidater etter objektive, forhåndsbestemte kriterier for kompetanse
  - Ha søkelys på mangfold gjennom hele rekrutteringsprosessen – fra utlysning til ansettelse
- 5 Strukturert 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

### Mangfoldsvett:

Econas mangfoldsvettregler som ble utarbeidet i samarbeid med Oslo Economics i 2024.<sup>4</sup>

## Varsling

Econa har en HMS-håndbok med rutiner for konflikthåndtering og varsling av kritikkverdige forhold for egne ansatte. I tillegg har Econa en varslingsveileder som gir medlemmer, tillitsvalgte og frivillige mulighet til å melde fra om kritikkverdige forhold i organisasjonen.<sup>5</sup> Det er opprettet fire varslingskontakter i administrasjonen. I 2025 ble det ikke registrert bekreftede hendelser knyttet til diskriminering, tvangsarbeid, barnarbeid eller menneskehandel.

<sup>3</sup> Rapporten kan leses [her](#).

<sup>4</sup> Les mangfoldsvettreglene [her](#).

<sup>5</sup> Les Econas rutine for varsling av kritikkverdige forhold [her](#).

## 2.2 Medarbeiderkartlegging

ARP-gruppen gjennomførte en anonym medarbeiderkartlegging blant alle fast ansatte og studenter i deltidsstillinger våren 2025. Kartleggingen dekker personalområdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, i tråd med lovkravene. Resultatene ble presentert for ledergruppen og for hele administrasjonen høsten 2025.

Kartleggingen viser at de fleste ansatte opplever Econa som en inkluderende arbeidsplass med god kjønnsbalanse og takhøyde. Det ble samtidig identifisert forbedringspotensial på fire områder: lønnspraksis og kommunikasjon rundt lønnsfastsettelse, karriereutvikling og tilrettelegging ved ulike livsfaser, tilrettelegging ved arrangementer, og intern informasjonsflyt ved rekruttering. Ledelsen vedtok tiltak på alle disse områdene.

## 2.3 Tiltak

Basert på lønns- og medarbeiderkartleggingen vedtok ledelsen følgende tiltak i 2025, som skal følges opp i 2026:

**Lønn:** Etablere en tydelig årsstruktur med faste tidspunkter for medarbeidersamtale og lønnsamtale, og styrke informasjonen om lønnspolitikken og hvordan den praktiseres.

**Karriereutvikling:** Innføre felles retningslinjer for intern kompetanseheving og en felles praksis for tilrettelegging ved ulike livsfaser og livshendelser.

**Tilrettelegging:** Etablere rutine for å sikre systematisk hensyn til allergier, religiøse behov og alkoholfrie alternativer ved arrangementer.

**Rekruttering:** Bedre intern informasjonsflyt før utlysning av stillinger, og integrere mangfoldsvettreglene i rekrutteringsprosesser.

## 2.4 Videre arbeid

Høsten 2026 forankres arbeidet med ARP i Econas arbeidsmiljøutvalg (AMU), som overtar rollen ARP-gruppen har hatt. Leder for bærekraft fortsetter å lede prosessen og bruker AMU som sparringspartner. Vi vil gjennomgå status for tiltakene fra 2025 og starte forberedelsene til en ny medarbeiderkartlegging, som gjennomføres i 2027.

