

Signing Information

Page 1/1



Åpenhetsloven_Econa_redegjørelse.pdf

Name:	Method:	Time:
Haug, Jarle	BANKID	2025-06-18 12:14:09
Zeiler, Simen	BANKID	2025-06-18 13:41:17
Blofeld, Anja Marie Stenehjøm	BANKID	2025-06-18 13:40:27
Solberg, Alanna Sharlene Z	BANKID	2025-06-18 14:33:06
Kringlebotn, Marianne	BANKID	2025-06-18 14:34:29
Henjesand, Inge Jan	BANKID	2025-06-23 10:50:26
Nilsen, Trude	BANKID	2025-06-19 18:21:28
Sandven, Haakon C	BANKID	2025-06-18 12:16:53
Pedersen, Kristie	BANKID	2025-06-18 12:31:59
Ramskjell, Siv Katrin	BANKID	2025-06-23 11:11:32



This document is electronically sealed and contains electronic signatures

Document ID:6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger iht. åpenhetsloven for Econa

Gjelder perioden 1.1–31.12.2024

Vedtatt av Econas hovedstyre 11. juni 2025

Innledning

Formålet med den norske åpenhetsloven som trådte i kraft 1. juli 2022 er at norske selskaper skal jobbe for anstendige arbeidsforhold og etterlevelse av menneskerettigheter i sine leverandørkjeder. Alle virksomheter som omfattes av loven er pålagt å utføre aktsomhetsvurderinger, og å redegjøre for disse årlig. Econa publiserer redegjørelsen for aktsomhetsvurderingene i henhold til åpenhetsloven på våre nettsider.

Econas organisering

Econa er interesse- og arbeidstakerorganisasjonen for økonomer, siviløkonomer og studenter innen økonomisk-administrative fag. Per juni 2025 har vi i overkant av 31.000 medlemmer. Econa er en del av hovedsammenslutningen Akademikerne.

Representantskapet er Econas høyeste organ og har blant annet ansvar for foreningens strategi og for å påse at medlemsnyttens maksimeres. Representantskapet består av totalt 48 medlemmer, hvorav 24 medlemmer velges direkte av medlemmene i landets fire regioner, seks studentrepresentanter, samt 18 ledere og representanter fra våre 14 lokalavdelinger. Representantskapsmøte avholdes en gang i året.

Hovedstyret leder foreningens virksomhet, forvalte dens midler og fastsetter og følge opp mål, planer og budsjetter. Det er hovedstyret som ansetter foreningens administrerende direktør og formulerer stillingens oppgaver og fullmakter. I henhold til Econas vedtekter består hovedstyret av en leder, to til fire styremedlemmer, leder og nestleder av studentutvalget, leder av lønns- og arbeidslivsutvalget, leder av fagutvalget, samt et medlem valgt av og blant de ansatte i foreningens administrasjon.

Econas **administrasjon** ligger i Oslo og har 50 ansatte. Som arbeidsplass jobber Econa for et inkluderende arbeidsliv, og er registrert IA-bedrift.

Forankring av ansvaret

Arbeidet med å sikre etterlevelse av åpenhetsloven er forankret i ledelsen, og administrerende direktør har utpekt en person som har et særskilt ansvar for å følge opp arbeidet. Det formelle ansvaret ligger hos hovedstyret.

Som et ledd i arbeidet med å etterleve kravene i åpenhetsloven, har Econa etablert etiske regler for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Interne forhold

Econa har et **arbeidsmiljøutvalg (AMU)** som møtes regelmessig for å følge opp viktige oppgaver. Arbeidsmiljøutvalget skal virke for gjennomføring av et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og nøye følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd.

I tillegg til AMU har Econa **verneombud**, **personvernombud** og en **personalforening**. Våre rutiner for varsling av kritikkverdige forhold er nylig oppdatert, og vi arbeider aktivt med å etablere en anonym varslingskanal som også inkluderer frivilligheten.

Nytt siden forrige redegjørelse på åpenhetsloven er at Econa nå omfattes av **aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)** for likestilling og mot diskriminering i egen drift, med virkning fra rapporteringsåret 2024. I den forbindelse er det opprettet en intern **ARP-gruppe** som skal kartlegge både kjønnslikestillingen internt og ansattes oppfatninger av organisasjonens arbeid for likestilling og mot diskriminering.

I Econa er hovedregelen at arbeidstakere ansettes **fast og i heltidsstilling**, med mindre behovet tilsier at det er hensiktsmessig og nødvendig å ansette midlertidig eller i deltidsstilling. I Econa har flere ansatte **ledende og særlig uavhengige stillinger**. Bruken av slike stillinger kan medføre iboende risikoer, spesielt høy arbeidsmengde, noe som kan føre til belastningsskader og utbrenthet blant våre ansatte.

For å håndtere risikoene knyttet til arbeidsmengde og stillingsbruk, gjennomfører vi regelmessige **evalueringer av arbeidsmengden** og sørger for støtte gjennom fleksible arbeidstider og mulighet for hjemmekontor. Per i dag er det ingen automatisk varsling i timeføringssystemet som varslar arbeidstaker og eventuelt nærmeste leder dersom maks antall overtidstimer eller fleksisaldo nærmer seg. Dette har blitt spilt inn som et ønske til leverandøren. HR orienterer mellomledere om ansattes fleksitidssaldo to ganger i året for å oppfordre til å lage en avspaseringsplan ved behov. Ansatte med særlig uavhengig stilling har også mulighet til å benytte det samme timeføringssystemet som et verktøy for å sikre både seg selv og lederen oversikt over antall timer, dersom de ønsker det. AMU skal årlig gjennomgå bruken av ledende og særlig uavhengige stillinger, deltid og midlertidig ansettelse, samt innleie, selvstendige oppdragstakere og tjenestekjøp som påvirker bemanningen. Videre har ansatte som har vært ansatt midlertidig eller i deltidsstilling i mer enn seks måneder rett til å be om en mer forutsigbar og trygg ansettelsesform.

Econa ser **et potensial for økt mangfold** både i administrasjonen og blant frivillige. Derfor vil vi evaluere våre rekrutterings- og ansettelsesprosesser, med spesielt fokus på å benytte flere og alternative rekrutteringsplattformer for å nå et bredere kandidat-spekter. Ved å utvide kanalene for kandidattiltrekking, ønsker vi å tiltrekke et mer mangfoldig utvalg søkere. Som nevnt er administrasjonen i ferd med å etablere **en prosess rundt ARP** som fra 2026 skal munne ut i konkrete mål og tiltak innen mangfold og inkludering.

Aktsomhetsvurderinger

Econa har etablert en prosess for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetsloven. I de to første redegjørelsene våre, for 2022 og 2023, var vi i kontakt med et utvalg leverandører og forretningspartnere innen markedsmateriell, IT-utstyr, digital utvikling, samt eiendom som hadde høy risiko i vår risikovurdering.

I 2024 har vi valgt å sette søkelys på en av våre mest vesentlige påvirkninger, nemlig store arrangementer. Denne sektoren – som inkluderer hotell, restaurant, catering og eventproduksjon – er allment ansett å ha forhøyet risiko for dårlige lønns- og arbeidsvilkår. Sektoren en av våre mest vesentlige innkjøpsområder, og vi har stor mulighet til å gjøre en positiv forskjell. Som fagforening har vi et særskilt ansvar for å sikre at arbeidsforholdene er anstendige og rettferdige. Ved å rette søkelyset mot denne bransjen, kan vi bidra til å fremme gode arbeidsforhold i en sektor der vi vet at vår innsats kan ha stor effekt.

Leverandørene/forretningspartnerne som er valgt ut er tilknyttet våre største arrangementer og konferanser gjennom året, herunder Econa-forum, NM i økonomi, fagkonferansen «Oppdatert eller utdatert», representantskapsmøte, studentkonferanse og representantskapsmøte.

Spørsmålene vi har stilt til leverandørene handler om hvordan de sørger for klare arbeidsvilkår gjennom forståelige kontrakter, hvilke tariffavtaler som gjelder og hvordan de formidles, samt at renholdsansatte får lovlige avtaler og lønn. Videre dekker de rutiner for arbeidstid, hviletid og overtidsregistrering og -avlønning, systemer for å verifisere skjenkemyndighet og kompetanse, samt dokumentasjon på korrekte skatte- og avgiftsinnbetalinger.

Generelt viser aktsomhetsvurderingene at:

- 1) De utvalgte hotelleverandørene har etablerte systemer for avtaler, tariff og arbeidsvilkår, men sentrale dokumenter er bare tilgjengelige på norsk og engelsk. Det krever høyere språknivå enn dagligtale å forstå kritisk informasjon i juridiske dokumenter, og mange ansatte har trolig ikke tilstrekkelige engelskkunnskaper til å forstå arbeidsavtaler fullt ut. Econa planlegger å følge opp leverandørene på behovet for å oversette sentrale dokumenter til morsmål for medarbeidergrupper som utgjør over fem prosent.
- 2) Den utvalgte arrangementsleverandøren stiller overordnede krav til underleverandører, men det er uklart hvordan etterlevelsen av disse kravene kontrolleres. Econa vil følge opp leverandøren på rutiner for å sikre at kontraktskrav overholdes hos underleverandører.

Tiltak

Econas administrasjon skal frem til neste rapportering følge opp nye leverandører og Econas administrasjon skal frem til neste rapportering følge opp leverandører og forretningspartnere i hotell-, restaurant-, catering- og eventsektoren.

Administrasjonen vil fortsette å følge opp leverandører og forretningspartnere i de mest risikoutsatte bransjesektorene gjennom spørsmål på e-post og eventuelt dialogmøter. I tillegg til dette vil vi gjennomgå kontraktsbetingelsene for å sikre at de er i tråd med våre etiske krav og risikovurderinger, samt vurdere å stille egne etiske krav til leverandørene våre, og sørge for at de er klar over disse kravene.

I 2025 utarbeider administrasjonen **etiske retningslinjer** for ansatte, styremedlemmer og andre som representerer Econa, samt etablerer **sosiale kontraktskrav** – krav til lønns- og arbeidsvilkår – som legges ved nye kontrakter med leverandører og forretningspartnere.

System for å håndtere informasjonsplikten

Econa har etablert en rutine for å håndtere forespørsler om informasjon med tanke på hvordan organisasjonen etterlever åpenhetsloven, samt hvordan faktiske og potensielle konsekvenser som kartlagt i selskapets aktsomhetsvurderinger håndteres.

Econa skal på en forsvarlig måte ta imot skriftlige forespørsler om informasjon og fordele ansvaret for behandling av forespørsler internt. Som hovedregel skal Econa svare på henvendelser innen fristen på 3 (tre) uker.

Alle henvendelser i forbindelse med åpenhetsloven sendes til **aapenhetsloven@econa.no**.

Åpenhetsloven_Econa_redegjørelse.pdf

Name
Henjesand, Inge Jan
Date
2025-06-23
Document ID
6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4
Identification
 **Henjesand, Inge Jan**

Name
Kringlebotn, Marianne
Date
2025-06-18
Document ID
6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4
Identification
 **Kringlebotn, Marianne**

Name
Solberg, Alanna Sharlene Z
Date
2025-06-18
Document ID
6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4
Identification
 **Solberg, Alanna Sharlene Z**

Name
Blofeld, Anja Marie Stenehjem
Date
2025-06-18
Document ID
6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4
Identification
 **Blofeld, Anja Marie Stenehjem**

Name
Haug, Jarle
Date
2025-06-18
Document ID
6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4
Identification
 **Haug, Jarle**

Name
Ramskjell, Siv Katrin
Date
2025-06-23
Document ID
6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4
Identification
 **Ramskjell, Siv Katrin**

Name
Pedersen, Kristie
Date
2025-06-18
Document ID
6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4
Identification
 **Pedersen, Kristie**

Name
Sandven, Haakon C
Date
2025-06-18
Document ID
6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4
Identification
 **Sandven, Haakon C**



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))

Name
Nilsen, Trude

Date
2025-06-19

Document ID
6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4

Identification
 **bankID** Nilsen, Trude

Name
Zeiler, Simen

Date
2025-06-18

Document ID
6db3e105-ee54-4508-b11e-751f4d8a34d4

Identification
 **bankID** Zeiler, Simen



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))