Våre aktsomhets-vurderinger

Oslo Economics arbeid med menneskerettigheter og ansvarlige arbeidsforhold

oslo**economics**



Oslo Economics retningslinjer for ansvarlig forretningsdrift

1. Oslo Economics skal gjennom vår virksomhet bidra til bedre beslutninger i samfunnet gjennom å benytte, utvikle og formidle fagkunnskap om samfunnsøkonomiske problemstillinger til våre kunder og til samfunnet for øvrig. Vårt arbeid preges av høy faglig integritet.
2. Oslo Economics skal gjennom vår virksomhet utvikle våre ansatte gjennom å sikre anstendige, likestilte og konkurransedyktige arbeidsvilkår, et godt og mangfoldig arbeidsmiljø og muligheter for faglig og menneskelig utvikling.
3. Oslo Economics sin forretningsdrift skal unngå å medvirke til korrupsjon, krenkelse av menneskerettigheter, dårlige arbeidsforhold eller skadevirkninger for forbrukere, lokalsamfunn og miljø, både i egen virksomhet og gjennom forretningsforbindelser.
4. Oslo Economics skal gjennom vår forretningsvirksomhet ha en ansvarlig tilnærming gjennom å foreta aktsomhetsvurderinger av potensielle negative konsekvenser for samfunnet. Aktsomhetsvurderingene følges opp av relevante tiltak.

**Oslo Economics' retningslinjer for ansvarlig forretningsdrift baserer seg på OECDs retningslinjer om å unngå skade og gjennomføre aktsomhetsvurderinger, i tillegg til våre egne faglige prinsipper og mål med virksomheten.*

Analyse av potensielle negative konsekvenser

Kriterium	Risiko	Aktsomhetsvurdering
Overordnet for virksomheten	Svært lav	Overordnet anser vi at Oslo Economics har svært lav risiko for å direkte bidra til negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
Direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet	Svært lav	Vi driver utrednings- og konsulentvirksomhet som gjennomføres av ansatte med høy kompetanse og stor mobilitet på arbeidsmarkedet. Vi anser risikoen for at vi gjennom denne virksomheten skaper negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold som svært lav.
Direkte knyttet til virksomhetens produkter eller tjenester	Svært lav	Våre produkter er utredninger, analyser, rapporter og annen konsulentbistand. Våre kunder er i all hovedsak norske myndigheter, interesseorganisasjoner og større norske selskaper. Våre produkter utarbeides med høy faglig integritet der våre vurderinger skal stå seg. Vi anser det som svært lav risiko for at disse produktene kan brukes til å krenke menneskerettigheter eller arbeidsforhold.
Direkte knyttet til virksomheten gjennom leverandørkjeder	Svært lav	Våre underleverandører er i all hovedsak norske utredningsmiljøer og forskningsinstitusjoner, og i noen sammenhenger enkeltpersonforetak. Vi anser at det er svært lav risiko for at disse bidrar til negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidsforhold. Kun unntaksvis samarbeider vi med utredningsmiljø i utlandet.
Direkte knyttet til virksomheten gjennom forretningspartnere	Lav	Våre forretningspartnere for øvrig er leverandører av revisjons- og regnskapstjenester, IT-tjenester, renholdstjenester, leverandører av dagligvarer, kaffe og kontorrekvisita. Vi kjøper også inn it-utstyr. Det foreligger en generell markedsrisiko for at det oppstår påvirkning på menneskerettigheter i grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos en av våre forretningspartnere. Vi antar at vår virksomhet er utsatt for den samme risikoen som andre som kjøper inn it-utstyr eller dagligvarer fra aktører som har virksomhet i utlandet.

Tiltak for å unngå negative konsekvenser

Kriterium	Aktsomhetsvurdering
Overordnet for virksomheten	• Bevissthet om Oslo Economics sine retningslinjer for ansvarlig forretningsdrift i hele virksomheten. Partnere har hovedansvar, men samtlige ansatte skal kjenne til retningslinjene.
Direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet	• Sikre at alle ansatte har gode og konkurransedyktig arbeidsvilkår, og at alle relevante regelverk på arbeidsplassen følges. • Jobbe for at Oslo Economics har et arbeidsmiljø preget av trivsel og god kultur og at alle ansatte kan bidra som den de er, med sin unike kompetanse, sine ideer og perspektiver. • Gi ansatte rom for å jobbe med oppdrag som passer deres kompetanseprofil og faglige interesser. Det skal være lav terskel for å takke nei til oppdrag dersom personlig overbevisning tilsier det.
Direkte knyttet til virksomhetens produkter eller tjenester	• Faglig integritet ved gjennomføring av oppdrag. • Alltid vurdere mandatet for utredninger, og hvordan analysen vil benyttes av oppdragsgiver i etterkant. • Takke nei til utredningsoppdrag hvor oppdragsgiver kan tenkes å bruke utredningen for å legitimere virksomhet som bryter med menneskerettigheter eller som ikke har anstendige arbeidsforhold.
Direkte knyttet til virksomheten gjennom leverandørkjeder	• Fortsette å samarbeide med anerkjente utredningsmiljø og forskningsinstitusjoner der det lar seg gjøre. • Ved bruk av samarbeidspartnere i utlandet, skal man gjøre en konkret vurdering av om det er forhold ved landet samarbeidspartner arbeider i som gir grunn til å gjøre tiltak for å sikre at menneskerettigheter og grunnleggende arbeidsforhold i verdikjeden blir opprettholdt.
Direkte knyttet til virksomheten gjennom forretningspartnere	• Kjøp av varer til egen drift fra anerkjente leverandører • Kjøp av it-utstyr og it-systemer fra velrennomerte og etablerte leverandører som har egne systemer for kontroll og oppfølging av menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden. Dersom mulig, unngå direkteanskaffelser fra utenlandske selskaper vi ikke kjenner.

Mål og tiltak

Oslo Economics arbeid med likestilling og mangfold



oslo**economics**

OEs rapportering på likestilling og diskriminering

Oslo Economics har mål om en god kjønnsbalanse, på alle stillingsnivåer. Vi jobber kontinuerlig med dette både gjennom rekruttering, fastsettelse av lønn og arbeidsvilkår, vurderinger om forfremmelse og utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Oslo Economics AS har som målsetning om at selskapets ansatte skal reflektere befolkningen, og ønsker å rekruttere mangfoldig. Oslo Economics har nulltoleranse for diskriminering som følge av kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, religion eller livssyn, og har etablerte rutiner for varsling.

Oslo Economics har nedsatt et likestillings- og diskrimineringsutvalg som har som formål å påse at våre målsettinger innen området ivaretas, og at arbeidet for å nå målene evalueres og eventuelt forbedres. Utvalget består av representanter fra ledelse, rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte representanter blant de ansatte. Dette dekker hele OEs virksomhet og alle de relevante personalområdene. Utvalget har minimum ett fast møtepunkt årlig og har ansvar for å

- Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
- Analysere årsaker til identifiserte risikoer, og foreslå tiltak for å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold
- Evaluere resultatet og foreslå forbedringspunkter
- Dokumentere arbeidet, samt gjeldende mål, identifiserte risikoer og forslag til tiltak

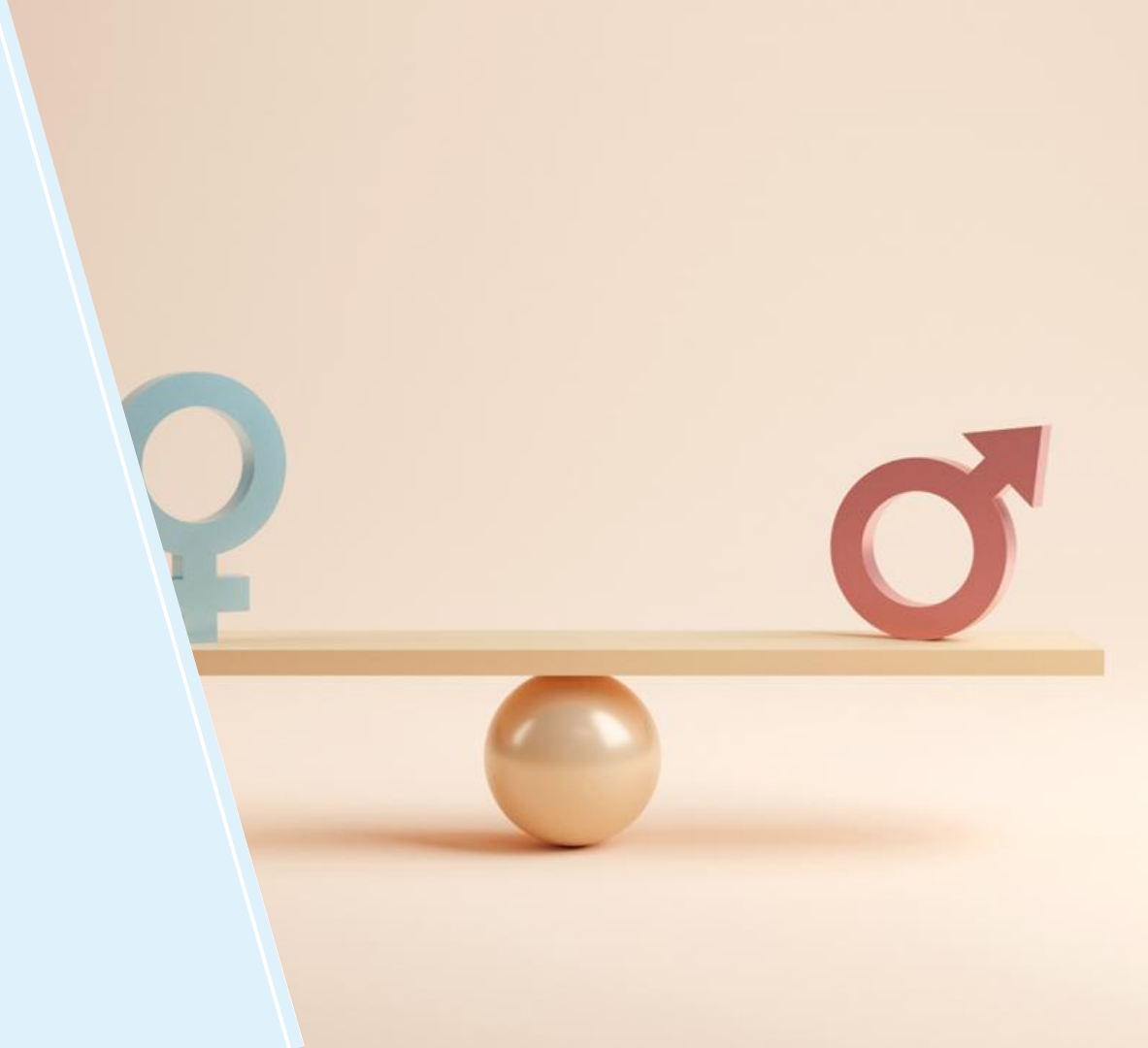
Oslo Economics har gjennomført en helhetlig risikovurdering og på bakgrunn av denne utarbeidet en handlingsplan for likestilling og arbeid mot diskriminering:

OEs Handlingsplan for å sikre likestilling og hindre diskriminering

Mål	Risiko	Tiltak	Ansvar
OE ønsker en god kjønnsbalanse på alle stillingsnivå, og skal gi begge kjønn like muligheter når det gjelder kompetanseutvikling, lønn, fleksibilitet og avansemuligheter	• Forskjellsbehandling mellom kvinner og menn ved rekruttering, opprykk, lønnsfastsettelse, permisjon, tilbud om kurs mm.	• OE har strukturer for å sikre likebehandling av ansatte på samme stillingsnivå, gjennom bruk av lønnsspenn per stillingsnivå, og vurderinger av opprykk og bonusutbetaling basert på objektive kriterier • OE har stor bevissthet om likebehandling av ansatte med tilsvarende erfaring ved lønnsfastsettelse for nyansatte og ved opprykk • OE legger til rette for at alle kan ta foreldrepermisjon, og har permisjonsordning med full lønn opp til 8G	Partnere, rekrutterings-ansvarlig og verneombud
OE har målsetning om at selskapets ansatte skal reflektere befolkningen, og ønsker å rekruttere mangfoldig	• Få kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn, eller få minoritetsspråklige søkere med gode norskkunnskaper • Søkere med minoritets-bakgrunn innkalles ikke til intervju eller prioriteres ikke for ansettelse	• OE har aktiv holdning til å sikre mangfold gjennom rekrutteringsarbeidet • Kvalifiserte kandidater med minoritetsbakgrunn innkalles til intervju	Partnere og rekrutterings-ansvarlig
OE skal beskytte ansatte mot alle former for diskriminering og trakassering	• Tilfeller av diskriminering eller trakassering • At varsler om diskriminering eller trakassering ikke håndteres på forsvarlig måte.	• OE har nulltoleranse for diskriminering basert på kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet, nasjonal opprinnelse, hudfarge, religion eller livssyn • OE har nulltoleranse for seksuell trakassering på arbeidsplassen • OE har verneombud som velges av de ansatte, og det er utarbeidet rutiner for varsling	Partnere og verneombud

Resultater av kartlegging

Redegjørelse for faktisk tilstand for kjønnslikestilling



oslo**economics**

Kjønns- og lønnsbalanse på ulike stillingsnivåer (nov. 2026)

	Andel menn (i %)	Andel kvinner (i %)	Antall ansatte	Snittlønn kvinner i prosent av snittlønn menn (fastlønn)
Partner/Director	75	25	16	100
Senior Manager	57	43	14	99
Manager	56	44	9	99
Senior Economist	44	56	18	100
Economist	10	90	10	101
Analyst	59	41	29	100
Totalt	53	47	96	93