

# Jafnlauna- og Jafnréttisstefna Deloitte

## Markmið

Jafnréttisstefnu Deloitte er ætlað að tryggja jafnrétti kynjanna innan Deloitte.

Hún er mikilvægur liður í jafnlaunakerfi Deloitte og sett í samræmi við:

lög nr. 150/2020; Um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna

lög nr. 151/2020; Lög um stjórnarsýslu jafnréttismála

lög nr. 86/2018; Um jafna meðferð á vinnumarkaði

lög nr. 80/2019; Um kynrænt sjálfræði

Þetta felur m.a. í sér að hver starfsmaður skal metinn að eigin verðleikum og njóta sömu tækifæra í öllum þáttum starfseminnar og þar sem hugsanleugar mismununar gæti gætt vegna þátta sem alla jafna geta aðgreint fólk. Þættir sem horft er til í þessu samhengi eru t.d. öll kyn, hlutlaus kyn, aldur, fötlun, uppruni, kynhneigð, kynvitund, trúar-, lífs- og stjórnsmálaskoðanir.

Komi í ljós kynbundin mismunun innan fyrirtækisins verður henni útrýmt.

## Leiðir að markmiðum

Deloitte leitast við að gæta jafnréttis við ráðningar í störf og tilfærslur í starfi.

Greidd eru jöfn laun fyrir sömu eða jafnverðmæt og sambærileg störf þannig að enginn kynbundinn launamunur sé til staðar hjá fyrirtækinu.

Öllum starfsmönnum er jafnframt tryggður jafn aðgangur, í samræmi við kröfur starfa, að menntun og þjálfun.

Deloitte gerir starfsmönnum kleift að samþætta vinnu og einkalíf, m.a. með sveigjanlegu starfshlutfalli, tækifærum til fjarvinnu o.fl.

Foreldrar, óháð kyni eða kynvitund, eru hvattir til að sinna foreldrahlutverkinu vel, með töku fæðingarorlofs og fjarveru vegna veikinda barna.

Komið er fram við alla af virðingu og kurteisi og einelti og áreitni er ekki liðin.

Deloitte leitast við að skapa öllu starfsfólki starfsumhverfi sem laust er við einelti, kynferðilega áreitni, kynbundna áreitni og kynbundið ofbeldi.

## Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Allir starfsmenn Deloitte eiga rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að starfsumhverfi þeirra einkennis af fagmennsku, umhyggju og vellíðan.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og/eða kynbundið ofbeldi sem á sér stað gagnvart starfsfólki verður ekki liðið.

Deloitte hefur sett sér stefnu í málum sem tengjast einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og kynbundnu ofbeldi. Stefnan er sett í samræmi við lög:

Stefna þessi er sett í samræmi við

- lög nr. 150/2020; Um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna
- lög nr. 86/2018; Um jafna meðferð á vinnumarkaði
- lög nr. 80/2019; Um kynrænt sjálfræði

- reglugerð 1009/2015; Um aðgerðir gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og ofbeldi á vinnustöðum
- Stefnan hefur verið kynnt starfsmönnum og er aðgengileg öllum á innri vef fyrirtækisins.

### **Ábyrgð og eftirfylgni**

Deloitte hefur um árabíl unnið með jafnréttissjónarmið að leiðarljósi. Mannauðsstjóri vinnur að því að jafnréttisstefna sé framfylgt og leggur mat á hvort markmiðum hennar sé náð. Ábyrgð á framgangi jafnréttismála er hjá forstjóra, mannauðsstjóra og sviðsstjórum.

Jafnréttisstefna skal kynnt fyrir öllum starfsmönnum Deloitte og vera aðgengileg á innri og ytri vef félagsins .

Aðgerðaáætlun með jafnréttisstefnu skal einnig kynnt fyrir öllum starfsmönnum Deloitte og vera aðgengileg á innri vef félagsins .

Jafnréttisstefna þessi og meðfylgjandi aðgerðaáætlun nær til allrar starfsemi Deloitte á Íslandi og fer endurskoðun hennar fram að lágmarki á þriggja ára fresti.

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá 1. janúar 2021.

