

Jafnréttisáætlun Deloitte

Meginstefna

Fyllsta jafnréttis skal gætt milli kvenna og karla hjá Deloitte þannig að hver einstaklingur sé metinn að eigin verðleikum. Þetta sjónarmið er samþætt starfseminni og í heiðri haft. Á það við um alla þætti starfsemi fyrirtækisins og þætti þar sem hugsanlegrar mismununar gæti gætt vegna kynferðis eða annarra þátta sem alla jafna aðgreinir fólk. Komi í ljós kynbundin mismunun innan fyrirtækisins verður henni útrýmt.

Markmið

Markmið jafnréttisstefnu Deloitte er að viðhalda jafnri stöðu starfsmanna og jöfnum tækifærum. Mikil verðmæti felast í virkri jafnréttisstefnu því aðeins með jafnrétti tryggir Deloitte það að hafa yfir að ráða öflugustum hópi sérfræðinga hverju sinni og að hæfni, kraftar og kunnátta starfsmanna sé nýtt til fulls.

Jafnréttisáætlun Deloitte er unnin í samræmi við lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla.

Leiðir að markmiðum

Deloitte leitast við að gæta jafnréttis við ráðningar í störf og tilfærslur í starfi. Komið er fram við alla af virðingu og kurteisi og einelti og áreitni er ekki liðin. Deloitte gerir starfsmönnum kleift að samræma vinnu og einkalíf og greiðir sömu laun fyrir jafnt metin eða sömu störf. Öllum starfsmönnum er jafnframt tryggður jafn aðgangur að menntun og þjálfun.

Launakjör

Það er stefna Deloitte að uppfylla kröfur laga nr. 10/2008 og annarra krafna um að konum og körlum séu greidd jöfn laun og þau njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt og sambærileg störf þannig að enginn kynbundinn launamunur sé til staðar hjá fyrirtækinu.

Aðgerðir:

Til að uppfylla skilyrði laganna og jafnlaunastefnunnar er ákveðið verklag viðhaft við launaákvæðanir innan fyrirtækisins sem hefur það að markmiði að tryggja heildaryfirsýn yfir laun, stöðugar umbætur á launakerfinu, eftirlit með kynbundnum launamun og viðbrögð sem felast í því að leiðrétta kynbundinn launamun tafarlaust komi hann í ljós. Kynbundinn launamunur er sá óútskýrði munur á launum karla og kvenna sem eftir stendur þegar tekið hefur verið tillit til þeirra þátta sem alla jafna ákvarða laun fólks.

Deloitte hefur jafnlaunavottun BSI þessu til sönnunar skv. íslenska jafnlaunastaðlinum IST85:2012, en vottunaraðili er British Standards á Íslandi.

Ráðningar og starfsþróun

Stefnt er að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynja í hinum ýmsu stöðum innan Deloitte. Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum þegar kemur að ráðningum og starfsþróunarákvörðunum.

Aðgerðir:

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafn konum og körlum. Við nýráðningar er litið til kynjahlutfalla í sambærilegum störfum, eða eftir atvikum á viðkomandi sviði, reynist tveir umsækjendur jafnhæfir. Standi val á milli tveggja jafnhæfra einstaklinga sem sækja um auglýsta stöðu gengur sá að öðru jöfnu fyrir við ráðningu sem er af því kyni sem er í minnihluta í slíkum störfum á vinnustaðnum eða á viðkomandi sviði.

Fræðsla og þjálfun

Allir starfsmenn hafa jafna möguleika til að sækja námskeið, endurmenntun, símenntun og til að taka þátt í starfsþjálfun. Sú fræðsla sem stjórnandi metur að starfsmenn, óháð kyni, þurfi á að halda starfs síns vegna er þeim að kostnaðarlausu og á vinnutíma. Jafnframt er leitast við að veita öllum starfsmönnum sem stunda nám meðfram vinnu jafnan sveigjanleika í starfi á meðan á námi stendur, óháð kyni.

Aðgerðir:

Greina skal árlega þátttöku í endur- og símenntun eftir kyni auk þess sem starfsmönnum gefst árlega kostur á að leggja mat á jafnan möguleika til starfsþróunar í könnun sem lögð er fyrir alla starfsmenn. Skal það gert eftir hvert fjárhagsár (maí-jún) og skal því lokið fyrir lok október ár hvert.

Jafnvægi milli starfs og fjölskyldulífs

Starfsfólk Deloitte er á misjöfnum stað í lífi sínu og hefur mismunandi þarfir fyrir sveigjanleika í starfi. Deloitte vill stuðla að því að starfsfólk geti fundið gott jafnvægi milli starfs og fjölskylduábyrgðar. Því mun verða leitað leiða til að koma til móts við óskir starfsfólks um sveigjanlegan vinnutíma eða annan sveigjanleika til að jafnvægi náist. Það ræðst þó af aðstæðum hverju sinni, viðkomandi starfi og ákvæðum kjarasamnings hversu langt er hægt að ganga.

Aðgerðir:

Sem dæmi um sveigjanleika má nefna hlutastarf með möguleika á hærra starfshlutfalli á álagstímum, breytilegan upphafs- eða lokatíma vinnudags, lengri viðveru suma daga og skemmri aðra daga, fjarvinnu, hlutastarfi, minnkað starfshlutfall vegna náms eða öðru slíku. Starfsmenn skulu upplýstir um lögvarinn rétt til fæðingar- og foreldraorlofs og leitast skal við að koma til móts við óskir starfsmanna um tímabundið hlutastarf vegna endurkomu úr barnseignar- eða veikindaleyfi. Einnig skal líta á hlutastarf sem leið til að draga úr vinnu í aðdraganda starfsloka og lífeyristöku. Óski starfsfólk eftir sveigjanlegum vinnutíma skal það færa það í tal við yfirmann sinn eða mannauðsstjóra.

Öllum starfsmönnum gefst kostur á að leggja mat á samræmingu vinnu og einkalífs í reglulegum könnunum sem framkvæmdar eru nokkrum sinnum á ári og eru niðurstöður úr þeim nýttar til mats á þessum þætti.

Kynferðisleg áreitni, einelti

Koma skal fram við allt starfsfólk af virðingu og kurteisi og stuðla þannig að vinsamlegu og jákvæðu andrúmslofti í samfélagi vinnustaðarins. Kynbundin eða kynferðisleg áreitni, kynbundið ofbeldi og einelti á vinnustað er ofbeldi sem ekki líðst á vinnustaðnum.

- *Kynbundin áreitni:* Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.
- *Kynferðisleg áreitni:* Hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.
- *Kynbundið ofbeldi:* Ofbeldi á grundvelli kyns sem leiðir til eða gæti leitt til líkamlegs, kynferðislegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir því verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennd svipting frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Aðgerðir:

Starfsmönnum skal kynnt áætlun Deloitte um aðgerðir gagnvart einelti, kynbundnu ofbeldi og áreitni og kynferðislegu ofbeldi á innri vef og á námskeiðum sem allir starfsmenn Deloitte taka við upphaf starfs. Starfsfólk sem verður fyrir slíkri framkomu, annaðhvort af hálfu samstarfsmanna eða viðskiptavina hefur rétt til að kæra viðkomandi háttsemi og við henni skal brugðist strax eftir fyrirfram ákveðnum málsmeðferðarreglum agamála við úrlausn eineltismála. Leita skal til mannauðsstjóra með slíkar kvartanir.

Ábyrgð og eftirfylgni

Deloitte hefur um árabil unnið með jafnréttissjónarmið að leiðarljósi. Mannauðsstjóri vinnur að því að jafnréttisstefnu sé framfylgt og leggur mat á hvort markmiðum hennar sé náð.

Ábyrgð á framgangi jafnréttismála er hjá forstjóra, mannauðsstjóra og sviðsstjórum.

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

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

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá 1. mars 2018.