

## Jafnréttisáætlun Ernst & Young 2020 - 2023

Jafnrétti er liður í starfsmanna- og jafnlaunastefnu EY og áhersla lögð á að allir starfsmenn hafi jöfn tækifæri til að nýta hæfileika sína og krafta í starfi óháð kyni, kynþætti, þjóðerni, kynhneigð, aldri eða trú.

EY hefur markað sér jafnréttisáætlun í samræmi við lög nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla, sem tryggja á jöfn tækifæri og starfskjör starfsmanna af öllum kynjum.

### Launajafnrétti

Það er stefna EY að sambærileg laun skulu greidd fyrir jafnverðmæt og sömu kjör fyrir sömu eða sambærileg störf óháð kyni. Einnig er það stefna EY að uppfylla kröfur laga, reglugerða og annarra krafna sem tryggja að hver og einn fái greitt fyrir starf út frá verðmæti þess, menntun, ábyrgð, álagi, frammistöðu og markaðsaðstæðum, þannig að enginn kynbundinn launamunur sé til staðar hjá fyrirtækinu.

#### Aðgerðir:

Ákveðið verklag er viðhaft við launaákvæðanir innan fyrirtækisins sem hefur það að markmiði að tryggja heildaryfirsýn yfir laun, umbætur á launakerfinu og eftirlit með kynbundnum launamun sem ekki er unnt að skýra með málefnalegum hætti.

EY hefur jafnlaunavottun BSI skv. íslenska jafnlaunastaðlinum ÍST 85:2012, vottunaraðili er British Standards á Íslandi. Vottuninni er viðhaldið með árlegri úttekt af BSI.

**Ábyrgð:** Forstjóri/fjármálastjóri bera ábyrgð á að rétt verklag sé viðhaft við launaákvæðanir og skal það yfirfarið annað hvert ár. Forstjóri/fjármálastjóri bera einnig ábyrgð jafnlaunavottuninni.

### Ráðningar, fræðsla og þjálfun

Markmið EY er að hafa kynjahlutfall sem jafnast. Störf sem laus eru til umsóknar skulu standa öllum kynjum til boða. Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarnarmið sem ráða við ráðningar og stöðuveitingar. Með sama hætti skal tryggja að kyn starfsmanns hafi ekki áhrif á tækifæri til sækja námskeið, á starfsframa, starfsþróun eða endurmenntun.

#### Aðgerðir:

Auglýsingar um laus störf skulu almennt höfða jafnt til allra kynja og við ráðningu skal taka tillit til kynjahlutfalls í sambærilegu starfi og til þess kyns sem á hallar, reynist umsækjendur jafnhæfir. Samanburð á kynjum sem sækja námskeið og endurmenntun skal gera einu sinni á ári, eftir lok hvers fjárhagsárs.

**Ábyrgð:** Sviðsstjórar hvers sviðs skulu bera ábyrgð á að kyn starfsmanns hafi ekki áhrif á ráðningar, tækifæri til að sækja námskeið, starfsframa, starfsþróun eða endurmenntun.

## Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólk EY hefur mismunandi þarfir fyrir sveigjanleika í starfi. Við viljum skapa starfsumhverfi sem er hvetjandi, árangursdrifið og jákvætt. EY leggur áherslu á starfsumhverfi þar sem starfsfólki líður vel í vinnunni og starfsandi er góður. Við teljum mikilvægt að gott jafnvægi ríki á milli vinnu og einkalífs og viljum gera okkar besta til að það takist, m.a. með sveigjanlegum vinnutíma þar sem því verður við komið.

### Aðgerðir:

EY mun halda áfram að bjóða upp á sveigjanlegan vinnutíma þegar því verður við komið. Sveigjanleikinn getur verið breytileg viðvera, minnkað starfshlutfall vegna náms, fjarvinna og einnig óskir starfsmanna um tímabundið hlutastarf vegna endurkomu úr fæðingarorlofi, veikindum eða leið til að draga úr vinnu í aðdraganda starfsloka og lífeyristöku. Starfsmenn skulu hafa samband við sviðsstjóra (næsta yfirmann) eða forstjóra óski þeir eftir sveigjanlegum vinnutíma. Öllum starfsmönnum gefst kostur á að leggja mat á samræmingu vinnu og einkalífs í reglulegri könnun sem framkvæmd er einu sinni á ári.

## Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni og einelti

EY leggur áherslu á að starfsfólk sé ábyrgt í starfi sínu og komi vel fram fyrir hönd fyrirtækisins bæði gagnvart vinnufélögum og viðskiptavinum. Við líðum ekki einelti, kynbundið ofbeldi og kynbundna- eða kynferðislega áreitni, það er á ábyrgð okkar allra að koma í veg fyrir slíka hegðun á vinnustaðnum.

- Einelti: Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að.
- Kynbundið ofbeldi: Er hvers kyns 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.
- Kynbundin- og kynferðisleg áreitni: Hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður eða er kynferðisleg, 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. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

### Aðgerðir:

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá EY. Starfsfólki skal kynnt áætlun EY um aðgerðir gagnvart slíkri framkomu. Ef starfsfólk verður fyrir slíkri framkomu, annaðhvort af hálfu samstarfsmanna eða viðskiptavina hefur það rétt til að kæra viðkomandi háttsemi og við henni skal brugðist strax eftir fyrirfram ákveðnum reglum. Leita skal til sviðsstjóra eða forstjóra með slíkar kvartanir.

## Ábyrgð og eftirfylgni

EY hefur haft jafnréttisjónarmið að leiðarljósi og hefur verið með jafnlaunavottun frá árinu 2015. Forstjóri og sviðsstjórar vinna að því að jafnréttisstefnu sé framfylgt og leggja mat á hvort markmiðum hennar sé náð. Forstjóri og sviðsstjórar bera ábyrgð á framgangi jafnréttismála. Endurskoðun á jafnréttisáætlun skal lokið um mánuði áður en gildistími eldri áætlunar rennur út.

Jafnréttisáætlun skal vera aðgengileg á innri og ytri vef EY.

Jafnréttisáætlun þessi gildir frá 10. febrúar 2020