

Jafnréttisáætlun K6 veitinga

2021 – 2024



Jafnréttisáætlun K6 veitinga miðar að því að gera vinnustaðinn að góðum og eftirsóknarverðum vinnustað þar sem jafnrétti starfsmanna og vellíðan er höfð í fyrirrúmi. Með jafnréttisáætlun uppfyllir K6 Veitingar skyldu sína samkvæmt lögum um jafna stöðu kynjanna nr. 150/2020.

Jafnréttisáætlun þessari er ætlað að veita yfirsýn yfir starfsumhverfi og helstu réttindi og skyldur er lúta að jafnréttismálum. Þá er henni ætlað að leiðbeina starfsmönnum og stuðla að gagnkvæmum skilningi milli starfsmanns og vinnuveitanda um jafnréttismál. Markmið í átt að auknu jafnræði eru sett og áætlun um hvernig þeim skuli náð.

Þó markmið jafnréttisáætlunar miðist við að jafna stöðu kynja skal áætlunin einnig ná yfir jafnrétti á grundvelli trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti, eftir því sem við á.

Allt starfsfólk ber sameiginlega ábyrgð á að gæta að jafnræði kynjanna og að jafnrétti sé virt í hvívetna á veitingastöðum k6. Við umfjöllun um jafnréttismál og úrlausn þeirra skulu gildi k6 veitinga, traust, samvinna og metnaður ávallt höfð að leiðarljósi.

Hægt er að nálgast skjöl og ítarefni er varðar jafnréttismál á heimasíðu Jafnréttisstofu, jafnretti.is.

Jafnréttisnefnd

Jafnréttisnefnd K6 veitinga er skipuð þremur starfsmönnum.

Í jafnréttisnefnd sitja 2021-2024 sitja Heiðdís Fjóla Pétursdóttir (formaður), Þuríður Margrét Thorlacius (veitinga og mannauðstjóri) og Jón Heiðar Sveinsson (Yfirþjónn). Nefndin setti saman jafnréttisáætlun k6 á þremur fundum í nóvenber 2021.

Jafnréttisnefnd K6 er skipuð þremur starfsmönnum. Veitinga og mannauðsstjóri á þar fast sæti. Aðra nefndarmenn skipar framkvæmdastjóri til þriggja ára í senn, þar af er annar tilnefndur af starfsmönnum. Gæta skal þess að kynjajafnræði sé með þeim sem eiga sæti í nefndinni.

Meginhlutverk jafnréttisnefndar er að stuðla að því að jafnréttis sé gætt í hvívetna. Nefndin fer sömuleiðis yfir þau markmið og aðgerðir sem settar eru fram í þessari áætlun og framfylgir þeim.

Starfsvið jafnréttisnefndar nær til jafnréttismála í víðum skilningi sbr. 65. gr. stjórnarskrárinnar en þar segir: „Allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda án tillits til kynferðis, trúarbragða, skoðana, þjóðernisuppruna, kynþáttar, litarháttar, efnahags, ætternis og stöðu að öðru leyti.“ Jafnframt starfar nefndin í samræmi við gildandi lög um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020.

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa er þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Öllum skulu greidd jöfn laun og skulu njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt og sambærileg störf og hvers konar frekari þóknana, beinna og óbeinna, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða öðrum hætti. Einnig skulu allir njóta sömu kjara hvað varðar lífeyris-, orlofs- og veikindarétt og hvers konar önnur starfskjör eða réttindi sem metin verða til fjár, sbr. 6. gr. laga um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna nr. 150/2020. Laun eru ákveðin út frá gildandi kjarasamningum viðkomandi stéttafélags sem starfsmaður greiðir í.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð
Að öll kyn njóti sömu kjara fyrir sambærileg og jafnverðmæt störf.	Mikilvægt er að viðmið um ákvörðun launa séu gegnsæ. Árleg greining launa- og kjarajafnréttis ásamt tölfraðilegri samantekt.	Framkvæmdastjóri launafulltrúi og Mannauðs/veitingastjóri

Auglýsingar, stöðuveitingar og störf

Atvinnuauglýsingar K6 veitinga eru ókynbundnar og höfða til allra kynja. Jafnréttissjónarmið skulu metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið þegar ráðið er í stöður hjá K6. Umsækjandi af kyni sem er í minnihluta í viðkomandi starfsgrein skal að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu þegar hann er jafnhæfur eða hæfari. Ávallt skal hafa hlutfall kynjanna sem jafnast. Við ráðningar er óheimilt að mismuna kynjum á grundvelli fjölskyldustöðu eða annarra þátta þar sem ætla má að kynbundnir einkahagir hafi áhrif.

Þess verði gætt við úthlutun verkefna, tilfærslu í störfum á milli veitingastaða, tækifæra til að axla ábyrgð og framgangs í störfum að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Laus störf skulu standa öllum opin.	Þegar ráðið er í störf skal unnið að því að jafna hlut kynjanna.	Mannauðs/veitingastjóri og yfirmenn sem koma að ráðningum.	Þegar staðið er að ráðningum og stöðuveitingum.
Starfshópar og nefndir skulu vera aðgengilegar öllum kynjum.	Greina árlega samsetningu á starfshópum og nefndum með tilliti til hlutfalls kynja. Ef um ójafna samsetningu er að ræða, skal bæta úr því, að því gefnu að einstaklingar mæti hæfniskröfum.	Framkvæmdastjóri.	Endurskoða við skipan nýs starfshóps eða nefndar annað hvert ár í maí
Auka þekkingu á störfum K6 veitinga	Kynningarátak á ólíkum störfum veitingastaðanna með áherslu á að þau henti öllum. Miðlar: Vefsíða og samfélagsmiðlar.	Veitingastjóri samvinnu við vaktstjóra og starfsmenn.	Lokið í maí á hverju ári

Starfspróun, starfsþjálfun og endurmenntun

Þess skal gætt að mismuna ekki starfsfólki eftir kynferði við úthlutun verkefna, við tilfærslu í starfi, við að axla ábyrgð eða við önnur tækifæri sem almenn starfspróun býður upp á. Tækifæri starfsmanna til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar skulu vera jöfn og óháð kyni. Sérstaklega skulu tækifæri til menntunar sem miða að því að auka hæfni til ábyrgðar og framgangs í starfi standa öllum til boða og hvetja skal kyn sem á hallar í þeim efnum sérstaklega til að sækja slíka menntun.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Tryggt er að starfspróun, starfsþjálfun og endurmenntun sé aðgengileg öllum kynjum.	Árleg greining á þátttöku eftir kynjum í sambærilegum störfum í endurmenntun og starfspróun.	Mannauðsstjóri og vaktstjóri.	Lokið í maí ár hvert.
Virk fræðslu- og menntunaráætlun fyrir veitingastaðinna er tryggir öllum starfsmönnum hennar fræðslu og menntun við hæfi.	Árleg endurskoðun fræðslu- og menntunaráætlunar og kynbundin greining á því hvernig starfsmenn nýta hana.	Mannauðsstjóri og vaktstóri.	Lokið í september ár hvert.

Samræming starfs og einkalífs

Starfsmönnum er gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu. Öll kyn eru hvött til þess að nýta sér fæðingarorlof og eru foreldrar hvattir til að skipta með sér heimaveru vegna veikinda barna á jafnréttisgrundvelli. Þá er gert ráð fyrir því að að allir hafi sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Starfsfólki er boðið upp á sveigjanlegan vinnutíma eins og hægt er.	Viðhalda stefnu k6 hvað varðar sveigjanlegan vinnutíma og samhæfingu fjölskyldu- og atvinnulífs.	Mannauðs og veitingastjóri	Endurskoðað í samræmi við stefnu k6 í jan ár hvert
Öll kyn eru hvött til þess að samræma einkalíf, fjölskyldulíf og starf.	Árleg kynning á þessum réttindum og skyldum starfsmanna.	Mannauðs og veitingastjóri	Lokið í maí ár hvert.

Starfsandi og líðan starfsmanna

Til þess að búa sem best að líðan starfsmanna K6 veitinga skal unnið gegn hvers konar fordómum, einelti, kynbundnu ofbeldi, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni og öðru ofbeldi og undir engum kringumstæðum er slíkt liðið. Tryggja skal í hvívetna rétt þess sem kann að verða fyrir hvers konar ofbeldi af slíku tagi.

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 handahófskennda sviptingu frelsis, bæði í einkalífi og á opinberum vettvangi.

Kynferðisleg áreitni: Hvers kyns ósanngjörn eða móðgandi kynferðisleg hegðun sem er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynferðisleg áreitni.

Kynbundin áreitni: Hvers kyns ósanngjörn eða móðgandi hegðun, sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk og hefur áhrif á sjálfsvirðingu þess sem fyrir henni verður og er haldið áfram þrátt fyrir að gefið sé skýrt í skyn að hegðunin sé óvelkomin. Áreitnin getur verið líkamleg, orðbundin eða táknræn. Eitt tilvik getur talist kynbundin áreitni.

Ef starfsmenn telja sig verða fyrir kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni eða kynferðislegu ofbeldi eða áreitni skulu þeir leita eftir aðstoð/hjálp. Starfsmenn geta leitað til Vaktstjóra, Veitingastjóra eða Framkvæmdastjóra ef þeir telja sig hafa orðið fyrir áreitni eða ofbeldi af einhverju tagi. Leitað verður sátta eftir bestu getu en ef grunur er um alvarlegt brot skal málið sett í lögformlegan farveg. Samkvæmt reglugerð er einelti skilgreint sem endurtekin ámælisverð háttsemi af hálfu eins eða fleiri saman, þ.e. hegðun, athöfn eða athafnaleysi, sem er til þess fallin að meiða, niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna, ógna eða valda vanlíðan hjá þeim sem háttsemin beinist að. Þetta á einnig við um skilaboð eða aðrar upplýsingar sem miðlað er í síma eða með rafrænum hætti. Hér er þó almennt ekki átt við samskipti eða skoðanaskipti milli jafningja.

Ef starfsmaður verður fyrir eða fær vitneskju um einelti eða kynferðislega eða kynbundna áreitni eða ofbeldi innan vinnustaðarins skal viðkomandi tafarlaust upplýsa vaktstjóra, veitingastjóra eða framkvæmdastjóra um það. Viðkomandi þarf að vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til. Vaktstjóri, veitingastjóri eða framkvæmdastjóri bregst við eins fljótt og kostur er. Einu gildir hvort um ræðir einelti eða áreitni í garð starfsmanns eða yfirmanns. Ásakanir um einelti eða kynbundið ofbeldi, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni eða ofbeldi eru ávallt teknar alvarlega. Svo fljótt sem mögulegt er skal leita eftir frekari upplýsinga um hvort upplýsingar um áreitni eða ofbeldi eigi við rök að styðjast. Ef þörf krefur er leitað utanaðkomandi ráðgjafar. Ávallt er leitast við að hafa sanngirni og óhlutdrægni að leiðarljósi. Gripið er til viðeigandi ráðstafana til að stöðva kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni, ofbeldi eða einelti. Rætt er við málsaðila einslega og í þeim tilvikum þar sem starfsmaður er yngri en 18 ára er einnig rætt við forráðamenn. Allir aðilar máls eiga kost á að ræða við viðeigandi fagaðilla. Farsæl lausn málsins byggir á rannsóknarferlinu sjálfu. Þar sem áreitni eða ofbeldi snúast um samskipti er mikilvægt að aðilar málsins komi sjálfir með hugmyndir að lausn vandans sem tekið verður tillit til við úrlausn mála.

Forvarnir gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni áreitni og kynferðislegri áreitni

Í öllum starfsaðstæðum innan vinnustaðarins skal þess gætt að dregið sé úr hættu á að aðstæður skapist sem líkur eru á að geti leitt til kynferðislegrar áreitni, kynbundinnar áreitni eða ofbeldis.

Kynna fyrir öllum þeim er hefja störf hjá k6 veitingum að við líðum hvorki kynferðislegt áreitni eða ofbeldi né kynbundin áreitni eða ofbeldi.

Kynna þarf vel verklagsreglur um viðbrögð við kynbundnu ofbeldi og áreitni og kynferðislegri áreitni og ofbeldi reglulega fyrir öllu starfsfólki.

Kynna þarf vel siðareglur k6 veitinga fyrir öllu starfsfólki, sem og reglur um réttindi og skyldur starfsfólks við k6 veitinga.

Yfirmenn og stjórnendur k6 veitinga skulu ganga fram með góðu fordæmi og koma fram við samstarfsfólk af gagnkvæmri virðingu og kurteisi.

Yfirmenn skulu vera vel upplýstir um verklagsreglur og siðareglur k6 veitinga.

Kynning á þessari stefnu k6 veitinga fer fram við ráðningu starfsmans og eins á vaktstjóra og allmennum starfsmannafundum. Þar er sérstaklega tekið fram að kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni eða kynferðisleg áreitni sé ekki liðin innan vinnustaðarins.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni er ekki liðin.	Unnið er samkvæmt vinnureglum þegar slíkt kemur upp.	Framkvæmdastjór og mannauðs og veitingastjóri	Þegar tilvik koma upp.
Einelti og fordómar eru ekki liðnir.	Unnið er samkvæmt vinnureglum þegar slíkt kemur upp.	Framkvæmdastjór og mannauðs og veitingastjóri	Þegar tilvik koma upp.

www.k6veitingar.is

Eftirfylgni, endurskoðun og ábyrgð

Mikilvægt er að verkefnum jafnréttisáætlunar sé fylgt eftir og að allir starfsmenn séu meðvitaðir um þá ábyrgð sem jafnréttislög og almenn virðing fyrir jafnrétti leggja þeim á herðar. Jafnréttisnefnd k6 veitinga sér um endurskoðun á jafnréttisáætlun á þriggja ára fresti og sér um að kynna hana starfsmönnum.

Jafnréttisáætlun tekur formlega gildi frá og með 1. desember 2021. Hún verður endurskoðuð í september 2024.

www.k6veitingar.is