

# Jafnréttisáætlun

2024-2027



TE & KAFFI

## 1. Jafnréttisáætlun Te & Kaffi

Jafnréttisáætlun Te & Kaffi miðar að því að tryggja jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna hjá fyrirtækinu. Jafnréttisáætlun er unnin í samræmi við lög nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Tilgangur jafnréttisáætlunarinnar er að tryggja fyllsta jafnrétti kynjanna og nær hún til allra starfsmanna.

Jafnréttisáætlun Te & Kaffi byggir á jafnræðisreglunni og miðar að því að allar manneskjur fái notið mannréttinda án tillits til uppruna, þjóðernis, litarháttar, trúarbragða, stjórnmalaskoðana, kynferðis, kynhneigðar, aldurs, efnahags, ætternis, fötlunar, heilsufars eða annarrar stöðu. Markmið jafnréttisstefnu Te & Kaffi er að tryggja að allir njóti jafnréttis. Allar mikilvægar ákvarðanir sem varða starfsfólk skulu metnar út frá jafnréttis- og mannréttinda sjónarmiðum. Í jafnréttisáætlun felst m.a. viðurkenning á því að gripið sé til sérstakra aðgerða til að jafna stöðu kynjanna.

## 2. Ábyrgð

Framkvæmdastjóri ber ábyrgð á jafnréttisáætlun Te & Kaffi og sér um eftirlit á jafnréttisstarfi og endurskoðun jafnréttis áætlunarinnar.

## 3. Starfsfólk

Hjá Te & Kaffi skal það tryggt að allt starfsfólk njóti jafnréttis, sé metið að verðleikum og sýni hvort öðru virðingu í samskiptum. Mikilvægar ákvarðanir sem varða starfsfólk skulu metnar út frá jafnréttis- og mannréttinda sjónarmiðum.

## 4. Launajafnrétti

Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjarra fyrir sömu eða jafn verðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun skulu ákveðin á sama hátt fyrir fólk af ólíkum kynjum. Skulu þau viðmið sem lögð eru til grundvallar launaákvörðunar ekki fela í sér kynjamismunun. Starfsfólki skal ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef þau kjósa svo. Starfsfólk fær greidd laun samkvæmt þeim kjarasamningum sem fyrirtækið starfar eftir. Fyrirtækið fór í gegnum jafnlaunavottun í árslok 2021, viðhaldsúttekt í ársbyrjun 2023 og aðra sumarið 2024. Mun sú vottun verða endurnýjuð á þriggja ára fresti samkvæmt lögum.

## 5. Laus störf, endurmenntun og starfsþróun

Þegar ráðið er í stöður hjá fyrirtækinu skulu jafnréttissjónarmið höfð að leiðarljósi. Leitast skal við að í hópi starfsfólks sé hlutfall kynja sem jafnast. Við nýráðningar verður leitast við að jafna kynjahlutfallið. Starfsfólki skulu tryggðir möguleikar til endurmenntunar og starfsþróunar, óháð kyni. Einnig er starfsfólk hvatt til að sækja námskeið sem tengjast viðfangsefnum og/eða áhugasviði.

## 6. Starfsaðstæður

Starfsaðstæður skulu taka mið af þörfum kynja og leitast er við að koma til móts við ólíkar þarfir starfsfólks. Mikilvægt er að starfsfólk hafi tækifæri til þess að sinna skyldum sínum í starfi jafnt sem einkalífi og gott að jafnvægi sé þar á milli. Reynt er að koma til móts við starfsfólk um sveigjanleika í störfum þar sem kostur er.

## 7. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er aldrei liðin í fyrirtækinu. Stjórnendur bera ábyrgð á því að slíkt viðgangist ekki og meðferð slíkra mála er í þeirra höndum og ráðstafanir eru gerðar til að koma í veg fyrir að starfsfólk verði fyrir slíku ofbeldi og áreitni. Starfsfólk fær fræðslu um hvað kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni er og hvernig skal bregðast við ef slíkt kemur upp og hvert þau geti leitað ef þeir verða sjálfir fyrir slíku eða verða vitni af því að aðrir verði fyrir slíku.

## 8. Kynning á jafnréttisáætlun, gildistaka og endurskoðun.

Kynning á jafnréttisáætlun fer fram í innleiðingu og þjálfun nýráðins starfsfólks, einnig mun kynning fara fram árlega á innri vef fyrirtækisins. Telji starfsmaður að jafnrétti sé brotið í fyrirtækinu skal hann leita til trúnaðarmanns eða stjórnenda sem leita lausna. Jafnréttisáætlun Te & Kaffi er endurskoðuð þriðja hvert ár. Jafnréttisáætlun má einnig nálgast á heimasíðu fyrirtækisins. Jafnréttisáætlun Te & Kaffi tók gildi 1.september 2020 og endurskoðuð síðast 30. maí 2024.

## Aðgerðaáætlun

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tími
<b>6.gr. Launajafnrétti og 12. gr. Laus störf, starfsþróun, endurmenntun og símenntun</b>			
Að hjá Te & Kaffi sé stuðlað að launajafnrétti.	Starfsfólk fái greidd laun samkvæmt kjarasamningum	Framkvæmdastjóri og framkvæmdastjóri kaffihúsa	Yfirfarið í árlegri launagreiningu eigi síðar í 15. júní ár hvert
Jafnlaunavottun	Te & Kaffi vinnur markvisst að því að viðhalda jafnlaunavottun skv. lögum nr. 150/2020.	Framkvæmdastjóri	Viðhaldsúttekt júlí 2024
Að konur, karlar og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá fái jöfn laun og njóti sömu kjara fyrir sömu eða jafn verðmæt störf.	Leiðréttu launin ef fram kemur óútskýranlegur munur á launum kynja	Framkvæmdastjóri	Yfirfarið í árlegri launagreiningu eigi síðar en 15. júní ár hvert
Jafna kynjahlutfall í starfsmannahópum	Öll kyn hvött til að sækja um auglýst störf hjá fyrirtækinu og jafnréttissjónarmið sé haft að leiðarljósi þegar ráðið er í lausar stöður	Framkvæmdastjóri og rekstrarstjóri kaffihúsa	Alltaf þegar auglýst er í lausar stöður

## FAGMENNSKA I ÞEKING I UPPLIFUN

Að starfsfólki séu tryggðir möguleikar til endurmenntunar og starfsþróunar, óháð kyni	Starfsfólki skulu tryggðir möguleikar til endurmenntunar og starfsþróunar, óháð kyni og vera hvattir til að sækja námskeið sem tengjast viðfangsefnum og /eða áhugasviði starfsmannsins.  <b>Rætt er um þetta atriði í starfsþróunar-  viðtölum og fylgt eftir af stjórnandanum sem tekur viðtölin</b>	Framkvæmdastjóri og rekstrarstjóri kaffihúsa	Staðan rýnd af mannauðsteymi árlega. Lokið í október ár hvert.
<b>13. gr. Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs</b>			
Að starfsfólk eigi auðvelt með að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf	Stjórnendur skulu leitast við að koma til móts við starfsfólk um sveigjanleika í störfum m.t.t. vinnuskipulags og vinnutíma.	Framkvæmdastjóri og rekstrarstjóri kaffihúsa	Staðan rýnd af mannauðsteymi árlega. Lokið í október ár hvert.
<b>14. gr. Kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni</b>			
Að starfsfólk fái reglulega fræðslu um jafnréttismál	Starfsfólk fær fræðslu um hvað kynbundið ofbeldi og áreitni og kynferðisleg áreitni er og hvert skal leita ef slíkt kemur upp.	Yfirþjálfari kaffiskóla	Tilkynning á innra neti fyrirtækisins sem og í nýliðabjálfun starfsfólks. Lokið fyrir 30. júní og 31. desember ár hvert.

## FAGMENNSKA | ÞEKING | UPPLIFUN

Að kynbundið ofbeldi og áreitni og kynferðisleg áreitni viðgangist ekki í Te & Kaffi.	Fræða skal starfsfólk um viðbragðsáætlun við einelti, kynbundinni og kynferðislegri áreitni og ofbeldi, tilkynningarskyldu, og hvernig beri að tilkynna mál er varða við lög.	Yfirþjálfari kaffiskóla	Tilkynning á innra neti fyrirtækisins sem og í nýliðabjálfun starfsfólks. Lokið fyrir 30. júní og 31. desember ár hvert.
Mæla skal reglulega hvort starfsfólk verði fyrir kynbundnu ofbeldi, áreitni og kynferðisleg áreitni	Kannað í vinnustaðgreiningum Te & Kaffi 1 x í mánuði	Mannauðsteymi	12x á ári.
<b>Eftirfylgni aðgerðaráætlunar</b>			
Eftirfylgni á aðgerðaráætlun	Mannauðsteymi fer yfir aðgerðaráætlun á sínum fundum og framvindu hennar. Tekur saman, samantektarskýrslu um stöðu markmiðanna.	Mannauðsteymi	Lokið í september ár hvert.

## Jöfn laun og sömu kjör

Te & Kaffi leggur metnað sinn í að tryggja öllum starfsmönnum jöfn laun og sömu kjör fyrir sömu eða jafnverðmæt störf, þannig að launamunur sé ekki til staðar. Umfang jafnlaunastefnunnar tekur til allra starfsmanna Te & Kaffi.

Markmið Te & Kaffi er að vera eftirsóttur vinnustaður þar sem allir starfsmenn óháð kyni hafi jöfn tækifæri í starfi.

Stjórnendur skuldbinda sig því að fara eftir þeim lögum og reglum sem um starfsemina gilda. Te & Kaffi hefur skjalfest, innleitt, og heitir að viðhalda og bæta stöðugt virkni jafnlaunakerfis sem uppfyllir kröfur ÍST85:2012 staðalsins.

Samkomulag hefur verið gert við vottunaraðila um að gera árlega úttekt á jafnlaunastefnu og kerfi Te & Kaffi. Geri vottunaraðili á einhverjum tímamarki athugasemdir varðandi launasamsetningu einhverra starfa mun samsetning vera endurskoðuð í kjölfar ábendingar og lagfærð.

Te & Kaffi hefur í þessu samhengi innleitt verklag og skilgreint viðmið við ákvörðun launa þar sem hver og einn fær greitt fyrir starf sitt út frá verðmæti þess óháð kyni eða öðrum ómálefnalegum ástæðum. Te & Kaffi skuldbindur sig til að framfylgja jafnlaunastefnunni í hvívetna.

Við skuldbindum okkur til að

- Innleiða vottað jafnlaunakerfi sem byggist á jafnlaunastaðlinum ÍST 85, það verði skjalfest og því viðhaldið.
- Framkvæma launagreiningu a.m.k. einu sinni á ári þar sem borin eru saman jafnverðmæt störf og athugað hvort mælist munur á launum eftir kyni og kynna helstu niðurstöður fyrir starfsfólki.
- Bregðast við óútskýrðum launamun.
- Gera innri úttekt.
- Halda rýni stjórnenda árlega þar sem virkni kerfisins er metin og að setja fram mælanleg markmið fyrir komandi ár.

- Fylgja viðeigandi lögum, reglum og kjarasamningum sem í gildi eru á hverjum tíma skv. lögum 150/2020.
- Kynna starfsmönnum þessa stefnu og gera hana aðgengilega almenningi á heimasíðu.