



NORÐLENSKA

Jafnréttisáætlun

Leiðarljós

Að Kjarnafæði Norðlenska hf. og dótturfélög þess séu eftirsóttur vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt og að konur og karlar hafi jöfn tækifæri á öllum sviðum.

Jafnréttisáætlun Kjarnafæðis Norðlenska hf.

Jafnréttisáætlun þessi gildir fyrir Kjarnafæði Norðlenska hf og dótturfélög sem sameiginlegan vinnustað, óháð starfsstöð, samanber 18. grein laga nr. 10/2008 um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnréttislög). Hún kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki félagsins þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum. Stjórnendur eru ábyrgir fyrir því að ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt.

Það er stefna Kjarnafæðis Norðlenska hf. að jafna stöðu kynjanna. Allir starfsmenn skulu njóta sömu tækifæra og sambærilegra réttinda og er kynbundin mismunun óheimil í hvaða formi sem hún birtist. Hjá fyrirtækinu á að ríkja launajafnrétti og skal jafnréttis gætt við ráðningar og tilfærslur í starfi. Þegar ráðið er í störf hjá Kjarnafæði Norðlenska hf. samsteypunni skulu jafnréttissjónarmið metin til jafns við önnur sjónarmið. Litið er á endur- og símenntun sem mikilvægan þátt í að efla og viðhalda mannauði Kjarnafæðis Norðlenska hf. og þar skal gæta jafnréttis. Kjarnafæði Norðlenska hf. ber virðingu fyrir skyldum starfsmanna gagnvart fjölskyldu og er mikilvægt að starfsfólki séu skapaðar aðstæður til að samræma vinnu og einkalíf eftir því sem mögulegt er. Koma skal fram við alla starfsmenn af virðingu og kurteisi. Einelti og/eða kynferðislegt ofbeldi verður ekki undir neinum kringumstæðum umborið á vinnustaðnum og starfsfólk sem telur sig verða vitni að slíkri hegðun er hvatt til að láta stjórnendur vita.

Launajafnrétti

Markmið

Gæta þess að konur og karlar fái sömu laun og njóti sömu kjara fyrir sömu og jafnverðmæt störf.

Aðgerð:	Ábyrgð:	Tímarammi:
Fá vottun á aukið umfang jafnlaunakerfis Kjarnafæðis Norðlenska hf og dótturfélaga	Starfsmannastjóri	Lokið fyrir lok árs 2022
Leiðrétta laun ef óútskýranlegur mismunur kemur fram í launagreiningu 2022	Starfsmannastjóri	Lokið fyrir maí 2023

Ráðningar í störf, starfsþróun, endurmenntun og símenntun

Markmið

Stefnt er að því að jafna hlut kynjanna í störfum hjá Kjarnafæði Norðlenska hf. og skal jafnréttissjónarmið haft til hliðsjónar við ráðningar. Laust starf hjá fyrirtækinu skal standa opið jafnt konum sem körlum. Við úthlutun verkefna og tilfærslur í störfum skal þess gætt að starfsmönnum sé ekki mismunað, á grundvelli kynferðis. Það er markmið Kjarnafæðis Norðlenska hf. að starfsmenn eigi kost á að sækja sér endur- og símenntun og tekur fyrirtækið þátt í kostnaði vegna þess að teknu tilliti til mikilvægis viðkomandi menntunar fyrir störf viðkomandi starfsmanns.

Aðgerð:	Ábyrgð:	Tímarammi:
Í auglýsingum um laus störf skal hvetja konur jafnt sem karla til að sækja um viðkomandi starf. Þar sem kynjahlutfall innan fyrirtækisins er konum í óhag skal sérstaklega hvetja konur til að sækja um störf.	Starfsmannastjóri	Er í gildi
Ef tveir jafnhæfir einstaklingar sækja um auglýst starf, skal sá af því kyni sem er í minnihluta í slíkum störfum hjá Norðlenska að öðru jöfnu ganga fyrir við ráðningu.	Framleiðslustjórar	Er í gildi
Gera greiningu á því til hvaða aðgerðir þarf til að fjölga konum á vinnustaðnum.	Starfsmannastjóri	Lokið á árinu 2023
Kynna framkvæmdastjórn kyngreind yfirlit skv. jafnlaunakerfi í janúar ár hvert	Starfsmannastjóri	Í janúar fyrir árið á undan

Samræming vinnu og einkalífs

Starfsfólki, bæði konum og körlum skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu með sveigjanlegum vinnutíma, hlutastörfum eða annarri vinnuhagræðingu, eftir því sem við verður komið. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði hafa áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuaðstæður eða annað sambærilegt. Þá ber að leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks í lágmarki.

Aðgerð:	Ábyrgð:	Tímarammi:
Leita leiða til að koma til móts við óskir starfsmanna um breytt vinnufyrirkomulag þegar þær koma fram.	Framleiðslustjórar	Er í gildi
Vera vakandi yfir því ef starfsfólki virðist erfitt að samræma vinnu og einkalíf. Fyrstu merki eru oft slæmar mætingar. Hafa frumkvæði að samtali um málið.	Verkstjórar	Er í gildi

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og kynferðisleg áreitni

Markmið

Unnið er að því að starfsfólki Kjarnafæðis Norðlenska hf. líði vel í vinnunni. Mikilvægt er að hver og einn leggi sig fram um að skapa jákvætt og vinsamlegt andrúmsloft með því að sýna kurteisi og virðingu fyrir samstarfsfólki sínu. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin áreitni og/eða kynferðisleg áreitni verður undir engum kringumstæðum umborið á vinnustaðnum og starfsfólk sem telur sig verða vitni að slíkri hegðun er hvatt til að láta stjórnendur vita.

Aðgerð:	Ábyrgð:	Tímarammi:
Í kynningu fyrir nýliðum skal fara yfir samræmt verklag í málum er varða einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega áreitni og kynbundið ofbeldi.	Starfsmannastjóri	Er í gildi
Árlega er fræðsla um einelti, kynbundna áreitni, kynferðislega og kynbundið ofbeldi. Einnig rifjað upp verklag sem viðhaft er í slíkum málum.	Starfsmannastjóri	Gert árlega

Framkvæmd og ábyrgð

Ábyrgð

Ábyrgð á framgangi jafnréttismála er hjá starfsmannastjóra og framkvæmdastjóra. Framleiðslustjórar, verkstjórar og sölustjóri bera ábyrgð á að einstökum ákvæðum jafnréttisáætlunarinnar sé framfylgt innan hvers sviðs eða svæðis.

Endurskoðun jafnréttisáætlunar

Jafnréttisáætlun þessi var samþykkt af framkvæmdastjórn Kjarnafæðis Norðlenska hf. xx.xx.2022. Endurskoðun skal eiga sér stað eigi síðar en í maí 2025 og taka mið af könnun á árangri áætlunarinnar. Jafnréttisáætlun skal vera aðgengileg starfsmönnum á heimasíðu Norðlenska.

Akureyri 29.08.2022

Jóna Jónsdóttir
Starfsmannastjóri