



NORÐLENSKA

Jafnréttisáætlun 2025-2028

Leiðarljós

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

Jafnréttisáætlun Kjarnafæðis Norðlenska ehf.

Jafnréttisáætlun þessi gildir fyrir Kjarnafæði Norðlenska ehf og dótturfélög sem sameiginlegan vinnustað, óháð starfsstöð, samanber 5. grein laga nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna (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 ehf. 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 ehf. 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 ehf. og þar skal gæta jafnréttis. Kjarnafæði Norðlenska ehf. ber virðingu fyrir skyldum starfsmanna gagnvart fjölskyldu og er mikilvægt að starfsfólki sé 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/kynbundið 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

Konum, körlum og fólki með hlutlausa skráningu kyns í þjóðskrá skulu greidd jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Viðhalda skal vottuðu jafnlaunakerfi skv. staðlinum ÍST 85.

Aðgerð:	Ábyrgð:	Tímarammi:
Bregðast við frávikaskýrslu eftir árlega launagreiningu. Leiðrétta laun þar sem ástæða er til.	Mannauðsstjóri	Gert árlega

Ráðningar í störf, starfsþróun, endurmenntun og símenntun

Markmið

Stefnt er að því að jafna hlut kynjanna í störfum hjá Kjarnafæði Norðlenska ehf. 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 ehf. 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, karla og fólk með hlutlausu skráningu kyns til að sækja um viðkomandi starf.	Mannauðsstjóri	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
Leita leiða til að fjölga konum í þeim störfum þar sem meirihluti starfsmanna eru karlar.	Mannauðsstjóri	Er í gildi
Kynna framkvæmdastjórn kyngreind yfirlit skv. jafnlaunakerfi í janúar ár hvert	Mannauðsstjóri	Í janúar fyrir árið á undan

Samræming vinnu og einkalífs

Starfsfólki, konum, körlum og fólki með hlutlausu skráningu kyns 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. Kynin skulu hafa sömu tækifæri til að afla sér aukatekna hjá fyrirtækinu með yfirvinnu eða auknu álagi tímabundið.

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. Kynna sveigjanleika ef hann er fyrir hendi, og eins réttindi og skyldur í tengslum við umönnun fjölskyldu. Fyrstu merki eru oft slæmar mætingar. Hafa frumkvæði að samtali um málið. Ef vaktavinna að hafa vaktaplan tilbúið með kjarasamningsbundnum fyrirvara.	Verkstjórar	Er í gildi

Einelti, áreitni og ofbeldi

Markmið

Unnið er að því að starfsfólki Kjarnafæðis Norðlenska ehf. 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. Í gildi er sérstök stefna og viðbragðsáætlun vegna eineltis, áreitni og ofbeldis.

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

Framkvæmd og ábyrgð

Ábyrgð

Ábyrgð á framgangi jafnréttismála er hjá mannauðsstjóra og forstjóra. 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 ehf. 06.06.2024. Endurskoðun skal eiga sér stað eigi síðar en í lok árs 2027 og taka mið af könnun á árangri áætlunarinnar. Jafnréttisáætlun skal vera aðgengileg starfsmönnum á heimasíðum Kjarnafæðis Norðlenska ehf.

Akureyri 06.06.2024

Jóna Jónsdóttir

Mannauðsstjóri