



JAFNLAUNASTAÐFESTING FLYOVER ICELAND

Um FlyOver Iceland

FlyOver Iceland er afþreyingarfyrirtæki stofnað árið 2019, sem notar nýjustu tækni í sýndarflugi og á sér enga hliðstæðu á Íslandi. FlyOver Iceland sérhæfir sig í einstakri upplifun fyrir þá sem vilja sjá Ísland á ógleymanlegan hátt. Gestir ferðast um Ísland í mögnuðu sýndarflugi sem lætur engan ósnortin. Tæknibrellur, þar á meðal vindur, þoka og lykt, ásamt hreyfingum búnaðarins gera þess upplifun ógleymanlega.

Jafnlaunakerfi FlyOver Iceland

FlyOver Iceland hefur sett sér stefnu í jafnlaunamálum og tekið saman gögn í samræmi við leiðbeiningar Jafnréttisstofu til að uppfylla skilyrði jafnlaunastaðfestingar skv. lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna nr. 150/2020.

Mannauðsstjóri ber ábyrgð á jafnlaunakerfi *FlyOver Iceland*. Mannauðsstjóri er fulltrúi FlyOver Iceland varðandi jafnlaunakerfið og er ábyrgur fyrir innleiðingu og viðhaldi þess skv. lögum um jafnan rétt og jafna stöðu kynjanna nr. 150/2020. Skýrsla þessi var lögð fram og tekin fyrir á rýnifundi stjórnenda 12.12.2022. Sérfræðingar frá Ráði (www.radur.is) voru til stuðnings við undirbúning, fræðslu og greiningar í undirbúningferli.

Jafnlaunastefna

Jafnlaunastefna er undirrituð yfirlýsing þar sem því er heitið að allir starfsmenn skuli njóta jafnra launa og sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Í jafnlaunastefnunni skal einnig tilgreina leið að markmiðinu og hvernig því er viðhaldið

Jafnlaunastefna FlyOver Iceland var sett fram og staðfest 02.12.2022 sjá viðhengi: Jafnlaunastefna. Jafnlaunastefnan verður einnig birt á vefsíðu FlyOver Iceland <https://www.flyovericeland.com/is/> . Jafnlaunastefna er kynnt fyrir starfsfólki á kynningarfundum og einnig verður hún aðgeingileg á innri vef fyrirtækisins (Work Place). Gögnin eru varðveitt á teams svæði fyrir jafnlaunakerfi FlyOver Iceland.

Jafnréttisáætlun

Jafnréttisáætlun er ætlað að jafna stöðu kynjanna á vinnustaðnum. Mikilvægt er að á vinnustað ríki jafnrétti og að hegðun á borð við kynbundið ofbeldi, kynbundna og kynferðislega áreitni sé ekki liðin. Einnig er nauðsynlegt að starfsfólki af öllum kynjum sé gert kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

Jafnréttisstefna og jafnréttisáætlun var unnin af Erlu Hafsteinsdóttur Mannauðsstjóra og Fríðu Sigurðardóttur Mannauðssérfræðingi, í samvinnu við ráðgjafa hjá Ráði ehf. Áætlunin var send til Jafnréttisstofu til samþykktar þann 05.12.2022 og samþykki Jafnréttisstofu barst 22.12.2022. Jafnréttisáætlunin verður kynnt fyrir starfsfólki 16.01.2023 og verður aðgengileg á innri vef fyrirtækisins (Work Place). Gögnin eru varðveitt á teams svæði fyrir jafnlaunakerfi FlyOver Iceland.

Starfaflokkun

Starf flokkun FlyOver Iceland byggist á hlutlægum viðmiðum þar sem lagt er mat á þær kröfur sem störf gera til starfsfólks þannig að saman flokkist sömu eða jafn verðmæt störf.

Öll störf FlyOver Iceland hafa verið metin í samræmi við skilgreind viðmið með það að markmið að:

- að tryggja hlutlæga launasetningu sem kemur í veg fyrir mismunun
- að leggja grunn að rökstuðningi fyrir launamyndun innan fyrirtækisins
- að tryggja samræmi í ákvörðunum þegar ólík störf eru metin til launa

Matsþættir voru ákvarðaðir af Mannauðsstjóra og Mannauðssérfræðingi undir handleiðslu sérfræðings frá Ráð. Ákveðið var að matsþættir skyldu skiptast í tvo yfirþætti, hæfni og ábyrgð. Þá voru skilgreindir átta undirþættir:

- Menntun (10%)
- Reynsla (10%)
- Samskiptafærni (20%)
- Íslenska (10%)
- Erlend tungumál (10%)
- Ábyrgð á þjónustu (20%)
- Ábyrgð á fjármálum (10%)
- Mannaforráð (10%)

Einnig voru skilgreindir persónubundnir matsþættir:

- Menntun (viðbótarmenntun umfram kröfur sem nýtist í starfi)
- Reynsla (umfram kröfur sem nýtist í starfi)
- Sjálfstæði
- Frumkvæði
- Auka verkefni umfram starfslýsingu

Sjá fylgiskjal starfsmatskerfi Flyover Iceland.

Matsþættir voru rýndir og samþykktir af Erlu Hafsteinsdóttur Mannauðsstjóra og settir fram til grundvallar fyrir samræmt mat á öllum störfum.

Launagreining

Launagreining byggir á starfaflokkun og felur í sér kerfisbundna úttekt á launum og kjörum sem starfsmenn njóta sem liður í að kanna hvort um kynbundinn launamun sé að ræða innan fyrirtækisins.

Samkvæmt leiðbeiningum Jafnréttisstofu ber að framkvæma launagreiningu sem tekur tillit til allra þátta kjara. Skila skal niðurstöðum varðandi:

- Meðaltal fastra mánaðarlauna fyrir dagvinnu
- Fastar viðbótargreiðslur fyrir störf
- Allar aukagreiðslur

Launagreining var framkvæmd í umsjón ábyrgðaraðila jafnlaunakerfis og byggðist á launagögnum fyrir október 2022. Framkvæmdaraðili launagreiningar var Ráður (www.radur.is). Greining byggð á starfaflokkun var framkvæmd til að greina launauppbyggingu út frá verðmæti starfa og voru niðurstöður settar fram til að bera kennsl á tækifæri til umbóta. Niðurstöður voru kynntar fyrir starfsfólki 11.01.2023 Sjá viðhengi Launagreining.

Áætlanir til úrbóta

Áætlanir til úrbóta skal leggja fram þar sem það er talið eiga við.

Farið var yfir niðurstöður launagreiningar og sérstaklega rýnt í einstaklinga sem metnir voru með athugasemd í greiningu. Mannauðsstjóri fór yfir hvert tilfelli og mat aðgerðir. Stefnt er að því að innan



hálfis árs, í samræmi við jafnréttisáætlun fyrirtækisins verði búið að leiðrétta launasetningu útfrá verðmæti starfa.

Samantekt æðstu stjórnenda

Samantekt æðstu stjórnenda FlyOver Iceland um niðurstöður.

FlyOver Iceland er alþjóðlegur vinnustaður og koma starfsmenn fyrirtækisins frá 9 mismunandi löndum. Hjá FlyOver Iceland starfa 47 starfsmenn í misháu starfshlutfalli, þar af 18 karlar og 29 konur. Sé tekið mið af fullu starfshlutfalli er skiptingin 13 karlar og 16 konur.

FlyOver Iceland hefur farið í gegnum ferli við að uppfylla kröfur jafnlaunastaðfestingar. Gagnlegt hefur verið að fara í gegnum þessa vinnu og hefur verið fróðlegt að fá betri innsýn í launamyndun hjá fyrirtækinu.

Jafnlaunakerfið mun auðvelda ákvörðun launa þegar nýir starfsmenn eru ráðnir og stuðla að því að laun verði sanngjörn og í samræmi við verðmæti starfa. Jafnlaunakerfið mun auka gegnsæi og trúverðugleika þegar kemur að ákvörðun launakjara og er það von okkar að jafnlaunakerfið muni einnig auka ánægju starfsmanna með sín launakjör.