

דו"ח פומבי של חברת אמדוקס (ישראל) בע"מ

לשנה קלנדרית 2021 בהתאם
לסעיף 6ב לחוק שכר שווה
לעובדת ולעובד, תשנ"ו - 1996

שוויון מגדרי באמדוקס

כחברה גלובלית, המעסיקה כ-30,000 עובדות ועובדים בכ-85 מדינות, אמדוקס מחויבת לגיוון והכלה מתוך אמונה שאלו מהווים מנועים לחדשנות וליצירתיות, מקדמים את היעדים העסקיים של החברה ותורמים באופן חיובי לקהילות בהן אנו עובדים וחיים. אמדוקס מחויבת ליצירת סביבת עבודה מכילה, שוויונית והוגנת לעובדות והעובדים שלה ברחבי העולם. קידום שוויון מגדרי הוא יעד אסטרטגי שלנו ואנו גאים שבישראל - בה אנו מעסיקים אלפי עובדות ועובדים באתרי החברה ברעננה, נצרת ושדרות - נשים מהוות קרוב למחצית מכלל העובדים, 37% בתפקידים הטכנולוגיים ו-35% בתפקידי ניהול - מספרים גבוהים לאין שיעור ביחס לתעשיית ההייטק.

שוויון מגדרי הוא מטרה משותפת לנשים וגברים, המצריכה השקעה ארגונית ארוכת טווח ועקבית הבוחנת את הנושא בצורה מקיפה ומעמיקה. ואכן, לאמדוקס אסטרטגיה גלובלית לקידום שוויון מגדרי מתוך הבנה מעמיקה של חשיבות הנושא. האסטרטגיה הגלובלית שלנו כוללת בין היתר מחויבות מוצהרת של הנהלת החברה לקידום שוויון; מינוי שגרירים ושגרירות בשכבות הניהול הבכירות; תוכניות פיתוח מקצועי לתפקידי ניהול כולל נטוורקינג ומנטורינג; הכשרות למנהלים ומנהלות על ניהול מכליל והטיות לא מודעות; הנגשה של נתונים למנהלים ומנהלות; סביבת עבודה גמישה המאפשרת פיתוח קריירה ארוכת טווח; שותפות בתוכניות קהילתיות לעידוד ייצוג מגדרי שוויוני במקצועות הטכנולוגיים בבתי ספר ועוד.

דו"ח פומבי לפי חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו - 1996

דו"ח זה מתפרסם בהתאם להוראות החוק. הוא כולל מידע על פער השכר הממוצע לפי מגדר בקבוצות הפילוח לפיהן בוצע הניתוח, לצד מידע על שיעור העובדות והעובדים ששכרם נמוך מהממוצע בקבוצה. החלוקה לקבוצות לצורך דו"ח שכר שווה נעשתה על פי Role & Role seniority. מתודולוגיה זו היא מתודולוגיה גלובלית המאפשרת לחברה להשוות בין נשים וגברים שמבצעים עבודה דומה עד כמה שניתן. בהתאם לדרישת החוק, הדיווח נעשה על בסיס נתוני שכר ברוטו של שנה קלנדרית 2021, לרבות בונוסים והטבות נוספות.

הפער הממוצע המשוקלל בין שכר הנשים לגברים, בהתאם להוראות הדיווח של החוק, עומד על 2% לטובת גברים
בשליש מהקבוצות בניתוח לא נמצאו כלל פערים, או נמצאו פערים לטובת נשים
בקרוב 85% מעובדות ועובדי אמדוקס הפערים שנמצאו הינם נמוכים מאוד

הנתונים בניתוח נבדקו לעומק על ידינו ובבדיקה זו עלה כי מרבית הפערים, היכן שקיימים (בין אם לטובת נשים ובין אם לטובת גברים), מוסברים בשונות בתפקיד בפועל, בניסיון המקצועי, בהכשרה ייחודית ובביצועים. אנחנו נמשיך להיות מחויבים לבדיקה עצמית ולשיפור מתמיד ביחס לשכר שווה.



פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מין (אחוז גדול מאפס מסמן פער לטובת העובדות, אחוז קטן מ-0 מסמן פער לטובת העובדים)^{2,1}



שיעור עובדות הקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור עובדי הקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



השלמה לשכר מינימום
השכר העובדים בקבוצה שמשולמת להם
אין עובדים בקבוצה שמשולמת להם
השלמה לשכר מינימום

השלמה לשכר מינימום
השכר העובדות בקבוצה שמשולמת להן
אין עובדות בקבוצה שמשולמת להן
השלמה לשכר מינימום

¹ יצוין כי מספר העובדים והעובדות בחברה המועסקים במשרה חלקית הינו נמוך (פחות מ-100 מתוך אלפי עובדים) וכן העובדים במשרה חלקית מפוזרים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדים אלו ניתנה על דרך נרמול נתונייהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדים, כל עובד לפי קבוצת הפילוח שלו.

² הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 36(ב) לחוק. למען הסר ספק - עובדים/ות הנכללים/ות באותה קבוצה לא בהכרח מבצעים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך. כמו כן, עובדים/ות אלו עשויים להשתייך לקבוצות שונות בארגון.



פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מין (אחוז גדול מאפס מסמן פער לטובת העובדות, אחוז קטן מ-0 מסמן פער לטובת העובדים)^{2,1}



שיעור עובדות הקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור עובדי הקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



השלמה לשכר מינימום
השכר העובדים בקבוצה שמשולמת להם
אין עובדים בקבוצה שמשולמת להם
השלמה לשכר מינימום

השלמה לשכר מינימום
השכר העובדות בקבוצה שמשולמת להן
אין עובדות בקבוצה שמשולמת להן
השלמה לשכר מינימום

¹ יצוין כי מספר העובדים והעובדות בחברה המועסקים במשרה חלקית הינו נמוך (פחות מ-100 מתוך אלפי עובדים) וכן העובדים במשרה חלקית מפוזרים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדים אלו ניתנה על דרך נרמול נתונייהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדים, כל עובד לפי קבוצת הפילוח שלו.

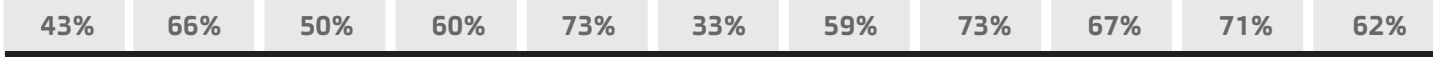
² הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 36(ב) לחוק. למען הסר ספק - עובדים/ות הנכללים/ות באותה קבוצה לא בהכרח מבצעים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך. כמו כן, עובדים/ות אלו עשויים להשתייך לקבוצות שונות בארגון.



פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מין (אחוז גדול מאפס מסמן פער לטובת העובדות, אחוז קטן מ-0 מסמן פער לטובת העובדים)^{2,1}



שיעור עובדות הקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור עובדי הקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



השלמה לשכר מינימום
השלמה לשכר מינימום
השלמה לשכר מינימום

השלמה לשכר מינימום
השלמה לשכר מינימום
השלמה לשכר מינימום

¹ יצוין כי מספר העובדים והעובדות בחברה המועסקים במשרה חלקית הינו נמוך (פחות מ-100 מתוך אלפי עובדים) וכן העובדים במשרה חלקית מפוזרים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדים אלו ניתנה על דרך נרמול נתוניהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדים, כל עובד לפי קבוצת הפילוח שלו.

² הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק. למען הסר ספק - עובדים/ות הנכללים/ות באותה קבוצה לא בהכרח מבצעים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך. כמו כן, עובדים/ות אלו עשויים להשתייך לקבוצות שונות בארגון.



פער השכר הממוצע בקבוצה בהתייחסות לפי מין (אחוז גדול מאפס מסמן פער לטובת העובדות, אחוז קטן מ-0 מסמן פער לטובת העובדים)^{2,1}



שיעור עובדות הקבוצה ששכרן נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



שיעור עובדי הקבוצה ששכרם נמוך מהשכר הממוצע בקבוצה



השלמה לשכר מינימום
השלמה לשכר מינימום
השלמה לשכר מינימום

השלמה לשכר מינימום
השלמה לשכר מינימום
השלמה לשכר מינימום

¹ יצוין כי מספר העובדים והעובדות בחברה המועסקים במשרה חלקית הינו נמוך (פחות מ-100 מתוך אלפי עובדים) וכן העובדים במשרה חלקית מפוזרים על פני הקבוצות השונות. לפיכך, ההתייחסות לעובדים אלו ניתנה על דרך נרמול נתוניהם להיקף של משרה מלאה והשוואתם לכלל העובדים, כל עובד לפי קבוצת הפילוח שלו.

² הפילוח לקבוצות בוצע לצורך יישום הוראות סעיף 6ב(ב) לחוק. למען הסר ספק - עובדים/ות הנכללים/ות באותה קבוצה לא בהכרח מבצעים עבודה זהה, זהה בעיקרה או שוות ערך. כמו כן, עובדים/ות אלו עשויים להשתייך לקבוצות שונות בארגון.