

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

תאריך הדו"ח: 1.6.2023

דוח פומבי לשנת 2022 - הפניקס חברה לביטוח בע"מ, הפניקס פנסיה וגמל בע"מ (להלן: "הפניקס") בהתאם להוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996

אנחנו בהפניקס חותרים לשוויון מגדרי. אנו מאמינים ששוויון בין המינים הוא ערך חשוב, המאפשר לכל עובדת ועובד לממש את הפוטנציאל האישי והמקצועי שלהם.



ברוח גישה זו, הפניקס ביצעה ניתוח השוואתי של רמות השכר הממוצע בארגון בשנת 2022, בהתאם להוראות התיקון לחוק שכר שווה. הניתוח מבוסס על חלוקה לקטגוריות עיסוק, במטרה לזהות את פערי השכר בין נשים לגברים בתפקידים עם מאפיינים זהים ככל הניתן. מניתוח הנתונים, עולה שב- 86% מקטגוריות העיסוק לא נמצאו פערי שכר בין נשים לגברים. ב-3% מקטגוריות העיסוק פער השכר הינו לטובת הנשים, ב-11% מקטגוריות העיסוק פער השכר הינו לטובת הגברים, כאשר פערי השכר המקסימליים שנמצאו הינם עד 9%.

בטבלה מטה מוצגות קבוצות העיסוק שבהן מתקיימים פערי שכר בין גברים לנשים. סך קבוצות העיסוק בהפניקס הינו 326. בטבלה, מוצגות 44 קבוצות העיסוק שבהן אותרו פערי שכר בין גברים לנשים. הקבוצה ה- 45 בטבלה כוללת את כל אותן קבוצות העיסוק שבהן לא נמצאו פערי שכר.

חשוב לציין שגם בקבוצות העיסוק בהן קיימים פערים הם אינם נובעים מסיבות מגדריות, אלא מנתונים אובייקטיביים המשפיעים על השכר האישי של כל עובדת, כגון: ותק וניסיון מקצועי, שביעות רצון והערכת מנהל, אופן עמידה ביעדים אישיים / קבוצתיים, שעות נוספות, ותק בחברה ועוד.

בנוסף לפרסום דו"ח זה, כל עובדת של הפניקס מקבלים אחת לשנה דיווח על קבוצת העיסוק אליה משתייכים ואחוז פער השכר בגין נשים לגברים באותה קבוצת עיסוק.

ענף הפעילות של החברה: פיננסים וביטוח.

נתונים לפי סעיף 1 ו-2 לתוספת השלישית לחוק:

*אחוז פער שכר ממוצע גדול מ-0 מסמן אחוז פער שכר לטובת הנשים באותה קבוצת עיסוק. אחוז פער שכר ממוצע קטן מ-0 מסמן אחוז פער שכר לטובת הגברים באותה קבוצת עיסוק.

מספר סידורי של קבוצת העיסוק	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין המועסקים בקבוצת העיסוק	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצת העיסוק	אחוז העובדות ששכרן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בחברה בכל קבוצת עיסוק	אחוז העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בחברה בכל קבוצת עיסוק
1	-4%	98.5%	38%	15%
2	3%	94.2%	40%	10%
3	-9%	95.6%	29%	14%
4	2%	98.0%	29%	31%
5	5%	99.2%	30%	15%
6	7%	99.1%	37%	12%
7	-9%	99.3%	37%	16%
8	-2%	96.1%	46%	8%
9	-7%	99.8%	53%	7%
10	-3%	98.6%	50%	3%
11	-4%	99.0%	50%	9%
12	-1%	98.8%	17%	29%
13	-6%	99.1%	36%	18%
14	-8%	99.2%	25%	34%
15	-6%	99.4%	33%	17%
16	-7%	98.7%	51%	12%
17	-4%	95.2%	27%	18%
18	-7%	99.2%	27%	13%
19	-3%	99.7%	23%	15%
20	-5%	99.2%	47%	8%
21	-2%	99.2%	44%	6%
22	0%	98.4%	45%	8%
23	-3%	99.7%	20%	10%
24	-9%	98.0%	24%	27%
25	-9%	99.2%	30%	13%
26	-4%	98.3%	24%	11%
27	1%	96.7%	43%	5%
28	-1%	85.0%	21%	36%
29	-4%	87.1%	32%	14%
30	-1%	91.7%	21%	32%
31	-6%	87.5%	7%	50%
32	-8%	83.3%	39%	28%
33	-3%	87.7%	45%	10%
34	-6%	92.6%	30%	10%
35	2%	86.5%	34%	11%
36	-5%	98.2%	47%	1%
37	-4%	98.2%	49%	3%
38	9%	97.3%	38%	23%
39	-2%	99.6%	9%	36%
40	7%	98.8%	45%	23%
41	-6%	98.2%	46%	4%
42	7%	99.3%	17%	33%
43	-1%	98.9%	53%	5%
44	-1%	98.9%	27%	19%
45	0%	96.2%	0%	0%

נתונים לפי סעיף 3 לתוספת השלישית לחוק:

עפ"י מדיניות החברה השכר המינימאלי של החברה הינו גבוה יותר משכר המינימום הקבוע בחוק שכר מינימום התשמ"ז-1987. בהתאם, אין לחברה עובדים שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכוח הסדר או הסכם.