

דוח פומבי לשנת 2021 ווסטרן דגיטל ישראל

ווסטרן דיגיטל משגשגת ונסמכת על העוצמה והפוטנציאל הגלום בגיוון. כחברה גלובלית, אנו מאמינים שהדרך היעילה ביותר לחבק את הגיוון של הלקוחות והקהילות שלנו, היא לשקף אותה מבפנים. על ידי התחשבות בנקודות מבט שונות, אנו מקבלים את התוצאות הטובות ביותר עבור העובדים שלנו, החברה שלנו, הלקוחות שלנו והעולם הסובב אותנו. אנו מחויבים לסביבה מכילה בה כל אדם יכול לשגשג באמצעות תחושת שייכות, כבוד ותרומה.

אחד הביטויים למחויבות שלנו לגיוון הנו ניתוח הוגנות השכר השנתי שלנו, שהוא חלק מהמאמצים של ווסטרן דיגיטל להבטיח שגברים ונשים יקבלו שכר שווה עבור עבודה שווה. הבחינה הגלובלית שלנו של הוגנות השכר לוקחת בחשבון מגוון גורמים בלתי מפלים המשפיעים על השכר, כגון ותק, ניסיון, כישורים, ביצועים, מיקום גאוגרפי, מסלול קריירה, תאריכי תחילת עבודה וקידום, כמו גם גורמים אובייקטיביים אחרים. בהתאם לניתוח זה, ככל הנדרש, אנו מבצעים התאמות שכר.

בהתאם לדרישות החקיקה האחרונות בישראל, ערכנו השנה ניתוח נוסף של ממוצעי שכר לפי מגדר בקבוצות עובדים המבצעות עבודה דומה הידועה גם כניתוח פערי שכר. ניתוח פערי שכר מגדרי מקבץ את כל העובדים באותה קבוצה יחד כדי לסקור את הפרשי השכר בין נשים לגברים. פערי השכר יכולים להיות מוסברים על ידי גורמים בלתי מפלים שונים, כמו ותק, כישורים, ניסיון או ביצועים.

בהכנת הדו"ח, בחנו את ממוצעי השכר לפי מגדר בקבוצות עובדים שהוגדרו בהתאם למסלול קריירה ומדרג ארגוני. התוצאות של ניתוח זה זיהו 10 קבוצות השוואה עם הבדלי שכר מגדריים שנעו בין 5% - (לטובת גברים) ל-9% + (לטובת נשים).

- לשבע מתוך עשר הקבוצות היה הפרש שכר של פחות מ-3%.
- ממוצע הפרשי השכר בכלל הקבוצות עומד על 0%.
- ב-4 קבוצות (המייצגות כ-40% מאוכלוסיית העובדים/ות) הפרש השכר היה לטובת הנשים.

בנוסף לניתוח זה, ווסטרן דיגיטל תמשיך לערוך סקירת הוגנות שכר גלובלית ובישראל כחלק מהמחויבות שלנו ליצור מקום עבודה שבו יש הזדמנויות שוות לכולם.

הדוח המפורט מטה מציג את תמונת המצב בכל אחת מן הקבוצות, כאשר סימון (+) מסמל פער לטובת הנשים וסימון (-) מסמל פער לטובת הגברים.

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי "מסלול קריירה ומדרג ארגוני" כאשר בפילוח זה יש 10 קבוצות:

קבוצת פילוח	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק	-5%	+1%	-2%	+1%	-3%	-1%	-1%	+9%	-1%	+6%
שכר ברוטו	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
שכר ברוטו	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק	-3%	+1%	-2%	+1%	-3%	-1%	-1%	+9%	-1%	+7%
שכר ברוטו	99%	100%	100%	100%	100%	99%	98%	100%	100%	100%
חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה										

סימון (+) מסמל פער לטובת הנשים וסימון (-) מסמל פער לטובת הגברים.

אחוז הגברים והנשים ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה לפי הפילוח שנבחר בהתייחסות לפי מגדר:

מגדר	נקבה	זכר
1	54%	37%
2	52%	45%
3	52%	46%
4	57%	49%
5	50%	53%
6	50%	42%
7	38%	63%
8	41%	60%
9	42%	55%
10	26%	61%

- ❖ הניתוח בוצע לכלל הקבוצות לפי חישוב שכר ברוטו, ללא מרכיב הוני.
- ❖ הניתוח בוצע על פי מסלול קריירה ומדרג ארגוני, קרי- אבחנה בין מקצועות טכנולוגיים ושאינם טכנולוגיים ודרגה ארגונית (המשקפת בין היתר ניסיון ומורכבות תפקיד).
- ❖ על מנת לשמור על פרטיות עובדים, הפילוח בוצע לפי גודל תת קבוצה של לפחות 10 עובדים ולפחות 4 נשים ו-4 גברים באותה קבוצה. קבוצות שלא עמדו ברף המינימאלי לא נבדקו ואינן נכללות בדו"ח (12 עובדים סה"כ).
- ❖ השוואות השכר נעשו כשהן מנורמלות (כלומר, מחושבות בהתאם) למשרה מלאה ולשנת עבודה מלאה. עם זאת, המשקל של עובדים/ות שעבדו חלק מהשנה בחישוב הוא נמוך יותר.
- ❖ אין עובדים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכח הסכם או הסדר.