



חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

דו"ח לשנת 2021

אלקטרה מוצרי צריכה
ELECTRA צ'ק

ורקע

אלקטרה מוצרי צריכה מאמינה בשוויון הזדמנויות תעסוקתי ושוויון מגדרי. החברה דוגלת בתגמול וקידום על בסיס ביצועים ומצוינות, ללא הבדלי מגדר. מתוך התחשבות בכלל מרכיבי החיים של עובדינו, אנו מאפשרים גמישות תעסוקתית לגברים ולנשים בתפקידים רבים. 75% ממצבת העובדים שלנו מועסקת במשרות חלקיות מצבת כוח האדם באלקטרה מוצרי צריכה כוללת מגוון עיסוקים ומגזרים: קמעונאות, סחר ושירות, מערך טכנאים, אנשי מכירות ומגוון תפקידי מטה ולוגיסטיקה.



ניתוח הנתונים

בניתוח נתוני השכר לשנת 2021, זיהינו 21 קבוצות של עיסוקים שווי ערך בעלי מאפיינים דומים, בהתייחס לתחום העיסוק, ההכשרה והיקף האחריות. מתוך 21 הקבוצות, 11 קבוצות הן הומוגניות מגדרית* וקבוצה אחת היא קבוצה קטנה, כך שהפילוח שלה עלול לפגוע בפרטיות. לפיכך, בקבוצות אלו לא התאפשר לנו לבחון פערי שכר בין גברים לנשים. ניתחנו 9 קבוצות עיסוק הטרוגניות מגדרית.

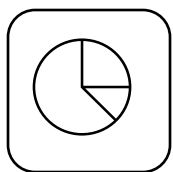
* קבוצות אלו מהוות 15 אחוז בלבד מכוח האדם בחברה



ניתוח תוצאות

פער השכר הממוצע עומד על 1.5% בלבד לטובת הגברים

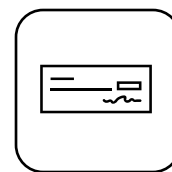
אנו שואפים לבטל פער זה לחלוטין, אך מצאנו סיבות רבות להתעודד מתוצאות הבדיקה



בקבוצות 4, 6 ו-7, בהן פערי השכר גבוהים, התוצאות משתנות כשלווקחים בחשבון את חלקיות משרה - העסקת נשים בקבוצות אלה מאופיינת בשכיחות גבוהה של משרות חלקיות



נמצא שהפערים בשלוש מתוך הקבוצות בהן הפער הוא לטובת הגברים, נובעים מפערי תשלום עמלות וביצוע עסקאות מכירה



בשתיים מתוך ארבע קבוצות הכוללות תפקידי ניהול, פערי השכר בין גברים לנשים הינם לטובת הנשים



פער השכר המרבי לקבוצה הוא 11.3% לטובת הנשים

הממצאים – קבוצות הטרוגניות

| מס' קבוצה | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---------------------------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------------|-------|-------|-------|
| אחוז פערי שכר ממוצע לחודש | 0.6% | 3.4% | 0.9% | 2.6% | 11.3% | 7.7% | 5.1% | 0.8% | 4.8% |
| אחוז פערי שכר למשרה חלקית | אין | אין | אין | 17.7% | אין | 1.0% | 3.9% | אין | אין |
| אחוז פערי שכר משרה מלאה | 1.3% | 8.5% | 0.9% | 5.4% | 7.8% | 19.8% | 9.2% | 0.9% | 4.8% |
| אחוז משרות חלקיות בקבוצה | 95.4% | 94.3% | 99.2% | 93.0% | 90.7% | 78.2% | 68.4% | 99.2% | 98.0% |
| | 77% | 50% | 67% | 60% | 66% | 48% | 79% | 60% | 63% |
| | 70% | 49% | 60% | 50% | 39% | 71% | 68% | 50% | 56% |

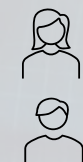


אחוז הגברים והנשים בקבוצה ששכרם/ נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה

הממצאים

קבוצות הומוגניות מגדרית שלא ניתן למדוד בהן פערי שכר

| מס' קבוצה | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| אחוז הגברים והנשים בקבוצה ששכרם/נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה | 60% | 0% | 50% | 0% | 62% | 65% | 66% | 0% | 88% | 67% | 50% | 0% |
| אחוז העובדים ששכרם נמוך מהממוצע נובע הן מעבודה במשרות חלקיות והן מתשלומי עמלות. | 0% | 74% | 0% | 79% | 0% | 0% | 66% | 89% | 0% | 0% | 0% | 33% |



אחוז הגברים והנשים בקבוצה ששכרם/נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה

לא נמצאו נשים ו/או גברים להם משולמת השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר.
אחוז העובדים ששכרם נמוך מהממוצע נובע הן מעבודה במשרות חלקיות והן מתשלומי עמלות.



סיכום ומבט לעתיד

נושא שוויון ההזדמנויות התעסוקתי בכלל והשוויון המגדרי בפרט מהווים ערכים ראשוניים במעלה באלקטרה מוצרי צריכה. אלקטרה מוצרי צריכה פועלת ותמשיך לפעול לקידום נשים בתוך החברה, לרבות בקידום לתפקידים בכירים. במבט לעתיד, אנו שואפים להוות דוגמא לחברה שחרטה על דגלה את השוויון מגדרי והשוויון בשכר, אבל חשוב מכך – כחברה שעשתה ועושה צעדים ממשיים כדי לממש אותו הלכה למעשה.