



## דוח פומבי לשנת 2023 חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

בהתאם לסעיף 6ב(ד) לחוק שכר שווה לעובדת ועובד, התשנ"ו 1996

בהתאם לתיקון מספר 6 ל"חוק שכר שווה לעובדת ועובד", שחל על כל מעסיק (ישות משפטית) המעסיק מעל 518 עובדים, לדווח ולפרסם נתונים על אחוז פערי השכר הממוצע (באחוזים) בין נשים וגברים של העובדים המועסקים אצלו, בהתאם לפילוח העובדים לקבוצות בעלות מאפיינים דומים, זאת מבלי לגלות את כינוי קבוצות העובדים במקום העבודה ובאופן שאינו מאפשר זיהוי של עובד ואינו כולל "מידע רגיש". את הדוח ניתן לפרסם באתר האינטרנט של המעסיק.

חברת תעשיות רדימיקס (ישראל) בע"מ, מאמינה בזכות לשוויון וכבוד האדם, ופועלת באופן אקטיבי על מנת לקדם תרבות ארגונית המבוססת על ערכים אתיים הכוללים את הזכות לשוויון הזדמנויות ולגיוון במקום העבודה.

החברה ביצעה חלוקה של כלל עובדי חברת תעשיות רדימיקס (ישראל) בע"מ, לעשר קבוצות בעלות מאפיינים דומים בהתאם לתחומי עיסוק, ותק, תפקידי ניהול ואופי העבודה ובחנה את אחוז פערי השכר לשנת 2023 בכל קבוצה.

להלן דו"ח מפורט עבוד חברת תעשיות רדימיקס (ישראל) בע"מ, עם תמונת מצב בכל אחת מקבוצות הפילוח. הפילוח לקבוצות נעשה בהתאם ל- תחומי עיסוק, ותק, השכלה, תפקידי ניהול ואופי העבודה.

קבוצות העובדים בפילוח	גברים	נשים	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש ברוטו למס משרה מלאה בין גברים לנשים*
1	80%	20%	+0.60%
2	67%	33%	+13.24%
3	80%	20%	*-23.08%
4	97%	3%	+1.24%
5	97%	3%	+0.13%
6	75%	25%	*-27.11%
7	75%	25%	+15.45%
8	50%	50%	*-8.60%
9	50%	50%	*-23.53%
10	33%	67%	+6.68%

\*לצד ציון אחוז פערי השכר הממוצע מצוין סימן "מינוס" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת הגברים וסימן "פלוס" (+), כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.

ב 7 מתוך 10 קבוצות נמצאו פערים העולים על 5 אחוזים, רובם לטובת הגברים, ביצענו ניתוח מעמיק וגילינו שרובם נובעים מסיבות כמו ותק, ניסיון מקצועי, איכות הביצוע והישגים, שוני בגודל, היקף ואחריות התפקיד לא זיהינו מקומות בהם נדרש טיפול. לא זיהינו מקומות בהם נדרש טיפול.

לא נמצאו עובדים שנדרשת להם השלמה לשכר מינימום.