

**האם אצלכם**

**כולם שווים?**

ניתוח שכר מגדרי  
דוח חיצוני



# דוח חיצוני - רשמי

מסגרת  
נורמטיבית



מתודולוגיית  
עבודה



ממצאים  
עיקריים



**דוח חיצוני**



נספחים

# דוח חיצוני - כללי

**בהתאם לסעיף 2(ד) לחוק נקבע כי ניתוח הנתונים יהיה כזה שלא יאפשר זיהוי של עובדים**

**בהתאם לכך הוגדר בדוח הפנימי כי תנאי סף לכניסה לניתוח (קריטריונים) הינם:**

- **גודל קבוצה מינימלי של כלל הקבוצה (גברים + נשים) - 6 עובדים**
- **מספר נשים/גברים מינימלי בקבוצה - 3 עובדים**
- **בהתאם לדרישות החוק יש חובה להציג בדוח השוואות של שכר ברוטו **בפועל** ושכר הברוטו למשרה מלאה.**
- **בהתאם להמלצת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה מגדרי** ממאי 2023 הוספנו גם בחינה של שכר ברוטו החציוני למשרה מלאה

מסגרת  
נורמטיבית

מתודולוגיית  
עבודה

ממצאים  
עיקריים

דוח חיצוני

נספחים

# דוח חיצוני - כלל הארגון

- כל העובדים משתכרים מעל שכר המינימום ואינם מקבלים השלמה לשכר המינימום
- שכר הברוטו למשרה מלאה של 63.7% מהנשים ושל 57.9% מהגברים נמוך מהממוצע בחברה
- חלקיות משרה ממוצעת של נשים הינה 97.4% ושל גברים הינה 98.2%

יחס / נשים / גברים	
-27.6%	שכר ברוטו ממוצע בפועל
-27.1%	שכר ברוטו ממוצע למשרה מלאה
-34.2%	שכר ברוטו חיצוני למשרה מלאה

בהתייחס לבחינת יחס שכר של נשים ביחס לגברים – אחוז חיובי משמעו שהשכר הממוצע של נשים גבוה יותר מהשכר הממוצע של גברים ואילו אחוז שלילי משמעו שהשכר הממוצע של גברים גבוה יותר מהשכר הממוצע של נשים



# דוח חיצוני הצגת פערים

יחס שכר נשים / גברים (פער חיובי = שכר הנשים גבוה משכר הגברים)			מספר קבוצה
שכר ברוטו ממוצע למשרה מלאה	שכר ברוטו ממוצע משרה מלאה	שכר ברוטו ממוצע בפועל	
-11%	-10%	-11%	1
-3%	-8%	-7%	2
3%	-10%	-13%	3
5%	-2%	-2%	4
22%	7%	9%	5
-12%	-3%	-1%	6
2%	0%	-1%	7
-12%	-9%	-4%	8
4%	0%	0%	9
-18%	-28%	-25%	33
-15%	-12%	-12%	34



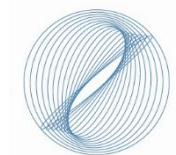
בהתייחס לבחינת יחס שכר של נשים ביחס לגברים – אחוז חיובי משמעו שהשכר הממוצע של נשים גבוה יותר מהשכר הממוצע של גברים ואילו אחוז שלילי משמעו שהשכר הממוצע של גברים גבוה יותר מהשכר הממוצע של נשים

# דוח חיצוני

## קבוצות חד מגדריות ושמירה על פרטיות העובד

מספר קבוצה
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
35
36
37
38





GH Consulting Group

## לפרטים נוספים:

גלעד הרוש, מנהל GH Consulting Group

נייד: 050-8150016

אי-מייל: [Gilad@gh-c.co.il](mailto:Gilad@gh-c.co.il)

אתר: [www.gh-c.co.il](http://www.gh-c.co.il)

# נספחים





# חוק שכר שווה



## חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6), התש"ף-2020\*

1. תיקון סעיף 6א בחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 (להלן – החוק העיקרי), בסעיף 6א, במקום "בתוספת" יבוא "בתוספת הראשונה" ובמקום "את התוספת" יבוא "את התוספת הראשונה".
2. אחרי סעיף 6א לחוק העיקרי יבוא:
  - 6ב. (א) בסעיף זה –
 

"מדע רגיש" – סוד מסחרי כהגדרתו בסעיף 5 לחוק עוללות מסחריות, התשנ"ט-1999; ומידע שטעמים של ביטחון המדינה מצדיקים שלא לגלותו;

"פילוח עובדים" – חלוקת העובדים במקום העבודה לקבוצות לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, והכול בהתאם לסוג ולאופי מקום העבודה;

"שכר" – לרבות גמול אחר כהגדרתו בסעיף 2, ובלבד שמשחלם עליו מס לפי סעיף 22 לפקודת מס הכנסה.

(ב) מי שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק כאמור בסעיף 6א, ומעסיק המעסיק יותר מ-18 עובדים (בסעיף זה – מעסיק) יערוך, אחת לשנה, דוח פנימי על בסיס נתונים שאסף ובו יפורט השכר הממוצע של עובדים המועסקים אצלו, בפילוח עובדים תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה (בסעיף זה – דוח פנימי); הדוח יכלול את כל הנתונים כמפורט בתוספת השנייה; איסוף ועיבוד המידע לשם הכנת דוח פנימי ייעשו באופן המצמצם את הפגיעה בפרטיות ואת סיכויי אבטחת המידע.

(ג) אחת לשנה, עם עריכת דוח פנימי ובהתבסס עליו, ימסור מעסיק לכל עובד מידע בדבר הקבוצה שהוא משתייך אליה בפילוח העובדים, סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ובלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

(ד) אחת לשנה, עם עריכת דוח פנימי ובהתבסס עליו, יפרסם המעסיק לציבור דוח פומבי, לרבות באתר האינטרנט שלו אם יש כזה; הדוח יכלול את הנתונים כמפורט בתוספת השלישית; בפרסום יוצגו פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק באחוזים, בלי לגלות את כינוי קבוצות העובדים במקום העבודה ובאופן שאינו מאפשר את זיהוי של עובד אינו כולל מידע רגיש.

\* התקבל בכנסת ביום ד' באלול התש"ף (24 באוגוסט 2020); הצעת החוק דרכי הסבר פורסמו בהצעות חוק הכנסת – 846, מיום י"ד באב התש"ף (4 באוגוסט 2020), עמ' 52.  
 1 ט"ח התשנ"ו, עמ' 230; התשע"ו, עמ' 62.  
 2 ט"ח התשנ"ט, עמ' 144.  
 3 דיני מדינת ישראל, נוסח חדש 6, עמ' 120.

# קישור לחוק



# חוק שכר שווה - המשך



(ה) בדוח פומבי כאמור בסעיף קטן (ד) רשאי מעסיק לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדים, ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת ולא יכללו מידע המאפשר את זיהוי של עובד מסוים.

(ו) על אף האמור בסעיף קטן (ד), לעניין גוף המדווח לממונה על השכר במשרד האוצר לפי הוראות סעיף 33א לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, יראו דיווח של הנתונים המנויים בתוספת השלישית לממונה על השכר במשרד האוצר ופרסומם על ידו כפרסום דוח פומבי כמשמעותו בסעיף קטן (ד), ובלבד שהגוף המדווח העביר את המידע באופן שקבע הממונה על השכר במשרד האוצר, כפי שביקש ובמועדים שקבע.

(ז) החל מיום ב' בסיוון התשפ"ב (1 ביוני 2022), רשאי שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, בהסכמת שר האוצר ובאישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, לקבוע, בצו, כי הוראות סעיף זה יחולו גם על מעסיק המעסיק 518 עובדים לכל היותר, במספר כפי שיקבע.

(ח) שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים, רשאי, באישור ועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, לשנות, בצו, את התוספת השנייה ואת התוספת השלישית, ובלבד שבצו לשינוי התוספת השלישית לא תיקבע חובה לחשיפת מידע רגיש נוסף או מידע שעלול לאפשר את זיהוי עובדיו של מעסיק.

- 3. בתוספת לחוק העיקרי, בכותרת, אחרי "תוספת" יבוא "ראשונה".
- 4. אחרי התוספת לחוק העיקרי יבוא:

תיקון התוספת

הוספת תוספת שנייה ותוספת שלישית

### "תוספת שנייה"

(סעיף 6בב)

- (1) נתונים בדבר פילוח העובדים במקום העבודה, כינויה של כל קבוצת עובדים וסוגי העובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בה;
- (2) נתונים בדבר השכר הממוצע של העובדים המועסקים בחלוקה לפי פילוח העובדים לפי פרט (1), תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל קבוצת עובדים בהתייחסות לפי מין;
- (3) נתונים בדבר השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק, בחלוקה להעסקה במשרה מלאה ובמשרה חלקית, לרבות שיעור חלקיות המשרה, תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל היקף משרה בהתייחסות לפי מין;
- (4) נתונים בדבר שיעור העובדים המועסקים אצל המעסיק, בהתייחסות לפי מין, ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה;
- (5) נתונים בדבר שיעור העובדים המועסקים אצל המעסיק שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר, וכן שיעור העובדים כאמור באחוזים מתוך כלל העובדים, בהתייחסות לפי מין.

<sup>4</sup> ס"ח התשמ"ה, עמ' 60.



# חוק שכר שווה - המשך



## תוספת שלישית

(סעיף 6בד)

- (1) נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק לפי פילוח העובדים, בהתייחסות לפי מין;
- (2) נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצל המעסיק בחלוקה להעסקה במשרה מלאה ובמשרה חלקית, לרבות שיעור חלקיות המשרה, בהתייחסות לפי מין;
- (3) נתונים באחוזים בדבר שיעור העובדים המועסקים אצל המעסיק ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, וכן בדבר שיעור העובדים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר, והכול בהתייחסות לפי מין.
- בחוק שוויון ההודמנויות בעבודה, התשמי"ח-1988<sup>5</sup>, בסעיף 18יא, אחרי סעיף קטן (א) יבוא:

5. תיקון חוק שוויון ההודמנויות בעבודה - מס' 23

(א) בלי לגרוע מהוראות סעיף קטן (א), הנציב הארצי או נציב אזורי, או עובד הנציבות שהסמיך מי מהם לעניין סעיף זה, רשאי להורות בצו למעסיק למסור דוח פנימי שערך לפי הוראות סעיף 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996, וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו; על אף האמור בכל דין, הנציבות לא תעביר לאחר מידע שקיבלה לפי הוראות סעיף קטן זה באופן שמאפשר את זיהוי עובדיו של המעסיק ולא תעשה בו כל שימוש, אלא לשם מילוי תפקידה לפי חוק זה, לרבות טיפול בתלונה לפי סעיף 18אג, או בהתאם להוראות של ערכאה שיפוטית.

6. תחילה ודוח ראשון

(א) תחילתו של חוק זה חודשיים מיום פרסומו.

(ב) מעסיק כמשמעותו בסעיף 6ב(ב) לחוק העיקרי בנוסחו בחוק זה יערוך דוח פנימי ראשון ויפרסם דוח פומבי ראשון לפי הוראות סעיף 6ב(ב) ו-7(ד) לחוק העיקרי בנוסחו בחוק זה לא יאוחר מיום ב' בסיוון התשפ"ב (1 ביוני 2022). לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח.

בנימין נתניהו  
ראש הממשלה

איציק שמולי  
שר העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

ראובן ריבלין  
נשיא המדינה

יריב לוין  
יושב ראש הכנסת

<sup>5</sup> ס"ח התשמ"ח, עמ' 38; התשע"ה, עמ' 45.

# חוק שכר שווה – סעיף 6(א)

- סעיף 6(א) – "מי שמוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה לפרסם מידע או לדווח על שכר של עובדים ונושאי משרה, יכלול בפרסום או בדיווח כאמור התייחסות לפי מין; שר הכלכלה [1] רשאי, באישור הוועדה לקידום מעמד האישה ולשוויון מגדרי של הכנסת, לשנות, בצו, את התוספת הראשונה."

(קישור לחוק)

מסגרת  
נורמטיבית

מתודולוגיית  
עבודה

ממצאים  
עיקריים

דוח חיצוני

נספחים

תודה על ההקשבה