

דף עדכון (1)
יוני 2021

לקוחות קבועים

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון 6), התש"ף-2020

בחודש אוגוסט 2020 פורסם תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 ("התיקון"); ("החוק"), המטיל חובה על מעסיקים, כולל מעסיקים פרטיים (המעסיקים למעלה מ-518 עובדים), לאסוף נתונים ולהפיק, מדי שנה, שני דוחות, פנימי ופומבי, המפרטים את פערי השכר במקום העבודה בין גברים לנשים ולמסור, אחת לשנה, הודעה לכל עובד/ת במקום העבודה בדבר פערי השכר בקבוצה הרלוונטית אליה הוא/היא משתייך/ת.

בהתאם לתיקון, את הדוח הראשון יש לפרסם לא יאוחר מיום 1.6.2022, לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח שנבחר (במצורף אנא ראו את דף העדכון ששלחנו עם פרסום התיקון).

ביום 13.5.2021, פרסמה נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, מסמך הכולל הנחיות באשר לעריכת הדוחות. נבחר כי עמדת הנציבות אינה בגדר הנחיה בעלת תוקף חקיקתי, עם זאת, יש להניח כי לעמדתה יינתן משקל, ככל שסוגיות הנוגעות ליישום החוק, יונחו לפתחן של הערכאות המשפטיות.

הנחיות הנציבות כוללות, בין היתר, התייחסות לאופן בו יפורשו המונחים בתיקון ובכלל זה - מכסת העובדים/ות המועסקים/ות; שכר; השכר המוצג בדיווח, היקף משרה חודשי, שכר ממוצע ואופן חישובו; פילוח עובדים ודוגמאות לפילוח אפשרי וכן הבהרות נדרשות להגדרות אלה. עוד כוללות ההנחיות התייחסות לענין הפירוט הנדרש בדוח הפנימי והפומבי והנחיות באשר להעברת מידע לעובדים/ים וכן דוגמאות מוצעות לדוחות ולנוסח הודעה לעובד/ת.

את ההנחיות והדוגמאות ניתן למצוא באתר נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, ולמען הנוחות הן מצורפות לדף עדכון זה.

אנו עומדים לרשותכם לכל שאלה או הבהרה.

בברכה,

טליה יונתן - דגן, עו"ד

דף עדכון (2)
אוגוסט 2020

לקוחות קבועים

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון 6), התש"ף-2020

ביום 25.8.2020 פרסם ברשומות תיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו-1996 ("התיקון"); "החוק"), המטיל חובה על מעסיקים כולל מעסיקים פרטיים לאסוף נתונים על פערי שכר בין עובדות ועובדים ואף לפרסם דוחות פומביים בעניין זה.

ראינו לנכון להביא בפניכם את עיקר הדברים:

1. מטרת התיקון כפי שהובהר בדברי ההסבר להצעת החוק, היא להוסיף כלי למימוש הזכות לשכר שווה לעובדת ולעובד, באמצעות פרסום מידע ש"נועד להגביר את השקיפות ולהביא את המידע לידי גורמים שיכולים לפעול לצמצום פערי השכר".
2. בהתאם לתיקון, מעסיק נדרש להכין, אחת לשנה, דוח פנימי המפרט את השכר הממוצע של עובדיו, בחלוקה לקבוצות לפי סוגי העובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים והכל בהתאם לסוג ואופי מקום העבודה ("פילוח עובדים"), ותוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים על פי פרמטרים שונים (סוגי עובדים, היקף העסקה, שיעור המועסקים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה ושיעור המועסקים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום).
3. עם עריכת הדוח הפנימי, נדרש המעסיק למסור לכל עובד מידע המפרט את הקבוצה שהוא משתייך אליה, נתונים אודות קבוצה זו ופערי השכר (באחוזים) בין העובדים והעובדות באותה קבוצה.
4. כמו כן, נדרש המעסיק לפרסם דוח פומבי לציבור, הכולל נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע לפי פילוח העובדים בהתאם לנתונים המפורטים בדוח הפנימי. במסגרת הדוח הפומבי, רשאי המעסיק לפרט נתונים המסבירים את פערי השכר, וזאת תחת כותרת נפרדת.
5. ראוי לציין, כי החוק דורש כי כל הדיווחים לפיו יתבצעו תוך צמצום הפגיעה בפרטיות ושמירה על אבטחת מידע, וכן קובע כי לא יתבצע פרסום פומבי של נתונים שיביאו לזיהוי הפרסום עם עובד מסוים או פרסום פומבי הכולל מידע שהוא סוד מסחרי או מידע בטחוני רגיש.
6. בשלב זה, התיקון והחובות מכוחו, חלים על כל מעסיק המעסיק יותר מ-518 עובדים (מספר המשקף מאה פעמים "חמסה" ועוד ח"י) וכן על גופים בשירות הציבורי הכפופים לסעיף 33 לחוק יסודות התקציב; עמותות; תאגידי מים וביוב; גופים הנדרשים לדווח בהתאם לתקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומידיים), התש"ל-1970.



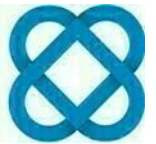
יונתן, בריק ושות' | משרד עורכי דין

7. החוק ייכנס לתוקפו ביום **25.10.2020**, כאשר הדוח הפנימי הראשון ייערך לא יאוחר מיום **1.6.2022**, בגין שנת **2021**.
8. כמו כן, החל מיום **1.6.2022**, רשאי שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים, באישור שר האוצר וועדת העבודה, הרווחה והבריאות של הכנסת, להחיל את הוראות החוק גם על מעסיקים המעסיקים פחות מ-518 עובדים.
9. במסגרת התיקון תוקן גם חוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988, באופן שהוקנו לגורמים בנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה סמכויות לדרוש ממעסיקים את הדוח הפנימי ואת הנתונים שעל בסיסם נערך הדוח.
10. הנה כי כן, מעסיקים המעסיקים יותר מ-518 עובדים נדרשים להיערך ליישום החוק, כאשר השלב הראשון הינו הגדרת הקבוצות הרלבנטיות לצורך פילוח העובדים. כמו כן, בעת הכנת הדוחות, ופרסומם, נדרשים המעסיקים ליתן את הדעת להיבטי הגנת הפרטיות ואבטחת המידע.
11. האמור לעיל מהווה סקירה, תמציתית, של עיקרי החוק, וכמובן שבעת יישום החובות יש לפעול בהתאם להוראות החוק במלואן.

כרגיל אנו עומדים לרשותכם לכל שאלה או הבהרה.

בברכה,

איל בריק, עו"ד



הנחיות למעסיקים בעקבות תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה לעובדת

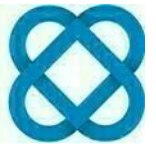
ולעובד, התשנ"ו – 1996

1. מבוא

- 1.1 הפליית נשים בשכר העבודה, הינה אחד הביטויים הנפוצים להפלייתן של נשים בשוק העבודה. מטרתו ועיקרו של חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו - 1996 (להלן - "חוק שכר שווה"), כמובא בסעיף 1 לחוק שכר שווה הינו "[...] לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר או לכל גמול אחר בקשר לעבודה".
- 1.2 שוויון בשכר, למותר לציין, הוא יישום בסיסי ומרכזי ביותר של העיקרון הכללי של שוויון בין המינים, כפי שהוסבר בהצעת החוק - "פערים בשכר בין עובדת לעובד בעד עבודה שווה, בהיעדר נסיבות המצדיקות פערים אלה, עלולים לגרום לתחושת השפלה ופגיעה בערך העצמי של העובד או העובדת"¹.
- 1.3 על ייחודיותו של חוק שכר שווה, עמד בית הדין הארצי בע"ע (ארצי) 1842-05-14 **עיריית ירושלים נ' גלית קיזר** (מיום 28.12.16), לאמור:
"... חוק שכר שווה נחקק מתוך מטרה לשרש את אפלייתן המבנית וההיסטורית של נשים כפי שהוכרה על ידי המחוקק, על ידי השוואת שכרן לשכר של גבר המבצע עבודה שווה, שווה בעיקרה או שוות-ערך. תפיסת השוויון העומדת בבסיסו של החוק היא תפיסה מתקדמת שאינה מסתפקת בתיקון הפליות אינדיבידואליות, אלא נועדה לבצע תיקון עמוק יותר שיורד לשורשם של הדפוסים המפלים בעולם התעסוקה. רוח החוק ועומק תכליתו מאירים את הוראותיו כחלק מחזון רחב יותר של שוויון בין גברים לנשים - אשר בוחן לא רק את הפרטים ברמת ה"מיקרו", אלא את קבוצת הנשים ומצבה לעומת קבוצת הגברים, ברמת ה"מאקרו". החוק נועד לנסות ולהתגבר על ההפליה בין גברים לנשים בשוק העבודה גם כאשר היא נעשית בצורה סמויה, נסתרת ועקיפה, וגם כאשר היא מבוססת על פרקטיקות, תבניות ודפוסי חשיבה מושרשים ומקובלים".
- 1.4 חוק שכר שווה נועד לספק מענה אמיתי לבעיה רבת השנים של פערי השכר בין נשים לגברים בחברה הישראלית, ולרבות לעניין הקשיים הראייתיים בפניהם ניצבת עובדת בהוכחת תביעתה.
- 1.5 על מנת שעובדת המעוניינת לתבוע פערי שכר, תוכל לממש זכויותיה ולהוכיח את תביעתה, קבע המחוקק בס' 7 לחוק שכר שווה הוראת חוק ספציפית העוסקת

¹ הצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 4) (פצויים בשל נזק ממוני והגנה על מתלונן), התשע"ד-2014.





במסירת מידע. כך נקבע בסעיף "מעסיק ימסור לעובדו, לפי דרישת העובד/ת, מידע לענין חוק זה בדבר רמות שכר של עובדים/ות המועסקים/ות אצלו, לפי סוגי עובדים/ות, סוגי משרות או סוגי דירוגים, ובלבד שהמעסיק אינו חייב למסור מידע אלא במידה הדרושה לפי העניין, שיימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים/ות, ושאינו במסירת המידע הפרה של כל דין אחר".

2. תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה

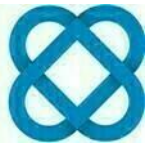
- 2.1 תיקון מס' 6 לחוק שכר שווה, אשר התקבל ביום 25.08.2020, נועד לאפשר כלי נוסף לעובדת למימוש הזכות לשכר שווה. בהתאם לתיקון, חלה חובה על גוף פרטי וציבורי אשר מעסיק מעל ל-518 עובדים/ות וכן על מעסיק ציבורי המוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה לחוק² כאמור בסעיף 6א לחוק, להפיק שני דוחות, מידי שנה, המפרטים את פערי השכר במקום העבודה בין גברים לנשים, בהתאם להוראות החוק (להלן: "הדיווח"):
- הדוח הראשון, **דוח פנימי** על בסיס נתונים שאסף המעסיק ובו פירוט השכר הממוצע של עובדים/ות המועסקים/ות אצלו, בפילוח עובדים/ות ותוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים/ות במקום העבודה. הדוח הפנימי יכלול את כל הנתונים המפורטים בתוספת השנייה לחוק. עם עריכת הדוח הפנימי ובהתבסס עליו, על המעסיק למסור לכל עובד/ת, אחת לשנה, מידע בדבר הקבוצה שהוא/היא משתייך/ת אליה בפילוח העובדים/ות, סוגי העובדים/ות, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים, ובלבד שאינו במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.
- הדוח השני, בהתבסס על הדוח הפנימי, **דוח פומבי** שיפורסם לציבור, לרבות באתר האינטרנט של המעסיק אם יש לו כזה, שיכלול נתונים כלליים כמפורט בתוספת השלישית לחוק, מבלי לגלות את כינוי קבוצות העובדים/ות במקום העבודה ובאופן שלא מאפשר זיהוי של עובד/ת ואינו כולל מידע רגיש כהגדרתו בחוק.
- 2.2 מטרת התיקון להגביר את השקיפות ולהביא לצמצום פערי השכר בשוק העבודה, כפי שנאמר בדברי ההסבר להצעת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד (תיקון מס' 6) (חובת פרסום דוח שנתי), התש"ף-2020.

3. הגדרות והוראות כלליות למילוי הדיווח

- 3.1 **מכסת העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק** - בחישוב מכסת העובדים/ות המועסקים/ות, לצורך עמידה בתנאי הסף של 518 עובדים/ות, יש להתייחס לכלל העובדים/ות שקיימו יחסי עובד-מעסיק עם המעסיק ביום 31 לדצמבר בשנת הדיווח. למען הסר ספק, עובדים/ות בחל"ת נכללים לצורך חישוב מספר

² מי שחלה עליו חובת חיקוק לפי חוקים אלו: חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 – סעיף 33; חוק העמותות, התש"ס-1980 – סעיף 36(ב); תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970 – סעיף 21; כללי תאגידי מים וביוב (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ע-2010 – סעיף 5(11).





העובדים/ות, היות ואין ניתוק יחסי עובד-מעסיק, ולצורך חישוב השכר הממוצע יש להתייחס לשכר/ם לפני הוצאתם/ן לחל"ת. מעסיק יכול להחליט באופן וולונטרי להתייחס בדיווח גם לעובדי קבלן (ר' הערה 4.1 להלן), ובלבד שיוצגו כפילוח נפרד בדוח.

עוד מומלץ לציין את מספר העובדים והעובדות במקום העבודה, אם כי חוק שכר שווה אינו מחייב זאת במפורש.

3.2 שכר- שכר לרבות "גמול אחר" כהגדרתו בסעיף 2 לחוק שכר שווה, ובלבד שמשלתם עליו מס לפי ס' 2(2) לפקודת מס הכנסה. רכיבי שכר, אשר לפי פקודת מס הכנסה והתקנות אינם חייבים במס, לא יילקחו בחשבון במסגרת הדוח שנדרש מעסיק להפיק. כמו כן, רכיבי השכר שנלקחים בחשבון הינם לפי שווי מס ולא לפי עלות למעסיק.

הרכיבים שיש לכלול במסגרת הדיווח על השכר הינם השתכרות או ריווח מעבודה, כל תוספת, טובת הנאה, קצובה, מענק, תנאים נלווים, תשלום לכיסוי הוצאות, תשלומים בשל החזקת רכב, שימוש בטלפון, שעות נוספות, רכישת ספרות מקצועית, ביגוד, שימוש ברכב, או כל תגמול אחר בכסף או בשווה כסף, במישרין או בעקיפין, והכל אף אם אינם שכר עבודה.

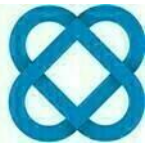
לעניין תגמול הוני (אופציות, מניות RSUs, מניות חסומות, SARs, ESPP וכדומה), נמליץ למעסיק להכליל רכיב זה בחישוב שכר העובד/ת וכן, ככל שישנם פערי שכר שיכולים להיות מוסברים על ידי תגמול הוני, נמליץ למעסיק להתייחס לכך בדיווח. יוער, בפני המעסיק קיימת האפשרות להציג את הדיווח פעמיים, קרי, ביחד עם התגמול וללא התגמול ההוני. יש להימנע ממצב, בו בשל כך שחלק מהתגמול ההוני ממוסה כהכנסה הונית (ב-25% מס) וחלק אחר כהכנסה פירותית, רק חלק מהתגמול ההוני יילקח בחשבון. עוד מומלץ, להציג את התגמול ההוני באחת משתי השיטות הבאות: 1. שיטה שמסתכלת על שווי ההענקה (Grant Value) שבוצעה באותה שנה חלקי תקופת החסימה (Vesting Period)³. 2. הרווח שנוצר מתגמול הוני בשנת הדיווח כשהוא מחולק בתקופת החסימה.⁴ מעסיק שבחר באחת משתי שיטות דיווח אלו, ידווח עבור כל העובדים/ות בשנת הדיווח לפי אותה שיטה שבחר.

למען הסר ספק, יובהר כי הדיווח יכלול את נתוני שכר כלל העובדים/ות שעבדו בשנה הקלנדרית שקדמה למועד הדיווח, כולל עובדים/ות שלא עבדו לכל אורכה.

3 דוגמה לאפשרות 1: עובד קיבל 100 אופציות, שווי כל אופציה (בהתאם להוצאה שנרשמה בספרי החברה) הוא 10 ₪, וכל האופציות הופכות Vested לאחר 4 שנים. במקרה זה הכנסת העובד בגין האופציות תהא 250 ₪ (= 10 / 4 X 100).

4 דוגמה לאפשרות 2: עובד מימש אופציות בשנת הדיווח ברווח (לפני מס) של 1,000 ₪. האופציות הוענקו במקור (שנים קודם לכן) עם תקופת חסימה של 4 שנים (כלומר, כל האופציות הפכו ברות-מימוש 4 שנים לאחר מועד הענקתן). במקרה זה הכנסת העובד בגין האופציות תהא 250 ₪ (= 1000 / 4).





3.3 **השכר המוצג בדיווח** - השכר הנדרש להיות מוצג בדיווח מתייחס לשכר ברוטו למס. על מנת לשקף נכונה את הפערים המגדריים בשכר העובדים/ות, נמליץ כי בדיווח יוצגו 3 רמות שכר:

3.3.1 **שכר קובע**: לעניין זה – שכר קובע לפיצויי פיטורים כמשמעו בחוק פיצויי פיטורים, התשכ"ג-1963.

3.3.2 **שכר ברוטו**: לעניין זה - ברוטו למס הכנסה, בהתאם לאמור בסעיף 3.2 לעיל. במידה והשכר מכיל תגמול הוני, יש להכלילו ברמת שכר זו.

3.3.3 **שכר ברוטו + הפקדות מעסיק**: לעניין זה – ברוטו למס הכנסה, בצירוף הפקדות המעסיק לתגמולים (לקופות גמל, ביטוח מנהלים, אובדן כושר עבודה), הפקדות המעסיק השוטפות על חשבון פיצויי פיטורים⁵ והפקדות לקרן השתלמות מתחת לתקרת המס.⁶ למען הסר ספק, אין להציג תשלומי מעסיק בגין ביטוח לאומי ומס שכר (היכן שרלוונטי).

3.4 **היקף משרה חודשי (%)** - היקף משרה חודשי ממוצע של עובד/ת נקבע בהתאם ליחס שבין מספר שעות עבודה רגילות שעבד/ה העובד/ת (בצירוף ימי היעדרות בתשלום, כגון חופשה ומחלה) לבין מספר שעות העבודה הקבוע בדין למשרה מלאה (182 שעות חודשיות אלא אם כן יש הסדר מיטיב). עם זאת, כאשר למעסיק יש תקן למשרה מלאה שונה עבור כל קבוצת עובדים/ות, או קבוצות שונות בתוך אותה קבוצת פילוח, יכול מעסיק לחשב את היקף המשרה של כל העובדים/ות בקבוצה ביחס לשעות התקן הנהוגות אצל המעסיק.⁷ דרך נוספת לחישוב היקף המשרה החודשי לעובד/ת, היא ע"פ סכום אחוז המשרה לשכר בכל אחד מהחודשים בהם עבד/ה העובד/ת חלקי מספר חודשי העסקה.

3.5 **שכר ממוצע** - שכר ממוצע הינו השכר ממוצע לחודש, כאשר מומלץ לערוך הצגה נפרדת של ממוצעי רמות השכר בהתאם לאמור בסעיף 3.3 לעיל.

3.5.1 אופן חישוב השכר הממוצע בנרמול למשרה מלאה

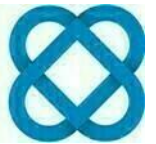
אופן חישוב השכר הממוצע לחודש בנרמול למשרה מלאה של קבוצת עובדים/ות בפילוח מסוים יעשה בהתאם לנוסחה שלהלן:

⁵ כאשר ההפקדה השוטפת לפיצויי פיטורין קטנה מ-8.33%, יש לקחת בחשבון בחישוב 8.33% מהשכר לצורך פיצויי פיטורין (היות ובמקרה של הפקדה קטנה מ-8.33% המעסיק ממילא נדרש לעתודה לפיצויים בדוחות הכספיים בגין החפרש).

⁶ נכון למועד כתיבת מסמך זה, תקרת המס לקרן השתלמות היא לפי שכר של 15,712 ₪ לחודש.

⁷ לדוגמה: עובד שעובד במשרה חלקית של 91 שעות חודשיות, היקף המשרה שיחושב עבורו הוא 50% (= 91 / 182). דוגמה נוספת: עובד העובד במשרה מלאה ועבודתו החלה ב-1 למאי בשנת הדיווח (כלומר, עבד 8 מתוך 12 חודשים בשנת הדיווח), היקף המשרה החודשי לשנת הדיווח הוא 100% ויש לדווח עליו בקטגוריית העובדים שמועסקים במלאה מלאה.





סך השכר הכולל ברוטו למס/סך השכר הקובע לפיצויי פיטורין/סך השכר ברוטו
למס כולל הפקדות מעסיק

סכימה של היקף המשרה החודשי כפול מספר התלויים לכל העובדים/ות בקבוצה

למשל, אם יש בקבוצת פילוח 3 עובדים/ות ואחד מהם עבד 5 חודשים ב-50% משרה וקיבל שכר חודשי קבוע בסך 10,000 ₪ ברוטו, השני עבד 12 חודשים ב-80% משרה וקיבל שכר חודשי קבוע בסך 16,000 ₪ ברוטו והשלישי עבד חודש אחד ב-20% משרה וקיבלה שכר חודשי בסך 4,000 ₪ ברוטו, השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה של קבוצת פילוח זו הינו 20,000 ₪. אופן חישוב השכר הממוצע יעשה בהתאם לנוסחה שלהלן:

$$\frac{(4,000 + 12 \cdot 16,000 + 5 \cdot 10,000)}{80\% \cdot 12 + 50\% \cdot 5 + 20\% \cdot 1} = 20,000$$

חישוב זה יבוא לידי ביטוי בדוח:

- בעמודה של "השכר הממוצע לחודש של העובדים/ות המועסקים/ות המועסקים/ות (עבור העובדים/ות שהיקף המשרה החודשי שלכם נמוך מ-100%).
- בעמודה של "השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק".

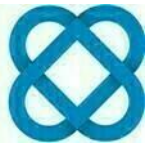
3.5.2 אופן חישוב השכר הממוצע לעובדים ולעובדות בפילוח מסוים בקבוצה יעשה בהתאם לנוסחה שלהלן:

סך השכר הכולל ברוטו למס/סך השכר הקובע לפיצויי פיטורין/סך השכר ברוטו
למס כולל הפקדות מעסיק

מס' תלויים בשנה

למשל, אם יש בקבוצת פילוח 3 עובדים/ות ואחד מהם עבד 5 חודשים ב-100% משרה וקיבל שכר חודשי קבוע בסך 10,000 ₪ ברוטו, השני עבד 12 חודשים ב-100% משרה וקיבל שכר חודשי קבוע בסך 16,000 ₪ ברוטו והשלישי עבד חודש אחד ב-100% משרה וקיבלה שכר חודשי בסך 4,000 ₪ ברוטו, השכר הממוצע לחודש של קבוצת פילוח זו הינו 13,667 ₪. אופן חישוב השכר הממוצע יהיה כדלקמן:





$$(4,000 + 12 * 16,000 + 5 * 10,000)$$

$$\frac{\quad}{(5+12+1)} = 13,667$$

$$(5+12+1)$$

חישוב זה יבוא לידי ביטוי בדוח:

- בעמודה של "השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק **במשרה מלאה**" (עבור העובדים/ות בחלקיות משרה חודשית שווה ל-100%).

3.6 פילוח העובדים – חוק שכר שווה קובע כי את הדוחות יש לערוך בהתאם לפילוח

העובדות והעובדים. בשל ההבנה שקיים שוני בין מעסיקים ומקומות עבודה שונים, נקבעה בסעיף 6 לחוק הגדרה רחבה המתייחסת לחלוקת העובדות והעובדים במקום העבודה: "חלוקת העובדים במקום העבודה לקבוצות לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, והכול בהתאם לסוג ולאופי מקום העבודה". הגדרה זו מקנה לכל מעסיק שיקול דעת בקביעת פילוח העובדות והעובדים. שיקול דעת זה צריך להיות מופעל בהתאם למטרות החוק. מטרת ההגדרה הרחבה היא לזהות קבוצות של עובדות ועובדים עם מאפיינים דומים, כך שהשוואה של פערי השכר בתוך כל קבוצה תהיה אותנטית ורלבנטית, ולא מלאכותית או כזו שיוצרת עיוותים בהצגת פערי השכר האמיתיים במקום העבודה בחלוקה לקבוצות השונות. כלומר, אם הפילוח הנבחר על ידי המעסיק לא מציג תמונה מלאה של התפקידים במקום העבודה, יש להציג פילוח בחלוקה אחרת.

3.7 להלן דוגמאות לסוגי פילוחים אפשריים: סוגי עובדות ועובדים, כגון עובד ארעי או עובד קבוע; עובד שעתים או עובד לפי משכורת חודשית וכו'; או לפי סוגי משרות, כגון מנהל, מזכיר, מהנדס וכו'; או לפי סוגי דירוגים, כך למשל דירוג מקצועי (כגון דירוג מהנדסים, רופאים, עיתונאים, עובדי הוראה) או דירוג מנהלי וכו'.

בנוסף, בהתאם למטרות החוק רצוי לבצע את הפילוחים כך שישקפו את המדרג ההיררכי בארגון ו/או הבדלים היררכיים בין עובדים/ות (למשל: הנהלה בכירה, הנהלה זוטרה, עובדים מקצועיים, עובדים לא מקצועיים). כמו כן, על מנת ליצור פילוחים מדויקים יותר, נמליץ כי מעסיק יעשה שימוש ביותר מפילוח אחד.

3.8 בהתאם לחלוקה זו, נקבע בחוק שכר שווה (בסעיף 6בג) כי על המעסיק למסור לכל עובד/ת, בין היתר, מידע בדבר הקבוצה אליה הוא/היא משתייך/ת בפילוח העובדים/ות, דבר שנועד כדי לאפשר לכל עובד או עובדת בקבוצה לדעת את מצב פערי השכר המגדריים בקבוצה שלו/ה.

התנייחות לפי מין – הצגת הנתונים של כל קבוצה בפילוח העובדים/ות תוצג על פני שתי שורות, בהתאם למין המצוין (עובדות/ עובדים).

3.9

שתי שורות, בהתאם למין המצוין (עובדות/ עובדים).



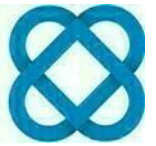


4. הבהרות

- 4.1 עובדי קבלן, בין אם מדובר בקבלן כח אדם כמוגדר בס' 1 לחוק העסקת עובדים/ות על ידי קבלני כוח אדם, התשנ"ו-1996 ובין אם מדובר בקבלן שירותים כמוגדר בחוק להגברת האכיפה של דיני העבודה, התשע"ב-2011 - הגם שפסיקת בתי הדין לעבודה קבעה זה מכבר, שחובת השוויון ואיסור אפליה חלים גם על מזמין שירותים, המחוקק לא מצא לנכון לקבוע במפורש כי חובת הדיווח שחלה על מעסיקים בתיקון זה תחול גם ביחס לעובדים ולעובדות של קבלן המועסקים בפועל אצלם. יחד עם זאת, מעסיקים המעוניינים בכך, יכולים לציין באופן וולונטרי את פערי השכר גם ביחס לעובדי קבלן, ובלבד שיוצגו כפילוח נפרד בדוח. כמובן, שאין בכך כדי לגרוע מהחובה לנהוג בשוויון ובתום לב גם כלפי עובדות ועובדים אלו, ומהאפשרות שבסופו של יום בית הדין יקבע שבאופן אותנטי, אותו מעסיק היה מעסיק במשותף ויטיל עליו חובות מכוח תיקון זה.
- 4.2 עובדי/ות החברה שיש להציג נתונים/ם בדיוח – הדיווח יכלול את נתוני שכר כלל העובדים/ות שעבדו בשנה שקדמה למועד הדיווח.
- 4.3 שכר בחלקיות משרה – השוואות שכר בהתאם לחוק שכר שווה ייעשו תמיד כשהן מותאמות למשרה מלאה. (182 שעות חודשיות אלא אם כן יש הסדר מטיב אחר).
- 4.4 פירוט פערי השכר באחוזים – בדוחות יש להציג את פערי השכר בין העובדות לעובדים, כך למשל כאשר שכר הנשים הממוצע בקבוצת פילוח הוא 9,000 ₪ ושכר הגברים הממוצע בקבוצת הפילוח הינו 11,000 ₪, ידווח כי הפער באחוזים הינו 18% לטובת הגברים. כמו כן, לצד ציון אחוז פערי השכר הממוצע יצוין סימן "מינוס" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.
- 4.5 שיוך עובד/ת לקבוצת פילוח – עובד/ת אשר עבר/ה מקבוצת פילוח אחת לאחרת במהלך השנה, יוצג/תוצג בתוך קבוצת הפילוח האחרונה אליה השתייך/ה.
- 4.6 קבוצת חברות – מעסיק יחשב ישות משפטית עצמאית (חברה, שותפות, מלכ"ר וכדומה), אולם קבוצת חברות בבעלות משותפת (גם אם עקיפה, כגון חברה רב-לאומית הפועלת בישראל באמצעות מספר חברות בנות, שמניותיהן מוחזקות בידי חברות אחרות בעץ הארגוני) רשאי (אך לא חייב) להחליט להתייחס לכלל הישויות המשפטיות הללו כמעסיק אחד.
- 4.7 תחולת החוק –
- 4.7.1 התיקון לחוק חל על כל מעסיק פרטי וציבורי המעסיק מעל ל-518 עובדות ועובדים וכן התיקון חל גם על מעסיק ציבורי המוטלת עליו חובה לפי חיקוק המנוי בתוספת הראשונה לחוק⁸ כאמור בסעיף 6א לחוק.

⁸ ראה לעיל ה"ש 2.





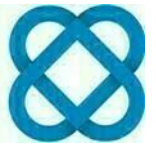
- 4.7.2 יצוין כי החל מיום 1.6.2022 רשאי שר העבודה הרווחה והשירותים החברתיים לקבוע בצו, בהסכמת שר האוצר, ובאישור ועדת העבודה הרווחה והבריאות של הכנסת, שהוראות התיקון יחולו גם על מעסיקים עם פחות מ-518 עובדות ועובדים.
- 4.7.3 הדיווח מתייחס לשנה קלנדרית, כאשר על המעסיקים למלא כל שנה את הדוחות לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח. על המעסיקים למלא אחר הוראות התיקון לחוק לא יאוחר מיום 1 ביוני 2022.

5. פירוט לגבי הדוחות

5.1. דוח פנימי

- 5.1.1 בדוח הפנימי יוצגו נתונים בדבר השכר הממוצע לחודש של העובדות והעובדים, המועסקות והמועסקים בחלוקה לפי פילוח העובדות והעובדים תוך פירוט פערי השכר באחוזים בכל קבוצת עובדות ועובדים, בהתייחסות לפי מין. כן, יוצגו נתונים בדבר השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה, לצד חלקיות משרה, של העובדות והעובדים המועסקות והמועסקים, תוך פירוט פערי השכר באחוזים לפי היקף משרה, בהתייחסות לפי מין. כמו כן, יוצגו נתונים בדבר שיעור העובדות והעובדים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק, בהתייחסות לפי מין, ששכרם נמוך מהשכר הממוצע למשרה מלאה במקום העבודה, ובנוסף יוצגו נתונים בדבר אחוז העובדות והעובדים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכוח הסכם או הסדר, וכן שיעור העובדות והעובדים כאמור באחוזים מתוך כלל העובדות והעובדים, בהתייחסות לפי מין. **מצ"ב דוח פנימי לדוגמא.** דוח זה הוא דוגמה בלבד וייתכנו כמובן תבניות אחרות לדוח העומדות בכללי הדין.
- כמו כן, מומלץ כי המעסיק יציג בדוח הפנימי גם את החלוקה על פי מין של עובדות ועובדים לפי המדרג ההיררכי בארגון (קרי, שיעור הגברים והנשים בכל דרג היררכי בארגון) וזאת על מנת לסייע בשיקוף הנתונים להנהלת הארגון ובכך לתרום, ככל שיעלו פערים שיש לתת עליהם את הדעת, לצמצום הפערים בין נשים לגברים באיוש משרות בכירות.
- עוד מומלץ, כי המעסיק יציג בדוח הפנימי את שכר הברוטו החציוני במקום העבודה ואת החלוקה על פיו של העובדות והעובדים המשתכרים מתחת לשכר הברוטו החציוני ומעליו, וזאת על מנת לסייע לשקף פערי שכר מגדריים ברמה הרוחבית (קרי, שאינה תלויה בסוג הפילוח שנבחר בלבד).
- 5.1.2 הדוח הפנימי יכלול נתונים בדבר פילוח העובדות והעובדים שמעסיק בחר לבצע במקום העבודה וכינויה של כל קבוצת עובדות ועובדים וסוגי העובדות והעובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בה.
- 5.1.3 על מעסיק להכין דוח פנימי כל שנה, אך אין צורך בפרסומו ברבים.





5.1.4 על המעסיק לשמור יחד עם הדוח הפנימי את הנתונים ששימשו בסיס ליצירת הדוח.

5.1.5 לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה הסמכות להורות למעסיק למסור את הדוח הפנימי שערך וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו (סעיף 18יא (א1) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, תשמ"ח-1988).

5.2 העברת מידע לעובדים/ות

5.2.1 עם עריכת הדוח הפנימי, ימסור המעסיק לכל עובד/ת מידע בדבר הקבוצה שהוא/שהיא משתייך/ת אליה בפילוח העובדות והעובדים, סוגי העובדות והעובדים, המשרות או הזירוגים בקבוצה ופערי השכר הממוצע לחודש באחוזים בין כל העובדים/ות באותה קבוצה. קרי, המעסיק צריך להעביר **באופן יזום** לעובד/ת את המידע, מדי שנה, ואין צורך בבקשת עובד/ת לאמור. המעסיק יכול לעמוד בחובת מסירת הדוח לעובד/ת בדרך של העמדת הדוח לרשות העובד/ת באופן מקוון, ובלבד והעובד/ת מביעה הסכמת/ה בכתב לקבלת הדוח באופן זה. **מצ"ב דיווח לעובד/ת לדוגמא**. דוח זה הוא דוגמה בלבד וייתכנו כמובן תבניות אחרות לדוח העומדות בכללי הדין.

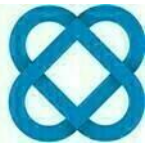
5.2.2 מעסיק רשאי לפרט נתונים נוספים המסבירים לשיטתו את פערי השכר בקבוצת העובדים/ות אליה העובד/ת משתייך/ת, ולא יכללו מידע המאפשר זיהויו של עובד/ת מסוים/ת. מטרת הוראה זו לאפשר למעסיק לתת הסבר מבאר לפערי השכר, ככל שהוא רואה מקום לכך.

5.2.3 למען הסר ספק, עובד/ת לא יכולה לוותר על זכות/ה לקבל מידע זה. כמו כן, יובהר כי הוראה זו לא גורעת מהזכות של עובד/ת לבקש מידע לפי סעיף 7 לחוק שכר שווה, וחובתו של מעסיק למסור מידע זה.

5.3. דוח פומבי

5.3.1 בהתבסס על הדוח הפנימי יכין המעסיק את הדוח הפומבי, בו יוצגו נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע לחודש של העובדות והעובדים המועסקים אצל המעסיק לפי פילוח העובדות והעובדים, בהתייחסות לפי מין. כן יוצגו נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה, לצד חלקיות משרה של העובדות והעובדים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק, בהתייחסות לפי מין. בנוסף, יוצגו נתונים באחוזים בדבר עובדות ועובדים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, וכן שיעור העובדות והעובדים שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכוח הסכם או הסדר, והכל בהתייחסות לפי מין. **מצ"ב דוח פומבי לדוגמא**.





- 5.3.2 מעסיק רשאי לפרט נתונים נוספים המסבירים לשיטתו את פערי השכר בכל קבוצת עובדות ועובדים, ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת, ולא יכללו מידע המאפשר זיהוי של עובד/ת מסוים/ת. מטרת הוראה זו לאפשר למעסיק לתת הסבר מבאר לפערי השכר, ככל שהוא רואה מקום לכך.
- 5.3.3 בדוח הפומבי מעסיק יציין את סוג הפילוח שנעשה, אך הדוח הפומבי לא יכלול כינוי של קבוצת העובדות והעובדים, סוגי העובדות והעובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בה, זאת להבדיל מהדוח הפנימי.
- 5.3.4 על המעסיק לפרסם אחת לשנה דוח פומבי, לרבות באתר האינטרנט שלו אם יש כזה.
- 5.3.5 גופים ציבוריים המעבירים דיווח אחת לשנה בהתאם לחובתם בס' 33א לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985 לממונה על השכר במשרד האוצר, אינם צריכים לפרסם דוח פומבי בעצמם, אלא עליהם להעביר דיווח של הנתונים הנדרשים לצורך עריכת הדוח הפנימי לממונה על השכר במשרד האוצר, ויראו את הדיווח ופרסום הנתונים על ידו כפרסום דוח פומבי, זאת ככל שהגוף המדווח העביר את המידע באופן שקבע הממונה על השכר, כפי שביקש ובמועדים שקבע.

5.4. מידע שאין לגלותו

- 5.4.1 איסוף ועיבוד המידע לשם הכנת הדוח הפנימי צריך להיעשות באופן המצמצם את הפגיעה בפרטיות (כפי שמוגדר בחוק הגנת הפרטיות, התשמ"א-1981) ואת סיכוני אבטחת המידע.
- 5.4.2 בפרסום הפומבי אין לגלות את כינויי קבוצות העובדות והעובדים במקום העבודה, ויש להציג את פערי השכר הממוצע של העובדות והעובדים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק באחוזים, באופן שאינו מאפשר זיהוי של עובדות ועובדים ואינו כולל מידע רגיש. לעניין זה מידע רגיש, הכוונה סוד מסחרי כהגדרתו בסעיף 5 לחוק עוולות מסחריות, התשנ"ט-1999. כלומר, מידע עסקי, מכל סוג, שאינו נחלת הרבים ושאינו ניתן לגילוי כדין בנקל על ידי אחרים, אשר סודיותו מקנה לבעליו יתרון עסקי על פני מתחריו, ובלבד שבעליו נוקט אמצעים סבירים לשמור על סודיותו. כמו כן, מידע רגיש הינו מידע שטעמים של ביטחון המדינה מצדיקים שלא לגלותו.
- 5.4.3 בדוח הפומבי רשאי מעסיק לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדות ועובדים, ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת ולא יכללו מידע המאפשר את זיהוי של עובד/ת מסוים/ת.



דוח פנימי לשנת

שם מקום העבודה: _____ תאריך הוצאת הדו"ח: _____

ענף הפעילות (כגון: בניה, תעשייה, פיננסים וביטוח, שירותים משפטיים, חינוך ותרבות, חקלאות, שירותים רפואיים): _____

מספר העובדים/ות במקום העבודה (רשות): ¹ _____

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי _____ (יש לפרט את הפילוח הנבחר), כאשר בפילוח זה יש _____ קבוצות (יש לרשום את מספר הקבוצות בפילוח).

[הטבלה שלהלן תחזור על עצמה עבור כל קבוצת פילוח]

מדרג היררכי ³	כינוי קבוצת העובדים/ות במקום העבודה ⁴	% גברים ונשים בפילוח שנבחר	מספר עובדים/ות לפילוח שנבחר	השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק ⁵ (חלקית+מלאה) ⁶			השכר הממוצע לחודש של העובדים/ות המועסקים/ות במשרה חלקית ⁷			השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק במשרה מלאה			חלקיות העסקה ממוצעת	% העובדים/ות ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה	% העובדים/ות שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום
				שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק	שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק	שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק			
כאן יצוין מיקום הקבוצה במדרג ההיררכי של הארגון	כאן יצוין כינוי הקבוצה ו/או אופן הפילוח המדויק	כאן יצוין אחוז הגברים ואחוז הנשים בקבוצת הפילוח	כאן יצוין כמה עובדים יש סה"כ בקבוצה	שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק	שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק	שכר קובע	שכר ברוטו	שכר ברוטו+ מעסיק			
עובדים															
עובדות															
אחוז פערי השכר בין העובדות לעובדים															

ניתן לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדות ועובדים (רשות).

כמו כן, מומלץ כי המעסיק יציג בדוח הפנימי את שכר הברוטו החציוני במקום העבודה ואת החלוקה על פיו של העובדות והעובדים המשתכרים מתחת לשכר הברוטו החציוני ומעליו, וזאת על מנת לסייע לשקף פערי שכר מגדריים ברמה הרחבתית (קרי, שאינה תלויה בסוג הפילוח שנבחר בלבד).

הערה: יש לשמור יחד עם הדוח הפנימי את הנתונים ששימשו לשם הכנת הדוח.

¹ מעסיק המעוניין בכך, יכול לציין באופן ולנטורי את פערי השכר גם ביחס לעובדי קבלן. לעניין זה ראה סעיף 4.1 במסמך ההנחיות.

² ראה דוגמאות לסוגי פילוחים בסעיפים 3.7-3.8 למסמך ההנחיות.

³ בהתאם למטרות החוק רצוי לבצע את הפילוחים כך שישקפו את מיקומה של הקבוצה המוצגת בהתאם לפילוח שנבחר, בתוך המדרג ההיררכי בארגון ו/או הבדלים ההיררכיים בין עובדים/ות (למשל: פילוח על בסיס תפקיד המשקף גם דרג היררכי במשרד עורכי דין יכול להיות כדלקמן: עורכי/ות דין שותפים/ות, עורכי/ות דין בוותק של 5 שנים ומעלה, עורכי/ות דין בוותק של עד 5 שנים, מתמחים/ות, צוות מנהלי ואדמיניסטרטיבי).

⁴ אופן פילוח העובדים והעובדות - מספר השורות בטבלה יהיה בהתאם לאופן הפילוח הנבחר (אם למשל הפילוח מתייחס לשלוש קבוצות, אז תהיינה תשע שורות בטבלה, 3 שורות לכל קבוצת עובדים).

⁵ השכר הנדרש להיות מוצג בדיווח מתייחס לשכר ברוטו למס. על מנת לשקף נכונה את הפערים המגדריים בשכר העובדים/ות, נמליץ כי בדיווח יוצגו 3 רמות שכר. לעניין זה והגדרת "שכר קובע לפיצויים", "שכר ברוטו", "שכר ברוטו + הפקדות מעסיק" ראה בהרחבה הסבר בסעיף 3.3 למסמך ההנחיות.

⁶ מנורמל למשרה מלאה ושנת עבודה מלאה בהתאם לאמור בסעיף 3.5 למסמך ההנחיות.

⁷ ראה ה"ש 6 לעיל.

⁸ לצד ציון אחוז פערי השכר הממוצע יצוין סימן "מינוס" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.

דוח פומבי לשנת

תאריך הוצאת הדו"ח: _____

שם מקום העבודה: _____

ענף הפעילות (כגון: בניה, תעשייה, פיננסים וביטוח, שירותים משפטיים, חינוך ותרבות, חקלאות, שירותים רפואיים): _____

מספר העובדות והעובדים במקום העבודה (רשות) ⁹: _____

על המעסיק למלא את הנתונים הבאים:

1. פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי _____ (יש לפרט את הפילוח הנבחר), כאשר בפילוח זה יש _____ קבוצות (יש לרשום את מספר הקבוצות בפילוח).
2. נא למלא את הטבלה, לפי הפילוח שנבחר, ¹⁰ באופן המציג את אחוז פערי השכר בין גברים לנשים בקבוצות העובדים/ות השונות ¹¹:

חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק			אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית ¹⁴ בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק			אחוז פערי השכר הממוצע ¹² לחודש בין כל העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק ¹³			קבוצות בפילוח (ללא ציון כינוי קבוצות העובדים/ות במקום העבודה)
	שכר ברוטו+ הפקדות מעסיק	שכר ברוטו	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו+ הפקדות מעסיק	שכר ברוטו	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו+ הפקדות מעסיק	שכר ברוטו	שכר קובע לפיצויים	
										א
										ב
										ג
										ד

3. אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר (ללא ציון כינוי קבוצות העובדים/ות במקום העבודה), בהתייחסות לפי מין ¹⁵:

(א) עובדים _____; עובדות _____;

(ב) עובדים _____; עובדות _____;

(ג) עובדים _____; עובדות _____;

⁹ מעסיק המעוניין בכך, יכול לציין באופן ולנטורי את פערי השכר גם ביחס לעובדי קבלן. לעניין זה ראה סעיף 4.1 במסמך ההנחיות.

¹⁰ אופן פילוח העובדים והעובדות - מספר השורות בטבלה יהיה בהתאם לאופן הפילוח הנבחר (אם למשל הפילוח מתייחס לשלוש קבוצות, אז תהיינה תשע שורות בטבלה, 3 שורות לכל קבוצת עובדים).

¹¹ לצד ציון אחוז פערי השכר הממוצע יצוין סימן "מינוס" (-) כאשר פער השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פער השכר הוא לטובת נשים.

¹² מנורמל למשרה מלאה ושנת עבודה מלאה בהתאם לאמור בסעיף 3.5 למסמך ההנחיות.

¹³ השכר הנדרש להיות מוצג בדיווח מתייחס לשכר ברוטו למס. על מנת לשקף נכונה את הפערים המגדריים בשכר העובדים/ות, נמליץ כי בדיווח יוצגו 3 רמות שכר. לעניין זה והגדרת "שכר קובע לפיצויים", "שכר ברוטו", "שכר ברוטו + הפקדות מעסיק" ראה בהרחבה הסבר בסעיף 3.3 למסמך ההנחיות.

¹⁴ ראה ה"ש 12 לעיל.

¹⁵ מספר השורות יהיה בהתאם לפילוח הנבחר;

4. אחוז העובדים/ות שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר (ללא ציון כינוי קבוצות העובדים/ות במקום העבודה), בהתייחסות לפי מין¹⁶:

(א) עובדים _____; עובדות _____;

(ב) עובדים _____; עובדות _____;

(ג) עובדים _____; עובדות _____;

5. ניתן לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדות ועובדים (רשות):

אחוזת המינימום

דיווח לעובד/ת לשנת

לכבוד העובד/ת _____

בהתאם לסעיף 6ב(ג) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 (להלן: "החוק") הריני לעדכנך כי ביצענו ניתוח לנתוני השכר במקום העבודה שלנו לפי _____ (יש להסביר את הפילוח שנבחר), להלן נתונים ומידע אודותיך:

החברה פילחה את עובדי החברה ל _____ קבוצות, כאשר בכל קבוצה בוצע ניתוח לנתוני השכר של העובדים המשתייכים לאותה קבוצה, על מנת לבחון האם מתקיימים בקבוצה פערי שכר בין גברים לנשים.

הנך משתייך/ת לקבוצת העובדים/ות _____

מספר העובדים/ות¹⁷ בקבוצה אליה הינך משתייך/ת הינו (רשות) _____

בקבוצת העובדים אליה את/ה משתייך/ת, פערי השכר בין גברים לנשים עומדים על:

- _____ % לטובת עובדים/עובדות (יש למחוק את המיותר) בשכר הקובע לפיצויי פיטורים.
- _____ % לטובת עובדים/עובדות (יש למחוק את המיותר) בשכר ברוטו למס.
- _____ % לטובת עובדים/עובדות (יש למחוק את המיותר) בשכר ברוטו + הפקדות מעסיק.

נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בקבוצה אליה הינך משתייך/ת (רשות): _____

יצוין כי המידע המפורט לעיל אינו גורע מהזכות המוקנית לך לפי סעיף 7 לחוק, הקובע כי "מעסיק ימסור לעובדו, לפי דרישת העובד, מידע לענין חוק זה בדבר רמות שכר של עובדים המועסקים אצלו, לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, ובלבד שהמעסיק אינו חייב למסור מידע אלא במידה הדרושה לפי הענין, שיימנע מגילוי פרטים מזהים של עובדים, ושאינן במסירת המידע הפרה של כל דין אחר".

בברכה,

תאריך: _____

- ניתן לפנות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר לה סמכות לפנות למעסיק בעניין הפרת סעיף 7 לחוק שכר שווה.
- ניתן לפנות לנציבות שוויון הזדמנויות בעבודה, אשר לה סמכות להורות למעסיק למסור לה את הדוח הפנימי שערך וכן את הנתונים שעל בסיסם ערך אותו (סעיף 18יא (א) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, הדתשמ"ח-1988).

¹⁷ מעסיק המעוניין בכך, יכול לציין באופן ולנטורי את פערי השכר גם ביחס לעובדי קבלן. לעניין זה ראה סעיף 4.1 במסמך ההנחיות.