



מדריך לקוחות

חוק שכר שווה לעובדת ועובד

מרץ 2022

תוכן עיניינים

3.....	רקע
3.....	מטרת החוק
4.....	דוח פנימי
5.....	דוח פומבי
5.....	דיווח לעובד
6.....	יישום בהר-גל
10.....	נספח א' – דוגמה לדוח פנימי
11.....	נספח ב' – דוגמה לדוח פומבי
13.....	נספח ג' – דוגמה לדיווח לעובד



רקע

ביום 25/08/2020, פורסם תיקון לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד (חובת פרסום דוח שנתי) התש"ף – 2020. התיקון מחייב מעסיקים המעסיקים יותר מ- 518 עובדים, או שמנויים בתוספת הראשונה לדוח, להכין ולפרסם דו"ח שכר שנתי בהתייחסות לפי מין.

התוספת הראשונה

מי שמוטלת עליו חובה לפרסם מידע או לדווח על שכר של עובדים ונושאי משרה בשל אחד מהחוקים:

1. חוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985–סעיף 33*

2. חוק העמותות, התש"ס-1980–סעיף 36(ב)

3. תקנות ניירות ערך (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ל-1970–סעיף 21

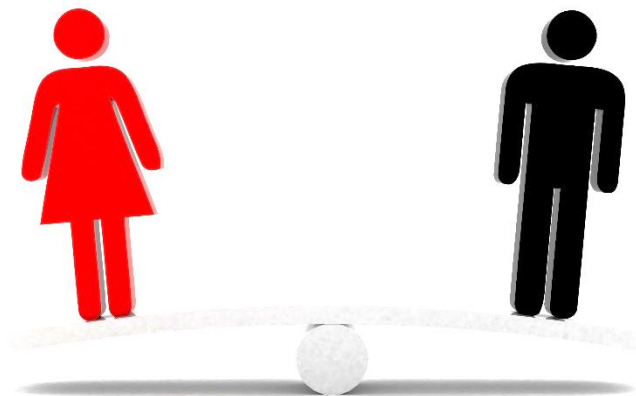
4. כללי תאגידי מים וביוב (דוחות תקופתיים ומיידים), התש"ע-2010–סעיף 11(5)

* לעניין גוף המדווח לממונה על השכר במשרד האוצר לפי הוראות סעיף 33א לחוק יסודות התקציב, התשמ"ה-1985, יראו דיווח של הנתונים לממונה על השכר במשרד האוצר ופרסומם על ידו כפרסום דוח פומבי.

מטרת החוק

מטרת החוק הינה, לפתור בעיה רבת שנים של פערי שכר בין נשים לגברים בחברה הישראלית. התיקון לחוק מורה על עריכת דוח פנימי, שליחת מידע לעובד ופרסום דוח פומבי בהתאם להנחיות סעיף 6 לחוק. **הנכם נדרשים לפרסם את הדו"ח הפומבי והודעה לעובד לא יאוחר מיום 1 יוני 2022, לגבי השנה שקדמה למועד הדיווח (שנת 2021).**

דוחות אלו אמורים להגביר את השקיפות ולהביא לצמצום פערי השכר בין גברים לנשים בשוק העבודה, בקרב כל סוגי המעסיקים.





דוח פנימי

המעסיק נדרש לערוך, **אחת לשנה**, דוח פנימי על בסיס נתונים שאסף.

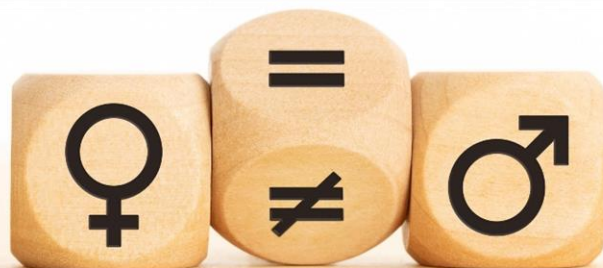
בדוח יפרט המעסיק את השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצלו, בפילוח עובדים תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין גברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה.

המעסיק נדרש לחלק את העובדים במקום העבודה לקבוצות לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוגי דירוגים, והכול בהתאם לסוג ולאופי מקום העבודה.

איסוף ועיבוד המידע לשם הכנת דוח פנימי ייעשו באופן המצמצם את הפגיעה בפרטיות ואת סיכוני אבטחת המידע.

מידע שיש לכלול בדוח (כמפורט בתוספת השנייה):

- **פילוח העובדים** לקבוצות, כינוי כל קבוצת עובדים, פירוט סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים שנכללו בה.
 - **השכר הממוצע** של העובדים בקבוצת הפילוח, פירוט פער השכר באחוזים בכל קבוצת עובדים לפי מין.
 - **השכר הממוצע** של העובדים, בחלוקה למשרה מלאה וחלקית, הצגת **שיעור חלקיות המשרה**, פירוט פערי השכר באחוזים בכל היקף משרה בהתייחסות לפי מין.
 - שיעור העובדים **ששכרם נמוך מהשכר הממוצע** במקום העבודה בהתייחסות לפי מין.
 - שיעור העובדים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר בחלוקה לפי מין.
- דוגמה לדוח פנימי נמצאת **בנספח א'** (בהתאם להמלצת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה).





דוח פומבי

בהתבסס על הדוח הפנימי, המעסיק יפרסם **אחת לשנה**, דוח פומבי, לרבות באתר האינטרנט שלו אם יש כזה. בפרסום יוצגו פערי השכר הממוצע של העובדים באחוזים, בלי לגלות את כינוי קבוצת העובדים.

הנתונים יוצגו באופן שאינו מאפשר את זיהויו של עובד ואינו כולל מידע רגיש.

בדוח הפומבי רשאי המעסיק לפרט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדים, ובלבד שיובאו תחת כותרת נפרדת ולא יכללו מידע המאפשר את זיהויו של עובד מסוים.

מידע שיש לכלול בדוח (כמפורט בתוספת השלישית):

- פערי השכר הממוצע של העובדים באחוזים לפי פילוח העובדים, בהתייחסות לפי מין.
- פערי השכר הממוצע של העובדים באחוזים, בחלוקה להעסקה במשרה מלאה ובמשרה חלקית, לרבות שיעור חלקיות המשרה, בהתייחסות לפי מין.
- אחוז העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע במקום העבודה, בהתייחסות לפי מין.
- שיעור העובדים שמשולמת להם השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר בהתייחסות לפי מין.

דוגמה לדוח פומבי נמצאת **בנספח ב'** (בהתאם להמלצת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה).

הודעה לעובד/ת

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, ופעריה שכר באותה קבוצה באחוזים. בלבד שאין במסירת המידע הפרה של כל דין אחר.

דוגמה לדיווח לעובד נמצאת **בנספח ג'** (בהתאם להמלצת נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה).

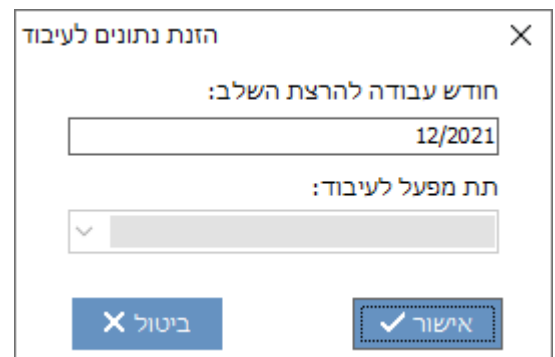




יישום בהר-גל

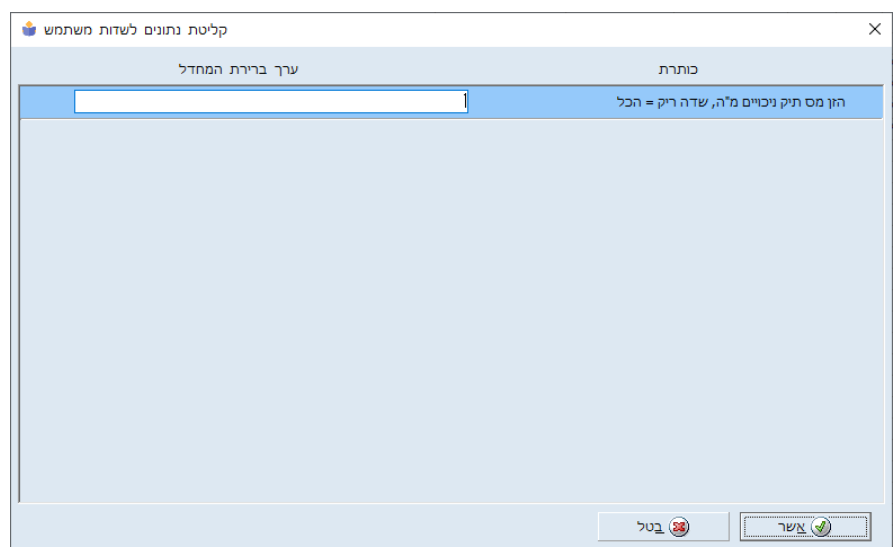
לצורך עזרה ללקוחותינו, אפיינו בהר-גל את כל הנתונים הנדרשים לחוק ואשר קיימים בתוכנת השכר ויצרנו דוח מיוחד אשר יפיק את כל הנתונים הגולמיים הנדרשים לצורך בניית הדוח הפנימי הדוח החיצוני וההודעה לעובד.

לצורך כניסה לדוח יש ללכת לתפריט דוחות ← עיבודים נלווים ← דוחות נוספים ← ולבחור : חוק שכר שווה לעובדת ועובד. לאחר הבחירה יופיע המסך הבא :



במסך זה בשדה "חודש עבודה להרצת שלב" יש להזין את שנת הדוח שעליה אנחנו רוצים לעבוד ואת החודש האחרון של אותה שנה. כך למשל אם רוצים את הנתונים הגולמיים המצטברים של שנת 2021, יש להזין בשדה את הערך: 12/2021.

לאחר מכן יופיע המסך הבא :



במסך זה, יש להזין את מספר תיק הניכויים של מס הכנסה של החברה שעליה אתם רוצים להפיק את הדוח. במידה והשדה יישאר ריק, המערכת תפיק דוח עם כל תיקי הניכויים של מס הכנסה אשר קיימים בתוכנה. לאחר אישור שלב זה יופק דוח באקסל (Excel) עם כל המידע הרלוונטי.



להלן טבלה המרכזת את כל העמודות שמופיעות בדוח אקסל והסבר על הנתונים בעמודות אלו:

שם העמודה	הסבר
מספר תיק ניכויים מס הכנסה	מספר תיק הניכויים של מס הכנסה של החברה אליה משויך העובד
מספר מפעל	מספר המפעל אליו משויך העובד
מספר עובד	מתוך שדה "מספר עובד"
שם משפחה	מתוך שדה "שם משפחה"
שם פרטי	מתוך שדה "שם פרטי"
תעודת זהות	מתוך שדה "תעודת זהות"
תחילת עבודה	מתוך שדה "תחילת עבודה"
הפסקת עבודה מ	עובד שנמצא בהפסקת עבודה שהינה סופית יירשם בעמודה זו תאריך הפסקת העבודה שלו ככל והיא התרחשה בשנת הדוח הרלוונטי. להלן סיבות הפסקות העבודה (הסופיות) שנלקחות בחשבון לצורך הדוח: קוד 31 – התפטרות, קוד 32 – פיטורין, קוד 33 – פרישה לפנסיה, קוד 39 – נפטר קוד 52 – פיטורין + חלף ה.מוקדמת
מין	מידע שמופק מהשדה "מצב משפחתי" בלשונית פרטים
תת מפעל	מתוך לשונית "ריכוז פרטים" תחת כותרת "שיוך ארגוני"
מחלקה	מתוך לשונית "ריכוז פרטים" תחת כותרת "שיוך ארגוני"
משנה	מתוך לשונית "ריכוז פרטים" תחת כותרת "שיוך ארגוני"
קוד תפקיד	מתוך לשונית "ריכוז פרטים" תחת כותרת "שיוך ארגוני"
תיאור תפקיד	מתוך לשונית "ריכוז פרטים" תחת כותרת "שיוך ארגוני"
מעמד	מעמד העובד בתוכנה: עובד חודשי/שעתי/יומי



שם העבודה	הסבר												
חודשי עבודה לפי יחידות מס	חודשי העבודה של העובד בשנה לפי החישוב הבא : סה"כ יחידות מהמס המצטברות של העובד בשנה הרלוונטית חלקי 25 (יח' מס לחודש עבודה)												
שעות עבודה ממוצע	<p>ממוצע שעות העבודה של העובד במהלך השנה (בחודשים בהם היו ש.עבודה)</p> <p>יש לבדוק בטבלת תשלומים וניכויים בעמודה "שעות שירות תעסוקה" שלרכיבי שעות עבודה אינפורמטיביים מסומן : 1.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>תאור עורה</th> <th>שעות שירות תעסוקה</th> <th>שכר שירות תעסוקה</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>סמל: טט, תאור: ש. עבודה אינפורמטיבי</td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>סמל: סת, תאור: תקרה אישית לגמל</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>סמל: חפ, תאור: פיצול תקציב</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	תאור עורה	שעות שירות תעסוקה	שכר שירות תעסוקה	סמל: טט, תאור: ש. עבודה אינפורמטיבי	1		סמל: סת, תאור: תקרה אישית לגמל			סמל: חפ, תאור: פיצול תקציב		
תאור עורה	שעות שירות תעסוקה	שכר שירות תעסוקה											
סמל: טט, תאור: ש. עבודה אינפורמטיבי	1												
סמל: סת, תאור: תקרה אישית לגמל													
סמל: חפ, תאור: פיצול תקציב													
תקן שעות עבודה	התקן כפי שמופיע בחודש השכר האחרון של העובד לאותה שנה												
אחוז משרה ממוצע	ממוצע אחוז המשרה של העובד בשנה (בחודשים בהם היה אחוז משרה)												
רווחי הון מצטבר	סה"כ סכום השכר השנתי המצטבר של סמלי תשלום עם קוד קישור : אח												
שכר קובע לפיצויי פיטורין מצטבר	שכר קובע לפיצויי פיטורין מצטבר נלקח מהכרטיס האישי של העובד משורה - ברוטו גמל כללי.												
שכר ברוטו למ"ה מצטבר	שכר ברוטו למ"ה מצטבר נלקח מהכרטיס אישי של העובד מהשורה – בר למס רגיל. תשומת הלב כי, שכר ברוטו למ"ה אינו כולל רווחי הון מצטבר . לקוחות שיהיו מעוניינים להוסיף את הנתון של רווחי ההון לשכר ברוטו למ"ה מצטבר של העובד, יצטרכו לקחת אותו מהעמודה בדוח בשם "רווחי הון מצטבר".												



שם העמודה	הסבר
<p>שכר ברוטו + הפקדות מעסיק מצטבר</p>	<p>שכר ברוטו = השכר ברוטו של העובד (<u>ללא רווחי הון מצטבר</u>) הפקדות מעסיק מצטבר = סה"כ סכום הפקדות המעסיק לגמל, פיצויים וקה"ש <u>עד לגובה התקרה הפטורה</u>.</p> <p><u>אופן החישוב בהר-גל:</u></p> <p>לוקחים את סה"כ השכר ברוטו של העובד (השנתי) ואליו מוסיפים את הפרשות המעביד רק <u>עד גובה התקרה</u> לפי מספר חודשי העבודה שעבד העובד באותה שנה (בהסתמך על העמודה – חודשי עבודה לפי יחידות מס).</p> <p><u>דוגמה:</u></p> <p>עובדת עם שכר ברוטו חודשי קבוע 12,500 גם לגמל פיצויים וקה"ש, תחילת עבודה 1.4.22 (כלומר 9 חודשי עבודה בפועל).</p> <p>חודשי עבודה לפי יחידות מס: $225/25 = 9$</p> <p>שכר ברוטו: $12,500 * 9 = 112,500$</p> <p>הפקדות מעסיק מצטבר: כיוון שהשכר ברוטו של העובדת נמוך מכל התקרות של גמל, פיצויים וקה"ש בכל אחד מחודשי העבודה, המערכת תיקח את השכר של העובדת לצורך החישוב <u>ותכפיל בחודשי העבודה בפועל:</u></p> <p>גמל + א.כ.ע: $12,500 * 7\% * 9 = 7,875$</p> <p>פיצויי פיטורין: $12,500 * 8.33\% * 9 = 9,371$</p> <p>קה"ש: $12,500 * 7.5\% * 9 = 8,437$</p> <p>סה"כ הפקדות מעסיק עד התקרה: $7,875 + 9,371 + 8,437 = 25,683$</p> <p><u>שכר ברוטו + הפקדות מעסיק: $112,500 + 25,683 = 138,183$</u></p> <p><u>תשומת הלב</u> שהפקדות המעסיק הינם <u>רק עד גובה התקרות</u>, כלומר, אם שכר העובדת בדוגמה לעיל היה 20,000 ברוטו לקה"ש גמל ופיצויים אזי הוא היה מעל התקרה של קה"ש (15,712 ש"ח) ועל כן במקרה דנן, המערכת תיקח שכר ברוטו רק <u>עד</u> סכום התקרה לקה"ש: $15,712 * 7.5\% * 9 = 10,606$.</p>
<p>השלמה למינימום</p>	<p>הרכיב רלוונטי לעובדים מדורגים בלבד תחת הסכמים קיבוצים המנחים על תשלום השלמה לשכר המינימום.</p>

נספח א' – דוגמה לדוח פנימי

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 _____² (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)

מדג היררכי ³	כינוי קבוצת העובדים/ ת במקום העבודה ⁴	% גברים ונשים בפילוח שנבחר	מספר עובדים/ות לפילוח שנבחר	השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות במשרת חלקית ⁷			השכר הממוצע לחודש של כל העובדים/ות המועסקים/ות אצל המעסיק במשרת מלאה			חלקיות העסקה ממוצעת	% העובדים/ות ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרת מלאה	% העובדים/ות שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום
				שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק			
כאן יצוין מיקום הקבוצה במדרג ההיררכי של הארגון	כאן יצוין כינוי הקבוצה ואו אופן הפילוח המדויק	כאן יצוין אחוז הגברים ואחוז הנשים בקבוצת הפילוח	כאן יצוין כמה עובדים יש שהייכ בקבוצה	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו	שכר ברוטו + הפקדות 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 הרוחבית (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: עורכיות דין שותפים/ות, עורכיות דין בוותק של 5 שנים ומעלה, עורכיות דין בוותק של עד 5 שנים, מתמחים/ות, צוות מנהלי ואדמיניסטרטיבי).

⁴ אופן פילוח העובדים והעובדות - מספר השורות בטבלה יהיה בהתאם לאופן הפילוח הנבחר ואם 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 הפגרים המגדריים בשכר העובדים/ות, נמלץ 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 למשרת מלאה ושנת עבודה מלאה בהתאם לאמור בסעיף 3.5 למסמך ההנחיות.

⁷ ראה הייש 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.

נספח ב' – דוגמה לדוח פומבי

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. טא 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+ מעסיק	שכר ברוטו	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו+ מעסיק	שכר ברוטו	שכר קובע לפיצויים	שכר ברוטו+ 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 וולנטורי 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 פני השכר הוא לטובת גברים וסימן "פלוס" (+) כאשר פני 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 הייש 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):

¹⁶ מספר השורות יהיה בהתאם לפילוח הנבחר;

נספח ג' – דוגמה לדיווח לעובד

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.

הינך 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 18א(1) לחוק שוויון ההזדמנויות בעבודה, ה'תשמ"ח-1988).

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