

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד דו"ח פומבי לשנת 2021

עמותת שווים מפרסמת את הדוח הראשון לנתוני שנת 2021 בהתאם לדרישות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד התשנ"ו-1996.

בהתאם למטרותיה, שווים פועלת לסלול את דרכם של מתמודדי הנפש לשוק העבודה ומקדמת בברכה את יוזמת החוק. אנו בשווים, מאמינים כי ביכולתו של התיקון לחוק לצמצם פערי שכר מגדריים ולקדם שוויון הזדמנויות לכלל האוכלוסיות והמגדרים בחברה הישראלית.

מדיניות ההעסקה של העמותה ותנאי השכר אינם מושפעים ממגדר זה או אחר ונקבעים על פי אופי התפקיד וביצועיו המקצועיים בלבד.

למעלה מ-60% מעובדי העמותה הינן נשים ובהתאמה מעל ל-50% מתפקידי הניהול הבכיר בעמותה מאוישים על ידי נשים, הן במטה והן בסניפים ברחבי הארץ.

שמחנו לגלות כי תוצאותיה של הבדיקה המעמיקה אכן עולות בקנה אחד עם מדיניות העמותה, ממנה עולה כי בשלוש מתוך שמונה הקבוצות שנבדקו, קיים פער חיובי בשכר לטובת נשים ואילו בשתיים מהקבוצות נמצאו פערים לטובת הגברים.

נמצא כי מרבית הפערים נובעים מסיבות כמו וותק, רכיבי שכר משתנים לרבות שעות נוספות, תגמול עבור ביצועיים עסקיים ותשלומי נסיעות המבוססים על מקום מגורים.

העמותה מתחייבת להמשיך ולפעול לטובת צמצום הפערים, על מנת להבטיח מערך תגמול שוויוני והוגן לכל עובדת ועובד בעמותה בהתאם לוותק, לניסיון, לתחומי האחריות ולאופן ביצוע התפקיד.

שם מקום העבודה

שווים
עמותה לשיקום תעסוקתי

תאריך הפקת הדוח

1 ביוני, 2022

ענף פעילות

עמותות

1. פילוח נתוני השכר של כלל עובדי העמותה שהועסקו בשנת 2021 בוצע בהתאם להוראות החוק, באמצעות חלוקה ל**מחלקות ותפקידים** בעלי מאפיינים דומים, ככל שניתן.
הפילוח מונה 8 קבוצות.
2. ניתוח נתוני השכר (למשרה מלאה) בקבוצות בהן מועסקים גברים ונשים, מעלה כי בשלוש מהקבוצות נמצאו פערים לטובת הנשים ובשתיים מהקבוצות נמצאו פערים לטובת הגברים.
3. השכר על בסיסו בוצעו כלל החישובים הינו ברוטו למס, מנורמל למשרה מלאה ולשנת עבודה מלאה.
4. העמותה ערכה ניתוח מקיף של פערי השכר, מהם עולם כי מקור הפערים נובע מאחת או יותר מהסיבות הבאות: ותק וניסיון מקצועי, היקף השעות הנוספות המבוצע, מרחק ממקום העבודה, מיקום גאוגרפי של מקום העבודה, שונות רלוונטית בין תפקידים שונים באותה קבוצה, שונות מסוימת בתפוקות העבודה ובהישגים מקצועיים ואישיים.
5. בטבלה המצורפת, פערי שכר חיוביים מציגים פער לטובת הנשים בקבוצת הפילוח ואילו פערי שכר שליליים מציגים פערי שכר לטובת הגברים בקבוצת הפילוח.

6. להלן פירוט הנתונים, בהתאם לקבוצות הפילוח:

שיעור חלקיות המשרה הממוצעת בקבוצה	אחוז פערי השכר לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק	אחוז פערי השכר לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק	קבוצת פילוח
60%	0%	1%	-7%	1
97%	-19%	0%	-19%	2
70%	0%	0%	0%	3
31%	0%	10%	10%	4
51%	0%	-2%	12%	5
68%	0%	7%	7%	6

7. אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין:

נשים	גברים	קבוצת פילוח
32%	30%	1
25%	33%	2
50%	0%	3
40%	20%	4
48%	9%	5
17%	17%	6

* בדוחות אלו לא מוצג מידע העלול לפגוע בפרטיות העובדים וכן מידע הנוגע לקבוצות הומוגניות בהן מועסקים עובדים מאותו מגדר.

8. אחוז העובדים/ות שמשולם להם/ן השלמה לשכר מינימום מכוח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין – אין.