



חוק שכר שווה לעובדת ולעובד 2022

במסגרת התיקון לחוק, חברות פרטיות המעסיקות מעל 518 עובדים נדרשות לבחון ולדווח על פערי שכר ממוצע בין גברים לנשים בהתייחס לשנה הקודמת - שנת 2021, וזאת מתוך כוונה לצמצם פערי שכר מגדריים, ככל שישנם.

בהתאם להנחיות החוק, ערכנו פילוח של העובדות והעובדים לקבוצות בעלות מאפיינים דומים, בהתאם לתחומי עיסוק, וותק, תפקידי ניהול ואופי העבודה, ובחנו את אחוז פערי השכר הברוטו למס לשנת 2021 בכל קבוצה.

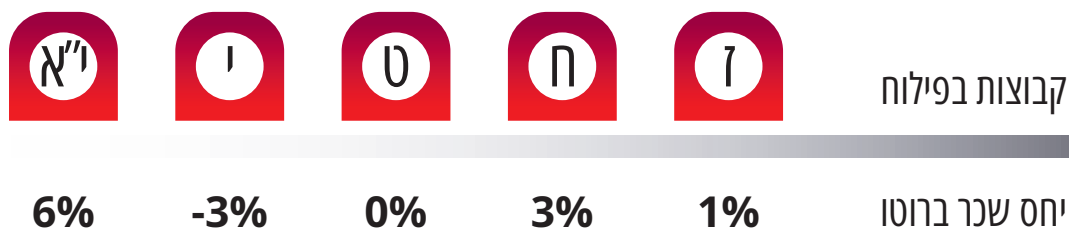
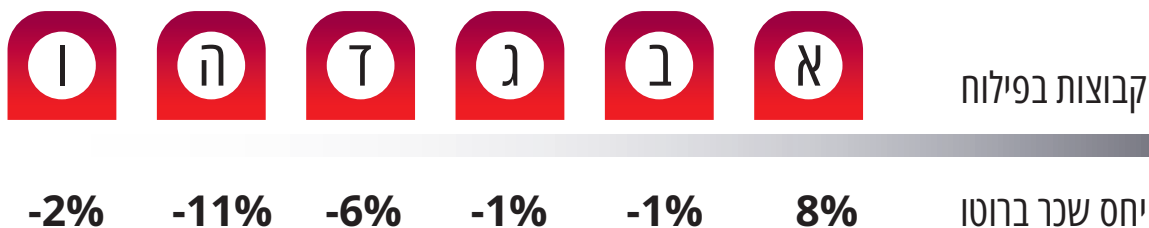
אנו שמחים לראות שהממצאים עומדים בהלימה עם מדיניות השוויון וההוגנות שאנו פועלים לפיה. בקבוצות בהן נמצאו פערים – בין אם לטובת נשים ובין אם לטובת גברים, מדובר בפערים הנובעים בעיקר מהבדלי וותק וניסיון, שעות נוספות ומשמרות. אנו מתחייבים להמשיך במדיניות השוויון וככל שיאותרו פערים, אנו מתחייבים לטפל בהם לפי הצורך.

מצורף דו"ח מפורט עבור החברות ב-CBC ISRAEL המונות מעל 518 עובדים, עם תמונת מצב בכל אחת מהקבוצות בפילוח. הסימן (-) מציין פער שכר לטובת גברים, הסימן (+) מציין פער שכר לטובת נשים.

חוק שני שווה לעובדת ולעובד

2022

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין העובדות והעובדים

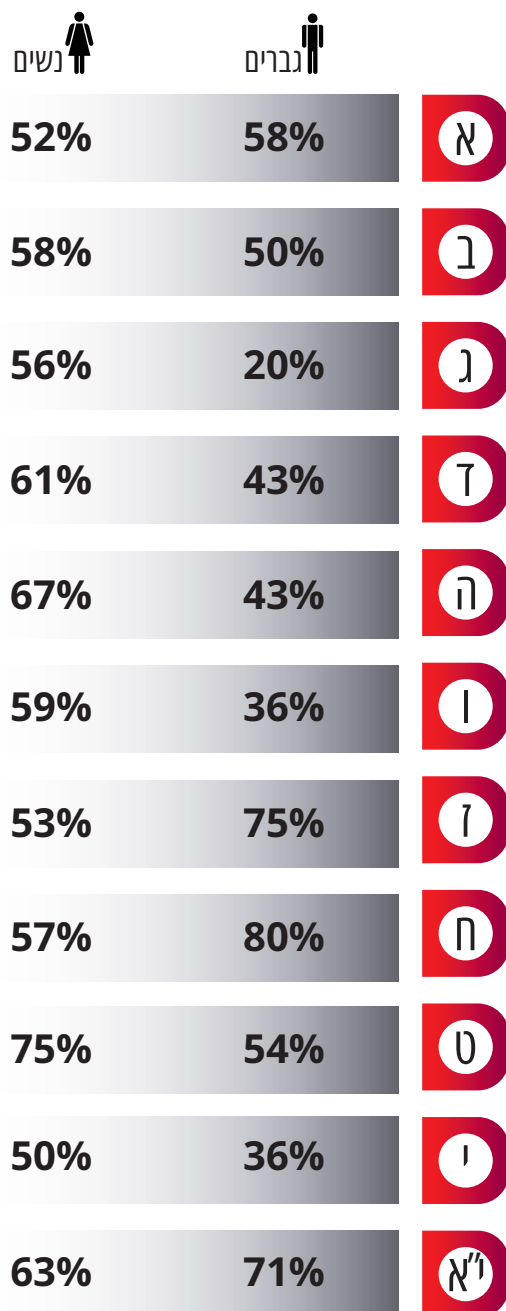
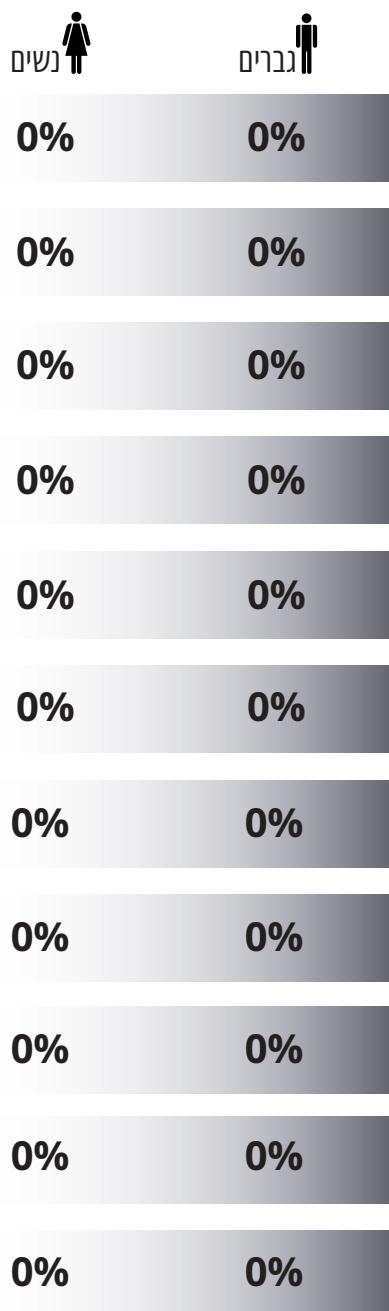


חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

2022

אחוז העובדים/ות שמשולמת להם/ן השלמה לשכר מינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הקבוצה שנבחרה

אחוז העובדים/ות ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה, לפי הקבוצה שנבחרה



הסברים

- הסימן (-) מצוין פער שכר לטובת גברים, הסימן (+) מצוין פער שכר לטובת נשים.
- קבוצה ד' - הפער נובע מוותק העובדים בתפקיד.
- קבוצה ה' - פער הנובע מוותק ומתשלומי נסיעות/שימוש בהסעות/רכב, בהתאם לבחירות העובדים.