

דוח פומבי לשנת 2022

בהתאם לסעיף 6ב(ד) לחוק שכר שווה לעובד ולעובדת התשנ"ו, 1996

שם המעסיק: עשות אשקלון תעשיות בע"מ (להלן: "עשות").

תאריך הדוח: 1/6/2023

ענפי הפעילות: תעשייה, ביטחון, תעופה אזרחית.

בהתאם להנחיות, בדקה החברה את נתוני ההשתכרות לשנת 2022, על-פי פילוח העובדים לפי דירוג. בניתוח שבוצע לא נמצא הבדל בהשתכרות בין גברים לנשים בחברה. במקומות בהם נמצא פער הוא נובע מביצוע שעות נוספות ו/או משמרות ו/או מפערים הנובעים מהבדלי וותק וזכאויות נלוות בחברה.

1. להלן נתונים באחוזים בדבר פערי השכר הממוצע (שכר ברוטו למס) של העובדים/ות שהועסקו בעשות במהלך שנת 2022 לפי פילוח:

הערות	סך כלל הרכיבים ⁵	אחוז תשלומי מענקים	אחוז תשלומים תלויי ותק, הסכם וזכאות ⁴	אחוז שעות נוספות ³	אחוז שכר בסיס נשים מול גברים ²	אחוז נשים בתוך הקבוצה	אחוז עובדים/ות בקבוצה מתוך כלל החברה	קבוצה ¹
					-	אין	9%	1
הפער נובע בשל עיסוקים ובכירות שונה	-10%	-6%	20%	-79%	-11%	83%	6%	2
הפער נובע בשל תחום העיסוק הספציפי של העובדות בדירוג (למול העובדים באותו העיסוק אין חריגה) והוותק הנמוך למול העובדים	-10%	-7%	1%	-7%	-9%	5%	37%	3
הפער נובע בשל עיסוקים שונים, עבודה בשעות נוספות והבדלי ותק	7%	-12%	150%	-43%	2%	14%	16%	4
הפער נובע בשל תפקידים בתחום עיסוק שונה באותו דירוג	17%	55%	8%	-82%	18%	35%	5%	5
הפער נובע בשל הבדלי וותק משמעותיים בין נשים לגברים בדירוג זה והזכאות הנגזרות.	-28%	-16%	-31%	-98%	-28%	5%	16%	6
הפער נובע בשל ותק וזכאויות	-2%	-53%	66%	5%	0%	50%	4%	7
		-	-	-	-	אין	3%	8
הפער נובע בשל הטבות תלויות זכאות הסכמית.	3%	-29%	0	0	-2%	12%	4%	9

¹ פילוח העובדים נעשה בהתאם לדירוגם בחברה (לדוגמא טכנאים והנדסאים, מהנדסים, אומן וכדומה).

² מס' חיובי מסמן פער לטובת נשים, מס' שלילי מסמן פער לטובת גברים. הדבר נכון לכלל בטבלה.

³ שעות נוספות ומשמרות הינן תלויות עיסוק, אין הבדל בין נשים לגברים בזכאות לביצוע.

⁴ תשלומים תלויי וותק, הסכם וזכאות – כגון החזר נסיעות, מעונות, הוצ' רכב וכו'. ההבדלים נובעים מפערי הוותק בפועל של העובד ו/או מרחק מקום המגורים של העובד, ללא קשר למין העובד.

⁵ כלל הנתונים נורמלו לעבודה במשרה מלאה ומתייחסים לחודש עבודה ממוצע.

2. טבלת השוואה למול השכר הממוצע בחברה:

קבוצה	גברים		נשים		הערות
	מעל	מתחת	מעל	מתחת	
1		100%	-		
2	100%		47%	53%	הפער נובע בשל עיסוקים ובכירות שונה
3	41%	59%	29%	71%	הפער נובע בשל תחום העיסוק הספציפי של העובדות בדירוג (למול העובדים באותו העיסוק אין חריגה) והוותק הנמוך למול העובדים
4	72%	28%	89%	11%	הפער נובע בשל תחום עיסוק שונה ועבודה בש"נ
5	8%	92%	43%	57%	הפער נובע בשל תפקידים בתחום עיסוק שונה באותו דירוג והבדלי וותק
6	39%	61%		100%	הפער נובע בשל הבדלי וותק משמעותיים בין נשים לגברים בדירוג זה והזכאות הנגזרות.
7	0%	100%	0%	100%	
8	0%	100%	-		
9	100%	0%	100%	0%	

בברכה,

נתלי אליהו

סמנכ"לית משאבי אנוש