

דוח פומבי לשנת 2023

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

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

תאריך הדוח: 1/6/2024

ענפי הפעילות: תעשייה, ביטחון, תעופה אזרחית.

בהתאם להנחיות, בדקה החברה את נתוני ההשתכרות לשנת 2023, על-פי פילוח העובדים לפי דירוג. בנייתו 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 2023 לפי פילוח:

קבוצה ¹	אחוז עובדים/ות בקבוצה מתוך כלל החברה	אחוז נשים בתוך הקבוצה	אחוז שכר בסיס נשים מול גברים ²	אחוז שעות נוספות ³	אחוז תשלומים תלויי ותק, הסכם וזכאות ⁴	אחוז תשלומי מענקים	סך כלל הרכיבים ⁵	הערות
1	11%	אין	-					
2	6%	79%	-8%	-77%	10%		-9%	הפער נובע בשל הבדלי עיסוק ובכירות
3	35%	4%	-6%	-17%	8%		-8%	הפער נובע בשל תחום העיסוק הספציפי של העובדות בדירוג (למול העובדים באותו העיסוק אין חריגה) והוותק הנמוך למול העובדים
4	14%	15%	0%	-79%	-45%		-10%	הפערים נובעים מעבודה בש"נ והבדלי זכאויות נגזרות
5	4%	33%	18%	-91%	34%		12%	הפער נובע בשל תפקידים בתחום עיסוק שונה באותו דירוג והפרשי וותק
6	15%	5%	-25%	-92%	-20%		-28%	הפער נובע בשל הבדלי וותק משמעותיים בין נשים לגברים בדירוג זה והזכאויות הנגזרות
7	4%	13%	-10%	-	-24%	-21%	-9%	הפער נובע בשל הבדלי בכירות
8	4%	65%	-2%	40%	-24%	-	-3%	
9	4%	אין						
10	2%	אין						

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 הטבלה.

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

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

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

2. טבלת השוואה למול השכר הממוצע בחברה:

הערות	נשים		גברים		קבוצה
	מתחת	מעל	מתחת	מעל	
		-	100%		1
הפער נובע בשל הבדלי עיסוק ובכירות	42%	58%		100%	2
הפער נובע בשל תחום העיסוק הספציפי של העובדות בדירוג (למול העובדים באותו העיסוק אין חריגה) והוותק הנמוך למול העובדים	67%	33%	58%	42%	3
הפער נובע בשל תחום עיסוק שונה והבדלי וותק	22%	78%	28%	72%	4
הפער נובע בשל תפקידים בתחום עיסוק שונה באותו דירוג והבדלי וותק	50%	50%	83%	17%	5
הפער נובע בשל הבדלי וותק משמעותיים בין נשים לגברים בדירוג זה	100%	-	66%	34%	6
	-	100%	-	100%	7
	100%	-	100%	-	8
	-	-	100%	-	9
	-	-	100%	-	10

בברכה,

נתלי אליהו

סמנכ"לית משאבי אנוש