

דו"ח פומבי לשנת 2025

בהתאם להוראות סעיף 6ב(ד) לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 ולהוראות ההנחיות למעסיקים בעקבות תיקון מס' 6 לחוק האמור, שפורסם על ידי משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים ביום 13 במאי, 2021 ("ההנחיות")

ענף הפעילות: קבלנות בניין ותשתיות, ייזום בנייה למגורים, נדל"ן מניב, ייצור חומרי גלם לבנייה

תאריך הוצאת הדו"ח: 1 ביוני, 2026

שם מקום העבודה: קבוצת אשטרום בע"מ

פילוח הנתונים במקום העבודה מעשה לפי פילוח של עובדים ונושאי משרה לגביהם מתקיימים יחסי עובד - מעסיק, כאשר בפילוח זה יש 11 קבוצות

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל העובדות והעובדים			קבוצות בפילוח
שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	שכר ברוטו	שכר קובע לפיצויים	
0.0%	0.0%	0.0%	(א)
0.0%	0.0%	0.0%	(ב)
-5.3% (-)	-5.2% (-)	-2.9% (+)	(ג)
-1.3% (+)	-1.7% (+)	2.2% (+)	(ד)
-4.8% (-)	-5.7% (-)	4.9% (+)	(ה)
35.5% (+)	33.5% (+)	43.8% (+)	*(ו)
0.0%	0.0%	0.0%	(ז)
3.4% (+)	2.2% (+)	4.1% (+)	(ח)
-1.6% (-)	-2.7% (-)	6.9% (+)	(ט)
0.0%	0.0%	0.0%	(י)
0.0%	0.0%	0.0%	(יא)

יופיע (-) כאשר הפער הוא לטובת גברים

יופיע (+) כאשר הפער הוא לטובת נשים

בקבוצות (א), (ב), (ז), (י), (יא) נכללים עובדים ממין אחד בלבד על כן לא ניתן לבצע השוואה

הסבר לפערי השכר

הפערים שנמצאו נבעו בין היתר מהבדלי וותק, ניסיון, מהות התפקיד ורכבים

*הקבוצה מורכבת מרוב של נשים, כאשר שני הגברים שבקבוצה ממלאים תפקידים שאינם ניהוליים. שילוב זה יוצר פער מדווח לטובת הנשים, שכן השוואת השכר מתבצעת בתוך קבוצה הכוללת תפקידים שונים ברמות שכר שונות. למעשה, מדובר בערבוב בין תפקידים ניהוליים ותפקידים לא ניהוליים באותה קטגוריה, מה שמביא לכך שהשכר הממוצע של הנשים גבוה יותר משמעותית במקרה זה.