



## חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996

### תזכורת לקראת מועד הדיווח ועדכון הנחיות למעסיקים

לקוחות יקרים,

נבקש להזכירכם, כי בהתאם לחוק שכר שווה לעובדת ולעובד, התשנ"ו-1996 (להלן: "החוק") חלה חובה על גוף פרטי וציבורי המעסיק מעל ל-518 עובדים, או לחלופין כל ארגון שחלה עליו חובת דיווח לפרסום מידע, להפיק שני דו"חות (דו"ח פנימי ופומבי), אחת לשנה, המפרטים את פערי השכר במקום העבודה בין גברים לנשים.

**יש לפרסם את הדו"חות השנתיים לא יאוחר מיום 1.6.2026.** על הדו"חות להתייחס לשנה הקלנדרית שקדמה למועד הדיווח של המעסיק.

#### עיקרי הוראות החוק

- ✓ על המעסיק לערוך, אחת לשנה, דו"ח פנימי על בסיס נתונים שאסף, ובו יפרט את השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצלו. פירוט השכר יהיה בהתאם לסוגי העובדים, סוגי המשרות וסוגי הדירוגים תוך פירוט פערי השכר הממוצע בין הגברים לנשים באחוזים בכל קבוצת עובדים במקום העבודה של המעסיק.
- ✓ אחת לשנה, עם עריכת הדו"ח הפנימי, המעסיק ימסור לעובדיו מידע בדבר הקבוצה שאליה כל אחד מהם משתייך בפילוח העובדים, סוגי העובדים, המשרות או הדירוגים בקבוצה ופערי השכר באותה קבוצה באחוזים. זאת, בלבד שמידע זה לא יהווה הפרה של כל דין אחר.
- ✓ אחת לשנה, עם עריכת הדו"ח הפנימי ובהתבססות עליו, יפרסם המעסיק לציבור דו"ח פומבי (לרבות באתר האינטרנט של המעסיק). הדו"ח הפומבי יכלול את הנתונים כמפורט בתוספת השלישית לחוק ואשר עיקרם הוא הצגת שיעורי העסקה בחתך לפי מגדר, פערי שכר בחתך לפי מגדר וכיו"ב. בנוסף, המעסיק חייב להציג את פערי השכר הממוצע של העובדים המועסקים אצלו באחוזים מבלי לגלות את כינוי קבוצות העובדים ובאופן שאינו מאפשר את זיהויו של העובד ושאינו כולל מידע רגיש.
- ✓ על פי דרישת העובד/ת, מעסיק ימסור מידע בדבר רמות השכר של העובדים, לפי סוגי עובדים, סוגי משרות או סוג דירוגים, ובלבד שמסירת המידע תיעשה רק במידה הדרושה לעניין, תוך הימנעות מגילוי פרטים מזהים של עובדים, ובאופן שאינו מהווה הפרה של כל דין אחר.

#### עיקרי הנחיות שפורסמו על ידי נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה בנוגע לפרסום הדו"חות

- ✓ הדיווח בעניין השכר יכלול את נתוני שכר כלל העובדים שעבדו בשנה קלנדרית שקדמה למועד הדיווח. עובדים שלא עבדו לכל אורכה, יחושב שכרם בהתאם לנוסחת נרמול המופיעה בהנחיות. עובדים שלא עבדו כלל לאורך השנה, לא יובאו בחשבון.
- ✓ פילוח העובדים המוצג בדו"חות צריך לכלול את כל העובדים במקום העבודה. ככל ומעסיק אינו יכול להציג פילוח של כל העובדים, יש להסביר מדוע.

✓ עם עריכת הדו"ח הפנימי, ימסור המעסיק לכל עובד מידע בדבר הקבוצה שהוא משתייך אליה. מומלץ למסור הודעה נפרדת לעובדים בעניין זה, ולא לציין את המידע על גבי תלוש השכר.

✓ לעניין הדו"ח הפומבי, מומלץ להציג בנפרד חלוקה לאחוזים של העובדים והעובדות המשתייכים ל-20% המשתכרים הגבוהים ביותר (ברוטו), בפילוח מגדרי. מעסיק המעוניין בפירוט נתונים נוספים המסבירים את פערי השכר בכל קבוצת עובדים, יציגם תחת כותרת נפרדת ובאופן שאינו מאפשר זיהוי של עובד או עובדת מסוימת.

✓ זרקור לקידום שווה - מומלץ לארגון אשר קיימים בו פערי שכר לתכנן וליישם תהליך שינוי הדרגתי לצמצום הפערים. תהליך זה יכול קביעת תכנית פעולה מותאמת לארגון הכוללת קביעת יעדים, מינוי צוות יישום, קביעת תקציב, ביצוע הסברה בקרב העובדים ועוד.

למסמך ההנחיות המלא - [לחץ כאן](#).

אנו נשמח לעמוד לרשותכם וללוות אתכם בעריכת הדוחות ומסירתם לעובדים.

**אנו לרשותכם בכל שאלה או הבהרה ונשמח לסייע ככל הנדרש.  
פישר (FBC & Co.)**

[Mfriedman@fbclawyers.com](mailto:Mfriedman@fbclawyers.com)

עו"ד מורן פרידמן

[Hsachs@fbclawyers.com](mailto:Hsachs@fbclawyers.com)

עו"ד הילה זקס

[Hkohen@fbclawyers.com](mailto:Hkohen@fbclawyers.com)

עו"ד הדר כהן

[Fmahmoud@fbclawyers.com](mailto:Fmahmoud@fbclawyers.com)

עו"ד פאטמה מחמוד

[Kberger@fbclawyers.com](mailto:Kberger@fbclawyers.com)

עו"ד קרן ברגר

ובטלפון 03-6944162