

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד - דוח לשנת 2024

לחברה מדיניות ארוכת שנים הקובעת כי החברה תנהל את עסקיה, לרבות גיוס והעסקת עובדים, מבלי להתחשב בשיקולים זרים, לרבות שיקולי מגדר. מדיניות החברה קובעת כי החברה תגייס, תכשיר ותקדם את עובדיה על בסיס יכולתם המקצועית, הישגיהם ונסיונם ועל פי שיקולים עסקיים לגיטימיים נוספים. במסגרת זאת, החברה מקפידה על מתן הזדמנות שווה לנשים וגברים וכן על שכר שווה לנשים וגברים המכהנים באותם תפקידים ו/או דרגים, כפי שגם עולה מדוחות אחריות תאגידית שהחברה מפרסמת מעת לעת.

בהתאם להוראות חוק שכר שווה לעובדת ולעובד, תשנ"ו – 1996, הקבוצה פילחה את עובדיה ל-12 קבוצות בעלות מאפיינים דומים של תפקיד, דרג ומחלקה ואנו שמחים לבשר כי בדיקתנו העלתה פערים נקודתיים בשכר כמפורט במצ"ב.

שם מקום העבודה : ג'י סיטי בע"מ | תאריך הוצאות הדו"ח: 1/6/2025 | ענף הפעילות: נדל"ן מניב

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי פילוח מקצועי וסוגי משרות, כאשר בפילוח זה יש 12 קבוצות:

קבוצת פילוח	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין העובדות לעובדים המועסקים/ות אצל המעסיק
	שכר ברוטו	שכר ברוטו	שכר ברוטו
1	7.0% (לטובת הנשים)	ל.ר.	7.0% (לטובת הנשים)
2	3.4% (לטובת הנשים)	ל.ר.	3.4% (לטובת הנשים)
3	21.1% (לטובת הנשים)	ל.ר.	21.1% (לטובת הנשים)
4-12	ל.ר.*	ל.ר.	ל.ר.
* קבוצות הומוגניות או קבוצות בהן נכללת אישה/גבר אחד			

אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר:

קבוצה מס' 1 - 40% עובדים, 30% עובדות

קבוצה מס' 2 - 25% עובדים, 25% עובדות

קבוצה מס' 3 - 17% עובדים, 33% עובדות

קבוצות 4-12 - ל.ר.