



# חוק שכר שווה לעובדת ולעובד

## דוח פומבי לשנת 2024

41% מעובדי קוולייטס ישראל הינן נשים  
36% מהן בדרגת C1 (מנהל/מנהלת) ומעלה



מטרת חוק שכר שווה לעובדת ולעובד הינה לקדם שוויון ולמנוע אפליה בין המינים בכל הנוגע לשכר. בהתאם לתיקון מספר 6 לחוק, החל מתאריך 01.06.2022 חלה חובה על כל גוף פרטי אשר מעסיק מעל ל- 518 עובדים/ות, וכן על גופים ציבוריים מסוימים להפיק דוח פומבי, דוח פנימי ודוח לעובד/ת, המפרטים את פערי השכר באחוזים במקום העבודה בין עובדים/ות.

## בפילוח הנתונים יש 9 קבוצות, פער השכר הממוצע המשוקלל עומד על 0.21%

ענף הפעילות

הייטק

תאריך הוצאת הדו"ח

01/04/2025

שם מקום העבודה

QualityAI

- פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי תפקיד, דרגה ותחום עסקי כאשר בפילוח זה יש 9 קבוצות.
- בדוח זה יוצגו 8 קבוצות בלבד, שכן הקבוצה התשיעית היא חד מגדרית ובעלת מיעוט עובדים (המהווים רק 0.002% מכלל עובדי החברה)
- הפער הממוצע המשוקלל הוא 0.47% לטובת הנשים.
- במבט כולל ומניתוח הנתונים, אין פערי שכר משמעותיים בין נשים לגברים וברוב הקבוצות קיים פער מסוים בשכר לטובת הנשים.

מספר עובדים בקבוצה	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל העובדים לעובדות המועסקים/ות אצל המעסיק (חלקית+מלאה)*			מדרג היררכי
		שכר ברוטו+ הפקדות מעסיק	שכר ברוטו	שכר קובע לפיצויים	
1246	0.96%	0.08%	-0.5%	2.8%	1
105	0.98%	0.99%	-0.35%	4%	2
69	1%	0.01%	-0.15%	-0.7%	3
19	1%	2.93%	-1.9%	-6.8%	4
13	0.98%	6.71%	6.38%	8.52%	5
13	0.98%	3.74%	-14.49%	114.92%	6
4	0.5%	1.42%	3.16%	9.3%	7
14	1%	-3.07%	-4.2%	6.34%	8

## מקרא לדו"ח\*

- שכר קובע לפיצויים = שכר בסיס ושעות נוספות גלובליות (ללא תוספות)
- שכר ברוטו = כל התשלומים החייבים במס (בסיס + נסיעות, מזון, טלפון, בונוס, עמלות, החזרי הטבות) לא כולל תגמול נוסף מביטוח לאומי מעבר לשכר בגין ביצוע מילואים, תשלומי גמר חשבון בסיום העסקה
- שכר ברוטו + הפקדות מעסיק = שכר ברוטו בתוספת הפקדות לפנסיה, קרן השתלמות, ופיצויים
- אחוז הפער בשכר בין עובדות לעובדים בשלושת הפרמטרים לעיל מצוין עם סימן + או -
- X% + מצוין את אחוז הפער לטובת עובדות X% - מצוין את אחוז הפער לטובת עובדים
- 0% אין פער בין עובדות לעובדים

אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע של כלל עובדי קוולייטסט ישראל ב- 2024 (ממוצע שכר של כל התפקידים בישראל, בכל הדרגות במשרה מלאה לחודש) בהתייחסות לפי מין\*\*

עובדים: 58%	עובדות: 42%
-------------	-------------

### הסבר לגבי אחוז העובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע של כלל עובדי החברה\*\*

- השכר הממוצע של כלל עובדי החברה מחושב על פי הסכום הכולל של כלל המשכורות בחברה בכל התפקידים – מההנהלה הבכירה ועד אחרון העובדים, לחלק למספר העובדים הכולל בשנת 2024.
- ביחס לשכר הממוצע של כלל עובדי החברה, מתוך כלל העובדים אשר מרוויחים מתחת לממוצע: 58% מהם, הינם עובדים ו- 48% מהם הינן עובדות.
- בהשוואה לשכר הממוצע בחברה, בהסתכלות על החלוקה המגדרית של העובדים המרוויחים פחות מהממוצע בחברה, לא זיהינו פערים מגדריים משמעותיים ואף ניתן לראות יתרון לנשים.

אחוז העובדים/ות שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר בהתייחסות לפי מין

עובדים: 0%	עובדות: 0%
------------	------------

### הסבר כללי לתוצאות הדו"ח:

- קוולייטסט דוגלת במדיניות שכר הוגן, תחרותי לשוק, ומבוסס ביצועים.
- לשם כך, קוולייטסט מפעילה מגוון מנגנונים הכוללים שימוש בסקרי שכר בחברות דומות בתעשייה, בדיקות הוגנות פנימיות המבוצעות פעמיים בשנה במסגרת תהליכי השכר, ובהתאם, עדכונים ותיקוני שכר ככל שנדרש.
- גובה השכר לכל עובד/ת נקבע על בסיס מקצועי בלבד ומורכב בעיקר משקלול הכישורים, ניסיון וביצועים מקצועיים, תוך השוואה לשכר בשוק באותו תפקיד, דרגה והיקף משרה.
- קבוצות העובדים/ות בדו"ח נקבעו בעיקר על בסיס תפקיד, דרגה ו/או הגיון עסקי אחר, תוך שמירה על פרטיות הפרטים בכל קבוצה. במקומות בהם מספר הפרטים בכל קבוצה היה נמוך באופן שעלול לפגוע בפרטיותם, אוחדו קבוצות או שלא נמסרו נתונים בדוח הפומבי.
- פערים בין השכר הקובע לפיצויים לבין שכר הברוטו של עובד/ת, במידה וקיימים, עלולים לנבוע גם מניצול שונה של הטבות, למשל: תשלום נסיעות המותנה במרחק בין מקום המגורים למקום העבודה, תשלומי הבראה אשר מושפעים מוותק, ניצול תקציב ספורט וכדומה.
- בהסתכלות על כלל מרכיבי השכר (ברוטו+ הפקדות מעסיק) אנו רואים פערים זניחים בין נשים לגברים וניתן לראות מגמה ברורה של יחס שכר שוויוני בין נשים לגברים בכלל הקבוצות כאשר הפער הממוצע קטן מ 1%.