

עובדות ועובדים יקרים,

חוק שכר שווה לעובדת ולעובד הועבר על מנת **לקדם שוויון ולמנוע אפליה מגדרית** בכל הנוגע לשכר. בשנה שעברה תוקן החוק ובעקבות זאת על מעסיקים שונים מוטלת החובה לערוך ולפרסם דו"חות שנתיים שמפרטים את פערי השכר הממוצע בין העובדים לעובדות שלו. מטרת התיקון הנה להגביר את השקיפות לגבי פערי השכר המגדריים בארץ ובכך לסייע לצמצם את התופעה המפלה בין עובדות לעובדים.

**אנו באו"פ פועלים מספר שנים לקידום הנושא .**

### **נתוני השכר לשנת 2022-**

את כל אוכלוסיית העובדים שלנו חילקנו ל-14 קבוצות בעלות מאפיינים דומים.

ב-12 מהקבוצות האמורות, נמצאו פערים קטנים מאוד בין גברים לנשים, אשר נעים בין אחוז אחד לחמישה אחוזים בלבד. בשתי הקבוצות הנותרות נמצא פער לטובת הגברים.

כאשר חישבנו את שכר הברוטו, כולל הפקדות המעסיק, מצאנו 7 קבוצות עם פער לטובת הנשים, 5 קבוצות עם פער לטובת הגברים ו-2 קבוצות ללא פערי שכר.

**בסגל הבכיר** הסיבות לפערים השונים נובעות מוותק בדרגה, מתוספות מחקר, משיעור גמול הצטיינות ומתוספות התפקיד השונות.

**בסגל ההוראה** הסיבות לפערים נובעות מההשכלה של חברי הסגל, משנות הוותק ומעבודות נוספות כמו בדיקת בחינות ועבודות סמינריוניות.

**בסגל המנהלי** הסיבות לפערים ככל שקיימים, נובעות מוותק בארגון, גמולי השתלמות, שעות נוספות ופעילות נוספת כגון השתתפות בצוותי בחינה.

**הנהלת האוניברסיטה מתמקדת במניעת פערי מגדר** וכתוצאה אנו רואים מגמת שיפור ביחס לשנה שעברה. אציין כי באחת האוכלוסיות, בעקבות הממצאים בשנה שעברה, נבנה מודל שכר מעודכן שהחל לפעול השנה.

בהתאם לתיקון החוק, תקבלו החודש בתלוש השכר את הקבוצה אליה הנכם משויכים (בשנת 2022) ואת פערי השכר בקבוצה זו.

האוניברסיטה הפתוחה תמשיך לפעול בשקיפות ובשיח משותף לצמצום הפערים, ככל שקיימים.

בברכה,

ארי הנקין

סמנכ"ל משאבי אנוש

