# مساواة الأجر بين الرجال والنساء في مكان العمل

## >>> مرشد للمشغّل

This project is funded by the European Union

THE HADASSAH FOUNDATION

נציבות שוויון הזדמנויות בעבודה

AdvaCenter مركز أدفا
מרכז אדוה
מידע על שוויון וצדק חברתי בישראל

שתיל
Shatil شتيل
שתיל - שירותי תמיכה ויימוץ לקידום שינוי חברתי מיסודה של הקרן החדשה לישראל.

שדולת הנשים בישראל
لوبي النساء في إسرائيل
The Israel Women's Network

שוות ערך
לקידום שכר שווה
EQUAL PAY مساويات

# المحتويات


**مقدّمة**

1. أقوال المندوبيّة ..... 3
2. الفروق الجنسويّة في الأجر وأسباب تكوّنها ..... 4
3. أفضليّات تقليص الفروق الجنسويّة في الأجر ..... 5
4. الواجبات القضائيّة المفروضة على المشغّلين ..... 5

**المرحلة أ: فحص معطيات الأجر في المنظّمة حسب الجنس** ..... 7

بلورة طاقم الفحص

5. القرار بخصوص نطاق الفحص
6. تكوين قاعدة معطيات
7. تكوين بروفيل جنسويّ لمعطيات التشغيل في الشركة

**المرحلة ب: تفسير النتائج التي يتمّ الحصول عليها** ..... 9

ملخّص وتحليل النتائج

أسباب ممكنة للفروق الجنسويّة في الأجر

**المرحلة ج: بلورة برنامج لتقليص الفروق في الأجر والدفع قدمًا بالمساواة بين الجنسين** ..... 11

1. أهداف قابلة للقياس
2. تحديد سلّم أولويّات
3. تحديد جدول زمنيّ
4. تعيين طاقم تنفيذيّ
5. تخصيص موارد
6. توعية
7. استراتيجيّات لتقليص فروق الأجر

**المرحلة د: مرافقة ومراقبة عمليّة التنفيذ** ..... 14

1. فحص دوريّ لفروق الأجر
2. مراقبة مدى تحقيق الأهداف
3. فحص استراتيجيّات العمل
4. دمج عمليّ للمساواة الجنسويّة في الأعمال اليوميّة

**الملاحق** ..... 16

1. جهات مساعدة ومصادر لتوسيع المعرفة
2. مؤشّرات لتحليل المعطيات
3. مرشد لمستخدم حاسبة فروق الأجر الجنسويّة

# أقوال المندوبية

## أقوال المندوبيّة

**حضرة المشغّل المحترم- هذا الكرّاس معدّ لك.**

إنّها فرصتك لتقود التغيير ولتدفع قدمًا بالمساواة بين النساء والرجال في منظّمتك.

يمكن أن يساعدك المرشد المتاح أمامك، بوصفك مشغّلاً، في الفحص بخصوص وجود فروق في الأجر في منظّمتك وإذا وجدت مثل هذه الفروق- يساعدك في تخطيط وتنفيذ عمليّة تغيير تدريجيّة وملاءَمة لتقليص الفروق. يحتوي المرشد على مجموعة من أدوات سهلة للتطبيق والاستعمال، تعتمد على الخبرة المكتسبة في البلاد والعالم. من خلال هذه الأدوات، يمكنك تحليل معطيات الأجر وتفسير النتائج وبلورة برنامج عمل لتقليص الفروق، حسب الحاجة.

يمكن القول إنّ تقليص الفروق في الأجر بين الرجال والنساء لا يساعد العمّال والعاملات في المنظّمة على تحقيق طاقاتهم المهنيّة الكامنة فحسب، بل يحتوي أيضًا على أفضليّات جمّة على المستوى التنظيميّ والتجاريّ.

تعمل مندوبيّة تكافؤ الفرص في العمل في وزارة الاقتصاد منذ بضع سنوات على تقليص فروق الأجر بين الجنسين، من خلال النظر إلى الظاهرة على أنّها جزء لا يتجزّأ من التمييز تجاه النساء في سوق العمل بشكل خاصّ وفي المجتمع بشكل عامّ. في إطار مبادرة "قيمتي بقيمتك- لدفع المساواة في الأجر" نتعاون سويّة، للسنة الثالثة على التوالي، ثلاث منظّمات اجتماعيّة مدنيّة- شتيل ولوبي النساء في إسرائيل ومركز أدفا، بالتعاون مع مندوبيّة المساواة، بغرض زيادة الوعي وتشجيع النشاطات لتقليص الفروق على أرض الواقع ومن قِبل صنّاع القرار، بين المشغّلين وبين العمّال أيضًا.

استراتيجيّة العمل هي زيادة الموارد إلى الحدّ الأقصى من خلال خلق شراكات استراتيجيّة بين جهات ومنظّمات ذات شأن ومصالح مشتركة، لغرض بناء مسارات تغيير طويلة الأمد.

مندوبيّة المساواة تحت تصرّفك ويسرّها أن ترافقك على مدار مسيرة الدمج العمليّ للمساواة في المنظّمة.

للمزيد من التفاصيل يمكن الدخول إلى صفحة مندوبيّة تكافؤ الفرص في العمل على الفيسبوك، أو موقع الإنترنت:

**economy.gov.il/genderpaygaps**

# // الفروق الجنسويّة في الأجر وأسباب تكوّنها

بينما يصف الاستعمال الشائع لمصطلح الفروق في الأجر الفرق العامّ في الأجور في الدولة- للساعة و/أو للشهر، من المتّبع حساب الفروق الجنسويّة في الأجر أيضًا داخل وبين فروع اقتصاديّة وتجاريّة وكذلك- بين النساء والرجال داخل المنظّمات.

## الفرق العامّ في الأجر للشهر وللساعة

يبرز الفرق في الأجور بين الجنسين بشكل خاصّ في الأجر الشهريّ: معدّل أجر المرأة في العام 2013 كان 68% من أجر الرجل. على مرّ العقد المنصرم وبالمقارنة مع العام 2002، يمكن القول إنّ الفارق قد تقلّص بنحو 5%. أحد العوامل التي تؤثّر على الفارق في الأجر بين الجنسين هو حقيقة أنّ النساء بالمعدّل، يعملن ساعات أقلّ من الرجال. مع ذلك، أيضًا في الأجر للساعة تتقاضى النساء مقابلاً أقلّ من الرجال. معدّل الأجر لدى النساء لساعة العمل بلغ في العام 2013 نحو 86% من أجر الرجال.

## عوامل تساهم في الفروق في الأجر:

تتأثّر الفروق في الأجر بين الرجال والنساء بعدّة عوامل مرتبطة ببعضها البعض وتعود بالأصل إلى توزيع العمل في سوق العمل وفي العائلة حسب الجنس. فيما يلي بعض الأمثلة لذلك:

**يعمل الرجال والنساء في صناعات مختلفة وفي مهن مختلفة (تباين في الفروع وتباين في المهن)**- تنبع الفروق في الأجر في سوق العمل بشكل كبير من التباين في المهن: من حقيقة أنّ النساء يعملن بمدًى أكبر في مجالات عمل معيّنة الأجر فيها أقلّ من الفروع التي يعمل فيها الرجال.

كذلك، تنبع فروق الأجر من فروق في التمثيل الهرميّ في سلّم الوظائف في المنظّمة- النساء أقلّ تمثيلاً في المناصب رفيعة المستوى وأكثر تمثيلاً في المناصب المتوسّطة والمنخفضة.

العمل بوظيفة جزئيّة- تعمل النساء بمدًى أكبر من الرجال، في وظيفة جزئيّة وذلك بغية محاولة الموازنة بين العمل والاعتناء بالعائلة. من تعمل بوظيفة جزئيّة لديها فرص أقلّ بأن تحظى بترقية مقارنة بمن تعمل بوظيفة كاملة، وتتمتّع باستقلاليّة اقتصاديّة أقلّ، وكذلك فإنّ مخصّصات التقاعد تكون أقلّ ممّا يؤثّر على مستوى الأمن الاقتصاديّ عند التقاعد.

**"غرامة على الأمومة"**- هذا تعبير يعبّر عن الثمن الذي تدفعه النساء لكونهنّ أمّهات. تشير دراسات في البلاد والعالم إلى انخفاض أجر النساء الأمّهات بعد ولادة كلّ طفل، ومن الناحية الأخرى- ارتفاع في أجر الآباء. وكذلك، في إسرائيل كما في الولايات المتّحدة، هناك دلائل تشير إلى تمييز ضدّ النساء الحوامل وأمّهات الأطفال الصغار- حيث ينظر إليهنّ بأنّهن أقلّ التزامًا بالعمل، ونتيجة لذلك لا يحظين في كثير من الأحيان بفرص التقدّم والتأهيل وبالتالي يتمّ المسّ بأجورهنّ.

**آراء مسبقة من قِبل المشغّلين**- مثلاً، مقولة إنّ النساء لسن المعيلات الرئيسيّات أو إنّه لا يمكنهنّ أو لسن على استعداد لشغل بوظائف إداريّة أو أعمال تعتبر "رجوليّة".

**عادات تشغيل تؤدّي إلى عدم المساواة بين الجنسين**- مثلاً، من يعمل ساعات طويلة، هو من يعتبر أكثر إنتاجًا وبالتالي تتمّ مكافأته بشكل أفضل ويتقدّم في سلّم الوظائف بمدًى أسرع، ولديه احتمال أكبر لأن يحظى بأمن اقتصاديّ وبتقدير من قِبل المسؤولين عنه ومن زملائه أيضًا. من جهة أخرى، من يخرق هذه العادة، حتّى لو كانت إنتاجيّته أعلى، ينظر إليه على أنّه أقلّ التزامًا بسيرته العمليّة. وبالتالي، سمعته وفرصه بالتقدّم في العمل تكون أقلّ حظًّا.

**قوّة المساومة وميول جنسويّة في المفاوضات بخصوص الأجر**- هناك عامل مركزيّ يؤثّر على تحديد قيمة الأجر وهو هويّة من يجري المفاوضات على الأجر. تشير الدراسات إلى وجود فروق بين الجنسين في المفاوضات على الأجر. سلوكيّات في المفاوضات مثل: الحزم وفرض الحضور وما شابه هي سلوكيّات تُنسَب للرجال. النساء اللواتي يتصرّفن على هذا النحو ينظر إليهن بشكل سلبيّ. لذلك، تتجنّب النساء في كثير من الأحيان الدخول في مفاوضات بخصوص أجورهنّ، ويطلبن أجراً أقلّ أو يملن إلى قبول الأجر الذي يُعرض عليهنّ منذ البداية.

## أفضليّات تقليص الفروق الجنسويّة في الأجر

بالإضافة إلى الواجب الأخلاقيّ والاجتماعيّ الذي يكمن في تقليص الفروق في الأجر، فإنّ لتقليص الفروق في الأجر أفضليّات لصالح المنظّمة ولصالح العمل أيضًا.

**تقليص نسبة تبدّل العمّال والعاملات**- عندما يشعر العمّال والعاملات بأنّ هناك مقابلاً منصفًا، فإنّهم يميلون إلى ترك العمل بدرجة أقلّ. تبدّل العمّال بوتيرة أقلّ يقلّص من تكاليف تجنيد العمّال ويحافظ على المعرفة والثروة البشريّة في المنظّمة. تشير دراسة من قبل OECD إلى أنّ المشغّلين الذين قاموا بتبنّي عادات تشغيل ودّيّة للعائلة أشاروا إلى وجود تبدّل أقلّ في العمّال.

**جذب قوى عاملة ذات جودة**- الشركات المعروفة بأنّها ذات سمعة طيّبة في ظروف التشغيل وودّيّة نحو النساء والأهالي العاملين، تجذب قوًى عاملة ذات مستوًى عالٍ من الثقافة والجودة من كلا الجنسين.

**أجواء العمل الجيّدة تؤثّر على الإنتاجيّة في العمل**- الشعور بوجود عدالة بين العمّال يقلّص من الإحباط ويحسّن الأجواء الطيّبة في المنظّمة وشعور الانتماء لدى العمال، وعلى المدى البعيد يحسّن الإنتاجيّة في العمل. العمّال الأكثر التزامًا ورضًى يبذلون جهودًا أكبر في العمل.

**ترسيخ الولاء للعلامة التجاريّة نحو العالم الخارجيّ**- المساواة في الأجر بين الجنسين هو أحد المؤشّرات المتّبعة اليوم لفحص المسؤوليّة الاجتماعيّة لدى الشركات. المزيد من الشركات في العالم وفي البلاد تبلغ عن مؤشّرات المسؤوليّة التجاريّة (مثل مؤشّر "مَعَلا")، من خلال إدراكها بأنّ سمعة المصلحة أو المصنع، تساهم في تحسين صورة المشغّل في نظر الجمهور والمستهلكين.

**تقليص خطر تقديم دعاوى قضائيّة من قِبل العاملات**- عدم دفع أجر متساوٍ مقابل نفس العمل أو مقابل عمل ذي قيمة مساوية يشكّل تمييزًا مرفوضًا بحسب القانون. فحص الفروق في الأجر واتّخاذ خطواتٍ لتقليصها يشكّلان حماية من دعاوى تُقدَّم من قِبل العاملات بهذا الصدد.

## الواجبات القضائيّة المفروضة على المشغّلين

المشغّلون ملزمون من ناحية قضائيّة بالتصرّف حسب مبدأ تكافؤ الفرص بشكل كامل نحو النساء. القوانين المركزيّة في هذا الشأن هي قانون تكافؤ الفرص في العمل من سنة 1988 وقانون الأجر المتساوي للعاملة والعامل من سنة 1996.

يحظر قانون تكافؤ الفرص في العمل التمييز لأسباب مختلفة، وبضمنها الجنس. يعرّف القانون التمييز المرفوض على أنّه تعامل مختلف بين شخص وآخر على خلفيّة جنسه، وكذلك على خلفيّات أخرى مثل ميوله الجنسيّة، مكانته الشخصيّة، العمر، الحمل، علاجات الإخصاب، الأبوّة والأمومة.

يتطرّق قانون المساواة في الأجر بشكل مفصّل إلى مساواة الأجر بين العمّال والعاملات.

**أ. يتطرّق واجب المساواة بين الجنسين ومنع التمييز إلى مراحل تشغيل مختلفة:**

**القبول للعمل**- نشر إعلان مطلوبين بلغة محايدة مع التطرّق إلى متطلّبات مهنيّة فقط، التطرّق المهنيّ في المقابلة للعمل وتجنّب أسئلة أو ملاحظات تتعلّق بمميّزات جنسويّة ("هل تنوين إنجاب المزيد من الأطفال؟" أو "هذا العمل غير ملائم للنساء").

**شروط العمل**- يجب أن تكون الترقية في العمل بحسب الخبرة والقدرة، وبغضّ النظر عن مجموعة الانتماء. مع ذلك، يمكن منح حقوق خاصّة لفئات عمّاليّة ذات صلة ،مثلاً، حماية النساء الحوامل بخصوص السلامة في العمل، ملاءمات منطقيّة ولائقة في ظروف العمل ، منح حقوق للأهالي العاملين ،مثل تقصير ساعات العمل التي تنطبق على الرجال والنساء. مثال لظروف عمل غير منصفة هي منح إمكانيّة العمل بساعات إضافيّة فقط لعمّال شبّان أو قرار عدم تشغيل أمّهات لأطفال صغار في وظائف معيّنة. كما يشمل حظر التمييز أيضًا منع المسّ بشروط التشغيل مثل خفض الأجر أو تقليص ساعات العمل بقرار حصريّ من المشغّل، مثلاً للعاملات الحوامل.

**الترقية في العمل**- يجب أن تكون الترقية في العمل مبنيّة على مهارات مهنيّة. يمكن أن يكون التمييز من خلال اشتراط الترقية في العمل بعوامل ليست ذات صلة بطبيعة وماهيّة الوظيفة مثل العمر، الحالة العائليّة أو الجنس، أو عدم ترقية النساء بشكل منهجيّ.

**الأجر والمكافآت**- ينصّ قانون مساواة الأجر بين الجنسين على واجب المساواة في الأجر أو في أيّ مكافأة أخرى (مثل حصص الساعات الإضافيّة، استعمال سيّارة، تخصيص أسهم، دفع منَح وما شابه)، الذي يُمنَح مقابل عمل ذي قيمة متساوية. هذا يعني بأنّ على المشغّل أن يتأكّد بأنّ فروق الأجر والمكافآت الأخرى قائمة لأسباب ذات صلة مثل الإنتاجيّة، المستوى التعليميّ، القدرات، الأقدميّة في العمل أو المسؤوليّة المنوطة بأداء الوظيفة. الطريقة المتّبعة لفحص إذا كانت الوظائف المختلفة التي يقوم بها عمّال مختلفون هي "ذات قيمة متساوية" هي من خلال تحليل الأعمال. زيادة على ذلك، في إطار الإجراءات القضائيّة بخصوص مساواة الأجر يجوز لمحكمة العمل، حسب طلب أحد الأطراف، تعيين خبير لتحليل الأعمال من ناحية المساواة في العمل. يتبيّن من نصّ القانون ومن حالات وصلت إلى المحكمة، بأنّ الفحص يتمّ من خلال فحص متغيّرات مثل نطاق المسؤوليّة الميزانيّة، المسؤوليّة عن عمّال، المؤهّلات المطلوبة، مدى التعقيد في العمل، الظروف المحيطة والجهد الجسديّ المطلوب.

**فصل العمال**- يسري قانون تكافؤ الفرص في العمل أيضًا على إمكانيّة الفصل أو على إجراءات الفصل من العمل. يمنح قانون النساء العاملات من سنة 1954 حماية من الفصل للعاملات ولأزواجهنّ خلال الحمل والولادة وعلاجات الإخصاب وغيابات لأسباب من هذا النوع. مثلاً، فصل امرأة حامل يلزم تصريحًا خاصًّا من وزارة الاقتصاد. عدا عن ذلك، يجب الانتباه إلى أنّ الفصل قد تمّ لسبب مهنيّ وليس لسبب يتعلّق بمميّزات مثل الجنس والعمر، لأنّه حينها يكون الحديث عن تمييز مرفوض حسب قانون تكافؤ الفرص في العمل. على سبيل المثال، الفصل بسبب الانتماء لجنس وفئة جيل معيّنة ("أفضّل شابّات في وظيفة بائعات")- هو ممنوع..

### الكشف عن معلومات وشكوى من قِبل عامل

ينصّ قانون المساواة في الأجر بأنّ على المشغّل أن يمنح العامل، حسب الطلب، معلومات بخصوص مستوى أجر العمّال والعاملات حسب نوع العمل، بدون تفاصيل يمكن أن تدلّ على هويّة العمّال. كذلك، يحظر قانون تكافؤ الفرص في العمل أيّ شكل من المسّ بالعامل الذي تقدّم بشكوى أو بدعوى بسبب التمييز في العمل.

يمكن أن تقدّم هذه الدعاوى من قِبل عاملة تمّ التمييز بحقّها، عن طريق منظّمة عمّال أو منظّمة عامّة/ جمعيّة تعمل في حقوق النساء.

### أبعاد خرق القانون بخصوص المساواة بين الجنسين في العمل

في حال تمّ تقديم شكوى إلى المحكمة وتقرّر بأنّ هناك فروقًا في الأجر لا مبرّر لها، يلزم المشغل بدفع الفرق في الأجر للعاملة المتضرّرة. كذلك يحقّ للمحكمة أن تحكم بدفع تعويضات للمشتكي عن ضرر ليس ماديًّا.

منح مكافأة مختلفة لعامل وعاملة يقومان بنفس العمل أو عمل معادل يشكّل هو أيضًا تمييزًا مرفوضًا حسب قانون تكافؤ الفرص في العمل. من خلال دعوى حسب هذا القانون، يمكن للمحكمة أن تصدر أوامر، مثل أمر إعادة عامل/ة إلى العمل.

في قضيّة أوريت چورين وهوم سنتر، تمّ قبول ادّعاء المشتكية بوجود فروق في الأجر بالنسبة لنفس العامل في هذه الوظيفة. مع ذلك، نفت محكمة العمل القطريّة (برأي الأغلبيّة) الادّعاء بوجود تمييز وقبلت ادّعاء هوم سنتر الذي مفاده أنّ قيمة الأجر تحدّدت من خلال مفاوضات شخصيّة وبدون علاقة بجنس العامل. وصل الملفّ إلى محكمة العدل العليا ومن خلال المداولة مثّل لوبي النساء المشتكية وانضمّت مندوبيّة المساواة كصديقة للمحكمة. من خلال القرار، تبنّت محكمة العدل العليا بشكل كامل موقف المندوبيّة وقرّرت بأنّه عندما ثبت ادّعاء وجود فروق في الأجر حسب قانون المساواة في الأجر بين العامل والعاملة، فإنّ مسؤوليّة إثبات عدم وجود تمييز حسب قانون تكافؤ الفرص في العمل تُحوّل إلى المشغّل. هذا الأمر يمكن أن يساعد المشتكيات في المستقبل بأن يحظين بتعويضات بسبب التمييز، وليس بسبب الفروق في الأجر فقط.

## معنيّون/ معنيّات بالمزيد من التفاصيل

ادخلوا إلى موقع مندوبيّة المساواة في العمل- معلومات للمشغّلين

economy.gov.il/genderpaygaps

# المرحلة أ // فحص معطيات الأجر في المنظّمة حسب الجنس

هل خطر ببالك أن تجري مقارنة بين معدّل أجور النساء ومعدّل أجور الرجال في المنظّمة؟

هل توجد فروق في نطاق الامتيازات التي تُمنَح للنساء والرجال الذين يقومون بوظائف مشابهة في المنظّمة؟

العديد من المشغّلين يقولون بأنّه عندما طلب منهم فحص الأجور من الجانب الجنسويّ، اكتشفوا نتائج مفاجئة.
على ضوء شيوع الظاهرة في البلاد وفي العالم، قد تكون في منظّمتك أيضًا فروق في الأجر بين الجنسين، دون أن تكون مدركاً لذلك.
في الصفحات التالية سوف نقدّم نموذجًا لفحص جنسويّ لمعطيات الأجر في منظّمتك.
الغرض من هذه العمليّة هو فحص وجود فروق في الأجر بين العمّال/ العاملات في المنظّمة والكشف عن الفروق، وفي المرحلة التالية تحليل أسباب ذلك.

"كنت على قناعة تامّة بأنّه في ميكروسوفت إسرائيل، لا فروق في الأجر. قرّرت أن أقوم بمقارنة واكتشفت فروقًا تصل إلى 25%. تفاجأت للغاية. يقع على عاتق المديرين فحص الفروق في الأجر، والحجّة الأكثر شيوعاً "لم تطلب" ليست مقبولة".

(أرييه سكوب، المدير العامّ السابق لميكروسوفت إسرائيل في مقابلة لديماركير، 3.3.2014)

**نموذج الفحص المقترح يشمل أربعة أقسام:**

- بلورة طاقم الفحص
- القرار بخصوص نطاق الفحص
- تكوين قاعدة معطيات
- تكوين بروفيل جنسويّ لمعطيات التشغيل في الشركة

تتطلّب عمليّة الفحص التزامًا من المنظّمة، سواء في جمع وتحليل ذي مصداقيّة للمعطيات أو في التفسير والتطرّق إلى النتائج التي يتمّ الحصول عليها. يمكن للنتائج أن تدعم الشعور بخصوص وجود فروق في الأجر في المنظّمة، أو كشف تمييزات مختلفة في الأجر لم تكونوا مدركين لها.

من المهمّ النظر إلى الأرقام عن قرب، وأن لا تخشوا من اكتشاف النتائج. في حال تمّ اكتشاف فروق ملحوظة وغير مبرّرة، يمكن معالجتها بالتدريج وبشكل محسوب، كما نقترح في المرحلة ب من المرشد.

## 1. بلورة طاقم الفحص

قوموا بتحديد الجهات التي ستقود عمليّة الفحص. في مرحلة الفحص لا حاجة لطاقم كبير، يكفي 2-3 أشخاص.

من المهمّ تعيين مركّز/ة لعمليّة الفحص وظيفته/ها إدارة جمع المعطيات.

يوصى أن يتمّ دمج عامل من قسم الأجور أو قسم القوى العاملة في المنظّمة، يمكنه الوصول إلى المعطيات المطلوبة وإلى منظومات تحليل بيانات العمال، وكذلك على معرفة بسياسية الأجر في المنظّمة، يوصى بشمل مدير رفيع المستوى في الطاقم لغرض خلق التزام بالعمليّة على كافّة المستويات.

## 2. القرار بخصوص نطاق الفحص

من الجدير اتّخاذ قرار بخصوص المجموعة التي سوف يتمّ فحصها من بين مجمل العمّال/ العاملات في الوحدات المختلفة من المنظّمة. يتعلّق نطاق الفحص بحجم المنظّمة، بالموارد المتوفّرة، بدرجة الالتزام في المنظّمة والعمليّة والظروف التي قادت إلى تنفيذ العمليّة.

يوصى بتطبيق فحص أساسيّ على كافّة العمّال (وبضمنهم العمّال المؤقّتون والعمّال الذين يعملون عن طريق مقاولين)، من أجل الحصول على صورة أوّليّة للوضع بالنسبة للفروق في الأجر بين الجنسين في المنظّمة. ومن ثمّ يمكن القيام بفحص أعمق، بشكل تدريجيّ، في الأقسام أو الدرجات المهنيّة في المنظّمة. على سبيل المثال، في كلّ سنة يتمّ اختيار فئة في المنظّمة لتُضاف إلى الفحص.

- للتركيز، يمكن الاستعانة بالأسئلة التوجيهيّة التالية:
- هل هناك وحدة تشغيليّة/ قسم له صلة بشكل خاصّ بالعمليّة؟
- هل يجدر التركيز على قسم مهنيّ معيّن؟ إذا كان الجواب نعم، هل ينبغي اختيار فئات ذات أجر مرتفع أم منخفض؟
- هل ينبغي فحص وظيفة/ عمل معيّن؟ مثلاً الخوض بعمل فيه تمثيل زائد أو تمثيل ناقص للنساء (أو للرجال)؟

## 3. تكوين قاعدة معطيات

من أجل إجراء تحليل حسب الجنس لمعطيات الأجر، عليكم تكوين قاعدة معطيات ذات صلة. غالبيّة المعطيات المطلوبة متوفّرة ويمكن الحصول عليها من منظومات الأجر والقوى العاملة الموجودة في المنظّمة.
يحتاج التصنيف الجنسويّ الأساسيّ إلى جمع المعطيات التالية لكلّ عامل/ة:

- الجنس
- معطيات الأجر: الأجر الأساسيّ ومركّبات أجر مرافقة (انظروا التفصيل في الملحق 2)
- معطيات القوى العاملة: مميّزات شخصيّة (مثلاً: العمر، المستوى التعليميّ، الحالة العائليّة، الأقدميّة في العمل) ومميّزات الوظيفة (التدريج، الانتماء إلى قسم معيّن، نطاق الوظيفة)

### أمور ينبغي التشديد عليها في جمع المعطيات

من أجل إجراء تحليل ذي مصداقيّة، من الجدير الحرص على الأعمال التالية:

- جمع معطيات معدّل أجور ووسيط أجور النساء والرجال (وسيط الأجور يمثّل مستوى الأجر الذي نصف العمّال يحصلون على أجر أعلى منه ونصفهم أقلّ منه) على مدار فترة زمنيّة ممثّلة بما فيه الكفاية (ثلاثة أشهر على الأقلّ). يوصى بعدم الاكتفاء بشهر واحد.
- جمع معطيات عن أنواع المكافآت المرافقة التي تُمنَح بشكل تفاضليّ للعمّال/ للعاملات في المنظّمة، بما فيها المكافآت الماليّة (مثلاً: ساعات إضافيّة، سيّارة، تخصيص أسهم، دفع مقابل الأكل)،
- تكوين قاعدة للمقارنة بين العمّال/ العاملات في نطاقات مختلفة للوظيفة، من خلال تحويل أجر العمّال بوظيفة جزئيّة بشكل نسبيّ وكأنّهم يعملون بوظيفة كاملة.
- رصد معلومات ناقصة وفحص كيف يمكن استكمالها.
- التأكّد بأن يتمّ تسجيل المعطيات بشكل متواصل ومنهجيّ..

## 4. تكوين بروفيل جنسويّ لمعطيات التشغيل في الشركة

يمكن الآن تكوين صورة أوّليّة لبروفيل التشغيل وأجر النساء والرجال، من خلال تصنيفات مختلفة واعتمادًا على المعطيات التي جُمعت في المرحلة السابقة.

### أمثلة لتصنيفات ممكنة:

- نساء مقابل رجال في الوحدات الثانويّة المختلفة (حسب القسم، الوظيفة، التدريج وما شابه) بالأرقام والنسب المئويّة، (يجدر استعمال لغة واضحة: "رقم"، "نسبة مئويّة").
- معدّل و/أو قيمة وسيط مجمل المدفوعات (أجر وامتيازات مرافقة) للنساء مقارنة مع الرجال، حسب نفس الفئات الثانويّة في العمل.
- نسبة النساء مقارنة مع الرجال حسب جزئيّة الوظيفة. يمكن أن نعرض من خلال التوزيع إلى فئات نطاق الوظيفة، مثلاً: حتّى 25% من الوظيفة، 50%-26% من الوظيفة، 75%-51% من الوظيفة، 76% من الوظيفة فما فوق.
- نسبة النساء مقارنة مع الرجال حسب سنوات الأقدميّة. يمكن عرض ذلك بالتصنيف إلى عدد من الفئات لمجالات الأقدميّة، مثلاً: 0-5 سنوات أقدميّة، 6-10 سنوات أقدميّة، 11-15 سنة أقدميّة، 16 سنة أقدميّة فما فوق.
- نسبة النساء مقارنة مع الرجال حسب سنوات التعليم. يمكن عرض ذلك بالتصنيف إلى فئات التعليم، مثلاً أقلّ من 12 سنة تعليميّة، 12 سنة تعليميّة، تعليم فوق ثانويّ، لقب جامعيّ أوّل، ألقاب جامعيّة متقدّمة.
- نسبة النساء مقارنة مع الرجال حسب العمر. يمكن عرض ذلك بالتوزيع إلى فئات مشابهة في الحجم، وفقاً لأعمار العمّال/ العاملات، مثلا: أعمار 25-30، أعمار 31-35، أعمار 36-40، أعمار 41-50، أعمار 51-60، أعمار 60 فما فوق.

**كيفيّة تحليل وعرض المعطيات بسهولة؟ استعملوا حاسبة فروق الأجر حسب الجنس.**

يمكن القيام بمعالجة المعطيات بشكل ذاتيّ من خلال جزء من منظومات الأجر الموجودة في المنظّمة. من أجل تسهيل العمليّة، تمّ في إطار مشروع قيمتي بقيمتك تطوير حاسبة لحساب الفروق في الأجر حسب الجنس". إنّها أداة لتحليل معطيات الأجر في المنظّمة حسب الجنس، وتمّ تطويرها بإلهام من نماذج حديثة من أستراليا ونيوزيلندا وألمانيا. الحاسبة هي أداة مجّانيّة تعتمد على برنامج الإيكسل، وهي متوفّرة وتحت تصرّف المنظّمات المعنيّة بإجراء تحليل حسب الجنس للفروق في الأجر كما هو مطروح مثلاً في هذا المرشد. يتمّ استعمال هذه الأداة بشكل ذاتيّ ومجهول الهويّة، ويتمّ عرض النتائج في سلسلة من التقارير البصريّة الودّيّة للمستخدم (انظروا الملحق 3: مرشد استعمال سهل ومريح لحاسبة الأجر).

# المرحلة ب // تفسير النتائج التي يتمّ الحصول عليها

## 1. ملخّص وتحليل النتائج

بعد جمع المعطيات بخصوص الفروق في الأجر بين الجنسين في المنظّمة، آن الأوان لتلخيص وتحليل المعطيات. هذا التحليل هو القاعدة لبلورة برنامج عمل لتقليص الفروق.

الغرض من هذا التلخيص هو خلق صورة واضحة لتقسيم العمل على أساس جنسويّ والفروق في الأجر في المنظّمة. يوصى بأن يجيب التلخيص عن أسئلة عن مكان الرجال والنساء في المنظّمة:

مثل: (1) كم رجلاً وكم امرأة تعمل في المنظّمة؟ (2) هل يتركّز الرجال أو النساء في وظائف أو أقسام معيّنة في المنظّمة؟ (3) هل توجد أقلّيّة من النساء أو أقلّيّة من الرجال في مناصب مختلفة في المنظّمة (في وظائف إداريّة/ بين العمّال المؤقّتين وما شابه). وكذلك عن السؤال: **أين توجد فروق الأجر وكم يبلغ حجمها؟**

**يمكن العثور على فروق في الأجر من ثلاثة أنواع رئيسيّة:**

- فروق اقتصاديّة- المقارنة بين مجمل العمّال والعاملات في المنظّمة و/أو الوحدة التي أجرينا فيها فحصًا عميقًا، في معدّل الأجور ووسيط الأجور للشهر/للساعة- في الأجر الأساسيّ وفي المكافآت المرافقة.
- فروق بين متساوين- الفروق في الأجر أو في المكافآت بين عمّال وعاملات في الوحدة التي خضعت للفحص والذين يقومون بنفس العمل، (عمّال وعاملات يقومون بعمل مختلف ولكن مدى تعقيد ومسؤوليّة وأهمّيّة وظيفتهم وأهمّيّتهم للمنظّمة متشابهة، مثل فنّيّ وسكرتيرة).
- فروق على مستوى التدريج- عمّال وعاملات في نفس مستوى التدريج المهنيّ لكنّهم يحصلون على أجر مختلف أو مكافآت مختلفة، في القطاع العامّ الذي يعتمد على تدريج مدمج (مثل: تدريج جامعيّين من كلّيّات الاجتماع والآداب، تدريج إداريّ، رجال قضاء والدرجة (حسب الرقم). في القطاع الخاصّ يتمّ التدريج اعتمادًا على مكان كلّ عامل/ة في هرميّة المنظّمة. إذا لم يكن هناك تدريج مبنويّ، يجب توزيع عمّال/عاملات المنظّمة إلى عدد من الوحدات الثانويّة في السلّم الهرميّ، على أساس التشابه في مستوى المسؤوليّة، تعقيد الوظيفة ومستويات المراقبة المطلوبة. مثلاً: (1) إدارة رفيعة المستوى (2) مديرون متوسّطي المستوى (3) عمّال مهنيّون (4) عمّال مبيعات (5) عمّال إدارة (6) عمّال إنتاج.

**قضيّة إلحناني- مقارنة بين الوظائف في محكمة العمل**

في قرار محكمة من العام 2013 قرّرت المحكمة اللوائيّة للعمل في تل-أبيب بأنّه يجب مساواة أجر عاملة رفيعة المستوى في السلطة الحكوميّة للمياه والمجاري مع أجر عمّال آخرين في السلطة الذين كانوا بدرجة أعلى من درجتها.

ادّعت سارة إلحناني بوجود تمييز بحقّها على خلفيّة جنسويّة لأنّها لم تحظ بترقية إلى منصب مديرة قسم رفيعة المستوى، الذي يتمّ التوظيف فيه حسب اتّفاقيّة للمناصب رفيعة المستوى، على غرار عمّال آخرين في سلطة المياه. عملت إلحناني كمديرة قسم جودة المياه. فشلت محاولتها في تحويل ملاك الوظيفة إلى درجة مدير قسم رفيع المستوى، هذا رغم ادّعائها بأنّ وظيفتها مشابهة بل وأعلى من وظائف مديري أقسام رفيعي المستوى، جميعهم من الرجال، في سلطة المياه.

وقد قرّرت القاضية أريئيلا جيلتسر-كاتس بأنّه يجب إجراء مقارنة جوهريّة بين نطاق العمل في القسم الذي تترأّسه إلحناني والأقسام الأخرى التي منحت درجة "مدير قسم رفيع المستوى". من خلال المقارنة تمّ شمل معايير مثل حجم الميزانيّة في القسم، عدد العمّال، أهمّيّة القسم في المنظّمة، مسؤوليّة، مهنيّة والتعقيد في العمل.

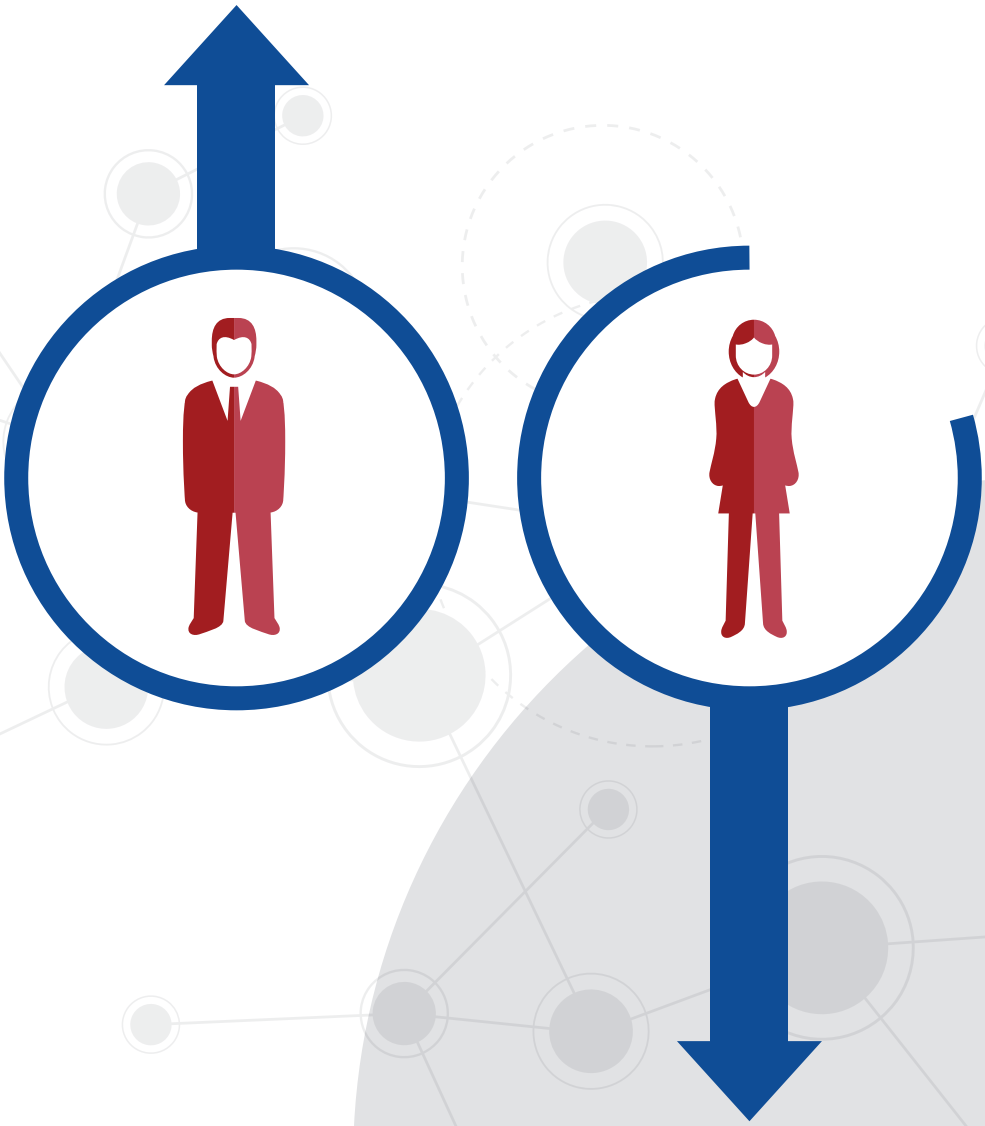
على أثر إجراء المقارنة الجوهريّة توصّلت القاضية إلى نتيجة مفادها أنّه من الناحية المهنيّة لا تقلّ إدارة قسم المياه عن إدارة أقسام أخرى. اعتمادًا على ذلك قرّرت القاضية بأنّ رفض رفع ملاك الوظيفة على مرّ السنوات قد نبع من حقيقة كون المشتكية امرأة تشغل هذا المنصب، وقد حكمت لصالح إلحناني وألزمت المنظّمة بدفع الأجر بأثر رجعيّ لـ24- شهرًا حسب قانون مساواة الأجر بين الرجل والمرأة في العمل، وكذلك دفع تعويضات من دون إثبات وقوع ضرر حسب قانون تكافؤ الفرص في العمل.

(للتوسّع انظروا شارون رابين مرچليوت. أكتوبر 2013. "لسن أقلّ منكم". المحامي 117-114).

## 2. أسباب ممكنة للفروق في الأجر بين الجنسين

بعد مسح مكانة الرجال والنساء في المنظّمة ومسح فروق الأجر، يجب محاولة الإشارة إلى أسباب الفروق. من الخبرة المكتسبة في العالم والتوثيق في الدراسات، من المعلوم أنّ الأسباب الأكثر شيوعًا لذلك هي:

- وجود عدد أكبر من النساء في مناصب بدرجات متدنّية في المنظّمة.
- ترقية الرجال بنحو أسرع مقارنة بالنساء.
- تقدير زائد للمهن الذكوريّة وتقدير ناقص للمهن النسائيّة.
- معايير عمل تصعّب تقدّم النساء، مثل المطالبة بالعمل بساعات عمل طويلة أو إجراء جلسات في ساعات المساء.
- يحدّد الأجر من خلال مفاوضات شخصيّة، وللنساء ميل لطلب أجر أقلّ.



# المرحلة ج // بلورة برنامج لتقليص الفروق في الأجر والدفع قدمًا بالمساواة بين الجنسين

تمييز ضدّ النساء والأمّهات اعتمادًا على آراء نمطيّة وأحكام مسبقة.
بعد تحليل الأسباب لوجود الفروق في الأجر، آن الأوان لاتّخاذ قرار بشأن برنامج عمل قابل للتنفيذ وملائم لطبيعة المنظّمة.
لكي ينجح البرنامج يوصى بأن يشتمل على المركّبات التالية:

## 1. أهداف قابلة للقياس

تحديد أهداف بخصوص نتائج العمليّة، على سبيل المثال:

- تقليص الفروق في الأجر العامّ في الشركة من نسبة X إلى نسبة Y خلال خمس سنوات.
- تجنيد X من النساء للمنظّمة/ القسم.
- تمثيل x% من النساء في مناصب إداريّة رفيعة المستوى.

وكذلك تحديد أهداف بخصوص العمليّة بحدّ ذاتها، مثل:

- تعيين طاقم لتطبيق ومراقبة العمليّة.
- دمج عمليّ لتغييرات في عمليّة تجنيد العمّال الجدد والعاملات الجديدات.
- إجراء تحليل جنسويّ أساسيّ في قسم واحد كلّ سنة.
- تحديد استراتيجيّة في المنظّمة لتقليص الفروق (انظروا التفصيل فيما يلي).
- تطوير معايير تشغيليّة ودّيّة للأهالي مثل بنك الساعات.

"بنك الساعات" هو ترتيب يتيح للعمّال التمتّع بمرونة في ساعات العمل طالما أنّهم يعملون حصّة الساعات الأسبوعيّة المطلوبة. على سبيل المثال يمكن للعمّال أن يلائموا عدد ساعات العمل الأسبوعيّة مع عطل أولادهم. الدولة الرائدة في هذه الفكرة هي الدنمارك، حيث من المتّبع العمل بموجب هذا النظام في غالبيّة القطاعات الصناعيّة.

## 2. تحديد سلّم أولويّات وبلورة برنامج عمل

ما هي فروق الأجر التي نرغب في معالجتها في البداية؟ نوصي بأن يتمّ البدء بفروق الأجر في عمل مشابه أو ذي قيمة مشابهة، حيث أنّ هذه الفروق تشكّل مخالفة لقانون مساواة الأجر للعامل والعاملة، وتعرّضكم/ تعرّضكنّ لدعاوى بسبب التمييز. عدا عن ذلك، يجب أن يركّز برنامج العمل في العوامل المركزيّة لفروق الأجر في المنظّمة ومعالجة تلك العوامل. لاحقًا في هذا الفصل ستجدون توصيات لاستراتيجيّات مقبولة لتقليص فروق الأجر التي يمكن أن يُبنى عليها برنامج العمل.

## 3. تحديد جدول زمنيّ

بما أنّنا نتحدّث عن برنامج متواصل، يُفضَّل بأن تتمّ بلورة برنامج لبضع سنوات وتحديد أهداف لكلّ سنة.

## 4. تعيين طاقم تنفيذيّ

يوصى بأن يشمل الطاقم التنفيذيّ ممثّلين من الإدارة رفيعة المستوى ومن قسم القوى العاملة في المنظّمة. يجدر أيضًا أن يتمّ ضمّ جهات أخرى تؤثّر على تشكيل بيئة العمل والمسارات داخل المنظّمة مثل: مندوبيّة العمّال، مسؤوليّة الشركة، وغيرها. فقد يساهم هؤلاء مساهمة هامّة في جني واستخلاص عِبَر مهمّة من النتائج التي سيتمّ الحصول عليها من عمليّة الفحص .

## 5. تخصيص موارد

بعد أن تمّ تحديد برنامج للعمل، يجب تقييم التكاليف وتحديد الميزانيّة. بعض الأعمال لا تحتاج لميزانيّة، مثل تمرير ورشات للمديرين وللعمّال ونشر موادّ توعية في موضوع فروق الأجر بين الجنسين، وغيرها مثل المساواة بين أجر العاملات والعمّال في أعمال متشابهة. مثال آخر هو المساواة بين شروط مرافقة و/أو تخصيص ساعات إضافيّة لأصحاب الوظائف في المنظّمة الذين سيعملون في تنفيذ البرنامج.

## 6. توعية

برنامج تقليص فروق الأجر منوط بتغيّرات في ثقافة المنظّمة ويؤثّر على جميع العمّال. من أجل تجنيد المنظّمة للتغيير، من المهمّ القيام بتوعية بين العمّال، أن نعرض عليهم أسس البرنامج وتوضيح أبعاده على المنظّمة. كذلك، يجب عرض البرنامج أمام أصحاب الأسهم وأعضاء مجلس الإدارة أو أصحاب شأن آخرين في المنظّمة.

لهذا الغرض يمكن الاستعانة بمندوبيّة تكافؤ الفرص في العمل وبلوبي النساء..

# // استراتيجيّات لتقليص فروق الأجر

في الوقت الراهن، دفع تكافؤ الفرص في العمل للفئات السكّانيّة المختلفة والعدالة في العمل وتقليص الفروق في الأجر، تعتبر جزءًا من مسؤوليّة الشركات المشغّلة. فيما يلي بعض الأمثلة لخطوات قامت بها شركات معيّنة لتقليص الفروق في الأجر ولدفع تكافؤ الفرص بشكل عامّ. بعض الأعمال تمّ تنفيذها لمرّة واحدة فقط أو كانت قصيرة الأمد، مثل تصحيح فروق عينيّة في الأجر، لكنّ الأعمال الأهمّ هي تلك التي تؤثّر في المدى البعيد على فروق الأجر وتتعلّق بدمج عمليّ لوجهة النظر الجنسويّة في آليّات الشركة (مثلاً في عمليّة تجنيد وترقية العمّال)، ومنوطة بتغيير المعايير التشغيليّة.

فيما يلي الخطوات المهمّة التي تقوم بها الشركات في أنحاء العالم بهدف تقليص الفروق في الأجر بين الجنسين.

## 1. تغييرات تتعلّق بشكل مباشر بتوزيع الأجر والمكافآت

### زيادات في الأجر ومنح مكافآت

- تصحيح فروق في الأجر- المساواة بين أجر العمّال والعاملات الذين يعملون في وظائف متساوية أو ذات قيمة متساوية، تفضيل مصحّح عند وجود زيادات في الأجر، وكذلك عند توقيع اتّفاقيّات أجر شخصيّة أو جماعيّة.
- فحص المعايير لمنح المكافآت المختلفة مثل العلاوات، السيّارة، الهاتف الخلويّ.

### تحديد معايير واضحة وشفّافة لترقية العمّال ولتحديد الأجر ولتخصيص امتيازات مختلفة

## تغيير في المعايير التنظيميّة

### دمج عمليّ لأهداف جنسويّة في عمليّة تجنيد العمّال والعاملات

كلّما كانت سياسية الشركة أوضح في هذه المواضيع، ازداد احتمال منع أيّ انحياز مثل الميل لترقية من يشبهوننا، الميل للتعامل مع الرجال على أنّهم المعيلين الرئيسيّين ومنحهم أجورًا أعلى أو ترقية أسرع. الشفافيّة بالنسبة لعمليّة الترقية وزيادة الأجر تعزّز الشعور بالعدالة لدى كافّة العمّال والعاملات في الشركة، ومن الناحية الأخرى، السرّيّة بخصوص الأجور تثير الشكوك والريبة والشعور بالظلم.

ضمن إطار مشروع مشترك لمركز أدفا والمستشارة لمكانة المرأة في بلديّة بئر السبع، قامت البلديّة بإجراء تحليل لشروط العمل من وجهة نظر جنسويّة. تخصّص البلديّة لنحو ربع من عمّالها أجهزة اتّصال من نوع ميرس. وقد تبيّن من فحص هذه المسألة وجود تفضيل جنسويّ بارز: تشكّل النساء 70% من عمّال البلديّة ولكن فقط 8% منهنّ لديهنّ جهاز ميرس مقابل 40% من الرجال، هذا بغضّ النظر عن طبيعة الوظيفة وتخصيص جهاز ميرس. في أعقاب الفحص تمّ تعديل معايير توزيع الأجهزة.

- إجراء ورشات في موضوع الأحكام النمطيّة الجنسويّة والتمييز المستتر لدى الذين يعملون في تجنيد القوى البشريّة في الشركة، وكذلك لدى المسؤولين عن الأجور ولدى الذين يحدّدون الأجور.
- صياغة إعلانات مطلوبين وتحديد الوظيفة المطلوبة بلغة حياديّة.
- منح أولويّة لتجنيد نساء في الأقسام التابعة للشركة أو في الوظائف التي فيها أغلبيّة من الرجال وبالعكس، بما في ذلك تجنيد فعّال لعمّال وعاملات من الشركة ومن خارجها..

### التأهيل المهنيّ والتنميّة العمليّة

- إقامة ورشات مهنيّة للعمّال والعاملات لضمان أفضل أداء من قِبلهم.
- تشجيع النساء والرجال على المشاركة في التأهيل المهنيّ ممّا يتيح لهم التقدّم.
- الحرص على أن يكون التأهيل المهنيّ متاحًا لكافّة المناصب والدرجات، وكذلك للعمّال والعاملات بوظيفة جزئيّة.
- تكوين منظومة إرشاد لترقية عمّال ذوي قدرات لوظائف بدرجات أعلى.

### دفع معايير تشغيليّة تسهّل على الأهالي الدمج بين المسؤوليّة في العمل والمسؤوليّة في المنزل

في كلّ العالم، فروق الأجر الأكبر بين النساء والرجال هي بين الأمّهات والآباء، وهي نابعة من توزيع العمل على أساس جنسويّ في المنزل،

اكتشفت شركة فنلنديّة لصناعة الطعام بأنّ النساء اللواتي يعملن في الشركة يتقاضين أجرًا أقلّ لأنّ عملهنّ يعتبر أسهل بسبب نوع الآلات التي تشغّلنها. قامت الشركة بتأهيل كلّ العمّال لجميع أنواع الآلات وتمّ التناوب على استعمالها، ممّا أتاح رفع أجور النساء.

شركة خدمات نظافة في لوكسمبورغ وجدت أنّ غالبيّة العمّال فيها هم من النساء ذوات التعليم المتدنّي وغالبيّة رؤساء الطواقم هم من الرجال. بادرت الشركة إلى استكمالات لإكساب مهارات وتطوير مهنيّ للعاملات، وبدأت بترقية العاملات إلى وظائف رئيسات أقسام.

حيث أنّ للنساء حصة أكبر في تربية الأطفال وفي الأعمال المنزليّة.

الترتيبات التي تسهّل دمج حياة العمل مع حياة العائلة تسهّل على النساء وتفتح لهنّ الباب لوظائف أخرى. ولكنّها تصبّ في صالح الرجال وتسمح لهم بأن يكونوا أكثر مشاركة في تربية أولادهم..

أمثلة شائعة لذلك هي:

- مرونة ساعات العمل من خلال اتّباع بنك ساعات- ترتيب يحدّد فيه العامل/ة ساعات العمل اليوميّة (وفقاً لحاجات المنظّمة)، مع الإيفاء بحصص الساعات الشهريّة- هذا الترتيب متّبع في الدنمارك، أو كما يتمّ في إنجلترا وهولندا- يقوم العامل بتنظيم أسبوع عمله بمصادقة من المشغّل.
- إقامة جلسات عمل حتّى ساعات بعد الظهر أو إمكانيّة المشاركة في جلسات عمل من خلال الحاسوب من المنزل.
- إتاحة العمل من المنزل للعمّال في ساعات المساء أو عند مرض أحد الأبناء.
- إمكانيّة ملاءمة أيّام العطل مع عطل الأطر التربويّة.

جدير بالذكر بأنّ سياسية التشغيل التي تشجّع موازنة بين المنزل والعمل مفيدة لكلّ من العمّال والمشغّلين. وفقًا لدراسة منظّمة الدول المتطوّرة، المشغّلون الذين يتبنّون سياسية من هذا النوع يشيرون إلى وتيرة تبدّل أقلّ للعمّال/ للعاملات ومستوى رضًى أعلى وانخفاض في الغيابات ونسبة أعلى من الأمّهات اللواتي يعدن إلى مناصبهنّ السابقة بعد عطل الولادة (OECD, 2007).

## تكوين منظومة لتقييم العمّال تعتمد على الإنتاجيّة وتحقيق الأهداف وليس على ساعات المكوث في مكان العمل

تشير الدراسات إلى أنّ أحد أسباب الفروق في الأجر بين الجنسين هي قدرة الرجال على البقاء لساعات طويلة في مكان العمل، بينما النساء الأمّهات يقلّصن ساعات عملهنّ للتفرّغ لمهامّ المنزل والاعتناء بالأطفال. ساعات العمل الطويلة لا تدلّ بالضرورة على إنتاجيّة أكبر.

منظومة تقييم العمّال اعتمادًا على الأداء تبطل العادة المتّبعة في إسرائيل "من حرق الساعات" في المكتب، التي تميّز الرجال، وتلفت النظر إلى النجاعة في العمل. هذه الآليّة هي حياديّة من ناحية جنسويّة وأكثر عدلاً.

# المرحلة د // مرافقة ومراقبة عمليّة التنفيذ

بعد مسح الفروق في الأجر في المنظّمة وبلورة برنامج العمل والطاقم المسؤول، ولكي يخرج البرنامج إلى حيّز التنفيذ ويحقّق غاياته المنشودة، يجب اتّخاذ قرار بشأن كيفيّة المراقبة. يجب أن تشمل المراقبة منظومة للتبليغ بشكل دوريّ وتقييم استراتيجيّات العمل التي تمّ تبنّيها وتقييم مدى تحقيق الأهداف. يوصى بتحليل الأجر وتقييم استراتيجيات العمل بشكل سنويّ، كجزء من بلورة برنامج العمل في المنظّمة وعند اتّخاذ القرارات بخصوص تغييرات في أجر العمّال.

كذلك يوصى بأن يتمّ القيام بعمليّة الفحص من قِبل ذوي مناصب رفيعة ضالعين بشكل دائم في مسارات المراقبة في المنظّمة.

## 1. فحص دوريّ لفروق الأجر

بدأنا بعمليّة فحص أوّليّة لفروق الأجر الجنسويّة في الأجور في المنظّمة. يجب أن يشمل إجراء المراقبة فحصًا متكرّرًا لنفس المعطيات التي تمّ فحصها في السابق، لنرى هل طرأ أيّ تغير. إذا كان الحديث يدور عن منظّمة كبيرة وتمّ إجراء تحليل جزئيّ في القسم/ الدرجة أو بشكل انتقائيّ، يوصى بتوسيع التحليل بحيث يشمل في كلّ سنة أقسامًا أخرى من المنظّمة.

## 2. فحص مدى تحقيق الأهداف

المؤشّرات المركزيّة لفحص تقليص فروق الأجر هي الأهداف التي وضعت في برنامج العمل.

**المؤشّرات المتّبعة هي:**

- تغيير في نسبة النساء ونسبة الرجال الذين يعملون في المنظّمة.
- معطيات تجنيد عمّال حسب الجنس.
- معطيات مناصب رفيعة المستوى حسب الجنس.
- نسبة العمّال الذين اجتازوا تأهيلاً مهنيًّا حسب الجنس.
- تغيير في الفروق في الأجر بشكل عامّ (معدّل الأجور و/أو وسيط الأجور للعامل) بين العمّال والعاملات.
- تغيير في فوارق الأجر الجنسويّة في القسم/ الفرع/ تدريج معيّن في المنظّمة.
- عدد العمّال/ نسبة عمّال الشركة الذين حصلوا على توعية بخصوص فروق الأجر بين الجنسين.
- نسبة من اجتاز ورشات توجيه بخصوص التمييز الجنسويّ من بين من يقوم بتجنيد العمّال.
- تغيّر نسبة تبدّل العمّال والعاملات. هنا، يوصى بفحص نسبة ترك العاملات للعمل أيضًا، اللواتي قد تكنّ أوّل من يتعرّض للمسّ نتيجة لسياسية لا تأخذ بعين الاعتبار الفرق بين الجنسين (مثل نساء حوامل، أمّهات شابّات وما شابه).
- نسبة النساء بالمقارنة مع نسبة الرجال اللواتي تمّ ترقيتهنّ، ونسبة الزيادة مقارنة مع الفحص السابق الذي تمّ إجراؤه.
- فحص بخصوص مستوى رضى العمّال والعاملات من العمليّة.

## 3. فحص استراتيجيّات العمل

**يشمل هذا الفحص قسمين:**

- هل نفّذنا الأعمال اللازمة المشمولة في البرنامج الأصليّ. ما هي الخطوات التي لم ننفّذها، ولماذا؟
- فحص الأعمال مقابل الأهداف- هل أدّت الأعمال التي قمنا بها إلى تحقيق نتائج؟ بما أنّ الحديث يدور عن عمليّة مستمرّة وطويلة الأمد، لن نرى نتائج فوريّة لكافّة الأعمال. ولكن، حتّى هذه الأعمال مثل تغيير معايير التشغيل يمكن أن تؤثّر في المدى القصير على مستوى رضى العمّال والعاملات وعلى نسبة تبدّل العمّال وعلى الفروق بين الجنسين.

## 4. دمج عمليّ للمساواة بين الجنسين في الأعمال اليوميّة

عمليّة دفع المساواة بين الجنسين وتقليص فوارق الأجر هي عمليّة متواصلة. عدا عن الفحوص الدوريّة ومن أجل تحسين برنامج العمل في الموضوع، يجب القيام بدمج عمليّ للأهداف في الأعمال الجارية في الشركة، مثلاً:

- التأكّد من وجود توازن جنسويّ في تجنيد العمّال والعاملات وترقيتهم.
- أخذ الفروق في الأجر بالحسبان عند عرض أجر على الرجال/ النساء ورفع الأجر أو توزيع علاوات على العمّال.
- أن يعتمد الأجر على الفائدة للمنظّمة وعلى الأداء.
- التطرّق إلى الفرق بين الجنسين عند تعيين المديرين وأعضاء مجلس الإدارة، وكذلك عند تخصيص امتيازات مثل الأسهم أو العلاوات أو السيّارة.
- التطرّق إلى الفرق في الجنس عند تخطيط مشاريع جديدة وتغيير مجالات المسؤوليّة وإعادة التنظيم (مثلاً: تخصيص مناطق بيع من جديد).
- زيادة الشفافيّة والالتزام التنظيميّ من خلال التطرّق إلى فروق الأجر الجنسويّة في تقارير مسؤوليّة الشركة وفي التقرير الداخلي لأصحاب الأسهم.

اعتماداً على نتائج إجراء المراقبة، يمكن إدخال تغييرات في برنامج العمل وفي الأهداف حسب الحاجة.

للمساعدة وللمرافقة
في مسارات متعمّقة لتقليص الفروق
في الأجر بين الجنسين يمكن التوجّه إلى مندوبيّة
تكافؤ الفرص في العمل في الموقع:
economy.gov.il/genderpaygaps
ولوبي النساء في إسرائيل في البريد الإلكترونيّ:
Education@iwn.org.il
أو الاتّصال بهاتف رقم 03-6123990

# الملحق 1 // جهات مساعدة ومصادر لتوسيع المعرفة

**للمساعدة في موضوع فحص فروق الأجر بين الجنسين وأعمال لتقليص الفروق في الأجر والتوعية في المنظّمة يمكن التوجّه إلى:**

- **مندوبيّة تكافؤ الفرص في العمل**
- **لوبي النساء في إسرائيل**

**لقراءة إضافيّة:**

مراجع من العالم بخصوص تقليص الفروق في الأجر في المنظّمة:

- Australian Government, Workplace Gender Equality Agency. 2014. Guide to Gender Pay Equity.
- Equality Commission for Northern Ireland. Equal Pay Review Kit - Step by Step Guidance.
- International Labour Office. 2008. Promoting Equity: Gender Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step by Step Guide

حاسبات أجر- أمثلة من العالم

- Australian Government, Workplace Gender Equality Agency. Payroll Analysis Tool (PAT).
- New-Zealand Governrment. Department of Labour. Pay and Employment Equity Analysis Tool (PEEAT), Version 2.3. User Guide.
- Switzerland's Federal Authorities. Federal Office for Gender Equality, Bern. 2014. Logib - step-by-step

# الملحق 2: مؤشّرات لتحليل المعطيات

## معطيات القوى العاملة

### مميّزات شخصيّة

- الجنس
- العمر
- المستوى التعليميّ
- الحالة العائليّة

### مميّزات الوظيفة

- اسم القسم
- نوع العمل
- الأقدميّة في المنظّمة
- التدريج
- الدرجة
- نطاق الوظيفة

## معطيات الأجر

### مركّبات أجر العمل

- معدّل الأجر المحدّد للتقاعد (الأجر الأساسيّ)
- معدّل الأجر غير الصافي
- مجمل تكاليف المشغّل بالمعدّل
- معدّل الأجر حسب الساعة

### مركّبات أجر مرافقة وامتيازات

- ساعات إضافيّة
- مناوبات
- مدفوعات المشغّل للتوفير لا ينصّ عليها القانون (مثل بدل استكمال)
- مصاريف سفر وسيّارة
- بدل رفاه (وجبات، استرجاع مقابل مصاريف هاتف)
- مِنَح تعتمد على الأداء (أجر تشجيع، علاوات)
- دعم ماليّ للتأهيل المهنيّ (استكمالات، دورات وما شابه)

# الملحق 3 // مرشد لمستخدِم حاسبة فروق الأجر الجنسويّة

## 1. الغرض من حاسبة فروق الأجر بين الجنسين

تمّ تطوير حاسبة الفروق في الأجر بين الجنسين في إطار مبادرة "قيمتي بقيمتك- لمساواة الأجر"، بإلهام من نموذج موجود في أستراليا ونيوزيلندا وألمانيا. تمكّن هذه الأداة التعرّف على نطاق ومكان الفروق الجنسويّة في مركّبات الأجر، اعتمادًا على المعطيات المتوفّرة في منظومات الأجر والموارد البشريّة.

يتمّ استعمال الحاسبة بشكل شخصيّ ومجهول الهويّة وبدون تكلفة، ويمكّن توفير تقارير ودّيّة للمستخدِم.

## 2. مبنى الحاسبة

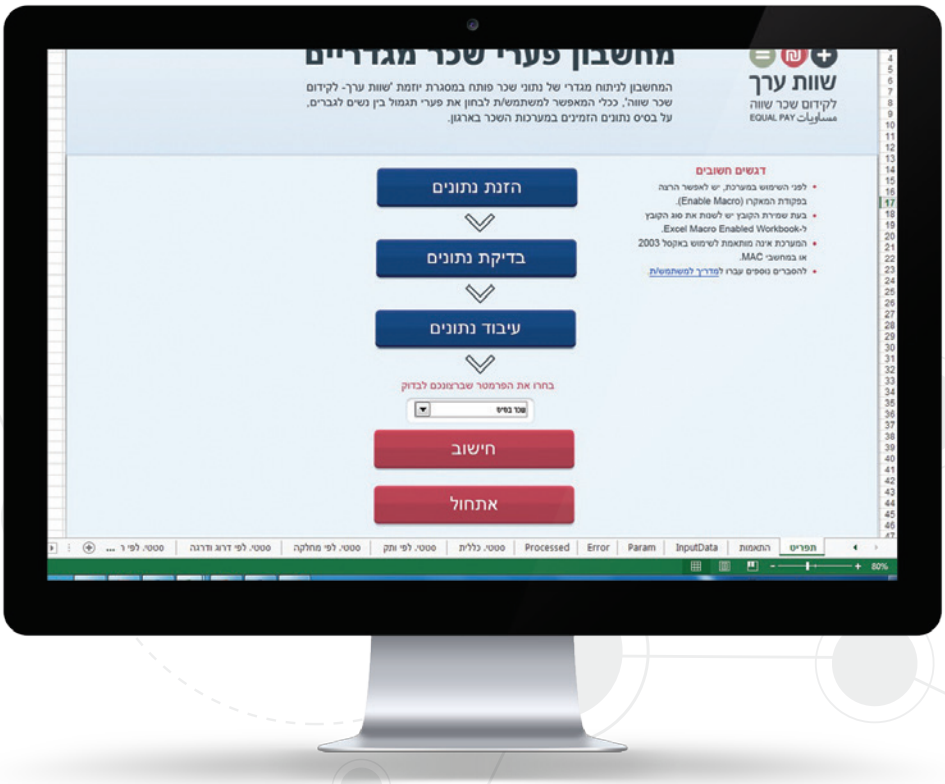
تمّ تطوير هذه الحاسبة اعتمادًا على ملفّات إكسل بغرض إتاحة استعمال ذاتيّ للأداة، وكواجهة تطبيق مريحة مع منظومات الأجر والموارد البشريّة في العديد من المنظّمات.

**الحاسبة مبنيّة من ثلاث وحدات أساسيّة:**

- وحدة الاستيعاب: تُستعمل لإدخال معطيات الأجر التي تمّ إخراجها من منظومات المنظّمة، وفحصها ومعالجتها.
- وحدة الحساب: تُستعمل لحساب الفروق حسب مركّبات الأجر المختلفة.
- وحدة الإخراج: تُستعمل للتمعّن بالنتائج وتعرض تقارير بيانيّة وجداول بتصنيف حسب الجنس، على أساس مقاطع ومؤشّرات إحصائيّة مركزيّة.

## 3. توجيهات مسبقة ومتطلّبات إلزاميّة

- **الصيغة**: النظام غير ملائم للعمل بصيغة إكسل 2003 (Excel 11.0) أو بصيغ أقدم.
- **تشغيل ماكرو**: قبل كلّ استعمال للنظام يجب تحويل أمر الماكرو في الإكسل ليصبح متوفّرًا، هذا لإتاحة تشغيل أوامر أوتوماتيكيّة في النظام، يمكن تشغيل الأمر عن طريق سطر التحذير (security warning) الذي يقفز عند فتح الملفّ ويظهر تحت سطر الأدوات (صورة- تشغيل الماكرو).
- الحفظ: عند حفظ الملفّات، يجب التأكّد بأنّ الملفّ هو من نوع- xlsm (Excel Macro Enabled Workbook)



# 4. مراحل العمل

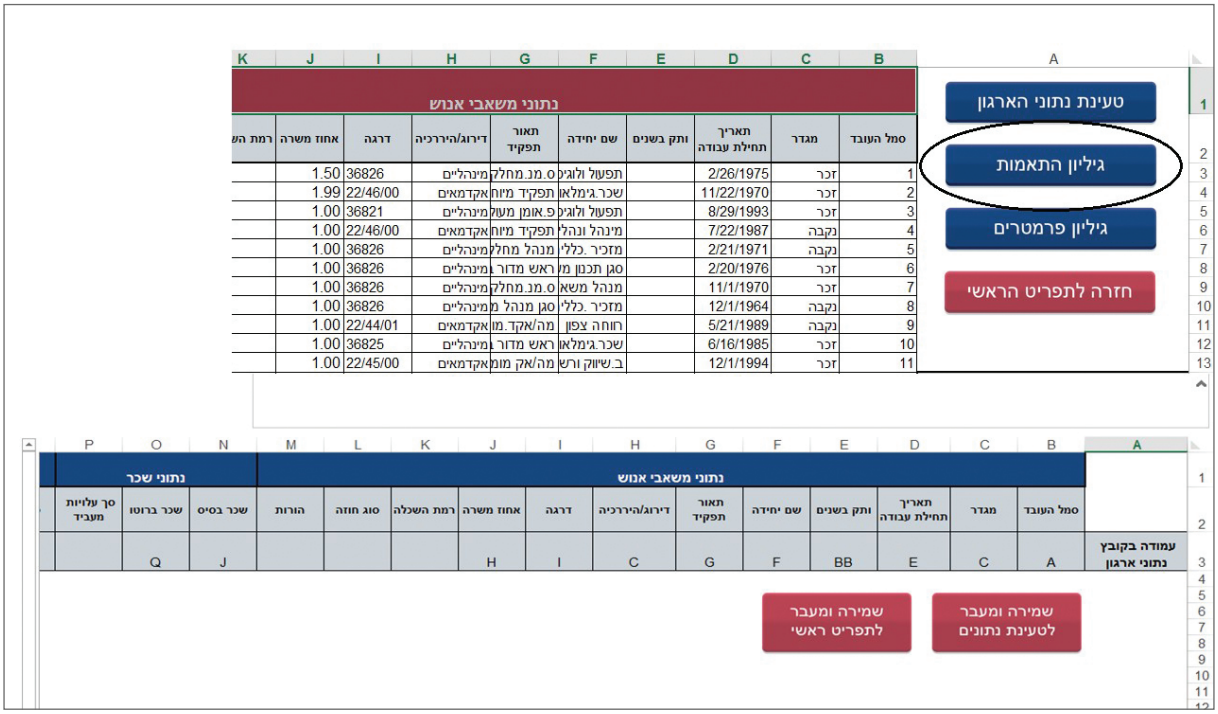
## المرحلة أ- إدخال المعطيات وفحصها

### إخراج المعطيات وإدخالها:

- اضغطوا على زرّ إدخال معطيات المنظّمة.
- كوّنوا ملفّ إكسل مع المعطيات الأصليّة في المنظّمة على النحو التالي:
- بالنسبة لمجموعة العمّال التي ترغبون بفحصها، أخرجوا من منظومة الأجر معظم المعطيات المطلوبة للتحليل، على أساس المعايير التي تظهر في صحيفة "إدخال المعطيات" (انظروا الملحق 1)،
- ألصقوا المعطيات في ملفّ إكسل جديد في الصحيفة 1 (sheet 1) ابتداءً من العامود A1. المعطيات التي لا يتمّ إدخالها بهذه الطريقة، لن تُستوعَب في النظام.
- انتبهوا بأنّ صحيفة المعطيات الأصليّة تشتمل على سطر أوّل مع عناوين شرح.
- احفظوا الملفّ على حاسوب العمل.

### ادخلوا إلى "صحيفة الملاءمات"، وقوموا بتعريف مبنى الاستيعاب على النحو التالي:

- أشيروا إلى كلّ عمود يتمّ فيه إدخال كلّ معامل في ملفّ المعطيات الأصليّة الذي كوّنتموه. هكذا مثلاً، إذا ظهر معامل "الجنس" في العمود G في الملفّ الأصليّ، أشيروا في الخليّة الملائمة (C3) بالحرف G.
- إذا لم يكن لديكم معطيات لمعامل معيّن، اتركوا الخليّة فارغة. احرصوا فقط على أن تُدخِلوا المعايير الحرجة كما تمّ تعريفها في الملحق 4.




- احفظوا الملاءمات وعودوا إلى صحيفة "إدخال المعطيات".
- اشحنوا ملفّ المعطيات الأصليّة المحفوظ في الحاسوب.
- تأكّدوا من أنّ المعطيات قد أُلصِقَت في الأعمدة الملائمة.
- *انتبهوا! يمكن أيضًا نسخ المعطيات بشكل يدويّ إلى صحيفة "إدخال المعطيات"، من الخليّة B3 فصاعدًا.
- ** في كلّ مرحلة يمكن محو المعطيات التي تمّ إدخالها من خلال الضغط على زرّ "ابتداء" في لائحة الأدوات الرئيسيّة.

## مراقبة المعطيات:

في هذه المرحلة يمكن تعريف قيَم المعاملات (اختياريّ)، بحيث تشمل العيّنة قيَمًا في مجال معيّن.

تعريف قيَم المعاملات: إذا أردتم شمل قيَم بمجال معيّن في العيّنة، انتقلوا إلى صحيفة المعاملات عن طريق الرابط الموجود في صحيفة "إدخال المعطيات".

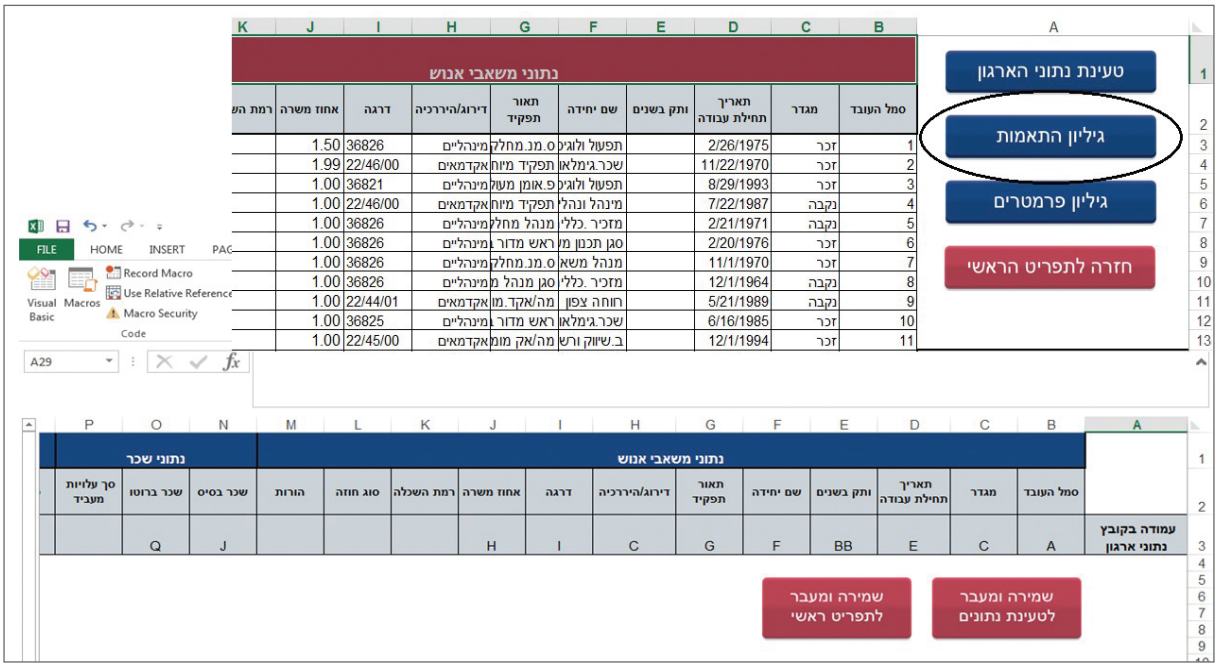
قوموا بتعريف قيَم بالحدّ الأدنى وبالحدّ الأقصى لكلّ معامل حسب ما تختارونه. مثلاً، يمكنكم أن تقرّروا عدم شمل عمّال يعملون بوظيفة نسبتها دون 50% أو عدم شمل عمّال يتقاضون حتّى أجر معيّن (صورة). في نهاية العمليّة، عودوا إلى لائحة الأدوات الرئيسيّة..

الآن قوموا بتشغيل زرّ "فحص المعطيات" من لائحة الأدوات الرئيسيّة.

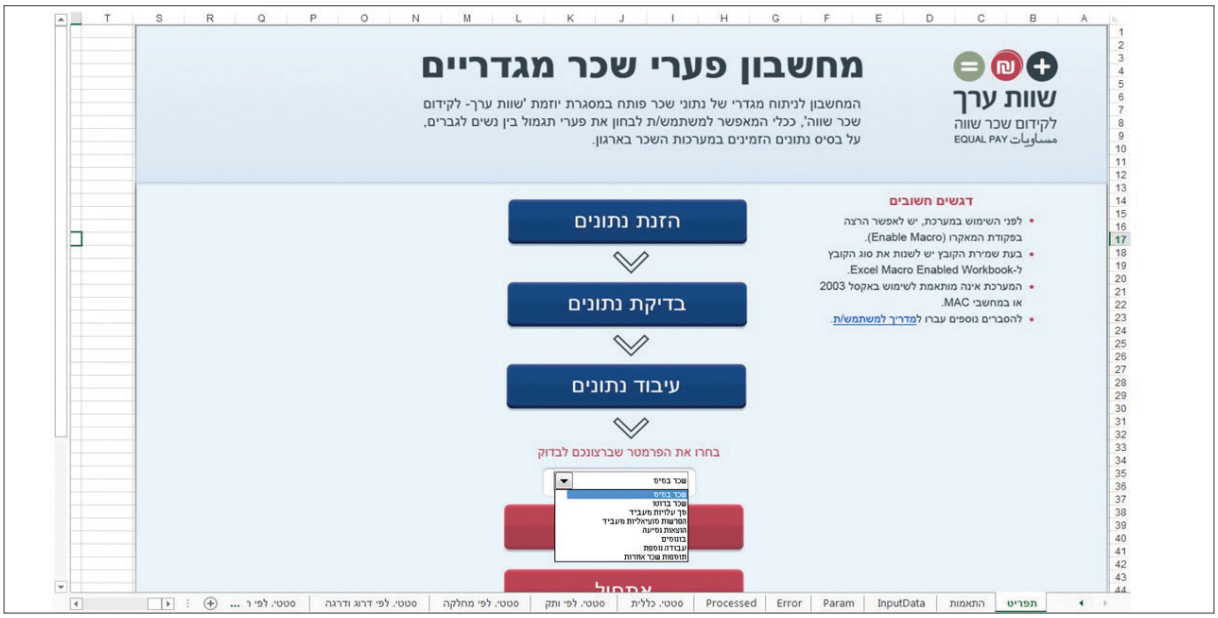
الآن سوف يقوم النظام بفحص استيعاب المعطيات. إذا وُجدت أخطاء، سيعرض البرنامج تقريرًا بالأخطاء (في ملفّ منفصل)، مع التصنيف إلى نوعين من الأخطاء:

- خطأ حرج: عندما يقوم النظام بتمييز قيمة خاطئة حرجة أو قيمة خارج المجال كما تمّ تعريفها في صحيفة المعاملات. في هذه الحالة لن يتمّ شمل العامل في الحسابات الإحصائيّة.
- خطأ غير حرج: حالة فيها تعرّف النظام على قيمة خاطئة غير حرجة. في هذه الحالة يتمّ شمل العامل في الحسابات الإحصائيّة باستثناء القيمة الخاطئة.

قوموا بتصحيح الأخطاء حسب الحاجة في الصحيفة الأصليّة أو في صحيفة إدخال المعطيات. إذا كنتم ترغبون في الاستمرار بدون تصحيح الأخطاء، عودوا إلى لائحة الأدوات الرئيسيّة لاستمرار العمليّة.



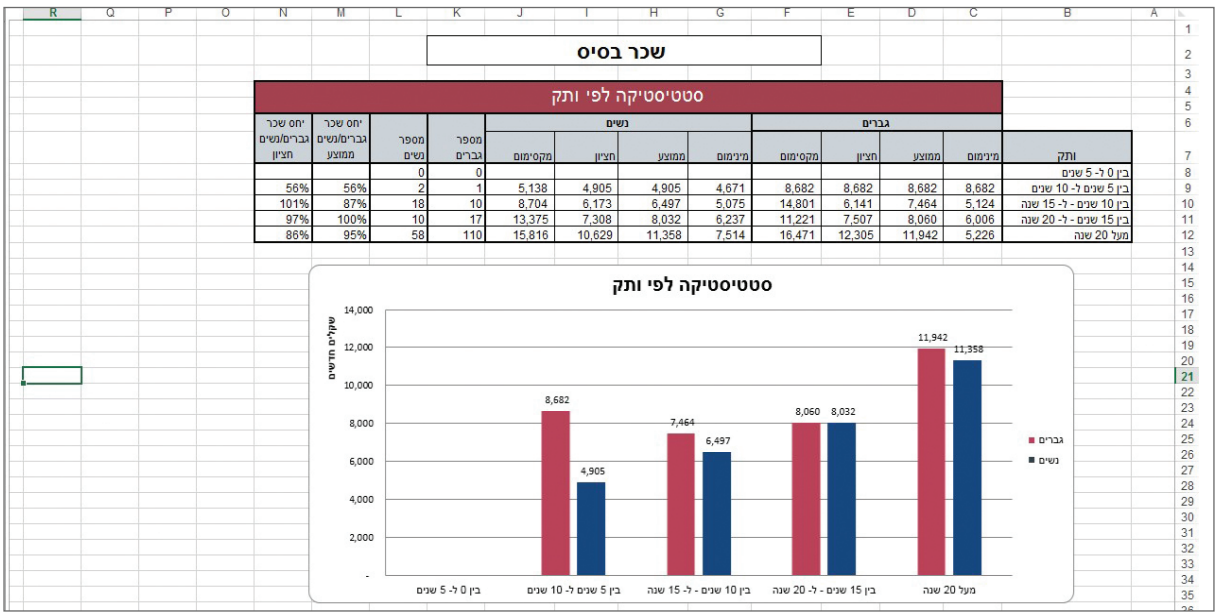
### 3. معالجة المعطيات:




- اضغطوا على زرّ معالجة المعطيات. الآن سوف يقوم النظام بتحويل المعطيات إلى صيغة قابلة للحساب، وسيقوم بحساب معطيات الأجر الأساسيّة (الأجر المحدِّد للتقاعد والأجر غير الصافي ومدفوعات المشغّل) لوظيفة كاملة، لإتاحة المقارنة بين عاملات وعمّال يعملون بنطاق وظائف مختلفة. سيقوم النظام بمعالجة القيَم التي تمّ تعريفها على أنّها صالحة فقط، وكذلك القيَم الموجودة في المجال ذي الصلة على أساس التصنيف الذي عُرِّف في صحيفة المعاملات.
- في نهاية معالجة المعطيات سيعرض النظام بلاغًا يتضمّن عدد العمّال الذين تمّ استيعابهم، وبعد المصادقة سيعود إلى لائحة الأدوات الرئيسيّة.

### 4. المرحلة ب- إجراء الحسابات

- اختيار مركّب أجر للحساب: ادخلوا إلى نافذة الاختيار في لائحة الأدوات الرئيسيّة، واختاروا مركّب الأجر الذي ترغبون في إجراء الحساب عليه.
- إجراء الحسابات: بعد الإشارة، اضغطوا على زرّ "حساب". في نهاية العمليّة سوف يعرض النظام بلاغًا يفيد بأنّ مرحلة الحساب قد انتهت ويمكن الآن مشاهدة النتائج.
- في كلّ مرحلة يمكن اختيار مركّب آخر للحساب.



שכר בסיס

| סטטיסטיקה לפי ותק | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | גברים | | | | נשים | | | | מספר גברים | מספר נשים | יחס שכר גברים/נשים ממוצע | יחס שכר גברים/נשים חציון |
| ותק | מינימום | ממוצע | חציון | מקסימום | מינימום | ממוצע | חציון | מקסימום | | | | |
| בין 0 ל- 5 שנים | | | | | | | | | 0 | 0 | | |
| בין 5 שנים ל- 10 שנים | 8,682 | 8,682 | 8,682 | 8,682 | 4,671 | 4,905 | 4,905 | 5,138 | 1 | 2 | 56% | 56% |
| בין 10 שנים - ל- 15 שנה | 5,124 | 7,464 | 6,141 | 14,801 | 5,075 | 6,497 | 6,173 | 8,704 | 10 | 18 | 87% | 101% |
| בין 15 שנים - ל- 20 שנה | 6,006 | 8,060 | 7,507 | 11,221 | 6,237 | 8,032 | 7,308 | 13,375 | 17 | 10 | 100% | 97% |
| מעל 20 שנה | 5,226 | 11,942 | 12,305 | 16,471 | 7,514 | 11,358 | 10,629 | 15,816 | 110 | 58 | 95% | 86% |

### المرحلة ج- النتائج

- يقوم النظام بتكوين تسع صحائف للنتائج، تشمل رسومًا بيانيّة وجداول، تُعرض في ملفّ منفصل.

يظهر في كلّ صحيفة توزيع مركّب الأجر الذي تمّ اختياره، بحساب يلائم وظيفة كاملة، وحسب أربعة مؤشّرات إحصائيّة: الحدّ الأدنى، الحدّ الأقصى، الوسيط، المعدّل. كذلك يتمّ عرض عدد الرجال والنساء في كلّ فئة فرعيّة وكذلك يتمّ عرض نسبة أجر النساء من أجر الرجال.

انتبهوا- الرسوم البيانيّة التي تحت الجداول تتطرّق إلى مؤشّر إحصائيّ واحد فقط- معدّل مركّب الأجر الذي تمّ اختياره.

### تفصيل صحائف النتائج:

- نتائج عامّة: توزيع مركّب الأجر الذي تمّ اختياره لكلّ المجموعة، حسب الجنس.
- نتائج حسب الأقدميّة: توزيع مركّب الأجر الذي تمّ اختياره حسب الأقدميّة وحسب الجنس (تقسيم إلى خمسة مجالات أقدميّة).
- نتائج حسب القسم: توزيع مركّب الأجر الذي تمّ اختياره حسب القسم/ الوحدة وحسب الجنس.
- نتائج حسب التدريج التنظيميّ: توزيع مركّب الأجر الذي تمّ اختياره حسب التدريج التنظيميّ وحسب الجنس.
- نتائج حسب نوع الوظيفة: توزيع مركّب الأجر الذي تمّ اختياره حسب الوظائف المختلفة في المنظّمة وحسب الجنس.
- نتائج حسب جزئيّة الوظيفة: توزيع مركّب الأجر الذي تمّ اختياره حسب نطاق الوظيفة وحسب الجنس (تقسيم إلى أربعة مجالات لنطاق الوظيفة: حتّى 25% من الوظيفة، 49%-25% من الوظيفة، 74%-50% من الوظيفة، 75% من الوظيفة فما فوق).
- المستوى التعليميّ: توزيع مركّب الأجر الذي تمّ اختياره حسب المستوى التعليميّ وحسب الجنس.
- نوع اتّفاقيّة العمل: توزيع مركّب الأجر الذي تمّ اختياره حسب نوع اتّفاقيّة العمل وحسب الجنس.
- الأبوّة أو الأمومة: توزيع مركّب الأجر الذي تمّ اختياره حسب حالة الأبوّة أو الأمومة/ عدد الأبناء وحسب الجنس.

في كلّ مرحلة يمكن العودة إلى لائحة الأدوات الرئيسيّة واختيار مركّب أجر آخر للحساب.

### حفظ النتائج

يوصى بحفظ صحائف النتائج على حاسوب العمل.

## إعراب عن شكرنا

تمّت كتابة المرشد للمشغّل لدفع المساواة في الأجر بين الرجال والنساء في مكان العمل من قِبل حسون ونوچا دچان-بوزچلو من مركز أدڤا، في إطار مبادرة "قيمتي بقيمتك- للمساواة في الأجر بين الرجال والنساء"، اعتمادًا على المعرفة التي اكتُسبت خلال سنوات عمل المبادرة، من خلال القيام بدراسات والتعلّم من دراسات مماثلة في العالم وعن طريقة تجربة العمل مع المشغّلين الإسرائيليّين المتعاونين مع المبادرة لغرض دمج عمليّ للمساواة بين الجنسين في المنظّمات.

تمّ تطوير حاسبة الفروق في الأجر بين الجنسين في إطار مبادرة "قيمتي بقيمتك" خلال السنتين 2014-2013، بمبادرة من يعيل وولفنزون من شتيل وحنّه كوففر من مندوبيّة تكافؤ الفرص في العمل في وزارة الاقتصاد. المسؤول عن التطوير التقنيّ للأداة هو السيّد أرييه هرشكو من شركة Lion Logic.

تمّ فحص الأداة مع عدد من المنظّمات خلال العام 2013. كانت هناك أهمّيّة كبيرة لردود الفعل من المشاركين في مرحلة التجربة، الأمر الذي ساهم في تطوير وتحسين الأداة بشكل عامّ. نودّ أن نشكر المنظّمات التي شاركت في العمليّة.

كما نودّ أن نشكر إفرات أڤيڤي، مصمّمة واجهة تطبيق مستخدِم النظام، وشيري شيبر وزوهر نڤيه، من التصميم الچرافيّ اللتين ساعدتا في العمل على الحاسبة والمرشد للمشغّل.

في الختام، نتقدّم بالشكر الجزيل للاتّحاد الأوروبيّ على تمويل تطوير الأداة والمرشد للمشغّل.

# الملحق 4 // جدول المعاملات

| المعامل | | التفصيل | صيغة لتعبئة المعطيات في الأداة | مركّب حرج/ غير حرج |
|---|---|---|---|---|
| مميّزات شخصيّة ومميّزات الوظيفة | رمز العامل | رقم الهويّة أو الرقم التسلسليّ من منظومة الأجر | أيّ نصّ أو رقم | غير حرج |
| | الجنس | جنس العامل- ذكر أو أنثى | يمكن إدخال نصّ فقط بصيغة ذكر/ أنثى | **حرج** |
| | تاريخ البدء بالعمل | موعد دخول العامل إلى المنظّمة | يمكن إدخال أرقام فقط بصيغة يوم/ شهر/سنة | **حرج، يجب إدخال أحد المعاملين "تاريخ البدء بالعمل" أو "الأقدميّة" في حال تمّ إدخال كليهما، سوف يقوم النظام بالمعالجة حسب معامل سنوات الأقدميّة** |
| | الأقدميّة | الأقدميّة بالسنوات في المنظّمة/ الوظيفة | رقم فقط | |
| | اسم الوحدة | اسم أو رمز الوحدة/ القسم الذي ينتمي إليه العامل | يمكن إدخال نصّ أو رقم | غير حرج |
| | نوع الوظيفة | اسم أو رمز الوظيفة المرافقان لوظيفة معيّنة | يمكن إدخال نصّ أو رقم | غير حرج |
| | التدريج/ الهرميّة | رمز التدريج كما يظهر في مفتاح التدريج أو أيّ تقسم هرميّ آخر موجود في المنظّمة | يمكن إدخال نصّ أو رقم | غير حرج |
| | الدرجة | رمز الدرجة كما يظهر في مفتاح الدرجات | يمكن إدخال نصّ أو رقم. قطاع حكوميّ فقط | غير حرج |
| | نسبة الوظيفة | جزئيّة وظيفة العامل | **يمكن إدخالها كرقم صحيح أو كسر عشريّ، مع رمز النسبة المئويّة أو بدونه. مثلاً العمل بنصف وظيفة يمكن إدخاله على شكل 50% أو 50 أو 0.5** | **حرج** |
| | المستوى التعليميّ | فئة المستوى التعليميّ | يمكن إدخال نصّ أو رقم | غير حرج |
| | نوع اتّفاقيّة العمل | نوع الاتّفاقيّة أو مكانة العامل (مؤقّت/ ثابت/اتّفاقيّة شخصيّة/ اتّفاقية جماعيّة) | نصّ | غير حرج |
| | الحالة العائليّة | عدد الأولاد أو الحالة العائليّة (مطلّق/ة، متزوّج/ة وغير ذلك) | يمكن إدخال نصّ أو رقم | غير حرج |

*معدّل شهريّ- يتمّ تقسيم الأجر السنويّ على عدد أشهر عمل العامل.

| المعامل | | التفصيل | صيغة لتعبئة المعطيات في الأداة | مركّب حرج/ غير حرج |
|---|---|---|---|---|
| مميّزات شخصيّة ومميّزات الوظيفة | **الأجر المحدَّد للتقاعد** | الأجر الأساسيّ/ الجاري للعامل بالمعدّل في الشهر* يشمل إضافة غلاء المعيشة أو أيّ إضافة ثابتة وتقاعديّة للأجر الأساسيّ | لا حاجة لحساب وظيفة كاملة-يقوم النظام بالحساب بشكل تلقائيّ | **حرج** |
| | **الأجر غير الصافي** | الأجر غير الصافي للعامل بالمعدّل في الشهر* | لا حاجة لحساب وظيفة كاملة-يقوم النظام بالحساب بشكل تلقائيّ | **حرج** |
| | **إجمالي مدفوعات المشغّل** | معدّل مدفوعات المشغّل الإجماليّة للعامل لـ: الأجر، المكافآت، امتيازات بقيمة ماليّة، تحويلات والتزامات | لا حاجة لحساب وظيفة كاملة-يقوم النظام بالحساب بشكل تلقائيّ | غير حرج |
| | **مدفوعات المشغّل للضمان الاجتماعيّ** | مدفوعات المشغّل الإجماليّة لبرامج التوفير التي لا ينصّ عليها القانون، مثل: صندوق التقاعد، صندوق الاستكمال أو فقدان القدرة على العمل | يمكن إدخال رقم فقط | **حرج** |
| | **مصاريف السفر** | إجماليّ استرجاعات السفريّات لقاء سيّارة أو مواصلات عامّة | يمكن إدخال رقم فقط | غير حرج |
| | **علاوات** | أيّ دفع غير ثابت منوط بالأداء في سنة معيّنة | يمكن إدخال رقم فقط | غير حرج |
| | **عمل إضافيّ** | دفع مقابل عمل يتجاوز الساعات الاعتياديّة، بما في ذلك الساعات الإضافيّة، المناوبات | يمكن إدخال رقم فقط | غير حرج |
| | **قيمة الأجر للساعة** | أجر العامل/ة حسب الساعة | يمكن إدخال رقم فقط | غير حرج |
| | **مركّب 1/2/3** | مركّبات أجر إضافيّة لاختيار المستخدم | يمكن إدخال رقم فقط | غير حرج |

*معدّل شهريّ- يتمّ تقسيم الأجر السنويّ على عدد أشهر عمل العامل.

تمّ إصدار هذه النشرة بمساعدة الاتّحاد الأوروبيّ. تقع المسؤوليّة الحصريّة لمضمون هذه النشرة على المنظّمات المشاركة في المشروع "قيمتي بقيمتك"، ولا ينبغي التطرّق إليها بأيّ شكل على أنّها تعبّر عن موقف الاتّحاد الأوروبيّ.