

דו"ח פומבי לתקופה 2022

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי קבוצות תפקידים. בפילוח זה יש 8 קבוצות.



תאריך הוצאת הדו"ח
1 ביוני 2023

ענף הפעילות
הייטק וטכנולוגיה

שם מקום העבודה
NICE

שוויון תעסוקתי בנייס

נייס דוגלת ומקפידה על העסקה שיוויונית בין נשים לגברים, בישראל ובעולם. נייס גאה בסביבת עבודה מכילה, מגוונת ושוויונית. אחוז הנשים המועסקות בנייס בישראל גבוה מהממוצע בחברות ההיי טק במשק הישראלי, כאשר רבות מהן מועסקות בתפקידי ניהול בכירים. כמו כן, נייס מעודדת את כלל עובדיה, נשים וגברים כאחד, למצוינות, שאפתנות, פיתוח קריירה והתקדמות לתפקידים בכירים יותר בחברה.

נייס מגייסת עובדים על סמך כלל כישוריהם, ניסיונם ויכולותיהם המקצועיות.

כחלק מהחזון של נייס להגדיל את מספר הנשים בעולמות הטכנולוגיים, נייס ממשיכה את תוכנית קוד קודה (Code:Coda). תוכנית ייחודית לחשיפת נערות לעולמות הטכנולוגיים שנועדה לעודד נשים לעסוק במקצועות טכנולוגיים ובכך לצמצם את הפערים המגדריים בתחום זה. התוכנית היא תוכנית ייחודית ללימודי מחשבים וטכנולוגיה אשר פותחה במיוחד עבור נערות בגילאי חטיבת הביניים, הנמצאות בשלב טרום בחירת מגמת הלימודים בתיכון. התוכנית חושפת בפני הנערות אינספור אפשרויות טכנולוגיות מרתקות ומעניקה להן כלים חשובים אשר מאפשרים להן לצמוח ולהתפתח בעולמות הטכנולוגיים. את התוכנית מובילות עשרות נשים מהמקצועות הטכנולוגיים בנייס, המהוות מנטוריות לנערות ומודל לחיקוי כנשים שהצליחו בעולם הטכנולוגי. עד כה השתתפו בתוכנית מאות תלמידות, ולשמחחנו אנו עדים לשיעור בחירה גבוה במקצועות טכנולוגיים בקרב מי שלקחה חלק בתוכנית.

פילוסופיית התגמול בנייס

מעבר לחבילת השכר הבסיסית התואמת את השוק, לנייס חבילות תגמול המשתנות בהתאם לסוגי התפקידים והכוללות בין היתר, תוכניות בונוסים, תוכניות תגמול הוני ועמלות: בנייס קיים קשר ישיר בין חבילת התגמול לבין השכלה רלבנטית, ניסיון תעסוקתי קודם וסה"כ הכישורים והיכולות של המועמדת או המועמד. לחבילת התגמול המשתנה בנייס קשר ישיר עם ביצועי העובדת או העובד והביצועים העסקיים של היחידה העסקית הרלבנטית. בתוך קבוצות העיסוקים השונות, ישנם תפקידים שונים להם תגמול משתנה בהתאם למגמות השוק וכישורי התפקיד הנדרשים.

תוצאות

בזהה לשנה שעברה נייס פילחה את קבוצות העובדים על פי סוגי משרות ודירוגים, בהתאם לייצוגם המקצועי בנייס. על פי התוצאות ניתן לראות את מדיניות התגמול האחידה בין נשים וגברים. כמו כן, קיים איזון וכמחצית מהקבוצות מציגות פער לטובת הנשים. נדגיש, כי הפערים נובעים משונות בכלל כישוריהם, ניסיונם ויכולותיהם המקצועיות של העובדים, כמו גם בתנאי השוק הספציפיים לאותה קבוצה. זאת ועוד, במרבית הקבוצות הפערים מצטמצמים בנייתוח שכר הבסיס (שכר לפיצויים) מה שמחזק את מדיניות הגיוס השוויונית של נייס ומדגיש את פילוסופיית התגמול ע"פ ביצועים בה דוגלת נייס.

אנחנו גאים להיות מעסיק שהוגנות תעסוקתית היא נר לרגליו ונמשיך לפעול כך בכל דבר שנעשה.

דו"ח פומבי לתקופה 2022

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי קבוצות תפקידים. בפילוח זה יש 8 קבוצות.



תאריך הוצאת הדו"ח
1 ביוני 2023

ענף הפעילות
הייטק וטכנולוגיה

שם מקום העבודה
NICE

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------|
| 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | קבוצות פילוח |
|---|---|---|---|---|---|---|---|--------------|

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לגברים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק

| | | | | | | | | |
|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|
| -4.5% | 2.3% | 4.4% | -0.8% | -0.6% | -5.5% | -1.2% | 16% | שכר קובע לפיצויים |
| -3.8% | 2.7% | 24.1% | -5.3% | -1.9% | -6.8% | -4.5% | 11.7% | שכר ברוטו |

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין כל הנשים לגברים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-----|-------|-------|--------|--------|-----|-------------------|
| -0.4% | 8.5% | --- | 4.5% | 0.4% | -8.3% | -10.8% | --- | שכר קובע לפיצויים |
| 3.5% | -3.1% | --- | -0.7% | -6.4% | -19.3% | -13.4% | --- | שכר ברוטו |

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין כל הנשים לגברים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק

| | | | | | | | | |
|-------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------------------|
| -4.7% | 3.5% | 3.1% | -3.5% | -2% | -5.1% | 3.1% | 16% | שכר קובע לפיצויים |
| -6.2% | 6.9% | 23.4% | -8.3% | -1.2% | -5.6% | -0.6% | 12.6% | שכר ברוטו |

כאשר שכר הגברים גבוה משכר הנשים, הפער באחוזים מופיע כפער שלילי עם סימן מינוס (-); כאשר שכר הנשים גבוה משכר הגברים, הפער באחוזים מופיע כחיובי

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין כל הנשים לגברים המועסקות והמועסקים אצל המעסיק

| | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|----------------------------|
| 93.1% | 88.5% | 98.5% | 94.1% | 92.2% | 96% | 93.1% | 99.5% | חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה |
|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-------|-------|----------------------------|

אחוז הגברים והנשים שמשולמת להם/ן השלמה לשכר המינימום מכח הסכם או הסדר, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין:

| | | | | | |
|-------|------|---|-------|------|---|
| גברים | נשים | 5 | גברים | נשים | 1 |
| 0% | 0% | | 0% | 0% | |
| גברים | נשים | 6 | גברים | נשים | 2 |
| 0% | 0% | | 0% | 0% | |
| גברים | נשים | 7 | גברים | נשים | 3 |
| 0% | 0% | | 0% | 0% | |
| גברים | נשים | 8 | גברים | נשים | 4 |
| 0% | 0% | | 0% | 0% | |

אחוז הגברים והנשים ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, לפי הפילוח שנבחר, בהתייחסות לפי מין:

| | | | | | |
|-------|-------|---|-------|-------|---|
| גברים | נשים | 5 | גברים | נשים | 1 |
| 33.3% | 52.9% | | 68.4% | 75% | |
| גברים | נשים | 6 | גברים | נשים | 2 |
| 76.5% | 50% | | 47.6% | 58.7% | |
| גברים | נשים | 7 | גברים | נשים | 3 |
| 56.3% | 52.6% | | 41.4% | 49.3% | |
| גברים | נשים | 8 | גברים | נשים | 4 |
| 45.2% | 50.9% | | 50% | 55.6% | |