



דו"ח פומבי לתקופה 2023

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי פילוח 1 כאשר בפילוח זה יש 9 קבוצות.



תאריך הוצאת הדו"ח
1 ביוני 2024

ענף הפעילות
הייטק וטכנולוגיה

שם מקום העבודה
NICE

שוויון תעסוקתי בניס

ניס דוגלת ומקפידה על העסקה שיוויונית בין נשים לגברים בישראל וברחבי העולם, וגאה בסביבת עבודה מכילה, מגוונת ושוויונית. אחוז הנשים המועסקות בניס בישראל גבוה מהממוצע בחברות ההיי-טק במשק הישראלי, ורבות מהן מועסקות בתפקידי ניהול ובתפקידים בכירים. ניס מעודדת את כלל עובדיה, נשים וגברים כאחד, למצוינות, שאפתנות, פיתוח קריירה והתקדמות לתפקידים בכירים יותר בחברה.

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

כחלק מהחזון של ניס להגדיל את אחוז הנשים בעולמות הטכנולוגיים, ניס מובילה זו השנה החמישית את תוכנית קודקודה (Code:Coda), תוכנית ייחודית החושפת נערות לעולמות הטכנולוגיים במטרה לעודדן לעסוק במקצועות טכנולוגיים בעתיד, ובכך לצמצם את הפערים המגדריים בתחום זה. התוכנית היא תוכנית ייחודית ללימודי מחשבים וטכנולוגיה אשר פותחה במיוחד עבור נערות בגיל 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 בניס, המהוות מנטוריות לנערות ומודל לחיקוי כנשים שהצליחו בעולם הטכנולוגי. מעבר לחניכות הלומדות כרגע בתוכנית, עד כה סיימו את התוכנית מאות בוגרות, ואנו עדים לשיעור גבוה של בחירה במגמות טכנולוגיות בתיכון בקרב מי שלקחה חלק בתוכנית. השנה, בוגרת המחזור הראשון של התוכנית, הצטרפה לניס כעובדת מן המניין באחד מצוותי הפיתוח בחברה.

עקרונות התגמול בניס

מעבר לחבילת השכר הבסיסית המותאמת לתחרות בשוק, קיימות בניס חבילות תגמול המשתנות בהתאם לסוגי התפקידים, והכוללות בין היתר, תוכניות בונוסים, תוכניות תגמול הוני ועמלות. בניס קיים קשר ישיר בין חבילת התגמול לבין הניסיון התעסוקתי וסך כל הכישורים והיכולות של העובדת או העובד. בנוסף, קיים קשר ישיר בין ביצועי העובדת או העובד והביצועים העסקיים של היחידה העסקית הרלבנטית במהלך השנה, לבין חבילת התגמול המשתנה המוענקת להם. בתוך קבוצות העיסוקים השונות, ישנם תפקידים שונים להם תגמול משתנה בהתאם למגמות השוק וכישורי התפקיד הנדרשים.

תוצאות

באופן זהה לשנים קודמות, ניס פילחה את קבוצות העובדים על פי סוגי משרות ודרוגים, בהתאם לייצוגם המקצועי בניס. התוצאות השנה ממשיכות להראות 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 בניית שכר הבסיס (שכר לפיצויים) בטווח הפער הסביר, מה שמחזק את מדיניות הגיוס השוויונית של ניס ומדגיש את עיקרון התגמול עפ"י הביצועים בו דוגלת ניס.

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

NICE

דו"ח פומבי לתקופה 2023

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי פילוח 1 כאשר בפילוח זה יש 9 קבוצות.



תאריך הוצאת הדו"ח
1 ביוני 2024

ענף הפעילות
הייטק וטכנולוגיה

שם מקום העבודה
NICE

9	8	7	6	5	4	3	2	1	קבוצות פילוח
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------------

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

10.0%	-6.6%	-9.6%	2.6%	-1.6%	-3.7%	-1.6%	2.3%	8.2%	שכר קובע לפיצויים
0.8%	-7.8%	-2.9%	13.2%	-7.3%	-2.9%	-6.3%	-0.2%	7.6%	שכר ברוטו

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

---	-13.4%	---	---	---	-12.3%	-13.8%	---	---	שכר קובע לפיצויים
---	-13.2%	---	---	---	2.1%	-14.0%	---	---	שכר ברוטו

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

---	-5.4%	-4.3%	3.6%	-0.2%	-3.2%	-0.5%	4.2%	8.7%	שכר קובע לפיצויים
---	-6.5%	1.3%	17.1%	-6.4%	-4.4%	-5.9%	2.0%	7.8%	שכר ברוטו

כאשר שכר הגברים גבוה משכר הנשים, הפער באחוזים מופיע עלילי 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

97.0%	97.3%	93.5%	95.7%	90.8%	97.9%	98.2%	94.6%	98.2%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה
-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	----------------------------

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

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

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

נשים 50.0%	גברים 50.0%	7	נשים 45.5%	גברים 53.65%	4	נשים 55.0%	גברים 50.0%	1
נשים 52.2%	גברים 65.4%	8	נשים 41.7%	גברים 69.2%	5	נשים 48.4%	גברים 51.1%	2
נשים 41.2%	גברים 42.9%	9	נשים 58.8%	גברים 71.4%	6	נשים 45.3%	גברים 57.5%	3