

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי פילוח 1 כאשר בפילוח זה יש 7 קבוצות.



תאריך הוצאת הדו"ח

1 ביוני 2026

מספר הגברים והנשים במקום העבודה

718

שם מקום העבודה

NiCE

שוויון תעסוקתי בנייס

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

קידום נשים בעולמות הטכנולוגיים

כחלק מהחזון של נייס להגדיל את אחוז הנשים בעולמות הטכנולוגיים, נייס 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 בנייס, המהוות מנטוריות לנערות ומודל לחיקוי כנשים שהצליחו בעולם הטכנולוגי. עד כה סיימו את התוכנית מאות בוגרות, בנוסף לחניכות הלומדות השנה, ואנו עדים לשיעור גבוה של בחירה במגמות טכנולוגיות בתיכון בקרב מי שלקחה חלק בתוכנית. השנה, בוגרת המחזור הראשון של התוכנית הצטרפת לנייס כעובדת מן המניין באחד מצוותי הפיתוח בחברה.

עקרונות התגמול בנייס

מעבר לחבילת השכר הבסיסית המותאמת לתחרותיות בשוק, קיימות בנייס חבילות תגמול המשתנות בהתאם לסוגי התפקידים, הכוללות, בין היתר, תוכניות בונסים, תוכניות תגמול הוני ועמלות. בנייס 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 לה או לו. בתוך קבוצות העיסוקים השונות, ישנם תפקידים שונים להם תגמול משתנה בהתאם למגמות השוק וכישורי התפקיד הנדרשים.

תוצאות

באופן זהה לשנים קודמות, נייס פילחה את קבוצות העובדים על פי סוגי משרות ודרגים, בהתאם לייצוגם המקצועי בנייס. התוצאות השנה ממשיכות להראות את מדיניות התגמול האחידה בין נשים וגברים. כמו כן, קיים איזון, וחלק מהקבוצות מציגות פער לטובת הנשים. נדגיש, כי הפערים נובעים משונות בכלל הכישורים, הניסיון והיכולות המקצועיות של העובדות והעובדים, כמו גם מתנאי השוק הספציפיים לאותה קבוצה. בנוסף, חלק מהקבוצות הינן קטנות ורגישות יותר לשינויים בתמהיל כוח האדם בהן. זאת ועוד, במרבית הקבוצות הפערים בניתוח שכר הבסיס (שכר לפיצויים) בטווח הפער הסביר, מה שמחזק את מדיניות הגיוס השוויונית של נייס ומדגיש את עיקרון התגמול עפ"י הביצועים בו דוגלת נייס. בנוסף, ברוב המוחלט של הקבוצות ניתן לראות שבתהליך העלאת השכר השנתי יש שוויון יחסי באחוזי העלאת השכר ואף עם פער קל לטובת הנשים.

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי פילוח 1 כאשר בפילוח זה יש 7 קבוצות.



תאריך הוצאת הדו"ח

1 ביוני 2026

מספר הגברים והנשים במקום העבודה

718

שם מקום העבודה

NiCE

קבוצות פילוח	1	2	3	4	5	6	7
שכר קובע לפיצויים	6.8%	4.1%	-1.7%	-0.1%	-2.0%	-0.9%	-7.5%
שכר ברוטו	14.0%	-4.2%	-3.7%	-2.8%	-4.3%	0.7%	-10.0%

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

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

שכר קובע לפיצויים	---	---	---	---	---	---	---
שכר ברוטו	---	---	---	---	---	---	---

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

שכר קובע לפיצויים	6.8%	3.3%	-1.7%	-0.1%	-2.0%	0.9%	-7.8%
שכר ברוטו	14.0%	-5.0%	-3.7%	-2.8%	-4.3%	0.7%	-10.0%

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

חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	1	2	3	4	5	6	7
	63.6%	46.4%	50.7%	53.5%	100%	100%	99.3%

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

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

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

גברים	63.6%	1	גברים	38.5%	5
נשים	50%	2	גברים	68.8%	6
גברים	46.4%	3	גברים	52.9%	7
נשים	54%	4			