שם הארגון: יעל תוכנה ומערכות בע"מ

ענף הפעילות: חברת IT ואינטגרציה

מועד הפקת הדוח: 21 אפריל 2025

השנה אליה מתייחס הדוח: 2024

שכר שווה לעובדת ולעובד-דוח פומבי לשנת 2024

קבוצת יעל דוגלת בשוויון הזדמנויות ושוויון תנאי ההעסקה של העובדות והעובדים. בהתאם לדרישות החוק, פילוח הנתונים נעשה לפי סוגי תפקידים, וותק ודירוג היררכי, במטרה ליצור קבוצות ב בניתוח קיימות 10 קבוצות.

אנו שמחים לבשר כי לנשים רוב בחברה וכי אחוז הנשים המועסקות עומד על 51%. מהנתונים עולה כי בכל 10 הקבוצות לא קיים כל פער בין נשים לגברים באותם סוגי תפקידים בשכר

*שכר ברוטו (= שכר ברוטו למס הכנסה) כולל תגמול עבור עמידה ביעדים, תגמול בגין ביצוע שעות נוספות ותגמול אישי בגין הישגים מקצועיים. שכר קובע לפיצויים כולל רק את רכיבי השכר המו ככלל, הפער הגבוה ביותר בשכר ברוטו לטובת הגברים לא עלה על 8%.

נתונים אלו מעידים מעל לכל ספק על שוויון הזדמנויות ושוויון תנאי ההעסקה של כל עובדות ועובדי הקבוצה, כמו גם קידום עובדות ועובדים ללא התייחסות מגדרית.

1. פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי סוגי תפקידים, וותק ודירוג היררכי כאשר בפילוח זה יש 10 קבוצות:

	אחוז השכר הממוצע לחודש בין כל העובדות לעובדים		אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין העובדות לעובדים		אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין העובדות לעובדים		
שם קבוצת הפילוח	שכר קובע לפיצויי פיטורין	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	שכר קובע לפיצויי פיטורין	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	שכר קובע לפיצויי פיטורין	שכר ברוטו + הפקדות מעסיק	חלקיות העסקה ממוצעת הקבוצה
א	3%	-2%	0%	0%	17%	-10%	96%
ב	16%	0%	7%	-2%	19%	1%	93%
ג	-3%	-6%	-8%	-6%	12%	-4%	95%
ד	4%	-5%	0%	-8%	8%	1%	95%
ה	17%	7%	17%	6%	16%	5%	98%
ו	6%	5%	11%	12%	-8%	-2%	95%
ז	17%	1%	5%	-1%	21%	7%	93%
ח	5%	-2%	8%	-2%	-3%	3%	92%
ט	0%	0%	0%	0%	0%	0%	92%
י	0%	0%	0%	0%	0%	0%	93%

2. אחוז עובדים/ות ששכרם/ן נמוך מהשכר הממוצע לחודש למשרה מלאה במקום העבודה, בהתייחסות לפי מין:

תיאור - עבור משרה מלאה	**נשים**	**גברים**
שכר קובע לפיצויי פיטורין	24%	28%
שכר ברוטו	23%	28%

תיאור - עבור משרה חלקית	**נשים**	**גברים**
שכר קובע לפיצויי פיטורין	29%	20%
שכר ברוטו	29%	19%

3. אחוז העובדים/ות שמשולמת להם השלמה לשכר המינימום מכוח הסכם או הסדר, בהתייחסות לפי מין:

נשים	0%
גברים	0%

4. אחוז קטן מ - 0 מסמן פער לטובת הגברים.

5. פערי השכר נובעים ממימוש תוכניות תמריץ לעמידה ביעדים ו/או ביצוע של שעות נוספות, החזרי הוצאות ותשלומי נסיעות.