



Google Israel: 2021 Binary Gender Pay Gap Report

Google's mission is to organize the world's information and make it universally accessible and useful. Almost 2,000 people work at Google in Israel today and while our workforce comprises different roles and backgrounds, we all share the same mission. We are focused on building tools to help people globally in their daily lives. We believe these same tools contribute towards sustained, inclusive economic growth globally and in Israel.

As we grow our business, we are making significant efforts to improve representation within our workforce. In particular, we strive to increase the number and share of women in Google Israel. Between January 2020 and June 1, 2022, we have increased our women representation from 27.2% to 29.3%. We are aware that we still have significant progress to make, and are committed to taking necessary action.

Beyond working toward ensuring equal representation within our own workforce, we're also helping get more women into the local talent pipeline of Israel's 'Startup Nation'. For example, only 32% of the students currently studying Computer Science are women. To increase that rate, we have brought our highly-impactful [Mind the Gap](#) program since 2008 to ninth and tenth-grade female students (prior to choosing their major), with the goal of encouraging young women students and other underrepresented groups to pursue careers in tech. Since 2008, Mind the Gap has reached over 100K girls students in Israel. Another Google initiative aimed at empowering women and other underrepresented groups is [#IamRemarkable](#), a program that encourages women to celebrate their accomplishments in the workplace and beyond. To date, #IamRemarkable has reached thousands of participants in Israel, across 100+ companies, NGO's, universities and governmental institutions.

Our approach to ensuring equitable and fair compensation

Fairness is fundamental to everything we do at Google, and that starts with our people. Googlers' compensation, performance ratings, and promotion should be based on what they do, not who they are. To determine employees' pay, we consider variables such as the market rate for their job family, their level within the company, their location, promotion history, and their performance rating.

We design compensation to be fair and equitable from the outset — but because these are human processes, it's important to double-check them. That's why we introduced, in 2012, [the Annual Pay Equity Review](#) — an extra layer of scrutiny to ensure full equity in our compensation planning. We analyze pay for men and women, look for unexplained pay gaps and make upward pay adjustments where necessary.

Israel Binary Gender Pay Gap Report findings

By June 1, 2022, all organizations in Israel with a minimum of 518 employees are required by law to publish a binary gender pay gap report. Our report is based on 2021 data, covers 93% of Google Israel employees, shows an overall pay gap of -4% in favor of men and 50% of men and 61% of women falling below the average total wage. The gaps identified by our analysis and illustrated in the report below can predominantly be attributed to role mix, tenure and low sample size:

Role mix - Similar roles from different job families were clustered to maximize the share of employees included in the analysis. The differences between various roles and their salaries within each cluster contributed to the reported pay gaps.

Tenure - Overall, a larger share of all women employees joined fairly recently, and the average tenure for women employees is shorter than men employees. Very recent hires may have not received their first bonus yet, and less tenured employees' compensation tends to be lower. These factors contribute to differences in pay.

Low sample size - Some segments have a low n-count for women or men, which impacts the results.

Looking to the future and making substantive progress

We are aware that more work is needed to further increase representation of women in our workforce. As a company, we are aware that our best work happens when our workforce reflects the world around us, and when we create a culture at work where everyone feels they belong. We'll continue our focus on pay equity and to increase representation across the company for people from groups that have been traditionally under-represented, through our talent engagement and community outreach efforts. You can see our progress and learn more about our efforts to improve representation, hiring, and retention at diversity.google.com.

* For this report, we rely on the information provided by the employees in their 101 forms.

Google Israel 2021 Binary Gender Pay Gap Report

Date of issuance of the report: June 1st 2022

Results

	Segment	% Wage Gap			Additional Detail
		All	Part-Time	Full-Time	
Group 1	1.1	+7%	+8%	--	→ 93% of eligible population covered → -4% weighted-average pay gap across all segments → 50% of men and 61% of women fall below the average total wage
Group 2	2.1	-6%	--	-5%	
	2.2	-2%	--	-3%	
	2.3	-2%	--	-2%	
	2.4	+4%	--	-5%	
	2.5	-16%	--	-12%	
Group 3	3.1	-12%	--	-11%	What Causes pay gaps? The gaps we see in this report are driven by three major reasons. <ul style="list-style-type: none"> Role mix - Similar roles were clustered to maximize the share of employees included in the analysis. The differences between various roles and their salaries within each cluster contributed to the reported pay gaps. Tenure - Overall, a larger share of all women employees joined fairly recently, and the average tenure for women employees is shorter than men employees. Very recent hires may have not received their first bonus yet, and less tenured employees' compensation tends to be lower. These factors may contribute to differences in pay. Low sample size Some segments have a low n count for women or men which can impact the results.
	3.2	-6%	--	-7%	
Group 4	4.1	-13%	--	-13%	
	4.2	-8%	--	-8%	
	4.3	+2%	--	+2%	
	4.4	-8%	--	-8%	
	4.5	-3%	--	-3%	
Group 5	5.1	+4%	--	+4%	
	5.2	-12%	--	-12%	
	5.3	-16%	--	-16%	
	5.4	-12%	--	-12%	

*A minus gap is in favor of men while a plus gap is in favor of women

** Values are not reported within 'part-time' and 'full-time' breakouts where n-count threshold (five men, five women) is not met

גוגל ישראל: דו"ח פערי השכר בין נשים לגברים לשנת 2021

המשימה שחברת Google נטלה על עצמה היא לארגן את המידע בעולם ולהפוך אותו לנגיש ושימושי לכול. ב-Google ישראל כ-2,000 עובדים, ואף על פי שהעובדים שלנו עוסקים בתפקידים מגוונים ובאים מרקעים שונים, כולנו חולקים אותו חזון.

אנחנו משקיעים רבות בהגדלת היקפי העבודה שלנו בישראל. אנחנו עושים מאמצים משמעותיים להגדיל את חלקן של קבוצות שונות בכוח העבודה שלנו, בפרט בהגדלת מספר הנשים בגוגל ישראל. בין ינואר 2020 ל-1 ביוני 2022, גדל חלקן של העובדות ב-Google ישראל מ-27.2% ל-29.3%. ברור לנו שיש עוד כבדת דרך לעבור עד שנגיע לשוויון המיוחל.

אנחנו פועלים לא רק כדי להגדיל את אחוז הנשים שעובדות אצלנו ב-Google, אלא גם כדי להגדיל את מספר הנשים בכוח העבודה המקומי של אומת הסטארט אפ. כיום לדוגמה, נשים מהוות רק 32% מכלל הסטודנטים

למדעי המחשב. כדי להעלות את מספרן, הקמנו לפני יותר מעשור את תכנית "Mind the Gap": שיתוף פעולה בין Google לבין בתי ספר, שבמסגרתו תלמידות כיתות ט' נחשפות לאפשרות ללמוד מדעי המחשב ולמהנדסות בוגרות, בשלב קריטי לפני בחירת המגמה בתיכון. מהקמתה ב-2008 התוכנית הגיעה ל-100 אלף תלמידות בישראל. יוזמה נוספת של Google שמטרתה להעצים נשים וקבוצות מיעוט אחרות היא [#IamRemarkable](#). התוכנית מעודדת נשים להציג ולחגוג את הישגיהן במקום העבודה ומחוצה לו. עד היום השתתפו בתוכנית בישראל אלפי משתתפים בלמעלה מ-100 חברות, עמותות, אוניברסיטאות ומוסדות ממשלתיים.

הבטחת שכר הוגן ושוויוני ב-Google

הוגנות היא עקרון יסוד ב-Google, והיא מתבטאת בראש ובראשונה ביחס לעובדים שלנו. הערכת הביצועים, והקידומים ותכנון שכר העובדים נקבעים על סמך העבודה שלהם, ולא על סמך מי שהם. תהליך תכנון השכר הבסיסי ב-Google מתאפיין בהגינות ובשקיפות. בתכנון השכר, אנו מביאים בחשבון גורמים שונים כמו רמות השכר בשוק המקומי, דרג, מיקום וביצועים. החל בשנת 2012, הוספנו מנגנון שנועד להבטיח הוגנות ושוויון מלאים, וכחלק [מתכנון השכר השנתי](#), אנחנו עורכים גם תהליך של בקרת שכר. במסגרתו אנחנו מנתחים שכר של הגברים והנשים, מחפשים פערים לא מוסברים ומבצעים תיקונים במידת הצורך.

תוצאות דו"ח פערי השכר בין נשים וגברים

על פי החוק בישראל, כל מעסיק ישראלי שמעסיק 518 עובדים ומעלה נדרש לפרסם דו"ח פערי שכר בין נשים וגברים עד התאריך 1.6.2022. הדו"ח להלן מבוסס על נתוני שנת 2021, כולל 93% מעובדי גוגל ישראל ומראה פער ממוצע של 4%- לטובת הגברים כאשר 61% מהנשים ו-50% מהגברים נמצאים מתחת לשכר הממוצע. הפער בדו"ח יכול לנבוע משוני בין תפקידים, ותק וגודל מדגם קטן:

תפקידים שונים - תפקידים דומים קובצו כדי לכלול בדו"ח כמה שיותר עובדים. ההבדלים בין התפקידים שנכללו באותה הקבוצה מתבטאים בפערי שכר.

ותק - באופן כללי, הוותק הממוצע של הנשים בחברה נמוך מזה של הגברים וכן אחוז העובדים החדשים בקרב הנשים גבוה מזה של הגברים. הדבר יוצר פער בזכאות לרכיבי שכר כגון בonus על סמך ותק או ביצועים. ייתכן וחלק מהעובדים החדשים עדיין לא היו זכאים לבonus הראשון שלהם בעת עריכת הדוח.

גודל מדגם קטן - בחלק מהקבוצות מספר הגברים או הנשים קטן משמעותית, דבר המשפיע על התוצאות.

מבט לעתיד

אנו מודעים לכך שישנה עוד עבודה רבה להגדלת ייצוג הנשים ב-Google. כארגון אנחנו יודעים שאנחנו מתפקדים בצורה הכי טובה כשהעובדים שלנו משקפים את העולם שסביבנו. אנחנו נמשיך במאמצינו להוגנות ושוויון בשכר ולהגדיל את חלקן של קבוצות המיעוט בחברה בשיתוף פעולה הדוק עם הקהילה שסביבנו. מידע נוסף על ההתקדמות והמאמצים שאנחנו נוקטים על מנת לשפר את הייצוג באמצעות גיוס, שימור וקידום זמין ב-diversity.google.com.

* בדוח זה, אנו מסתמכים על המידע כפי שסופק על ידי העובדים בטפסי 101.

גוגל ישראל: דו"ח פערי השכר בין נשים לגברים לשנת 2021

תאריך הוצאת הדו"ח: 1.6.2022

תוצאות

קבוצה	פילוח	% הפער בשכר			פרטים נוספים:
		כלל העובדים	משרה מלאה	משרה חלקית	
קבוצה 1	1.1	+7%	+8%	--	<ul style="list-style-type: none"> הדו"ח מכסה 93% מעובדי גוגל ישראל הפער הממוצע בין נשים לגברים הוא -4% 50% מהגברים ו-61% מהנשים נמצאים מתחת לשכר הממוצע
	2.1	-6%	--	-5%	
קבוצה 2	2.2	-2%	--	-3%	
	2.3	-2%	--	-2%	
	2.4	+4%	--	-5%	
קבוצה 3	2.5	-16%	--	-12%	<ul style="list-style-type: none"> גורמים לפערי השכר: מקור הפער בדו"ח נובע ממספר סיבות: תפקידים שונים - תפקידים דומים קובצו כדי לכלול בדו"ח כמה שיותר עובדים. ההבדלים בין התפקידים שנכללו באותה הקבוצה מתבטא בפערי שכר. ותק - באופן כללי, הוותק הממוצע של הנשים בחברה נמוך מזה של הגברים וכן אחוז העובדים החדשים בקרב הנשים גבוה מזה של הגברים. הדבר יוצר פער בזכאות לרכיבי שכר כגון בonus על סמך ותק או ביצועים. ייתכן וחלק מהעובדים החדשים עדיין לא היו זכאים לבonus הראשון שלהם בעת עריכת הדוח. גודל מדגם קטן - בחלק מהקבוצות מספר הגברים או הנשים קטן משמעותית, דבר המשפיע על התוצאות.
	3.1	-12%	--	-11%	
קבוצה 4	3.2	-6%	--	-7%	
	4.1	-13%	--	-13%	
	4.2	-8%	--	-8%	
	4.3	+2%	--	+2%	
	4.4	-8%	--	-8%	
קבוצה 5	4.5	-3%	--	-3%	
	5.1	+4%	--	+4%	
	5.2	-12%	--	-12%	
	5.3	-16%	--	-16%	
	5.4	-12%	--	-12%	

*פער של מינוס הינו לטובת הגברים, פער של פלוס הינו לטובת הנשים
 ** ערכים עבור קבוצות שאינן עומדות במינימום של חמש נשים וחמישה גברים אינם מדווחים