



Google Israel: 2024 Binary Gender Pay Gap Report

Google's mission is to organize the world's information and make it universally accessible and useful; 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.

We're committed to a work environment where everyone can thrive and has the opportunity to advance, and to attract talent that reflects our users. Additionally, we actively lead and support various initiatives focused on expanding AI skills across the Israeli population. Examples of our efforts include [hello tech](#) and the [Google and Reichman Tech School](#).

Googlers' compensation, performance ratings, and promotion should be based on what they do, not who they are. When we calculate employee pay, we consider variables such as the market rate for their job, their level within the company, their location, and their performance rating.

Israel Binary Gender Pay Gap Report findings

From 2022, all organizations in Israel with a minimum of 518 employees are required by law to publish an annual binary gender pay gap report. Our report is based on 2024 data, and shows an overall pay gap of 5% in favor of men, with 51% of men and 64% 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 and tenure.

Role mix - Similar roles from different job families were clustered in the same categories to maximize the number of employees included in the analysis. The differences between various roles and their market pay rate within each category contributed to the reported pay gaps.

Tenure - in some categories, a larger proportion of women or men employees joined fairly recently, or the average tenure may differ between men and women. 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.

We will continue our efforts to ensure all Google employees feel valued, respected, and supported.

	Segment	% Wage Gap		
		All	Part Time	Full Time
Group 1	1.1	-10%	-	-10%
	1.2	-6%	+7%	-7%
	1.3	-9%	-	-9%
	1.4	-2%	-	-2%
	1.5	+4%	-	+4%
	1.6	+24%	-	+22%
Group 2	2.2	-8%	-	-8%
	2.3	-8%	-	-8%
	2.4	-6%	-	-6%
Group 3	3.1	+2%	-	+2%
	3.2	-11%	-	-11%
	3.3	0%	-	0%
	3.4	-2%	-	-2%
	3.5	+10%	-	+12%
Group 4	4.3	-13%	-	-13%
Group 5	5.3	-16%	-	-16%
	5.4	+13%	-	+13%
	5.5	-14%	-	-14%
Group 6	6.2	+1%	-	+1%

*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 is not met

Google - דו"ח פערי השכר בין נשים לגברים לשנת 2024

המשימה של Google היא לארגן את המידע בעולם ולהפוך אותו לנגיש ושימושי לכל. אנחנו מתמקדים בבניית כלים שיעזרו לאנשים מכל מקום בחיי היומיום שלהם ומאמינים שאותם כלים תורמים לצמיחה כלכלית מתמשכת ומכילה ברחבי העולם ובישראל.

אנחנו מחויבים לסביבת עבודה שבה כולם יכולים לשגשג ולקבל הזדמנות להתקדם, ולמשוך כישרונות המשקפים את המשתמשים שלנו. בנוסף, אנחנו מובילים ותומכים ביוזמות שמרחיבות מיומנויות AI בקרב האוכלוסייה בישראל. דוגמאות למאמצים שלנו בתחום כוללות את [hello tech](#) ו**ביה"ס להייטק** של Google ורייכמן.

התגמול של העובדים, הכולל מרכיבים כמו משכורות, דירוגי ביצועים וקידום - צריך להתבסס על מה שהם עושים, ולא על מי שהם. כאשר אנחנו מחשבים את שכר העובד, אנחנו לוקחים בחשבון משתנים כמו השכר הממוצע בשוק לתפקיד ספציפי, הדרגה שלהם בחברה, המדינה שממנה הם עובדים ודירוג הביצועים שלהם.

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 החל מ-2022. הדו"ח הנוכחי מבוסס על נתוני שנת 2024 ומראה פער ממוצע של 5% לטובת הגברים כאשר 64% מהנשים ו-51% מהגברים נמצאים מתחת לשכר הממוצע. הפער בדו"ח יכול לנבוע מוوتק ושוני בין תפקידים:

תפקידים שונים - תפקידים דומים קובצו כדי לכלול בדו"ח כמה שיותר עובדים. ההבדלים בין התפקידים שנכללו באותה הקבוצה משפיעים על פערי השכר.

ותק - בחלק מהקטגוריות, שיעור גדול יותר של עובדות הוצטרף לאחרונה יחסית, או שיש פער בין הוותק הממוצע של גברים ונשים. הדבר יוצר פער בזכאות לרכיבי שכר כגון בונוס על סמך ותק או ביצועים. חלק מהעובדים החדשים עדיין לא היו זכאים לבונוס הראשון שלהם בעת עריכת הדוח.

נמשיך את מאמצינו להבטיח שכל העובדים ב-Google ירגישו הערכה, כבוד ותמיכה.