

צ'ק פוינט דוגלת בשוויון הזדמנויות ובשוויון בתנאי ההעסקה והשכר של עובדיה, וכחלק מכך דוגלת בשוויון מגדרי ופועלת לקידום נשים.

מיום הקמתה, צ'ק פוינט הקפידה להעניק שכר שווה לנשים ולגברים באותו התפקיד, אנו שמחים וגאים לבשר כי בדיקתנו העלתה שבממוצע, זה שנה שניה ברציפות, אין פערי שכר בין נשים לגברים בחברה באותם התפקידים והדרגים.

בהתאם לדרישות החוק, פילחנו את העובדות והעובדים ל-36 קבוצות בעלות מאפיינים דומים של תפקידים, דרג ומחלקות על מנת לבדוק באופן המדויק ביותר האם קיימים פערי שכר בין נשים וגברים המבצעים עבודה דומה במהותה.

בהסתכלות על הקבוצות עצמן מצאנו כי מספר הקבוצות בהן הפערים נטו לטובת הנשים שווה למספר הקבוצות בהן הפערים נטו לטובת הגברים, ככלל, פערים אלו עמדו על אחוזים בודדים ולא מעבר ל-3.5%, מקור הפערים נובע מהבדלי וותק, ניסיון או הישגים מקצועיים אישיים.

כמו כן, בהנהלה הבכירה של צ'ק פוינט בישראל חברות 27% נשים, ושכרן הממוצע גבוה ב-26% מזה של הגברים.

הדוח מציג את תמונת המצב בכל אחת מהקבוצות, כאשר סימון (+) מסמל פער לטובת הנשים וסימון (-) מתאר פער לטובת הגברים.

תאריך הוצאת הדו"ח:
2022

שם מקום העבודה:
Check Point Software Technologies

ענף הפעילות:
הייטק וטכנולוגיה

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי ותק ומקצוע כאשר בפילוח זה יש 36 קבוצות.

קבוצות פילוח	1	2	3	4	5	6	7	8
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק	+ 7.5%	+ 3.4%	+ 0.8%	+ 2.2%	+ 2.6%	+ 0.2%	+ 2.5%	- 1.3%
שכר ברוטו								
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים מועסקים/ות אצל המעסיק	---	---	---	---	- 4.8%	---	---	---
שכר ברוטו								
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק	+ 7.5%	+ 4.4%	+ 0.8%	+ 2.2%	---	+ 0.2%	---	- 1.3%
שכר ברוטו								
כאשר שכר הגברים גבוה משכר הנשים, הפער באחוזים מופיע כפער שלילי עם סימן מינוס (-); כאשר שכר הנשים גבוה משכר הגברים הפער באחוזים מופיע כחיובי עם סימן פלוס (+)								
חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה	100.0%	98.7%	100.0%	100.0%	100.0%	57.4%	100.0%	99.9%

אין בחברה רכיב של השלמה לשכר מינימום.

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

1	נשים	גברים	5	נשים	גברים
50.0%	73.3%	44.4%	44.4%	40.0%	
2	נשים	גברים	6	נשים	גברים
60.0%	52.6%	60.0%	60.0%	52.9%	
3	נשים	גברים	7	נשים	גברים
70.0%	57.1%	33.3%	33.3%	50.0%	
4	נשים	גברים	8	נשים	גברים
45.5%	44.4%	58.0%	58.0%	58.2%	

צ'ק פוינט דוגלת בשוויון הזדמנויות ובשוויון בתנאי ההעסקה והשכר של עובדיה, וכחלק מכך דוגלת בשוויון מגדרי ופועלת לקידום נשים.

מיום הקמתה, צ'ק פוינט הקפידה להעניק שכר שווה לנשים ולגברים באותו התפקיד, אנו שמחים וגאים לבשר כי בדיקתנו העלתה שבממוצע, זה שנה שניה ברציפות, אין פערי שכר בין נשים לגברים בחברה באותם התפקידים והדרגים.

בהתאם לדרישות החוק, פילחנו את העובדות והעובדים ל-36 קבוצות בעלות מאפיינים דומים של תפקידים, דרג ומחלקות על מנת לבדוק באופן המדויק ביותר האם קיימים פערי שכר בין נשים וגברים המבצעים עבודה דומה במהותה.

בהסתכלות על הקבוצות עצמן מצאנו כי מספר הקבוצות בהן הפערים נטו לטובת הנשים שווה למספר הקבוצות בהן הפערים נטו לטובת הגברים, ככלל, פערים אלו עמדו על אחוזים בודדים ולא מעבר ל-3.5%, מקור הפערים נובע מהבדלי וותק, ניסיון או הישגים מקצועיים אישיים.

כמו כן, בהנהלה הבכירה של צ'ק פוינט בישראל חברות 27% נשים, ושכרן הממוצע גבוה ב-26% מזה של הגברים.

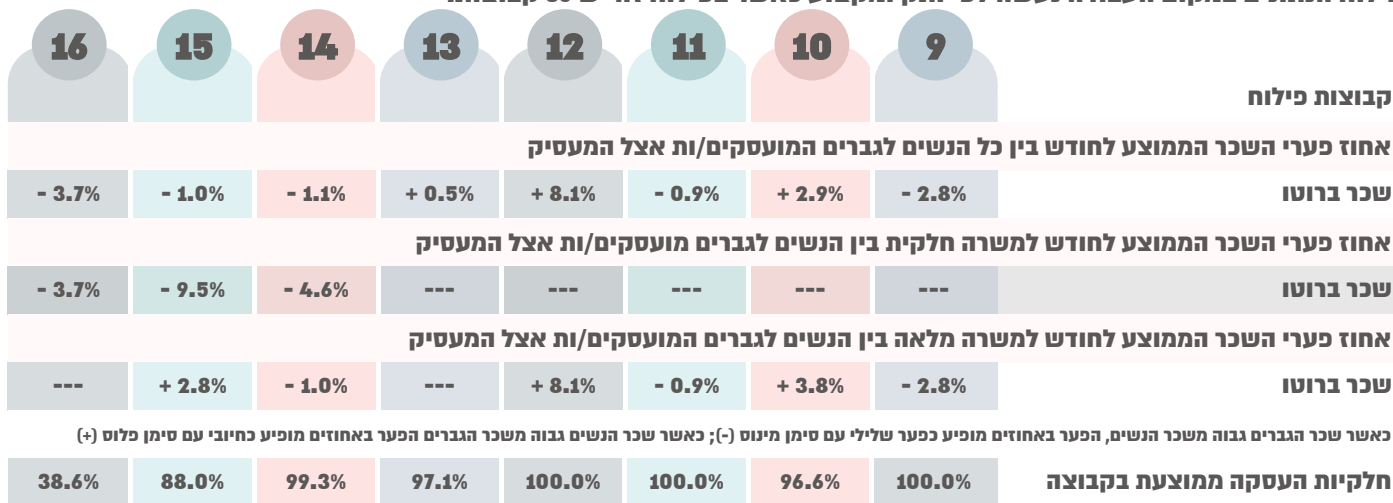
הדוח מציג את תמונת המצב בכל אחת מהקבוצות, כאשר סימון (+) מסמל פער לטובת הנשים וסימון (-) מתאר פער לטובת הגברים.

תאריך הוצאת הדו"ח:
2022

שם מקום העבודה:
Check Point Software Technologies

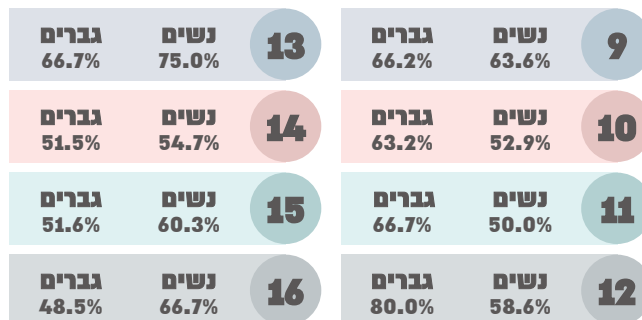
ענף הפעילות:
הייטק וטכנולוגיה

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי ותק ומקצוע כאשר בפילוח זה יש 36 קבוצות.



אין בחברה רכיב של השלמה לשכר מינימום.

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



דיווח כומבי לתקופה 2022

צ'ק פוינט דוגלת בשוויון הזדמנויות ובשוויון בתנאי ההעסקה והשכר של עובדיה, וכחלק מכך דוגלת בשוויון מגדרי ופועלת לקידום נשים.

מיום הקמתה, צ'ק פוינט הקפידה להעניק שכר שווה לנשים ולגברים באותו התפקיד, אנו שמחים וגאים לבשר כי בדיקתנו העלתה שבממוצע, זה שנה שניה ברציפות, אין פערי שכר בין נשים לגברים בחברה באותם התפקידים והדרגים.

בהתאם לדרישות החוק, פילחנו את העובדות והעובדים ל-36 קבוצות בעלות מאפיינים דומים של תפקידים, דרג ומחלקות על מנת לבדוק באופן המדויק ביותר האם קיימים פערי שכר בין נשים וגברים המבצעים עבודה דומה במהותה.

בהסתכלות על הקבוצות עצמן מצאנו כי מספר הקבוצות בהן הפערים נטו לטובת הנשים שווה למספר הקבוצות בהן הפערים נטו לטובת הגברים, ככלל, פערים אלו עמדו על אחוזים בודדים ולא מעבר ל-3.5%, מקור הפערים נובע מהבדלי וותק, ניסיון או הישגים מקצועיים אישיים.

כמו כן, בהנהלה הבכירה של צ'ק פוינט בישראל חברות 27% נשים, ושכרן הממוצע גבוה ב-26% מזה של הגברים.

הדוח מציג את תמונת המצב בכל אחת מהקבוצות, כאשר סימון (+) מסמל פער לטובת הנשים וסימון (-) מתאר פער לטובת הגברים.

תאריך הוצאת הדו"ח:
2022

שם מקום העבודה:
Check Point Software Technologies

ענף הפעילות:
הייטק וטכנולוגיה

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי ותק ומקצוע כאשר בפילוח זה יש 36 קבוצות.

24	23	22	21	20	19	18	17	קבוצות פילוח
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין כל הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק								
- 2.5%	+ 2.4%	+ 1.9%	+ 10.6%	- 4.9%	+ 1.0%	+ 6.3%	- 3.3%	שכר ברוטו
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה חלקית בין הנשים לגברים מועסקים/ות אצל המעסיק								
---	---	---	---	---	---	---	---	שכר ברוטו
אחוז פערי השכר הממוצע לחודש למשרה מלאה בין הנשים לגברים המועסקים/ות אצל המעסיק								
- 3.4%	+ 2.4%	+ 1.9%	+ 10.6%	- 4.9%	+ 1.0%	+ 6.3%	- 1.3%	שכר ברוטו
כאשר שכר הגברים גבוה משכר הנשים, הפער באחוזים מופיע כחיוכי עם סימן פלוס (+); כאשר שכר הנשים גבוה משכר הגברים הפער באחוזים מופיע כחיוכי עם סימן מינוס (-)								
98.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	97.2%	חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה

אין בחברה רכיב של השלמה לשכר מינימום.

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

גברים	נשים	21	גברים	נשים	17
75.0%	33.3%		50.0%	60.0%	
גברים	נשים	22	גברים	נשים	18
45.5%	57.1%		50.0%	66.7%	
גברים	נשים	23	גברים	נשים	19
67.8%	55.6%		75.0%	55.6%	
גברים	נשים	24	גברים	נשים	20
63.6%	64.0%		50.0%	66.7%	

צ'ק פוינט דוגלת בשוויון הזדמנויות ובשוויון בתנאי ההעסקה והשכר של עובדיה, וכחלק מכך דוגלת בשוויון מגדרי ופועלת לקידום נשים.

מיום הקמתה, צ'ק פוינט הקפידה להעניק שכר שווה לנשים ולגברים באותו התפקיד, אנו שמחים וגאים לבשר כי בדיקתנו העלתה שבממוצע, זה שנה שניה ברציפות, אין פערי שכר בין נשים לגברים בחברה באותם התפקידים והדרגים.

בהתאם לדרישות החוק, פילחנו את העובדות והעובדים ל-36 קבוצות בעלות מאפיינים דומים של תפקידים, דרג ומחלקות על מנת לבדוק באופן המדויק ביותר האם קיימים פערי שכר בין נשים וגברים המבצעים עבודה דומה במהותה.

בהסתכלות על הקבוצות עצמן מצאנו כי מספר הקבוצות בהן הפערים נטו לטובת הנשים שווה למספר הקבוצות בהן הפערים נטו לטובת הגברים, ככלל, פערים אלו עמדו על אחוזים בודדים ולא מעבר ל-3.5%, מקור הפערים נובע מהבדלי וותק, ניסיון או הישגים מקצועיים אישיים.

כמו כן, בהנהלה הבכירה של צ'ק פוינט בישראל חברות 27% נשים, ושכרן הממוצע גבוה ב-26% מזה של הגברים.

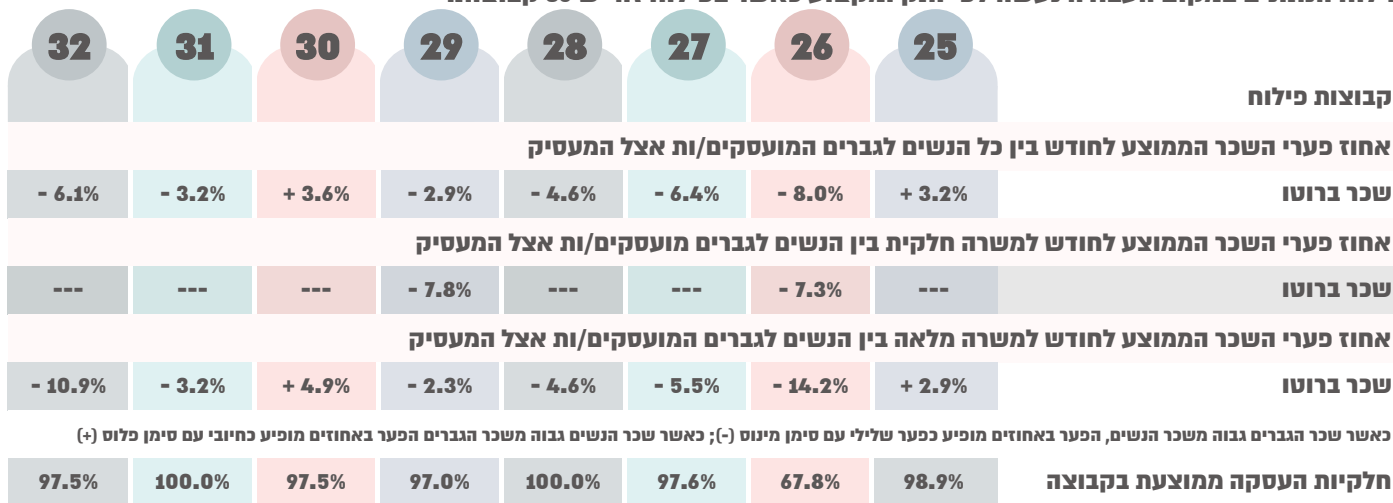
הדוח מציג את תמונת המצב בכל אחת מהקבוצות, כאשר סימון (+) מסמל פער לטובת הנשים וסימון (-) מתאר פער לטובת הגברים.

תאריך הוצאת הדו"ח:
2022

שם מקום העבודה:
Check Point Software Technologies

ענף הפעילות:
הייטק וטכנולוגיה

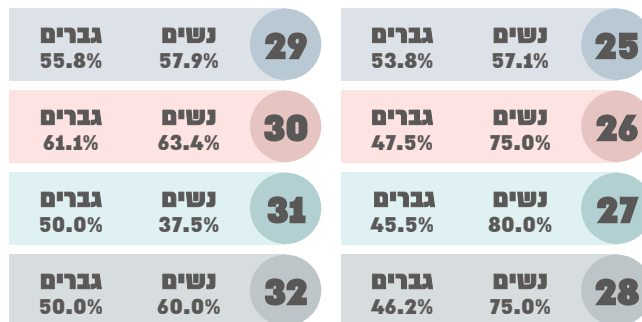
פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי ותק ומקצוע כאשר בפילוח זה יש 36 קבוצות.



חלקיות העסקה ממוצעת בקבוצה

אין בחברה רכיב של השלמה לשכר מינימום.

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



צ'ק פוינט דוגלת בשוויון הזדמנויות ובשוויון בתנאי ההעסקה והשכר של עובדיה, וכחלק מכך דוגלת בשוויון מגדרי ופועלת לקידום נשים.

מיום הקמתה, צ'ק פוינט הקפידה להעניק שכר שווה לנשים ולגברים באותו התפקיד, אנו שמחים וגאים לבשר כי בדיקתנו העלתה שבממוצע, זה שנה שניה ברציפות, אין פערי שכר בין נשים לגברים בחברה באותם התפקידים והדרגים.

בהתאם לדרישות החוק, פילחנו את העובדות והעובדים ל-36 קבוצות בעלות מאפיינים דומים של תפקידים, דרג ומחלקות על מנת לבדוק באופן המדויק ביותר האם קיימים פערי שכר בין נשים וגברים המבצעים עבודה דומה במהותה.

בהסתכלות על הקבוצות עצמן מצאנו כי מספר הקבוצות בהן הפערים נטו לטובת הנשים שווה למספר הקבוצות בהן הפערים נטו לטובת הגברים, ככלל, פערים אלו עמדו על אחוזים בודדים ולא מעבר ל-3.5%, מקור הפערים נובע מהבדלי וותק, ניסיון או הישגים מקצועיים אישיים.

כמו כן, בהנהלה הבכירה של צ'ק פוינט בישראל חברות 27% נשים, ושכרן הממוצע גבוה ב-26% מזה של הגברים.

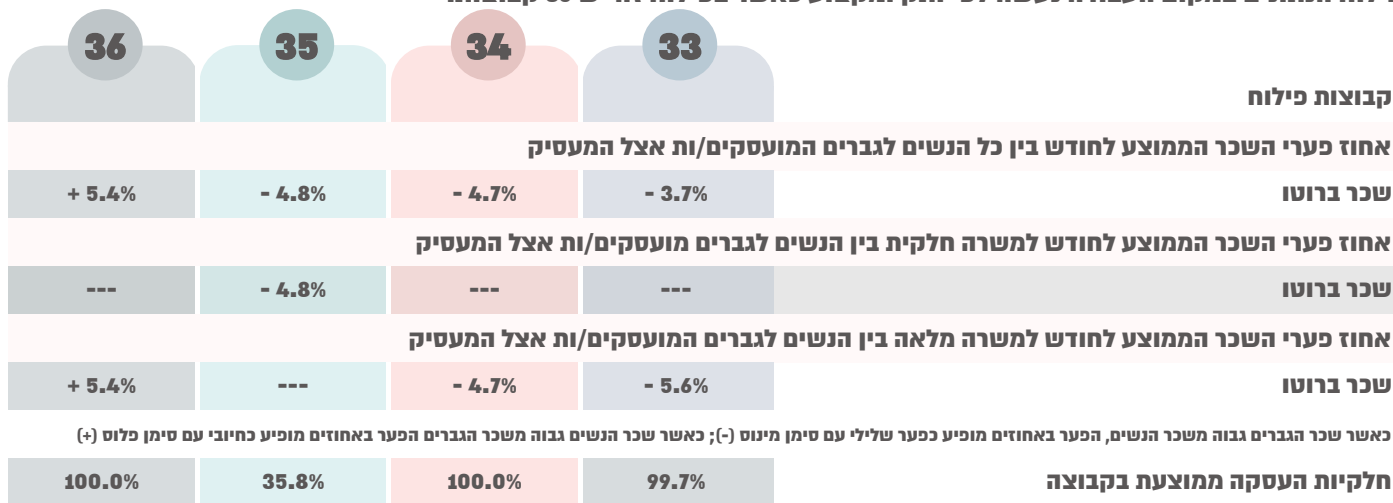
הדוח מציג את תמונת המצב בכל אחת מהקבוצות, כאשר סימון (+) מסמל פער לטובת הנשים וסימון (-) מתאר פער לטובת הגברים.

תאריך הוצאת הדו"ח:
2022

שם מקום העבודה:
Check Point Software Technologies

ענף הפעילות:
הייטק וטכנולוגיה

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי ותק ומקצוע כאשר בפילוח זה יש 36 קבוצות.



אין בחברה רכיב של השלמה לשכר מינימום.

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

