

פילוח הנתונים במקום העבודה נעשה לפי מקס איט פיננסים, כאשר בפילוח זה יש 22 קבוצות

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין העובדות לעובדים המועסקים בחברה:

i
על בסיס הנתונים אנו לא מזהים פערים שנגזרים ממגדר

i
במקרים שבהם נמצאו פערים, תחקרנו ומצאנו כי הם נובעים מהגדרת תפקיד, ניסיון, כישורים וביצועים, ללא קשר לשיוך מגדרי

קבוצת פילוח	% הפער *	אחוז משרה ממוצע
1	+3.98%	100%
2	+0.56%	100%
3	-3.09%	100%
4	-0.57%	100%
5	-5.32%	100%
6	-3.38%	100%
7	+4.14%	100%
8	-3.17%	100%
9	-1.38%	100%
10	+0.57%	100%
11	-0.46%	100%
12	-2.93%	100%
13	+7.16%	100%
14	-1.29%	100%
15	-0.26%	100%
16	-3.62%	100%
17	-1.04%	100%
18	-2.39%	100%
19	+1.09%	100%
20	+1.59%	100%
21	-0.33%	83%
22	+1.35%	60%

* החישוב מתייחס לשכר ברוטו למס + הפרשות מעסיק

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

* בחברת מקס אחוז הנשים הוא כ- 70%. אחוז העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש בהתייחסות לפי מגדר: 20% עובדים ו- 37% עובדות

- i** לעובדים רבים בחברה קיים בשכר מרכיב של תגמול משתנה. התגמול המשתנה בפועל הינו נגזרת ישירה של ביצועים אישיים, ללא התייחסות למרכיבים אחרים
- i** מנגנוני השכר מעוגנים בהסכם הקיבוצי על סמך סוג תפקיד וותק, ללא קשר לשיוך מגדרי
- i** השכר במקס ניתן לפי סוג התפקיד ועל סמך כישורים, ביצועים, מצוינות, ניסיון, הערכת מנהל ופרמטרים נוספים, ללא קשר לשיוך מגדרי
- i** מקס מקדמת גיוון והכללה ובתוך כך שיוויון מגדרי. מקס הוא מקום עבודה שמאפשר קידום, איזון ושיוויון הזדמנויות