

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



לעובדים רבים בחברה קיים בשכר מרכיב של תגמול משתנה. התגמול המשתנה בפועל הינו נגזרת ישירה של ביצועים אישיים, ללא התייחסות למרכיבים אחרים



מנגנוני השכר מעוגנים בהסכם הקיבוצי על סמך סוג תפקיד וותק, ללא קשר למגדר



השכר במקס ניתן לפי סוג התפקיד ועל סמך כישורים, ביצועים, מצוינות, ניסיון, הערכת מנהל ופרמטרים נוספים, ללא קשר למגדר



מקס מקדמת גיוון והכללה ובתוך כך שיוויון מגדרי. מקס הוא מקום עבודה שמאפשר קידום, איזון ושיוויון הזדמנויות

אחוז פערי השכר הממוצע לחודש בין העובדות לעובדים המועסקים בחברה:



על בסיס הנתונים אנו לא מזהים פערים שנגזרים ממגדר



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



בחברת מקס 61% נשים, 57% נשים מנהלות ו-50% נשים בהנהלת החברה

קבוצת פילוח	% הפער *	אחוז משרה ממוצע
1	0.1%	100%
2	(1.0%)	100%
3	(1.8%)	100%
4	5.0%	100%
5	(4.8%)	100%
6	0.3%	100%
7	(4.8%)	100%
8	2.2%	100%
9	(5.5%)	100%
10	6.6%	100%
11	0.7%	100%
12	(8.2%)	100%
13	(3.7%)	100%
14	4.4%	100%
15	(6.3%)	100%
16	3.0%	100%
17	(0.6%)	100%
18	3.4%	100%
19	0.3%	82%
20	(6.2%)	66%
21	(3.9%)	100%
22	(2.5%)	100%

* החישוב מתייחס לשכר הקובע לפיצויי פיטורין

* כאשר שכר הנשים גבוה משכר הגברים, הפער באחוזים מופיע כחיובי, כאשר שכר הגברים גבוה משכר הנשים, הפער באחוזים מופיע בסוגריים.

* אחוז העובדים ששכרם נמוך מהשכר הממוצע לחודש בהתייחסות לפי מגדר: 23% עובדים ו 24% עובדות.