



# סקר נשים בהייטק 2020: אתגרים והזדמנויות להגדלת תעסוקת נשים בהייטק

#אישהבהייטק

קו-סקי  
SCALE-UP  
VELOCITY

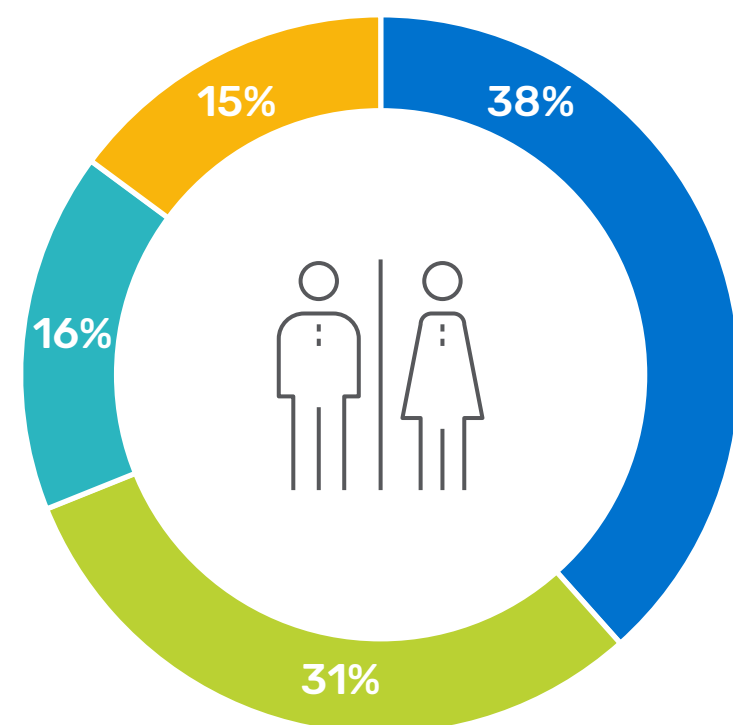
## סקר נשים בהייטק 2020: תקציר מנהלים

#אישבהייטק, יוזמה להגדלת השוויון המגדרי בהייטק, ו-Scale-Up Velocity, חל"צ מבית Start-Up Nation Central, הפועלת לקידום תעשיית ההייטק באמצעות פיתוח פתרונות לאתגרים העומדים בפניה בתחום ההון האנושי, מפרסמת בדו"ח זה את עיקרי תוצאות סקר "נשים בהייטק" לשנת 2020. הסקר נועד לייצר תשתית ידע עדכנית להגדלת תעסוקת נשים בהייטק באמצעות פיתוח כלים מתאימים למעסיקים ולמועסקות בענף. הסקר משקף את האתגרים המעכבים את השתלבותן של נשים בתעשיית ההייטק, וכולל נתונים ביחס למספר אספקטים מרכזיים ברצף התעסוקתי, כולל: תמונת מצב עדכנית בנוגע לחסמים הקשורים לתעסוקת נשים בתחום והפתרונות המתאימים; תהליך הגיוס והמיון לענף; פערי התפיסה בין מועמדות ומעסיקים במהלך המו"מ על עבודה חדשה; והשפעת הורות על תעסוקת נשים בהייטק.

דו"ח זה מבוסס על נתוני סקר שבוצע במהלך חודש מרץ 2020, טרום משבר הקורונה. בסקר השתתפו מעל לאלף עובדות ועובדים בדרגות ניהול שונות בתעשיית ההייטק. המשיבים עוסקים במגוון תפקידים בהייטק, כולל תפקידי ליבה טכנולוגיים, כמו פיתוח תוכנה וניהול מוצר, לצד מגוון תפקידי מעטפת כמו ניהול משאבי אנוש, שיווק ומכירות. אלא אם צוין אחרת, הנתונים המופיעים בדו"ח מתייחסים לתשובותיהן של נשים בתפקידים טכנולוגיים בהייטק.

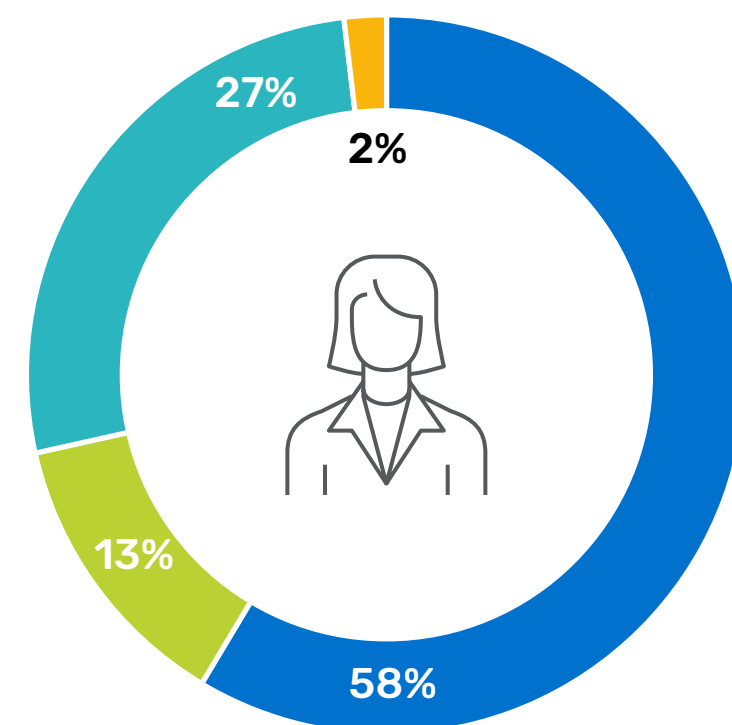
בהתבסס על הנתונים העולים מן הסקר, אספנו המלצות למעסיקים, לעובדות שכבר בענף, ולמועמדות לעבודה בחברות הייטק, כיצד לגשר את האתגרים ולהגדיל את ייצוג הנשים בהייטק.

תרשים 2: משתתפים בעלי תפקיד טכנולוגי לפי מצב משפחתי  
901 עובדים בעלי תפקיד טכנולוגי בהייטק



- נשים בתפקידים טכנולוגיים - אמהות
- נשים בתפקידים טכנולוגיים - לא אמהות
- גברים בתפקידים טכנולוגיים - אבות
- גברים בתפקידים טכנולוגיים - לא אבות

תרשים 1: משתתפים בסקר לפי תפקיד  
1060 עובדים בהייטק



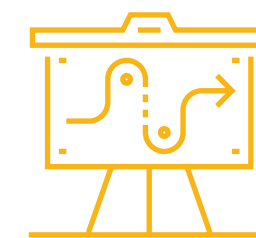
- נשים בתפקידים טכנולוגיים
- נשים בתפקידים לא טכנולוגיים
- גברים בתפקידים טכנולוגיים
- גברים בתפקידים לא טכנולוגיים

מרץ 2020



### אלו ממצאי הדו"ח המרכזיים:

#### תמונת מצב: חסמים ופתרונות



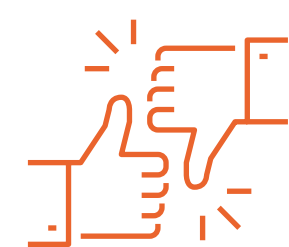
מנתוני הסקר עולה, כי החסם המוביל המסביר את שיעור הנשים הנמוך בתעשיית ההייטק, הוא הסללה מגיל צעיר של נשים שלא לבחור במקצועות ההייטק. אולם, נקודת הכניסה לתעשייה אינה הגורם היחיד המסביר את מיעוט הנשים בתחום. למעשה, גם נשים שכבר עובדות בתעשייה, מתמודדות עם מגוון אתגרים, הנובעים בין השאר מהאתגר שבשילוב קריירה מקצועית לצד הקמת משפחה. במענה לחסמים האמורים, הדו"ח מציג נתונים בנוגע לפתרונות להעלאת ייצוג הנשים, כגון חשיפת נשים בגיל צעיר לתחום או יצירת גמישות גדולה יותר בעבודה. כמו כן, נסקרים בדו"ח השיקולים המובילים לבחירת מעסיק אשר סומנו על ידי נשים בתפקידים טכנולוגיים. למרות חשיבות האיזון בין עבודה וחיי משפחה, שני השיקולים אשר צוינו בשכיחות הגבוהה ביותר בקרב נשים הינם שכר ותגמול והאתגר המקצועי - בדומה לגברים שהשיבו על הסקר.

#### תהליך גיוס ומיון לעבודה בהייטק



על מנת לסייע למעסיקים לזהות דרכים להגדיל גיוס עובדות לשורותיהן, ולמועמדות להתאים ולהרחיב את ערוצי חיפוש עבודה שלהן - הדו"ח בוחן כיצד נשים מחפשות ומוצאות תפקידים בהייטק. כך לדוגמא, מצא הדו"ח כי בעוד שערץ החיפוש הפופולרי ביותר לתפקידים, בקרב נשים וגברים בתחום, הוא לינקדאין (ששימש 70% מהנשים בתפקידים טכנולוגיים), הרי שבפועל רק 4% מהמשיבות מצאו עבודה בערוץ זה. כמו כן, הדו"ח מספק אינדיקציות להבדלים בדפוסי חיפוש עבודה בין נשים לגברים. כך למשל, נמצא כי לנשים ישנה נטייה חזקה יותר לשימוש בקבוצת פייסבוק בהשוואה לגברים, בעוד שגברים נוטים לעשות שימוש תדיר יותר בחברות השמה ביחס לנשים. לשאלה אילו פעולות היו תורמות להן בהליך הגיוס והמיון, נשים בחרו בקבלת משוב לאחר ביצוע ראיון כפעולה המובילה. עוד משקף הסקר אישוש לתפיסה הרווחת, לפיה שיטת "חבר-מביא-חבר" הינה הערוץ הנפוץ באמצעותו התקבלו נשים לעבודתן (40% מהמשיבות על הסקר מצאו כך את עבודתן).

#### פערי תפיסה בין דרישות מועמדות לבין מעסיקים בניהול מו"מ על תנאי העסקת



מתוך הבנה שניהול משא ומתן הוא גורם המשפיע על תגמול נשים וכושר ההשתכרות שלהן, הסקר בחן הבדלים בין האופן בו נשים וגברים נתפסים על ידי מנהלים ומנהלות בתפקידים מקצועיים ובתחום משאבי האנוש במהלך משא ומתן על תפקידים חדשים. נתוני הדו"ח מצביעים על כך שבעוד המועמדות מדווחות שהן מתמקדות בהצבת דרישות מסוימות, לפי דיווחי הצד המעסיק העתידי, המועמדות מתמקדות בדרישות מסוג שונה. השוואה של דרישות המועמדים הגברים מהמעסיקים במהלך משא ומתן, מציבה תמונת מראה המחזקת את ההשערה לפיה קיימים פערים תפיסתיים הנובעים מהטיות מגדריות.

כך למשל, מהנתונים עולה, כי בעוד שמועמדות ומועמדים מדווחים בשיעור דומה על התמקדות בשכר בעת משא ומתן בכניסה לתפקיד חדש, המעסיקים מדווחים שלמעלה מ-90% מהמועמדים הגברים מתמקדים בסוגיית השכר, אך פחות ממחצית מהמועמדות מתמקדות בנושא. פערי התפיסה באים לידי ביטוי גם ביחס להצגת תנאים בנושא איזון בית ועבודה: לפי דיווחי המעסיקים נשים נטו להתמקד בנושא משמעותית יותר מגברים, למרות שלפי נתוני הסקר, אין פער מהותי בין דיווחי מועמדות ומועמדים בהתייחסם לנושא במו"מ מול המעסיק. הסקר אם כן סיפק אינדיקציות לקיומם של פערים תפיסתיים בין צד המועמדים וצד המגייסים בנושאים בהם התמקדו נשים וגברים במו"מ; אך לא בחן מאיזה צד נובע הפער - ייתכן והוא מגיע מהצד ה-"שומע" את הדרישות אך ייתכן גם כי מגיע בחלקו מהצד המתקשר אותן. עם זאת, לא בחן את הסיבות הגורמות לפערים. בנוסף, במסגרת הסקר דיווחו המנהלים שרוב הנשים מבקשות שכר נמוך יותר בהשוואה לגברים בעלי ניסיון דומה ושהן ממעיטות בתיאור היכולות שלהן.



## תמונת מצב: חסמים ופתרונות

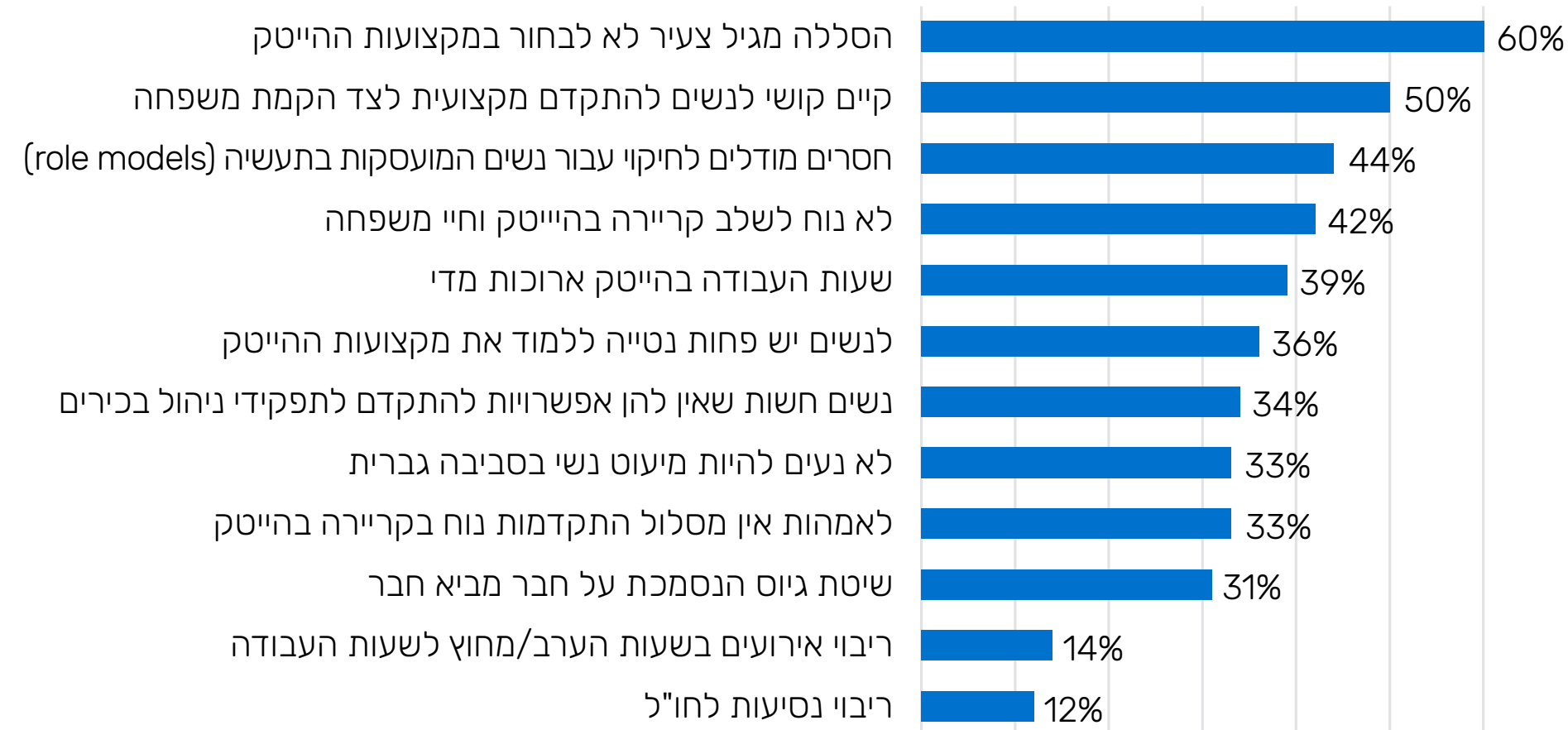
בעוד שהסיבות למיעוט נשים בהייטק הן רבות ומגוונות, מתרשים 3 עולה כי החסם המוביל הוא שאין הסללה של נשים לבחור במקצועות ההייטק מלכתחילה: 60% מהמשיבות המועסקות בהייטק, בתפקידים טכנולוגיים ובתפקידים לא-טכנולוגיים, בחרו בגורם זה בסקר. בהתאם, הפתרון המוביל שצויין להגדלת תעסוקת נשים בהייטק הוא חשיפת נשים לעבודה בהייטק בשלב מוקדם, עוד בבית הספר היסודי ובתיכון - ונבחרה על ידי 74% מהמשיבות (תרשים 4).

גם לאחר כניסתן לתעשיית ההייטק, מתמודדות נשים עם מגוון אתגרים הנוגעים לניהול קריירה מקצועית לצד חיי משפחה. מחצית מהנשים המועסקות בהייטק העידו כי קיים קושי להתקדם מקצועית לצד הקמת משפחה וכשליש ציינו כי לאמהות אין מסלול התקדמות נוח בקריירה בהייטק.

בחינה ממוקדת יותר של אתגרי איזון חיים-עבודה מגלה כי שעות העבודה הארוכות בהייטק (39% מהמשיבות) מהווה אתגר משמעותי יותר בהשוואה לריבוי האירועים מחוץ לשעות העבודה (14%) או נסיעות לחו"ל (12%). ואכן, 64% מהמשיבות ציינו כי הצעת גמישות גדולה יותר בשעות העבודה מהווה פתרון להגדלת תעסוקת נשים בהייטק.

### תרשים 3: סיבות למיעוט נשים בהייטק

754 נשים בתפקידים טכנולוגיים ובתפקידים לא טכנולוגיים



### תרשים 4: פעולות להגדלת שיעור הנשים המועסקות בהייטק

755 נשים בתפקידים טכנולוגיים ובתפקידים לא טכנולוגיים





## שיקולים מובילים בבחירת מעסיק בהייטק

הסקר בחן את השיקולים המשפיעים על נשים המועסקות בתפקידים טכנולוגיים בבואן לבחור מעסיק. כפי שעולה מהנתונים, השיקול המרכזי בבחירת המעסיק הוא שכר ותגמול, ואחריו האתגר המקצועי והטכנולוגי, אשר צוינו בקרב 86% ו-83% מהמשיבות בהתאמה. אלו גם שני השיקולים המובילים המשפיעים על גברים בבחירת מעסיק בהייטק.

ניתן לראות ביטוי ברור לאתגרים שנשים חוות בשילוב הקריירה המקצועית בהייטק לצד חיי משפחה בהליך בחירת מעסיק פוטנציאלי, שכן שלושת השיקולים הבאים שציינו נשים אחרי שכר ואתגר מקצועי הם מרחק המשרד ממקום המגורים (75%), מעסיק המעודד איזון עבודה וחיים (70%) וגמישות בשעות העבודה (61%). בחינה של שיקולים אלה לפי מצבן המשפחתי של המשתתפות מראה על שונות בין הקבוצות. בעוד ששיעורי המשיבות שבחרו במרחק המשרד ממקום המגורים ועידוד איזון עבודה וחיים לא משתנים בין קבוצות המדגם, 70% מהאמהות בתפקידים טכנולוגיים בחרו בגמישות בשעות העבודה כשיקול בבחירת מעסיק לעומת כמחצית מהנשים שאינן אמהות או גברים (אבות וגברים שאינם אבות).

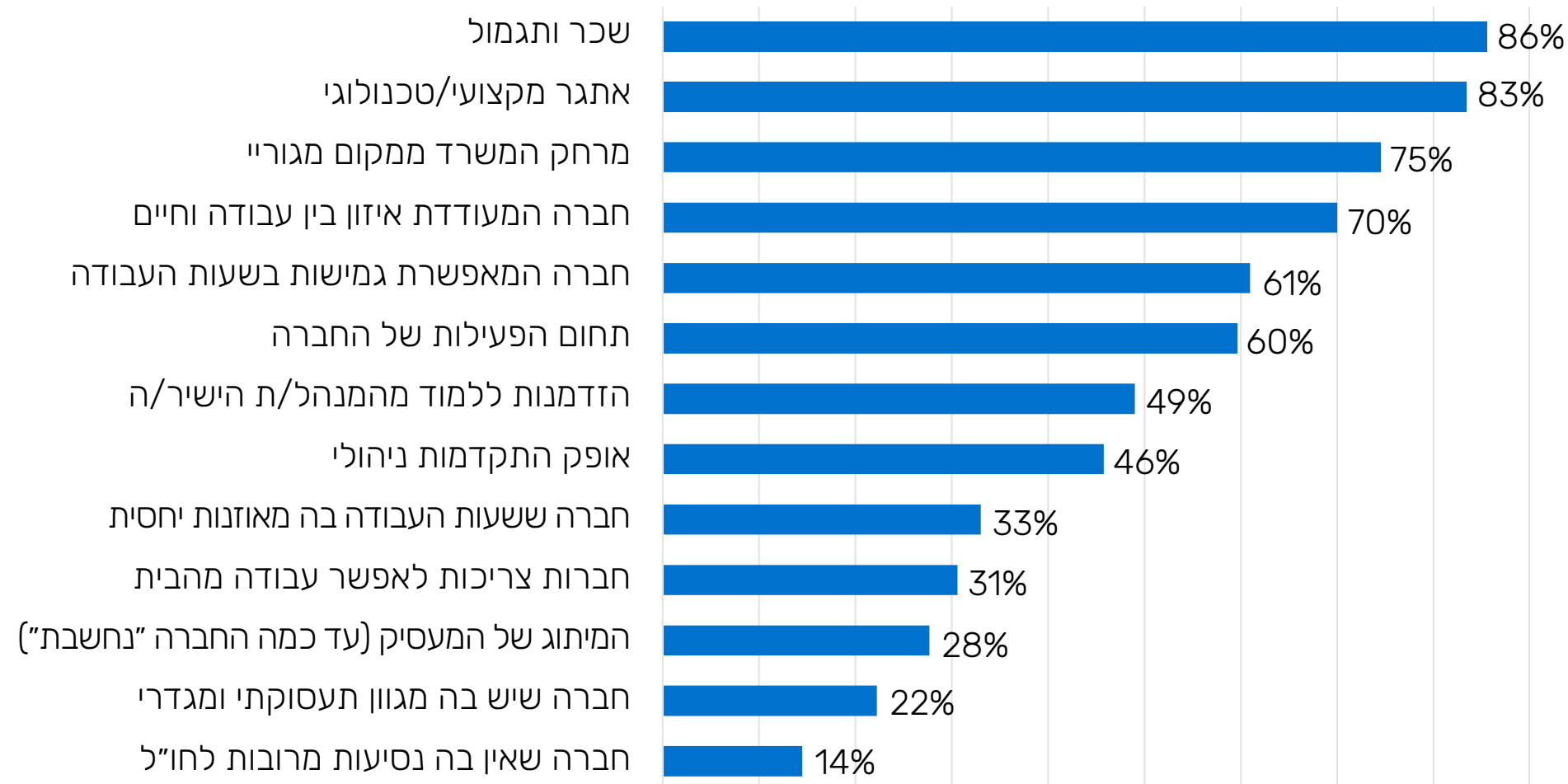
שיקול נוסף בו נרשם פער בין אמהות בהייטק לנשים שאינן אמהות הינו האפשרות לעבוד מהבית. עוד טרם מגפת הקורונה והשלכותיה, 41% מהאמהות המועסקות בהייטק סברו כי אחת מהדרכים להגדלת שיעור הנשים בתעשייה הינה לאפשר עבודה מהבית, ו-38% מהן אף דיווחו עליה כשיקול בבחירת מעסיק. בקרב נשים שאינן אמהות, היוותה עבודה מהבית שיקול, אם כי בשכיחות נמוכה יותר, ונבחרה עלי ידי 23% מתוכן. המעבר למתכונת עבודה מרחוק, כחלק מהשלכות מגיפת הקורונה, יצר הזדמנות לבחון מודלים תעסוקתיים גמישים שיכולים לסייע להגדלת תעסוקת נשים בהייטק.

## השפעת ההורות על נשים בהייטק

הסקר בדק בין היתר את השפעת ההורות על נשים המועסקות בהייטק, מתוך הכרה בחשיבות הסוגייה ומרכזיותה בשימורן של נשים בתעשייה. על פי הסקר, 32% מהאמהות בהייטק הפחיתו את שעות העבודה בעקבות הפיכתן להורה, כאשר בקרב אמהות בתפקידי פיתוח תוכנה, השיעור עמד על כ-40% ובקרב תפקידי ניהול בכירים (דרג מנכ"ל או סמנכ"ל) על 21%. 28% מהאמהות בהייטק עברו לאחר הלידה לארגון המאפשר גמישות גדולה יותר בשעות עבודה (למשל, עבודה מהבית או יציאה מוקדמת מהמשרד), ו-11% מהאמהות ירדו ממשרה מלאה לחלקית בעקבות הלידה.

עוד נמצא, כי 16% מהאמהות לא הרגישו בנוח לבקש העלאת שכר ו-11% לא הרגישו בנוח לבקש קידום. מנתונים אלה עולה השפעת ההורות על תהליכי משא ומתן, וכיוצא בכך גם מסלול התפתחותן המקצועי. אם בקרב נשים רבות ניהול מו"מ נתפס מלכתחילה כמשימה מורכבת, תחושת חוסר הנוחות של אמהות לבקש העלאה או קידום, הופכת משימה זו למאתגרת אף יותר.

תרשים 5: שיקולים בבחירת מעסיק בהייטק  
618 נשים בתפקידים טכנולוגיים





- תקציר מנהלים
- תמונת מצב: חסמים ופתרונות
- תהליכי גיוס ומיון להייטק
- פערים תפיסתיים במו"מ
- המלצות

## תהליכי גיוס ומיון להייטק

### ערוצי חיפוש עבודה של נשים בהייטק

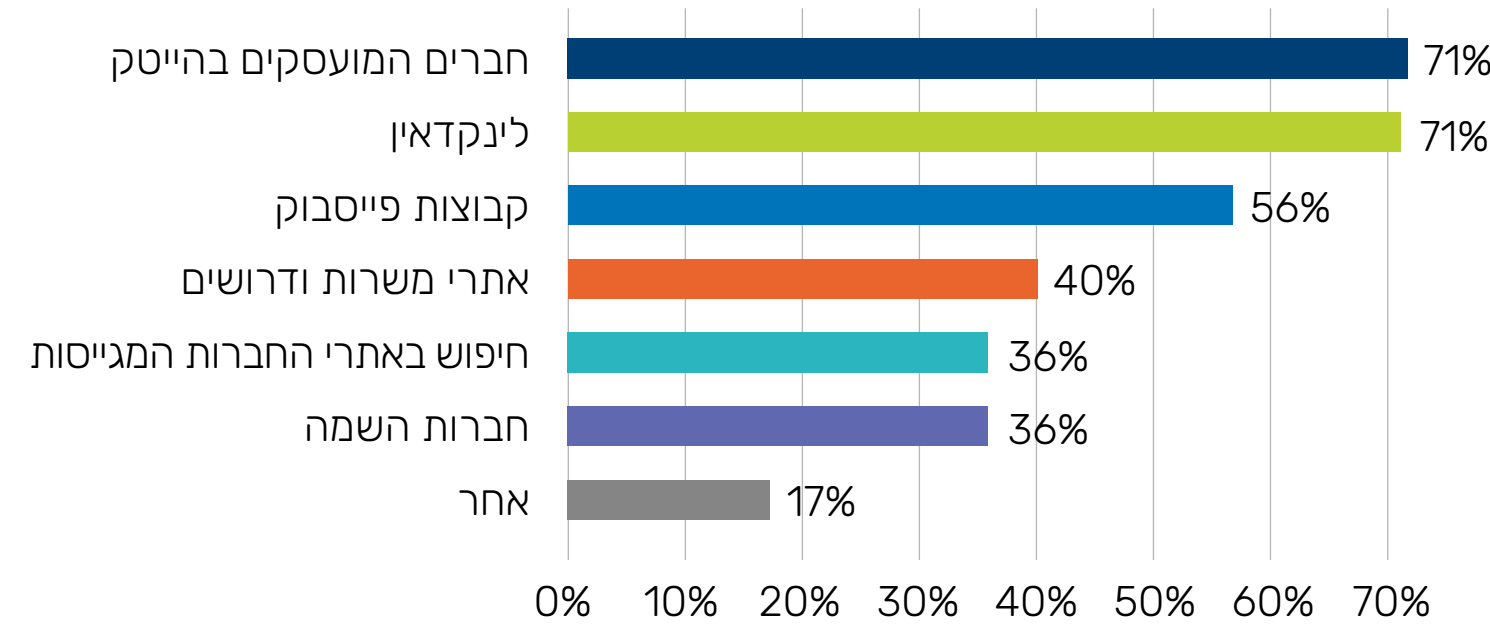
על מנת לסייע למעסיקים לזהות דרכים להגדלת גיוס עובדות לשורותיהן ולמועמדות להתאים ולהרחיב את ערוצי חיפוש עבודה שלהן, הסקר בחן כיצד נשים מחפשות ומוצאות תפקידים בהייטק.

השוואה בין תרשימים 6 ל-7 מספקת אינדיקציות לפערים בין ערוצים בהן נשים חיפשו משרה לבין הערוצים דרכם הגיעו בפועל לתפקיד. כך לדוגמה, מעל ל-70% מהנשים בתפקידים טכנולוגיים שחיפשו עבודה בשנתיים האחרונות עשו שימוש בלינקאדאין, אך רק 4% מהן דיווחו על קבלתן לתפקיד הנוכחי בעקבות שימוש בפלטפורמה זו. דוגמה נוספת ניתן למצוא בפלטפורמות פייסבוק והרשתות החברתיות בהן 56% חיפשו משרה, ו-9% הגיעו דרכן לתפקיד הנוכחי. עם זאת, נציין כי ישנה שונות בהשקעה הנדרשת לשימוש בכל ערוץ, ובמסגרת הסקר המשיבות לא התבקשו לאמוד את הזמן שהושקע בכל ערוץ אלא רק אם נעשה בו שימוש.

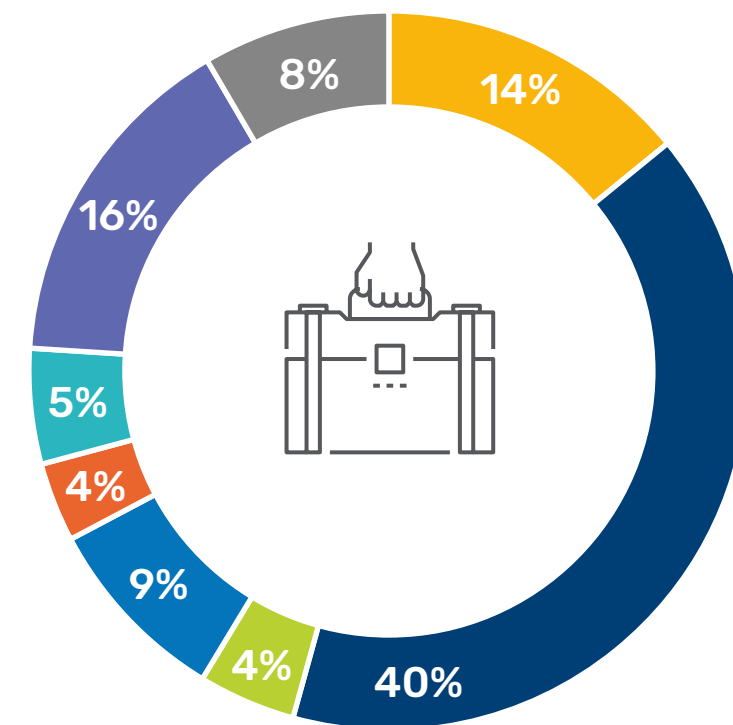
בהתאם לתפיסה הרווחת בתעשייה, שיטת "חבר-מביא-חבר" הייתה הערוץ המוביל למציאת עבודה, כאשר 70% עשו שימוש בערוץ במהלך החיפוש ו-40% מהמועמדות הגיעו דרכו לתפקיד הנוכחי. ערוץ נוסף בו נרשם שיעור גבוה יחסית של נשים אשר הגיעו דרכו בהשוואה לשיעור הנשים שעשו בו שימוש בהליך החיפוש הינן חברות השמה, עם 16% ו-36% בהתאמה.

נתוני הסקר מצביעים על שני פערים מרכזיים בדפוסי חיפוש העבודה בין נשים לגברים בתפקידים טכנולוגיים: 47% מהגברים השתמשו בחברות השמה לעומת 36% מהנשים. לעומת זאת, בקרב נשים רואים שימוש נרחב יותר בחיפוש ומציאת עבודה ברשתות חברתיות ובהן פייסבוק, כאשר 56% מהנשים חיפשו משרה דרך פלטפורמה זו, לעומת 38% מהגברים.

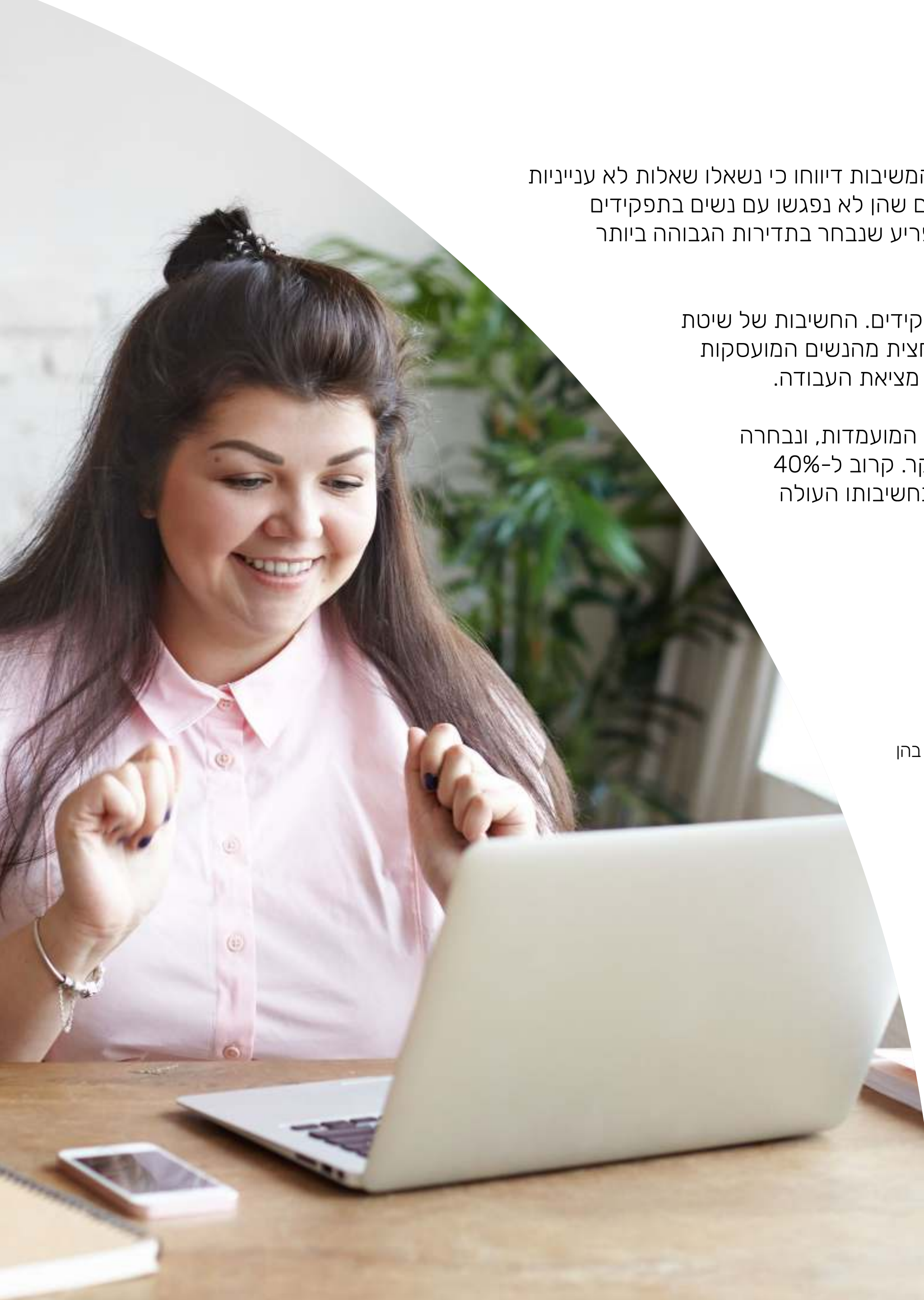
**תרשים 6: ערוצים לחיפוש משרות**  
308 נשים בתפקידים טכנולוגיים שחיפשו עבודה בשנתיים האחרונות



**תרשים 7: כיצד הגעת לארגון בו את מועסקת?**  
617 נשים בתפקידים טכנולוגיים



- פנו אלי מהחברה
- באמצעות חבר-מביא-חבר
- חברת השמה
- אחר
- הגשתי מועמדות למשרה דרך לינקאדאין
- הגשתי מועמדות למשרה שראיתי ברשתות חברתיות
- הגשתי מועמדות למשרה שראיתי באתר החברה
- דרך אתרי דרושים ומשרות כלליים



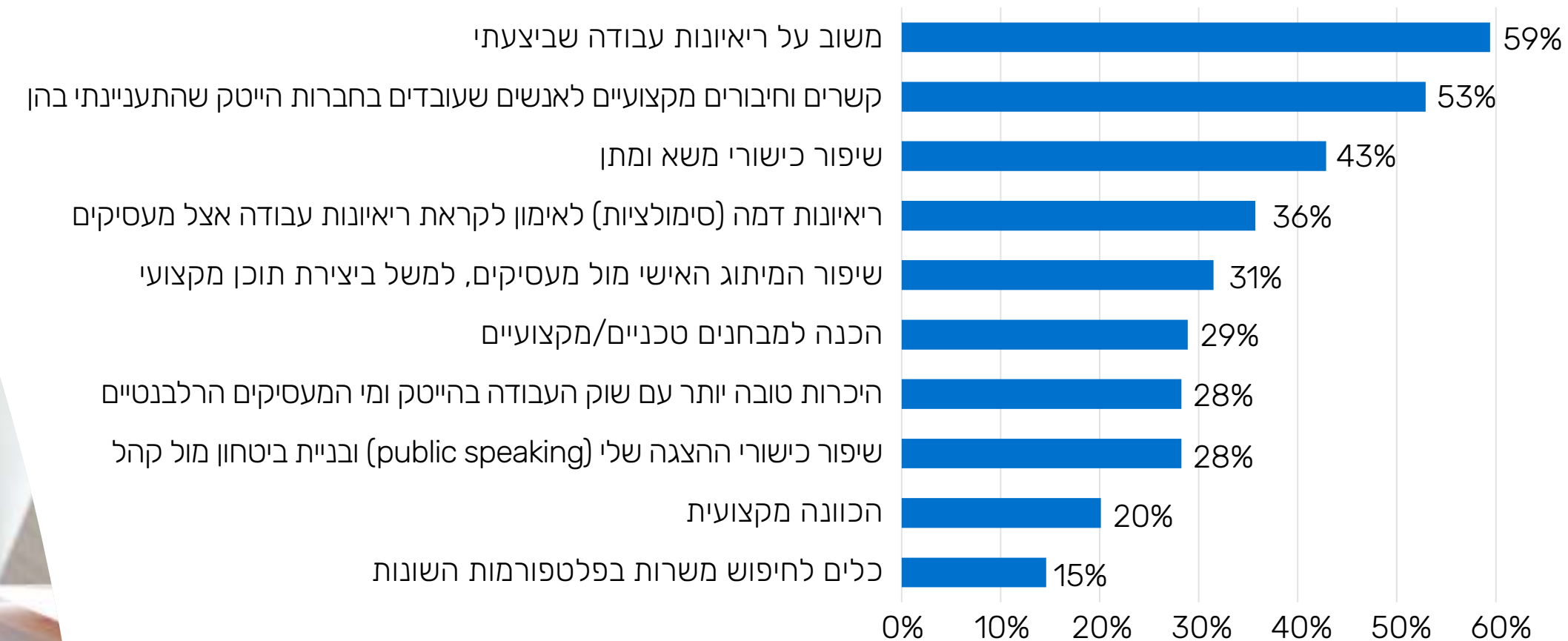
## חסמים בתהליכי גיוס ומיון נשים

בסקר נבחנו הגורמים המפריעים לנשים בהקשרי מגדר בתהליכי גיוס ומיון לחברות הייטק. 21% מהמשיבות דיווחו כי נשאלו שאלות לא ענייניות בנוגע לילדים או לסטטוס הזוגי שלהן במהלך ראיונות עבודה. גורמים נוספים שהפריעו למועמדות הם שהן לא נפגשו עם נשים בתפקידים מקצועיים בתהליך המיון (28%) ושנתקלו במודעות דרושים שנוסחו בשפה גברית (21%). הגורם המפריע שנבחר בתדירות הגבוהה ביותר (30%), היו תנאים שלא עמדו בהלימה לציפיות - יתכן וגורם זה נבחר ללא תלות במגדר.

המשיבות על הסקר ציינו מגוון פעולות שעשויות לתרום להן בתהליכי חיפוש עבודה בהייטק ומיון לתפקידים. החשיבות של שיטת "חבר-מביא-חבר" לגיוס לתפקידים בהייטק קיבלה סימוכין נוסף העולה מתרשים 8, כאשר מעל למחצית מהנשים המועסקות בתפקידים טכנולוגיים דיווחו כי קשרים וחיבורים מקצועיים לעובדי החברה יכולים לסייע להן בתהליך מציאת העבודה.

הפעולה שנבחרה כזו שתסייע ביותר למחפשות העבודה היא קבלת משוב על ראיונות עבודה שביצעו המועמדות, ונבחרה על ידי כ-60% מהמשיבות. זהו גם הגורם המוביל שנבחר על ידי מעל ל-70% מהגברים שהשיבו לסקר. קרוב ל-40% מהמשיבות העידו כי ישנו ערך גם בביצוע ראיון דמה כאימון לקראת ראיונות עבודה. הגורם השלישי בחשיבותו העולה מהסקר הינו שיפור כישורי משא ומתן, בו בחרו מעל ל-40% מהנשים.

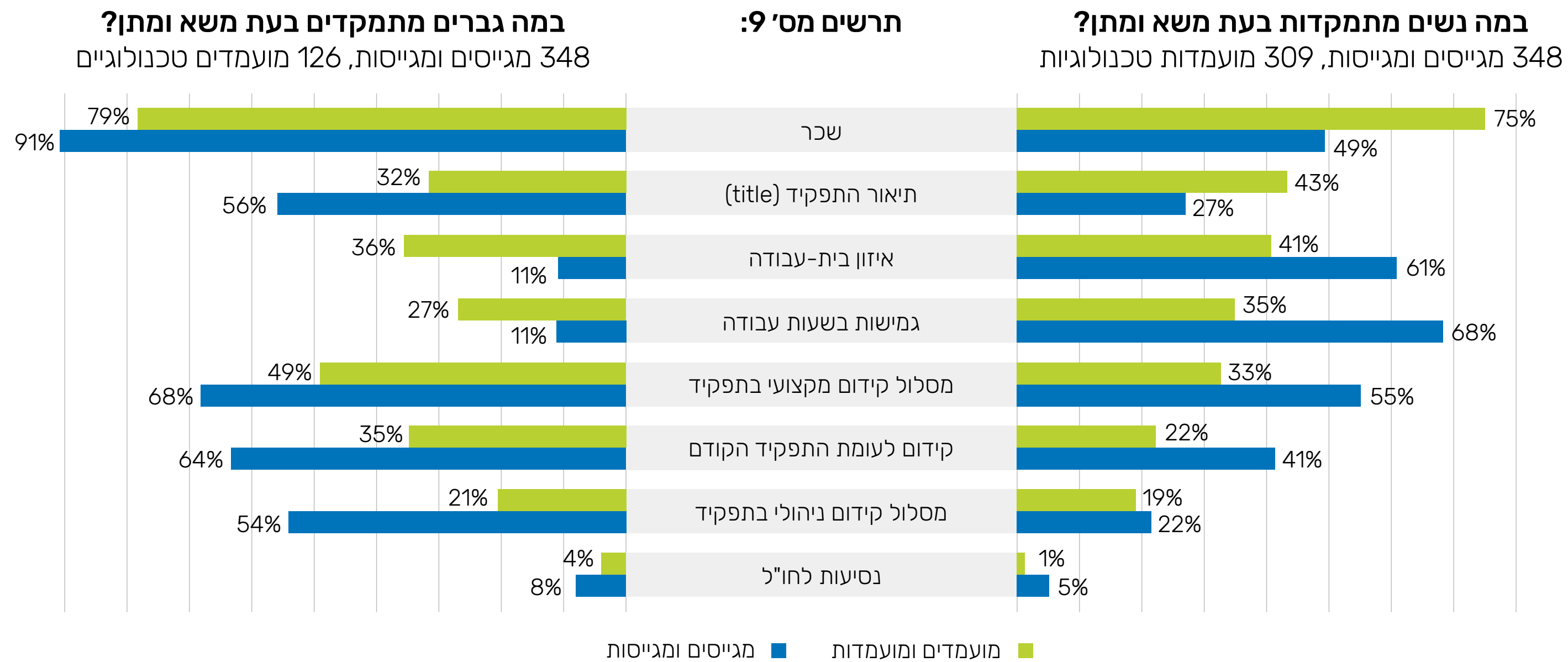
### תרשים 8: מה יכול היה לעזור לך בתהליך חיפוש העבודה והמיון לחברות הייטק? 308 נשים בתפקידים טכנולוגיים שחיפשו עבודה בשנתיים האחרונות



## פערים תפיסתיים בין מועמדות ומעסיקים במו"מ

אחת הסוגיות המרכזיות שעלו בסקר בהקשרים שונים היא חשיבות הכישורים לניהול משא ומתן על ידי נשים - כפתרון שיכול היה להעלות את כלל ייצוג הנשים בהייטק (51% מהמשיבות) או כגורם שיכול לתרום לתהליך החיפוש והמיון לעבודה (43%).

תרשים 9 מצביע על תמונת מצב מורכבת באשר לפערים תפיסתיים בין הנושאים בהן טוענות נשים שהן מתמקדות במהלך המשא ומתן לתפקיד חדש, לבין הנושאים שעליהם דיווחו מנהלים ומנהלות מקצועיים או צוותי משאבי האנוש כי נשים התמקדו בהם. יתרה מכך, השוואה של דיווחי מועמדים גברים ומועמדות נשים בנוגע לנושאים בהם התמקדו במשא ומתן, לעומת תפיסות השותפים והשותפות להליך הגיוס מספקים אינדיקציות לקיומם של פערים הנובעים מהטיות מגדריות.



תקציר מנהלים

תמונת מצב: חסמים ופתרונות

תהליכי גיוס ומיון להייטק

פערים תפיסתיים במו"מ

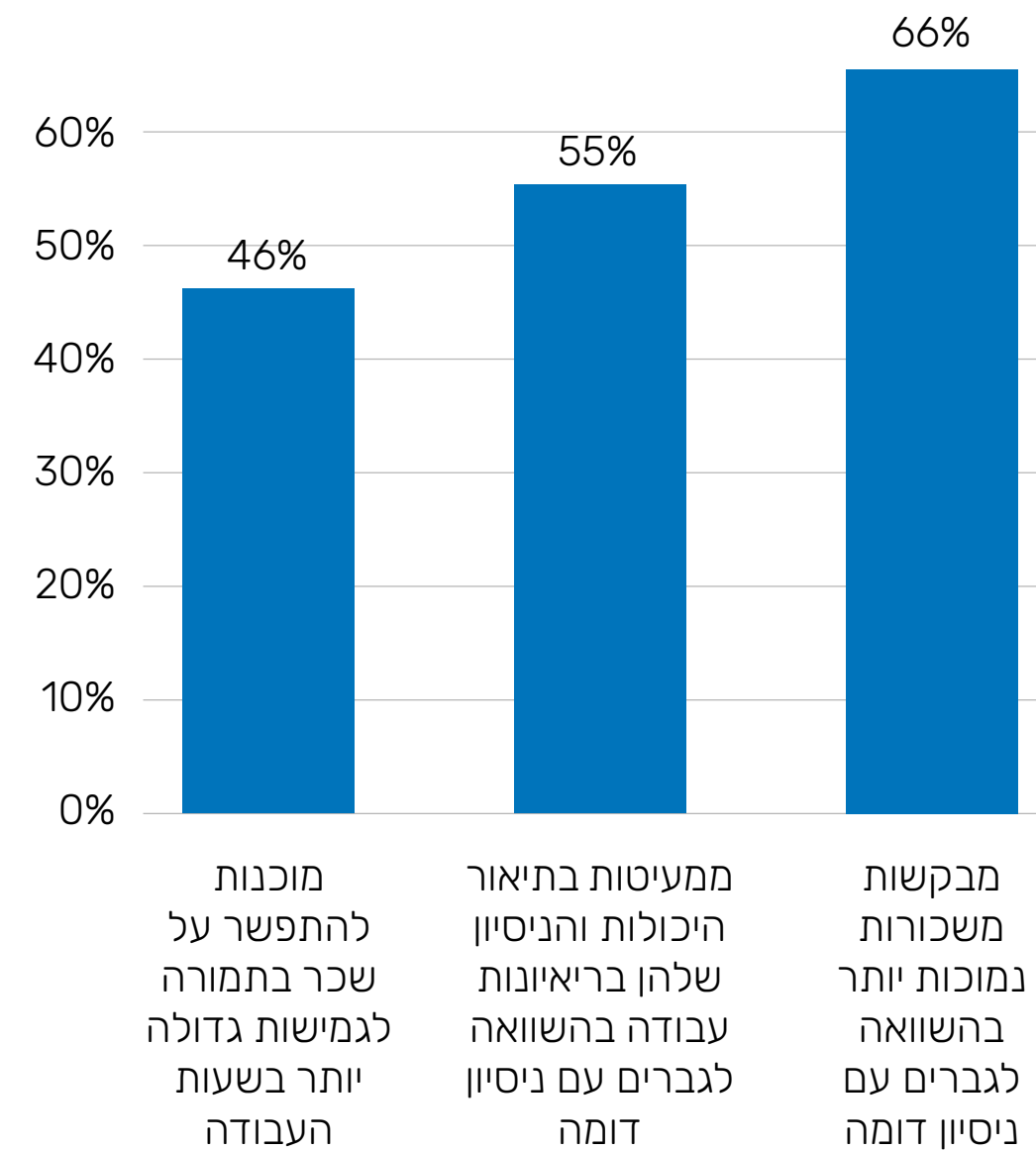
המלצות



אחד התחומים המרכזיים בו בא לידי ביטוי הפער בין תפיסות המועמדים והמועמדות לבין דיווחי צד המעסיקים הוא ההתמקדות בשכר בניהול משא ומתן לפני כניסה לתפקיד חדש. שיעור דומה של מועמדות ומועמדים - 76% ו-79% בהתאמה - מדווחים בסקר על התמקדות בשכר. לעומת זאת, לפי דיווחי מנהלים ומנהלות מקצועיים או צוותי משאבי האנוש, רק 49% מהמועמדות התמקדו בנושא, לעומת 91% מהמועמדים.

תופעה הפוכה קיימת באופן בו נתפסת סוגיית איזון בית-עבודה: 41% מהנשים דיווחו כי הן מתמקדות באיזון בית-עבודה לעומת 36% מהגברים - שיעור דומה יחסית. מועמדות ומועמדים מדווחים בשיעורים דומים יחסית גם על התמקדות בנושא גמישות בשעות העבודה עם 35% ו-27% בהתאמה. עם זאת, בצד הגיוס מדווחים על פערים מהותיים בדרישות בין המגדרים בסוגיות הללו: על פי המעסיקים, 61% מהנשים מתמקדות באיזון בית-עבודה במשא ומתן לעומת 11% בלבד מהגברים, ו-68% מהנשים מתמקדות בגמישות בשעות עבודה לעומת 11% מהגברים. נתוני הסקר, אם כן, מספקים אינדיקציה לפערים תפיסתיים הנובעים מהטיות מגדריות בניהול משא ומתן לפני כניסה לתפקידים בהייטק בין הצד המגייס לצד המועמדים - הן עבור נשים והן עבור גברים. עם זאת, הסקר לא בחן מאיזה צד נובע הפער - ייתכן והוא מגיע מהצד ה"שומע" את הדרישות, אך ייתכן וגם מגיע בחלקו מהצד המתקשר אותן.

### תרשים 9: התנהגות המאפיינת מועמדות ביחס למועמדים 316 מגייסות ומגייסים (משאבי אנוש/מנהלים מקצועיים)



הסקר הצביע על קיומם של פערים תפיסתיים בין צד המועמדים וצד המגייסים בנושאים בהם התמקדו נשים וגברים במו"מ, עם זאת הסקר לא בחן את הסיבות הגורמות לפערים.

תרשים 9 משקף גם כן פערים בתפיסה של מנהלים ומנהלות מקצועיים ומגייסים ביחס להתנהלות המאפיינת מועמדות ומועמדים מולם בתהליכי גיוס לעבודה. לפי הסקר, 46% מהמגייסים טוענים שנשים מוכנות להתפשר על שכר בתמורה לגמישות גדולה יותר בשעות העבודה. יתרה מכך, למרות המשקל המשמעותי שנתנו נשים לשכר בהליך בחירת מעסיק (86% מהמשיבות בחרו בו כשיקול מרכזי בבחירת מעסיק), שני שלישי מהמעסיקים מדווחים כי מניסיונם, נשים נוטות לבקש שכר נמוך יותר בהשוואה לגברים בעל ניסיון ורקע דומה. 55% מהמנהלים והמנהלות המגייסים סבורים שנשים ממעיטות בתיאור היכולות והניסיון שלהן בריאיונות עבודה בהשוואה לגברים בעלי ניסיון דומה.

תקציר מנהלים

תמונת מצב: חסמים ופתרונות

תהליכי גיוס ומיון להייטק

פערים תפיסתיים במו"מ




המלצות

- תקציר מנהלים 
- תמונת מצב: חסמים ופתרונות 
- תהליכי גיוס ומיון להייטק 
- פערים תפיסתיים במו"מ 
- המלצות 



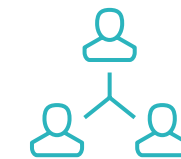
## המלצות

**פתרונות להגדלת תעסוקת נשים בהייטק** 

### המלצות למעסיקים


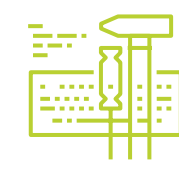

-  השתתפות ותמיכה בתוכניות לחשיפת נשים לקריירה בהייטק מגיל צעיר, לצורך הגדלת כמות המועמדות הפוטנציאליות לעבודה בתחום.
-  זיהוי החסמים הארגוניים ויצירת פתרונות מותאמים המעודדים את הגדלת ייצוג הנשים (למשל: תמיכה באיזון בין עבודה ובית ודגש על גמישות בשעות העבודה).
-  בניית עתודה ניהולית של נשים וקידומן לתפקידי ניהול שייצרו גם מודלים לחיקוי עבור נשים אחרות בארגון.

### המלצות לעובדות ומועמדות




-  תיאום ציפיות עם המעסיק לגבי סדרי העדיפויות האישיים (למשל: שיקוף חשיבות עבודה מהבית, וגמישות בשעות העבודה).
-  הצטרפות למעגלים בהם ניתן להתייעץ על תהליכי עבודה ודילמות מקצועיות המשפיעות על דילמות אישיות, בהם ילמדו פרקטיקות קיימות ותתקבל תמיכה מקצועית.
-  השתתפות ועידוד תשתיות נטוורקינג.

**תהליכי גיוס ומיון לעבודה בהייטק** 

### המלצות למעסיקים



-  חיפוש מועמדות ברשתות החברתיות שם נשים מחפשות עבודה בשיעורים גבוהים בהשוואה לגברים וניסוח מודעות דרושים עם פנייה המותאמת לנשים.
-  שילוב נשים בתפקידים טכנולוגיים בתהליכי המיון כך שמועמדת תפגוש גם נשים בתהליך שיהיו מעורבות בקבלת ההחלטות.
-  מתן משוב למועמדות על ראיונות עבודה שהן לא עברו וביצוע ראיונות דמה במסגרת פעילויות אחרות תאגידית להגדלת תעסוקת נשים בתעשייה.

### המלצות לעובדות ומועמדות



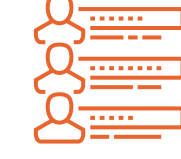
-  שימוש במגוון ערוצים לחיפוש משרות, כולל פניה לחברות השמה בהן נשים עושות שימוש מועט יחסית לגברים.
-  השקעה בפיתוח רשת מקצועית (נטוורקינג) המאפשרת זיהוי הזדמנויות העסקה ומהווה ערוץ כניסה יעיל לעבודה בחברות הייטק.
-  קיום ראיונות דמה (סימולציות) כהכנה לראיונות עבודה עם מכרים ועמיתים מהתעשייה.

**פערים תפיסתיים בין מועמדות ומעסיקים במו"מ** 

### המלצות למעסיקים

-  קיום הכשרות לשותפים ושותפות בתהליכי הגיוס, בדגש על מנהלים מגייסים, בנושא הטיות מגדריות כדי להגביר את המודעות לפערים תפיסתיים המתקיימים בניהול משא ומתן.
-  בדיקה שנתית של פערי שכר, קידומים ועמידה ביעדי גיוס נשים וקבלת משוב מעובדות הארגון שעברו את התהליך בתהליך הגיוס שלהן לחברה.

### המלצות לעובדות ומועמדות

-  רכישת כלים ושיפור מיומנויות ניהול משא ומתן להגברת תחושת הביטחון ולהדגשת המסרים החשובים עבורן.
-  תרגול ניהול משא ומתן במסגרת סימולציות כדי לשפר את המוכנות של נשים לצעד הכנה למבחנים המקצועיים.
-  התייעצות עם קולגות מהתחום לפני ניהול מו"מ לבירור טווחי השכר והתנאים המקובלים.

לפרטים נוספים היכנסו לאתר: [www.suvelocity.org](http://www.suvelocity.org) - Scale-Up Velocity \\\ אישה בהייטק - [www.womanintech.net](http://www.womanintech.net)