

29.01.2023

**מפגש האיגוד הישראלי לתעשיות מתקדמות (IATI) בנושא
הגברת וחיזוק תעסוקת ההייטק בחברה הערבית**

רקע

האיגוד הישראלי לתעשיות מתקדמות (IATI) חרט על דגלו את קידום ההון האנושי בהייטק ושילוב מגוון אוכלוסיות בחברה הישראלית. לאחרונה, האיגוד ערך מפגש ראשון מסוגו, בשיתוף עיריית תל אביב-יפו, בין מנהלים בכירים בתעשיית ההייטק לבין עובדים מקרב החברה הערבית. זאת, במטרה לקיים שיח פתוח על תהליכים, קשיים, אתגרים ופערים, על מנת לקדם את שילוב האוכלוסייה הערבית בתעשיות ההייטק ומדעי החיים. את המפגש קיים האיגוד כחלק מהתוכנית האסטרטגית השנתית של ועדת גיוון והכללה של IATI, בהובלת נטלי קרמר מנכ"לית AT&T ישראל וסגנית נשיא גלובלית.

במסגרת המפגש, התקיים פאנל בכירים בהשתתפות: רולא בשארת, סמנכ"לית רכש ואסטרטגיה General Motors; אפרת רפפורט, מנכ"לית Salesforce ישראל; תאיר איפרגן מנכ"לית זרוע העבודה, ופאדי אלוברא מנכ"ל ומייסד Talenteam. בנוסף קיימנו את שולחנות עגולים אינטימיים כדי לאפשר שיח עמוק ולהגיע לפתרונות קונקרטיים ופרקטיים. את השולחנות העגולים הובילו בכירים בתעשייה ובניהם רונית לבבי Google, נגיב חורי Cadence, עידן טנדלר Place.II, חאלד זועבי Philips והנס שקור, יזם חברתי וטכנולוגי.

להלן סיכום המפגש:

איך מעסיקים יותר עובדים מהחברה הערבית?

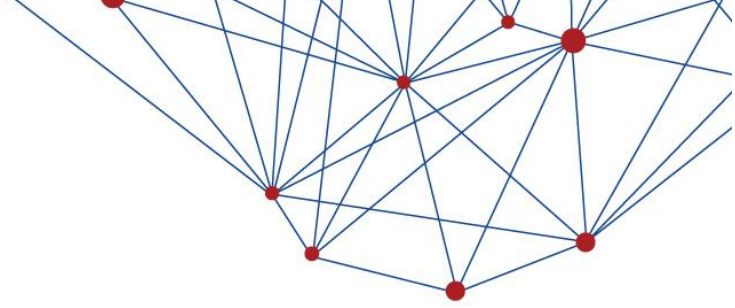
עובדים מהחברה הערבית:

- לקיים מפגש Arab Tech של כל העובדים מהחברה הערבית
- להקים קהילה של העובדים מהחברה הערבית בה עובדים יוכלו להכיר עובדים אחרים ולמצוא מנטורים
- לעודד את המועמדים להיות יותר פרואקטיבים, ליצור קשרים, להעז

מעסיקים

- להגדיר יעדי גיוס של עובדים מהחברה הערבית ולעמוד בהם
- לפנות פרואקטיבית לגופים שעוסקים בהשמה של עובדים ערבים (מידע אודות הגופים קיים באתר הגיוון וההכללה של IATI - <https://diversity.iati.co.il/>)
- להשתתף בכנסים רלוונטים, לעבוד מול מרכזי הקריירה באקדמיה
- פרסום תיאור משרה בערבית, או אפילו רק כותרת בערבית כדי לשדר מסר לעובדים שהם רצויים (באותו אופן שבו מפרסמים משרה בלשון נקבה)
- להכין תיאור של החברה בערבית (או סרטון)
- לתת לעובדים ערבים להציג את החברה
- להגדיר ספונסר עסקי שיתמוך בגיוון
- לא להראות למראיינים את השם של המועמד או את מקום המגורים





- פרסום שלטי חוצות ביישובים ערבים (מעבר לעזרה בגיוס בטווח קצר, שלטים כאלו גם כדי יעודדו צעירים ללמוד מקצועות טכנולוגיים)
- להגיע לתיכונים הערבים ערבים כדי לעודד צעירים ללמוד מקצועות טכנולוגיים
- לשנות את האופן שבו מראיינים כדי שהמועמדים הערבים ירגישו יותר בנוח, לשאול אותם שאלות כדי להכיר אותם יותר טוב ואת הסביבה שלהם. להבין מה אפשר לשאול צעירים ערבים שיעיד על הצטיינות (כמו ששואלים מועמדים יהודים על השירות הצבאי)
- לבקש ממראיין שפסל מועמד ערבי לתת הסבר מנומק ומפורט על סיבת הפסילה
- להכיר באוניברסיטאות לא ישראליות
- יצירת מסה קריטית של עובדים ערבים בחברות שאחריה הגיוס יהיה הרבה יותר קל
- לפתוח סניפים בפריפריה שיהיו יותר קרובים ליישובים ערבים

חברות השמה/עמותות

- לעודד שיתופי פעולה בין הגופים השונים
- להוסיף עוד פתרונות לעובדים ערבים במרכז

מדיניות ממשלה

- השקעה בחינוך בתיכונים ועידוד תלמידים ללמוד מקצועות טכנולוגיים. קביעת יעדים אישיים למנהלים
- למספר התלמידים הלומדים מקצועות טכנולוגיים
- מתן תמריצים לחברות לפתוח סניפים בפריפריה
- מתן תמריצים לחברות להעסקת עובדים ערבים
- הקמת שטחי עבודה שיתופיים על ידי רשויות ערביות
- שיפור תשתיות האינטרנט ביישובים ערבים
- שיפור תשתיות התחבורה מיישובים ערבים למרכז
- התאמה טובה יותר של הפסיכומטרי לצעירים ערבים

איך עוזרים לעובדים בחברה הערבית להתקדם ולהתפתח בחברות?

בנוסף לצעדים שתוארו בסעיף הקודם שיעזרו גם לקידום העובדים הערבים.

טאלנטים

לחפש אקטיבית מנטורים מהחברה הערבית מתוך הארגון או מחוצה לו.

מעסיקים

הכשרות ומנטורינג לעובדים מנוסים עם פוטנציאל.

חברות השמה/עמותות

מתן הכשרות ומנטורינג לעובדים מנוסים

לפרטים נוספים:

נטלי קרמר מובילת ועדת גיוון והכללה IATI nataly.kremer@intl.att.com

ליאת סוקול מנהלת פיתוח וקשרי תעשייה IATI leeat@iati.co.il

