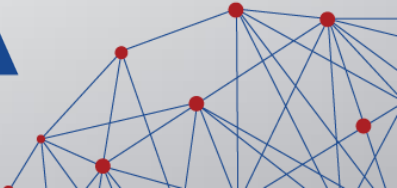


➤ *Connecting Israel's Tech Ecosystem*

Israel's Umbrella Organization
for the High Tech & Life Science Industries

IATI HR GLOBAL WG: סקר בנושא חסמים בפני
שילוב נשים בתפקידים טכנולוגיים
1 במאי 2022



IATI Members Landscape



High-Tech Multi Nationals

Micro Focus, IBM, Marvell, SAP, Broadcom, NVIDIA, Zeiss, Palo Alto, GM, eBay, Intel, Mercedes, Google, Cisco, Matific, Philips, PayPal, Microsoft Israel R&D Center, AWS, ARM, Cisco, Autodesk, ST, Meta, Bosch, Red Hat, GE Digital, Motorola Solutions, Emerson, LivePerson, Nokia, AT&T, Pendo, Stratasys, NuvoTon, Intuit, Cadence, Western Digital, Advanced Energy, Siemens, Samsung, Applied Materials, SOMPO Digital Lab, KLA, Corning, Dell Technologies, Toganet@orks

Life Science, Health & Food/Ag Tech

Puristem, tytoCare, Twist, BTG, Teva, Merck, Medtronic, GE Healthcare, Galmed, ThermoFisher Scientific, Compugen, Novartis, AgriScout, Canfitte, MeMed, Aleph Farms, Anai, NDrip, NeuroDerm, EarlySense, BeamMed, Sanolla, BiodVox, MedAware, Qagrint, Johnson & Johnson, L'Oréal, eyecontrol, Prisma Photonics, Lonza, Va, IceCure, Change Healthcare, KAMADA, CareCulture, Exadigo, Medison, Kadimastem, Greeneye, Innovopro, BrainQ, Rg, Dream, Biolight, 89bic

Academia, Hospitals & Tech Transfer

Weizmann Institute of Science, Yeda, Migal, ARIEL, Tel Aviv University, Carmel, Alon, NTAION, Birad, KSM, Hit

Israeli Growth, Unicorns & Enterprises

IronSource, Check Point, CyberArk, Fiverr, Etoro, Amdocs, Paveoneer, AppsFlyer, Tailor Brands, Mellanox Technologies, Valens, Carbyne, Electreon, IncREDiBUILD, Cyber, Blender, AssuredLadies, Matrix, Halo

Services

Yigal Arnon & Co., PwC, Herzog, HFCO, KPMG, F&B & Co., Kan-Tor & Acco, KamalTech, Gross, Raveh Haber, Discount Tech, Sullivan, GFLI, EY, SIBOLET, RACHIP, Ehrlich Group, Deloitte, S.Horowitz & Co., TaylorWessing, Poalim HI-TECH, Intesa, Sanbiolo, Ethosia, PowerLink, Infinity Labs, Excellence ESOP, Latham & Watkins, EisnerAmper, EB&CO, Leumi Tech, Akin Gump, Goldfarb Seligman, Jolt, RhoGlobal, Sphre, Covington

Selected IATI Members

VC & Investment Funds

eMoon, 83North, IOD, JVP, Pitango, Vicia Ventures, Blackstone, Lightspeed, Aleph, Vintage, Tw Partners, Entree Capital, NFX, Stage One, Vertex, Magenta, Hamilton Lane, NextGear Ventures, OurCrowd, RedDot, Crescendo, F2, BV, Shavit, Bridges, Catalyst, RhoGlobal, Joy Ventures, Qumra, Pontifax, Medison Ventures, JAL, ION, Frstme, Bosch, SOMV, Alive, YL Ventures, MobilTech, PeakBridge, isf, Canaan, Eron Ventures, TAL, IS, Hanac, Team8, 12 Angels, BRM, Blumberg Capital, NFX Bio, Israel Biotech Fund, Takwin, SmartGen, Rhodium, 2B Angels, LionBird, AVIV

Incubators

Sanara Ventures, eHealth Ventures, InNegev, Trendlines, VLX, Rainbow Medical, FutuRx, The Kitchen, NGT, MindUP, AION, Capital Nature, Negev Tech

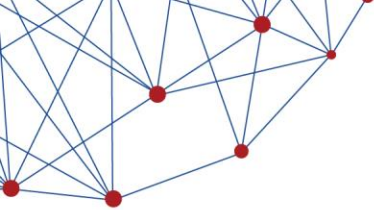
IATI HR Global WorkGroup



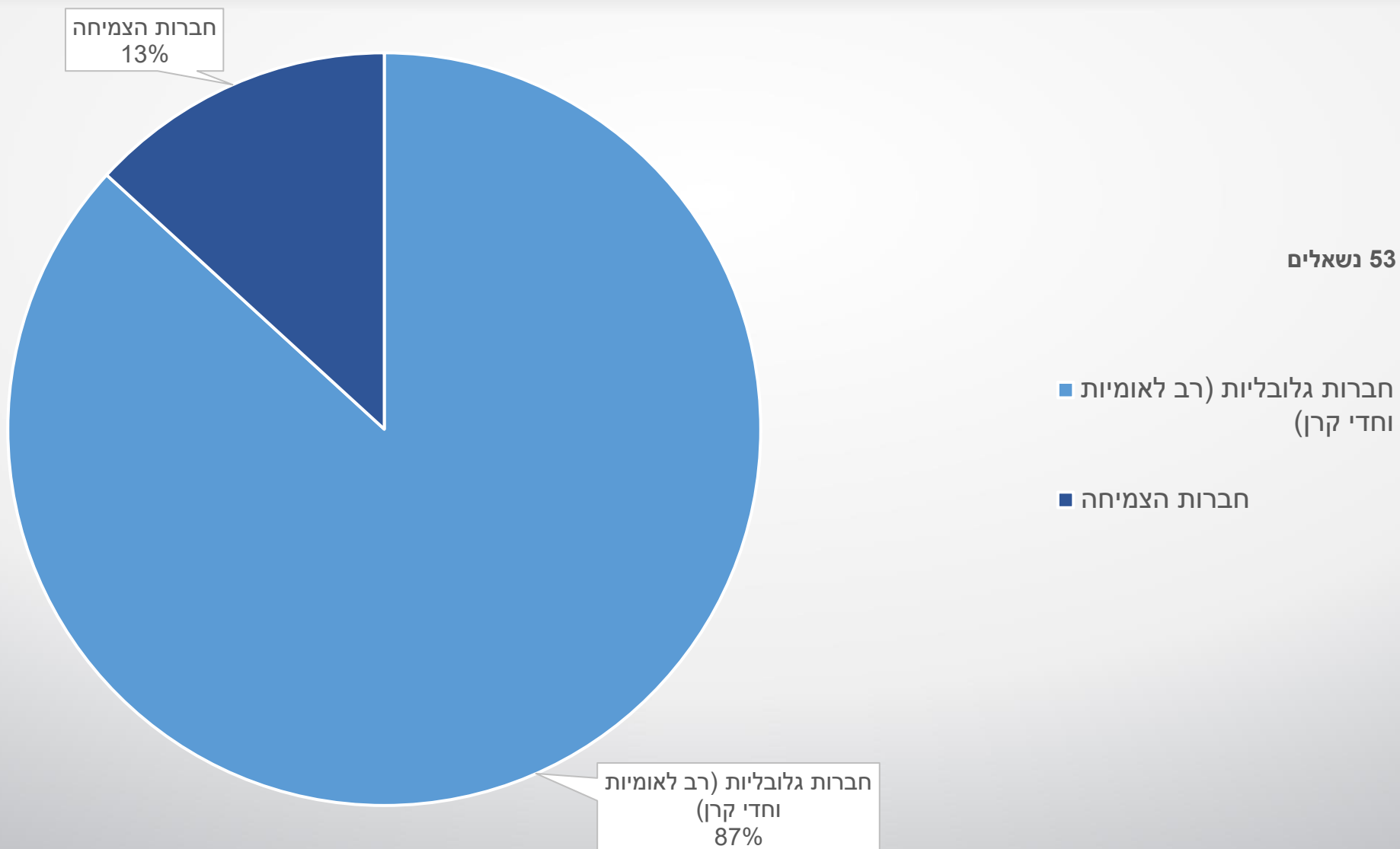
Connecting Israel's Tech Ecosystem

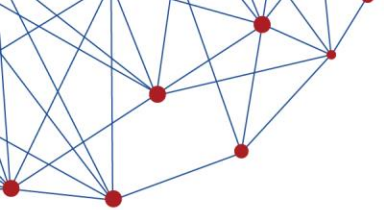
IATI HR Global WorkGroup



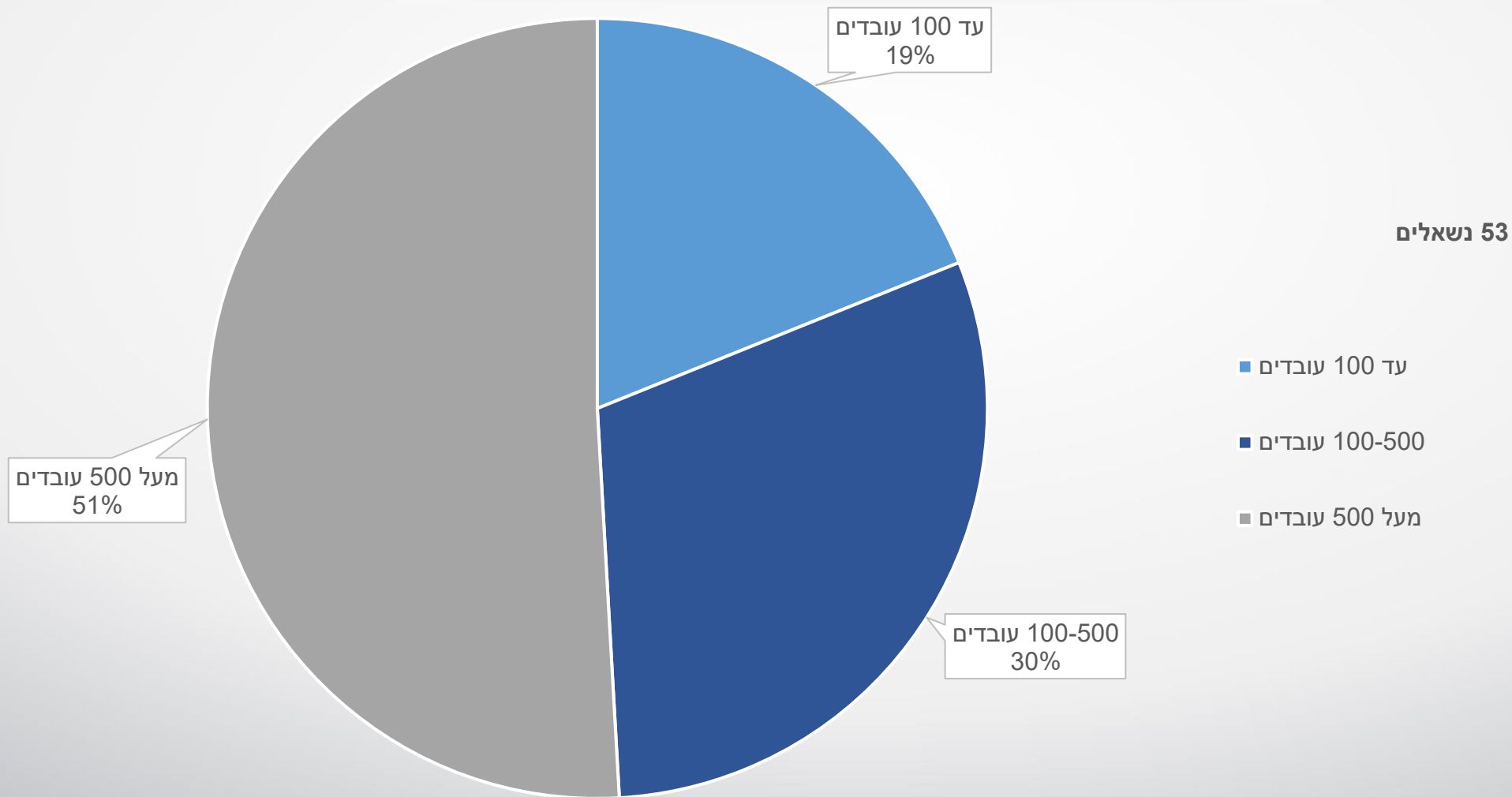


איזה מבין התיאורים הבאים מאפיין את החברה שלך בצורה המיטבית?

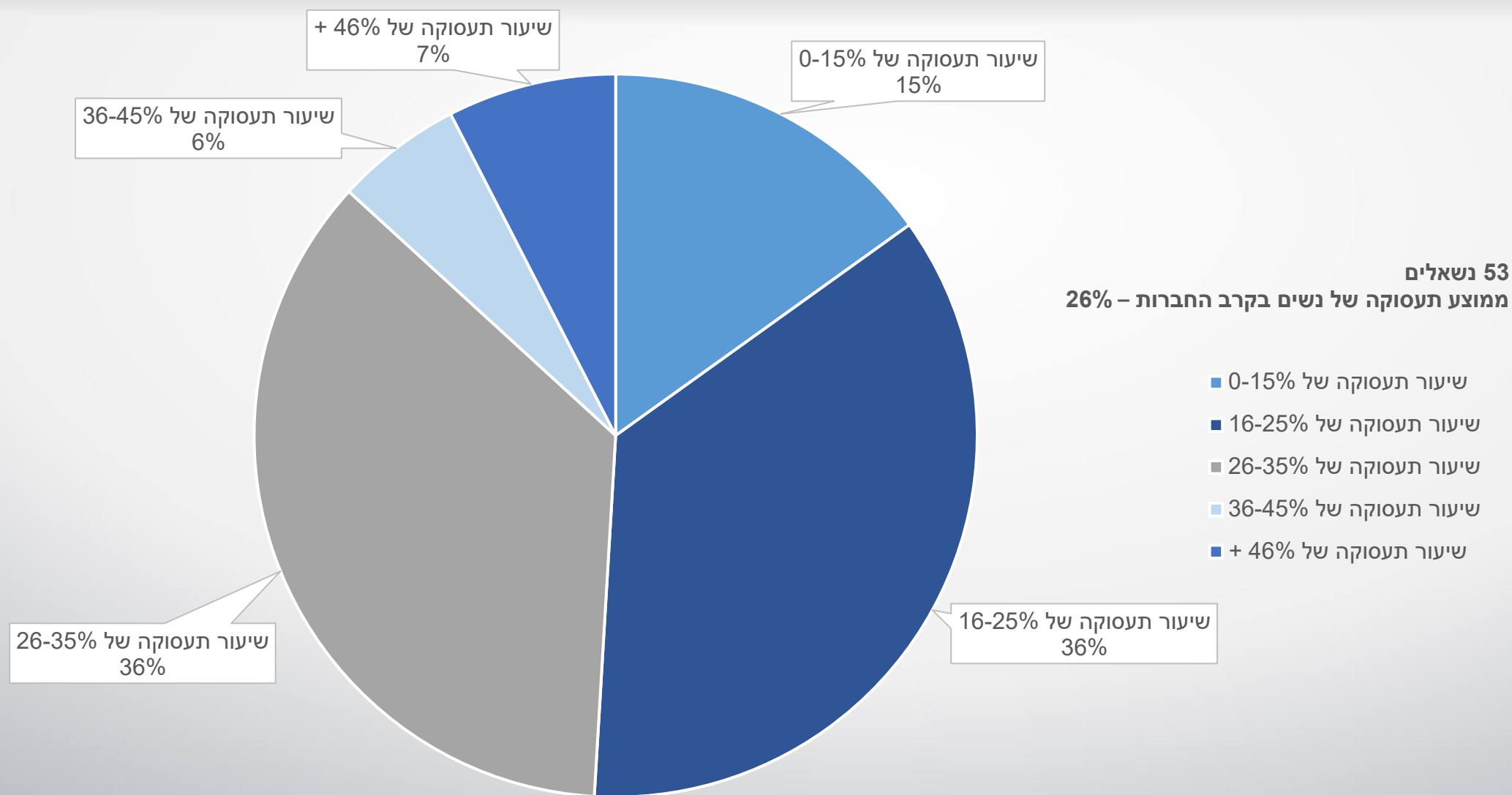


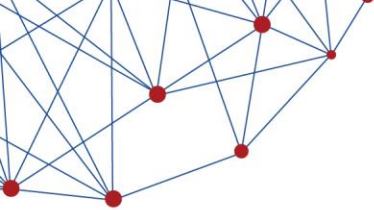


מה גודל החברה?



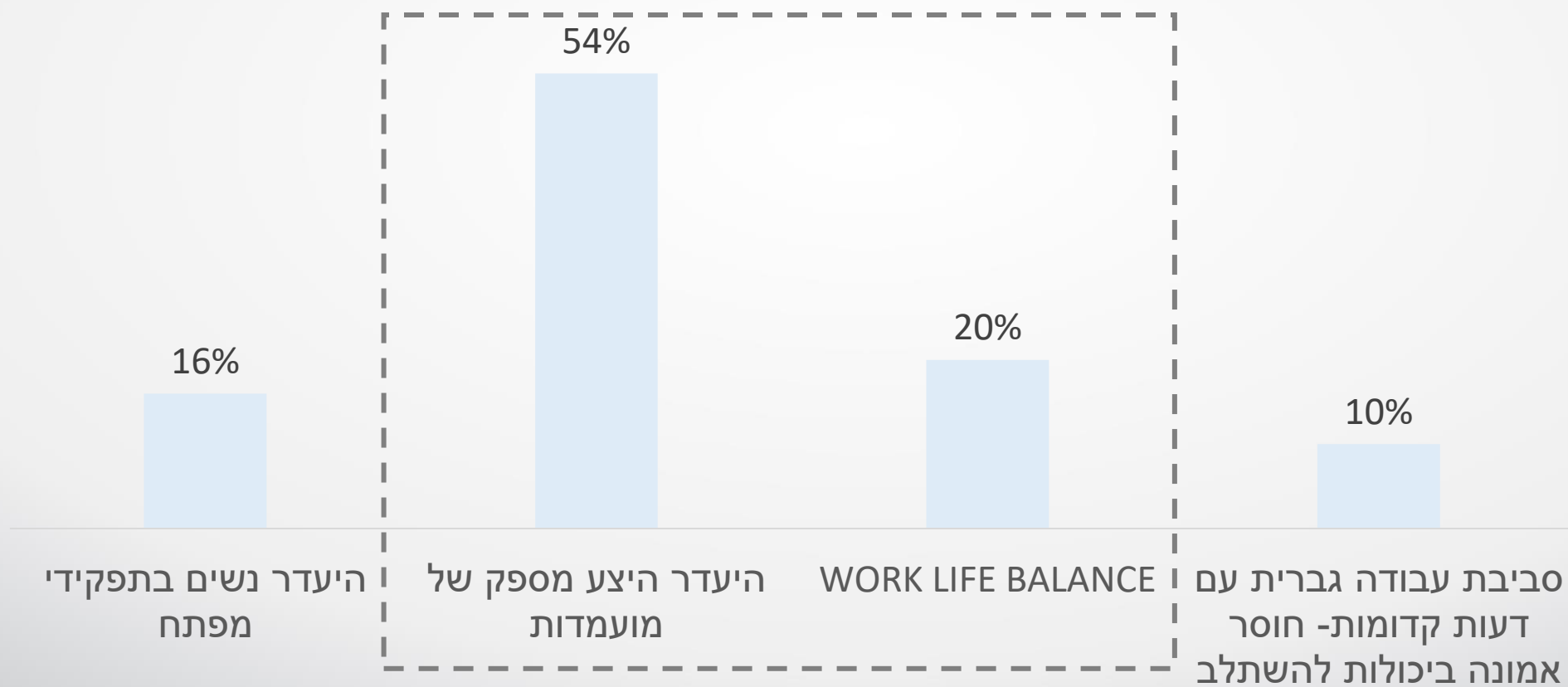
מה שיעור העסקת הנשים בתפקידים טכנולוגיים בחברה?





מהם שלושת החסמים המרכזיים להגדלת השתלבות נשים בתפקידים אלו בחברה?

חסמים מרכזיים להשתלבות נשים

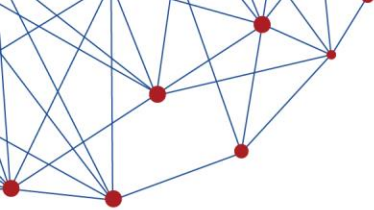


מהם שלושת החסמים המרכזיים להגדלת השתלבות נשים בתפקידים אלו בחברה - פירוט התשובות

- ❖ היצע המועמדות בתחום, ללא מספיק נסיון, דעות קדומות
- ❖ היצע של מהנדסות אלקטרוניקה
- ❖ Work life balance, experience, motivation
- ❖ עולם ההיטק עדיין מקוטלג ומופנה לבנים / גברים (פרסומים סטייל גברים היחידות טכנולוגיות תמונות של גברים, כנסים עם רוב גברי. סביבת עבודה ידידותית לנשים.
- ❖ היצע של מועמדות
- ❖ מציאת טאלנט
- ❖ מיעוט מועמדות, בעיקר בחומרה
- ❖ כמות הנשים הקטנה בפקולטאות להנדסה, המוניטין של החברה ככזו שיש בה עומס עבודה רב.
- ❖ none
- ❖ עבור נשים צעירות, מוטיבציה להשקיע יתר שעות ומאמץ הנדרשים בתפקידים ניהוליים
- ❖ היצע של מועמדות
- ❖ היצע של מועמדות, אין חסם אחר
- ❖ אין מספיק נשעם מועמדות מראש
- ❖ אין מספיק נשים בפייפליין
- ❖ בעיקר היצע הנשים הלא גבוה מבין מסיימי אוניברסיטאות. בתפקידי חומרה זה בולט אף יותר מתוכנה
- ❖ אין חסמים
- ❖ מספר הנשים שיש להם ידע בתחומים אלו באוכלוסיה
- ❖ בעיקר היצע של מועמדות
- ❖ פחות נשים בתחום
- ❖ אין חסמים. היצע הנשים בתחום הטכנולוגי נמוך
- ❖ מיעוט קורות חיים של נשים
- ❖ מיעוט מועמדים, העדפת נשים לחברות ענק, תחלופה איטית של נשים בין עבודות
- ❖ נסיון טכני
- ❖ לא קיימים חסמים, חסרות כן מנהלות בכירות בתחומי הכימיה והחומרים.
- ❖ פול מועמדות קטן יותר

מהם שלושת החסמים המרכזיים להגדלת השתלבות נשים בתפקידים אלו בחברה – פירוט התשובות

- ❖ 1. זמינות בשוק העבודה של נשים שלמדו מקצועות טכנולוגיים באקדמיה. 2. אחוזים נמוכים יותר של נשים בדרגות בכירות והנהלה, פחות role model בכירות. 3. איזון בית-עבודה, עבודה בהיי-טק דורשת שעות רבות ויתכן וזה עדין חסם שקיים.
- ❖ היצע. היצע. היצע
- ❖ אין חסמים, נשים וגברים מקבלים הזדמנות שווה, אחוז המנהלות בהנהלה בכירה הוא כמעט 50%, נשים מתקדמות ומתקבלות לעבודה ללא קשר למגדר
- ❖ אין מספיק טאלנט בשוק צורך ב טאלנט עם ניסיון
- ❖ היצע של נשים עם יכולות רלוונטיות
- ❖ מיעוט נשים הלומדות במקצועות טכנולוגיים (מעט היצע)
- ❖ בעיקר חוסר בהיצע קושי להגיע לאוכלוסיות היעד
- ❖ אין מספיק נשים שלומדות טכנולוגיה אז אין כמעט מועמדות,
- ❖ מספר מועמדות נמוך כבר בתהליכי הגיוס, מיעוט תקנים, שאיפות קידום נמוכות יותר
- ❖ היצע מהנדסות
- ❖ היצע של נשים בשוק העבודה
- ❖ היעדר מועמדות למשרות של הנדסה
- ❖ כמות הסטודנטיות במקצועות הריאליים, איזון בית עבודה, חזרה מחופשת לידה
- ❖ Availability of talent, high selection bar, work pressures
- ❖ פוטנציאל מתאים מהאקדמיה במיוחד בתחום החומרה, רצון של נשים להצטרף לחברה לתפקידי הובלה דורשניים
- ❖ Perception- women think that they have no chance to get accepted and that they won't have Work-Life balance 2. Not enough 1 senior pipeline
- ❖ לשמחתי, אין אצלינו חסמים כאלו. כלל העובדים / מרואיינים נמדדים אך ורק על סמך יכולות. למעשה, גם בדרג ההנהלה הבכירה (כולל המנכל"ית) ישנם כ-35% מנהיגות ומנהלות.
- ❖ מספר בוגרות בתחומי הנדסה ומהנדסות בשוק באופן כללי
- ❖ WLB
- ❖ שעות עבודה מרובות/תחושת חוסר מסוגלות/ביקורתיות יותר
- ❖ מיעוט מועמדות
- ❖ אין חסם ברור פרט למעבר של בחינות מקצועיות, ואין פה אפלייה נשמח לקבל עוד, יש בעיה עם אחוז הנשים בכללי שפונות (אולי בגלל תחום העיסוק של החברה - תקשורת וחומרה) בתעשייה ככלל
- ❖ אין מספיק מועמדות
- ❖ היצע. היצע. היצע.



האם פועלים בחברה שלכם להגדלת שיעור הנשים במקצועות הטכנולוגיים? מה הם המהלכים המרכזיים שמקודמים/ מתוכננים להגדלת שיעור הנשים אצלכם בחברה?



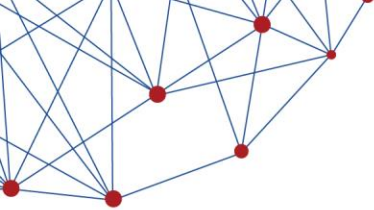
האם פועלים בחברה שלכם להגדלת שיעור הנשים במקצועות הטכנולוגים? מה הם המהלכים המרכזיים שמקודמים/ מתוכננים להגדלת שיעור הנשים אצלכם בחברה? פירוט התשובות

- ❖ כן פועלים. מתן עדיפות מתקנת למועמדות
- ❖ כן, מנסים לגייס יותר סטודנטיות מאשר סטודנטים, הדרכות למנהלים להגברת מודעות, בדיקות שכר לוודא שנשים אינן מופלות לרעה
- ❖ חברה מביאה חברה, חופשות לידה ארוכות ושמירת התפקיד,
- ❖ שימוש בשפה שלשון נקבה, השתתפות בכנסים עם רוב נשי, מעורבות בקבוצות כמו she codes, נשים בהייטק. שליחה של נשים לכנסים להרצות. להראות שיש סביבה נשית בחברה.
- ❖ כן, פרסומים ייעודיים, שתפים עם עמותות רלוונטיות, קמפיינים פנים ארגוניים
- ❖ כן
- ❖ כן, בעיקר מיקוד על גיוס נשים. אולם בהעדר מועמדות מתאימות. קשה לשנות את התמונה
- ❖ כן. מבצעים סורסינג עבור נשים, פרויקטים בשיתוף פעולה עם ארגונים חיצוניים, לאחרונה גייסנו פונקציית גיוון תעסוקתי לצוות משאבי האנוש, ישנם כלי מעקב אחר כמות הנשים בחברה הנגישים למנהליה (העלאת המודעות).
- ❖ not applicable
- ❖ כמרכז פיתוח שבראשו עומדת אישה יש לנשים דוגמה אישית מול הענים מה שמעודד נשים להישאר ולהתקדם. מעבר לכך יש גמישות מלאה בעבודה מבית /משרד, וכן בשעות העבודה בשבוע. אפשרות להאריך חלד. לכל תפקיד חדש יש התייחסות עניינית, מהנדסות משתתפות כמעט בכל תהליך ראיון. יש מגוון של נשים צעירות ומבוגרות דתיות וליברליות כך שיש פתיחות וגיוון.
- ❖ לא
- ❖ פוקוס משמעותי על גיוס נשים כולל יעדים להנהלה ומש"א, גיוס חרדיות ג'וניוריות למרכז הפיתוח
- ❖ כן. קורסים ספציפיים מעורבות קהילתית משלב הלימודים והתיכון. פורומים לנשים בתוך החברה לעודד נשים להביא נשים.
- ❖ עבודה מול עמותות, חיזוק חברה מביאה חברה
- ❖ עובדים בעיקר החוצה עם הקהילה לעידוד נערות/נשים צעירות לבחור בלימודים טכנולוגיים. מבחינת גיוס אנחנו מגייסים מי שטוב ומעוניין. גם כך קשה לגייס בימים אלו.
- ❖ עובדים גם עם עמותות לקידום העסקת חרדיות.
- ❖ יש תוכנית סדורה
- ❖ כן. עבודה על הפיילין, עבודה עם סטודנטיות, נערות בכדי להנגיש להן סביבת הייטק בכל מיני מגזרים שאנו מאמינים שיש בהם פוטנציאל. קיום בוט קמפ רלוונטי לאוכלוסית נשים חרדיות
- ❖ כן בהחלט, ראשית אנחנו ופועלים בשלב הראיונות בהעדפה מתקנת, מאפשרים שעות עבודה נוחות ואיזון בית עבודה פתחנו bootcamp עם רוב נשי למקצועות ההנדסה הנדרשים
- ❖ ניסיון לגייס נשים ככל שיש מועמדות מתאימות, תנאים נפלאים לנשים (חופשת הורות מוגדלת, גמישות בשעות בעבודה), הדרכות ומודעות רבה ל Diversity & Inclusion
- ❖ כן, שמים דגש יותר על גיוס נשים, קידום. ישלנו מחלקה בחברה שכול כולה עוסקת ב DEI ומפוקסת בין השאר על פעולות לקידום נשים בחברה



האם פועלים בחברה שלכם להגדלת שיעור הנשים במקצועות הטכנולוגים? מה הם המהלכים המרכזיים שמקודמים/ מתוכננים להגדלת שיעור הנשים אצלכם בחברה? פירוט התשובות

- ❖ 1. שיקוף הדאטא בכל התהליכים (קידומים, העלאות שכר, 2. (succession) הבקרה ותיקון שהחברה יוזמת להשוואת שכר 3. קבוצות להעצמה נשית
- ❖ כן באמצעות העסקת נשים מהמגזר החרדי
- ❖ כן, מכוונים למועמדות ונותנים תנאים מיטיבים מבחינת גמישות וכו'. אין הרבה גיוסים אז אין תכנון מהלכים
- ❖ פיתוח מסלולי קריירה והעשרה לנשים, טארגט גיוס שנתי.
- ❖ לא קיימים מהלכים מתוכננים. כן תשומת לב ומכוונת גבוהה לנושא
- ❖ מדגישים גמישות ומודל הייבריד
- ❖ בעולמות הגיוס - פניה לנשים בפרסומים, נשים מראיינות כשיש אישה מתראיינת, לכל משרה לפחות אישה אחת מרואינת. מעבר לזה, תוכניות פיתוח מקצועי לנשים בדרגות שונות, קהילת נשים גדולה שעוסקת בנטוורקינג ומנטורינג, הסתכלות שוויונית בהתהליכי קידום ושכר
- ❖ כן. קורסים שוטפים למניעת הטיה מגדרית בראיונות. מעקב שוטף אחר אחוז הנשים בכל הדרגים. יעדים לכמות מועמדות נשים במשרות סטודנט בכדי להגדיל את מספר הנשים שנכנסות לשוק
- ❖ כיוון שאין צורך אין פעולות בנושא
- ❖ כן
- ❖ איתור ממוקד, משרות ג'וניורים, מדיניות גמישה והכללה
- ❖ תכניות אירוח ומנטורינג לבנות הלומדות מקצועות טכנולוגיים בתיכון, שכר שווה לנשים ולגברים, גמישות בשעות ואיזון עבודה-בית
- ❖ לוקחים חלק ביוזמות לקידום נשים בעולם ההייטק. גיוסי נשים חרדיות בשנתיים האחרונות בשל נכונות מנהלים ניתנו הזדמנויות ללא מעט נשים בתחילת דרכן ומיקוד על אוכלוסיית נשים חרדית
- ❖ מודעות והתעקשות על מועמדות נשים בכל משרה פתוחה
- ❖ עבודה עם אקדמיות כדי להעלות את שיעור המגויסות הצעירות והכשרתן אצלנו, עבודה עם מנהלים על קידום נשים, עבודה עם הגיוס על קמפיינים של גיוס ייעודיים לנשים, קיום פורום נשים
- ❖ פועלים במרץ... ישנה הסתכלות שוטפת על הנתונים, עבודה פרואקטיבית של צוות הגיוס להורדת חסמים בגיוס, עבודה מול ארכונים ועמותות ועוד
- ❖ נוכחות רבה יותר במוסדות אקדמאיים, שת"פ כמו תלפיות- נשים חרדיות, מודעות בקרב המנהלים המגייסים
- ❖ הנגשת הדרישות כדי שגם נשים יגישו. ניסוח במין נקבה. פניה לקשרי קהילה. העדפת נשים במקצועות אחרים.



האם פועלים בחברה שלכם להגדלת שיעור הנשים במקצועות הטכנולוגיים? מה הם המהלכים המרכזיים שמקודמים/ מתוכננים להגדלת שיעור הנשים אצלכם בחברה? פירוט התשובות



- ❖ כן. מבוצעים פעילויות רבות תוך ארגוניות להעלאת הנשים בארגון על ידי גיוס יותר נשים, קורסים, הרצאות ופעילויות לחשיפה ולקידום נשים. בנוסף נעשות פעילויות חוץ ארגוניות והתנדבויות בנושאי קידום נשים סביב חשיפה נערות תיכון סטודנטיות מגזר ערבי חרדיות וזאת על ידי שיתופי פעולה עם ארגונים כמו W2W. she codes. תקרת הזכוכית.
- ❖ Branding, image campaigns
- ❖ בהחלט. פועלים באמצעות קשרי אקדמיה כדי להגדיל את הפייפ הגיוסי ופנימית על ידי קידום פעילות הקהילה הנשית הטכנית (ארועי שימור ורווחה, מנטורינג, מסלולי קידום, הדרכות, התנדבות בקהילה ועוד)
- ❖ Working on short and long term pipeline ERGs
- ❖ לא. אנחנו לא פועלים לקידום ספציפי של אף עובד או עובדת בהתאם למין (או מגדר כזה או אחר). המדד היחידי אצלינו הוא יכולות והתאמה לתפקיד. *דווקא במקצועות הטכנולוגיים - יש אצלינו קרוב ל-40% נשים (כולל תפקידי פיתוח והנהלה בכירה).
- ❖ אנחנו מאוד מכוונים להגדיל את כמות הנשים בחברה. זה יעד של הנהלה. פעילות של קידום נשים בהייטק
- ❖ נעשים פעולות בכל היחידות בכל המקומות השונים בעולם.
- ❖ ישנה העדפה של נשים בגיוס וקידום עובדים
- ❖ עושים רבות. פורום נשים בקהילה/הדרכות/שילוב נשים בתפקידי מפתח/ראיונות/פיתוח מיומנויות לנשים לפי בחירתן
- ❖ כן, עבודה מול אירגונים ועמותות
- ❖ כן! מוענקים תמריצים כספיים בתוכנית "חבר מביא חבר", יש משרות שמתעדפים עליהן קבלה של נשים, חוקרים את הנושא פנימית מה יסייע לעודד עוד
- ❖ מודעות
- ❖ כן. פעילות באוניברסיטאות/ חבר מביא חבר מיוחד לנשים