

18.14x15.7	1	2	עמוד	המגזין	מעריב -	11/06/2018	63897181-3
אבי גנון - מנכ"ל קדימה World Orט ארט עולמי - 42150							

« אבי גנון



# הטובות להייטק

עידוד נשים להצטרף ולהישאר בהייטק, וביטול האפליה המגדרית כבר מבית הספר, הם אתגרים חשובים לחברה הישראלית

ברה בברית משותפת עם שלוש קבוצות אמ"ריקאיות. התחרות התקיימה ביוסטון טקסס, והשתתפו בה 7,000 קבוצות מ־25 מדינות. גם בקבוצה זו היה מספר יפה של בנות.

המסקנה – הבנות הצעירות אינן חשות סלידה מהצטרפות למקצועות הטכנולוגיה. אנחנו צריכים להמשיך לעודד נשים להצטרף ולהישאר בהייטק. זה חשוב לחברה הישראלית. אנחנו צריכים לשאוף לה"ברה שוויונית הנותנת סיכוי למי שטוב. כל אדם רוצה להאמין שאם רק ילמד, יתמקצע וישקיע בעבודתו – השמיים הם הגבול. ענף ההייטק בישראל סובל ממחסור של כ־10,000 עובדים, כך לפי נתונים של רשות החדשנות. בנות צעירות אינן סולדות ממקצועות הטכנולוגיה, ולכן את החינוך למקצועות אלו צריך להתחיל מוקדם. עלינו, כחברה הישראלית, לדאוג לביטול האפליה המגדרית של נערות ונערים בבית הספר, עד התבגרותם והשתלבותם בשוק העבודה. כולנו נרוויח מזה: הכלכלה הישראלית, החברה והדורות הבאים. ●

הכותב הוא מנכ"ל "World Ort קדימה מדע", ארגון החינוך היהודי העולמי המעניק שירותי חינוך והכשרה טכנולוגית־מדעית

השנה כי "נשים הן הפספוס הכי גדול בהייטק הישראלי".

אני עובד רבות עם בתי ספר בתחום הטכנולוגיה והרובוטיקה, ולשמחתי, ברור הבא תמונת המצב, נכון להיום, שונה לחלוטין: קבוצת הרובוטיקה מתיכון "זינגמן" בדימונה זכתה בפרס ההשראה ההנדסית בתחרות ביוסטון, בהובלתה של הקפטנית זיו יצחק. בצד השני של הארץ, בקריית ים, במסגרת קורס אמנות המכונה של YOU-niversity ישנה קבוצה של בנות בלבד. גם בנבחרת הרובוטיקה של תיכון "סליגסברג" מירושלים, שזכתה לאחרונה בתחרות הרובוטיקה הארצית, ה־FRC, נציגות מכובדת של תלמידות. גם קבוצת הרובוטיקה של תיכון "הדרים" מהוד השרון זכתה בתחרות רובוטיקה עולמית כח

גם נשים שכבר צולחות את כל



המכשולים שמניתי ומגיעות למשרה בהייטק, נוטשות את המקצוע. מדוע? נתחיל מכך שנשים שעובדות בהייטק אינן חוששות לעזוב מקומות עבודה

פחות מרבע מעובדי ההייטק הן נשים. אני חוזר – 24.3% בלבד ממצבת העורברים בתחום הן נשים (לפי המחקר "המקפצה להייטק", שנערך על ידי יעל מזוזי הרפו וזאב קריל עבור משרד האוצר). הסיבות לכך רבות: השכר הנמוך יחסית לנשים, היחס לנשים בתעשייה, העובדה שרבות מהן לא מגיעות ליחידות הטכנולוגיות בצה"ל ולאחר מכן לאקדמיה, וישנם גורמים נוספים.

הבעיה לא נעצרת כאן; גם נשים שכבר צריחות את כל המכשולים שמניתי ומגיעות למשרה בהייטק, נוטשות את המקצוע. מדוע? נתחיל מכך שנשים שעובדות בהייטק אינן חוששות לעזוב מקומות עבודה בתדירות גבוהה, גם כשאין להן עבודה חלופית, כך עולה מסקר שערכה חברת see.V השנה. לפי אותו סקר, הסיבות העיקריות הן התרבות הארגונית וסיביבת העבודה (29% כל אחת), ובנוסף קידום והתפתחות מקצועית. הסיבה השלישית השכיחה היא שכר והטבות – נתון מדהים, מפני שרוב עובדי ההייטק נשארם במקצוע דווקא בשל סיבה זו. אם שואלים נשים מה יכול מנהל חברה לעשות כדי לשכנע אותן להגיע לעבוד בחברה, התשובה השכיחה ביותר היא "להציע שכר גבוה יותר או קידום". גם מנכ"ל מ־קרוסופט ישראל פיתוח, אסף רפפורט, ציין