

מי מרחיק את הנשים מההיי-טק? "היינו שמחים לקבל קו"ח מנשים - אבל פשוט אין"

נשים בענף ההיי-טק מגייסות כסף יותר בקלות, תורמות להצלחת החברות והן עובדות יעילות יותר ■ אם כך, מדוע רק חמישית מאנשי המחקר והפיתוח בישראל ו-3% מהמנהלים בעמק הסיליקון הן נשים

ענבל אורפז 07.03.2013 09:57

"לסטארט-אפ בתחום המובייל שהולך לכבוש את העולם דרושה מתכנתת PHP" - כך נפתחה מודעת דרושים שפירסמה בפייסבוק חברת Macadamia Apps בתחילת השבוע.

זו לא היתה בדיחה או התחכמות. במודעה אמנם צוין שהמשרה מיועדת לגברים ולנשים, אך כותביה הדגישו שהם מעודדים נשים להגיש את מועמדותן, וציינו: "ניסיון בג'אווה - יתרון. השכלה רלוונטית - יתרון. אופי טוב ויכולת עבודה בצוות - חובה. אפשרות למשרת אם".

כדי להצליח לגייס מתכנתת טובה במיוחד הכריזה החברה כי היא תעניק לממליץ או לממליצה מכשיר אייפון 5 או גלקסי 3. ובכל זאת, כעבור יממה הגישו תשעה מועמדים קורות חיים לתפקיד, מהם אישה אחת בלבד.

עבור מי שעוקב אחר תעשיית ההיי-טק, יום האישה עשוי להיות יום מדכא. ביקור במשרדיהם של סטארט-אפים צעירים מלווה בדרך כלל במחזה הבא: חדר רחב ידיים בשדרות רוטשילד בתל אביב עמוס במתכנתים בשנות ה-20 או ה-30 לחייהם - כולם גברים. נדיר למצוא סטארט-אפים שבהם בצוות המפתחים הראשוני, כשהחברה מונה פחות מעשרה או אפילו 20 עובדים, יש נשים.

התשובה של היזמים המנהלים חוזרת על עצמה שוב ושוב: "היינו שמחים לקלוט מתכנתת". היזמים מכירים בכך שלנשים יש יכולות יוצאות דופן, ושלכן הן מרגישות צורך להצטיין. "רוב הנשים שעבדתי איתן היו יוצאות ב-16:00 הביתה - ואישה שיוצאת ב-16:00 מרגישה צורך להוכיח שהיא יעילה כמו גבר שנשאר עד 19:00", מספר יזם היי-טק. "הבעיה היא שאנחנו בכלל לא מקבלים קורות חיים של נשים, וגם אם אנחנו מקבלים ומזמינים אותן לראיון הן לא מגיעות". לעתים, לאחר כמה חודשים, מספרים היזמים בגאווה כי הצטרפה בחורה לחברה. במשפט הבא מסתבר שמדובר במנהלת משרד.

גברים לפיתוח, נשים לשיווק

תעשיית ההיי-טק נשלטת על ידי מנהלים גברים שממומנים על ידי משקיעים גברים ומעסיקה בעיקר מתכנתים ומהנדסים גברים. ככל שמתקרבים לליבת העיסוק הטכנולוגי והעסקי, הנוכחות של נשים מצטמצמת. בעוד בתחומי השיווק וכוח האדם מועסקות נשים רבות, בתפקידי פיתוח של ממש יש מיעוט נשי.

חוד החנית של ההיי-טק הישראלי הוא עובדי המו"פ (מחקר ופיתוח) - כוח האדם שמוביל את עיצוב הטכנולוגיה של המחר. לפי נתוני הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה (הלמ"ס), ב-2010 איישו נשים בישראל 22% בלבד מסך המשרות במחקר ופיתוח - 12.5 אלף נשים בסך הכל. זאת, לאחר ירידה של 2 נקודות אחוז בהשוואה ל-2009. בלמ"ס מסבירים גם כי בזמן מחזור עסקים שלילי רוב המשרות שנגרעות הן של נשים.

אביתר קירשברג מתחום המדע והטכנולוגיה באגף עסקים וכלכלה בלמ"ס, מסביר: "שיעור הנשים המועסקות במו"פ ירד מ-26% ב-2002 ל-22% ב-2010, בעיקר בענפי

השירותים עתירי המו"פ, כלומר בענף המחקר והפיתוח ובענף שירותי המשוב. גם במונחים אבסולוטיים, בתקופה זו נוספו 1,000 משרות בלבד שבהן הועסקו נשים - לעומת 12.5 אלף משרות שנוספו במו"פ בכלל. במלים אחרות: נשים איישו רק 9% מסך המשרות שנוספו".

קירשברג מצביע על סיבה אפשרית לפערים בין נשים לגברים בתחום: "הגיל הממוצע של המועסקים במו"פ נמוך יחסית. בגילאים אלה הפער בין שעות העבודה של נשים לאלה של גברים הוא בשיאו. ייתכן שזהו אחד הגורמים למגמה". עם זאת, קירשברג טוען ששיעור הנשים הלומדות מקצועות טכנולוגיים גדל בהדרגה.

הפערים בין שיעורי הגברים והנשים במקצועות הטכנולוגיים אינם ייחודיים לישראל. השוואה בינלאומית שערכו בלמ"ס, שהתבססה על נתונים שנאספו ב-2006, הראתה שבעוד שיעור הנשים שהועסקו במו"פ בישראל באותה שנה היה 25%, ביפן היה שיעור 11.6%, בקוריאה היה השיעור 12.4%, בגרמניה 18.6%, בנורווגיה 21.4% ובצרפת 23.9%. לעומת זאת, בדנמרק שיעור הנשים ב-2006 היה 31.7% ובסינגפור 28.4%. עם זאת, מאז ירד חלקן היחסי של נשים בישראל ל-22% מהמועסקות במו"פ.

גם עמק הסיליקון הוא ברובו טריטוריה גברית. לפי מחקר מעודכן של UC Davis, שפורסם בסוף 2012, בראש 13 בלבד מתוך 400 החברות הציבוריות הגדולות בקליפורניה - מקום מושבו של עמק הסיליקון - עומדות מנכ"ליות, כלומר מדובר ב-3.3% מכלל המנכ"לים. ברשימה כלולות חברות הטכנולוגיה הגדולות בעולם, המשקפות שווי שוק משותף של יותר מ-3 טריליון דולר. באף אחת מהחברות אין דירקטוריון או הנהלה שמורכבים מנשים בלבד.

בין החברות שבהן אף אחד מחמשת מקבלי השכר הגבוה אינו אישה נמצאות חברות ידועות כמו אפל, גוגל, אינטל, סיסקו, ויזה ואי-ביי. בכלל, נשים הן 8.9% בלבד ממקבלי המשכורות הגבוהות בחברות בקליפורניה. ב-45% מהחברות אין כלל נשים בדירקטוריון. ב-34% מהחברות יש דירקטורית אחת בלבד. חברות בתחום השבביים והתוכנה בעמק הסיליקון נטו לכלול פחות נשים בדירקטוריונים ובין מקבלי המשכורות הגבוהות מבתחומים אחרים.

נשים נעדרות לא רק מהדירקטוריונים ומהנהלות, אלא גם מהגופים המממנים. אמנם גם בישראל ניתן למצוא שותפות בקרנות הון סיכון, אך הן בודדות. כך למשל מכון Center for Venture Research האמריקאי מצא ש-12% מהאנג'לים (משקיעים פרטיים בטכנולוגיה) הן נשים. במקרה או שלא במקרה, 12% מהאנג'לים השקיעו בנשים יזמיות ב-2011.

במאמר שפורסם באחרונה במגזין "פורבס" נטען כי מה שיכול לקדם שיווין הזדמנויות ביזמות הוא אפיקי מימון חדשים. למשל, בפלטפורמת הקראוד פאנדינג (גיוס כסף מהקהל הרחב) Indiegogo 42% מהפרויקטים מובלים על ידי נשים. מעבר לכך, נשים גייסו בפלטפורמה יותר כסף מגברים מבחינת מספר המשקיעים שהצטרפו וכמות הכסף שגוייסה. לכן, טענו בפורבס שקראוד פאנדינג יכול לשנות את חוקי המשחק ליזמות נשים. מנהלות ובכירות בארגונים חשובות לא רק לשם גיוון תעסוקתי. יש בכך תרומה ממשית לעסקים. מחקר של דאו ג'ונס שפורסם באוקטובר מצא שסיכויי ההצלחה של חברות מגובות הון סיכון שיש בהן מנהלות בכירות גבוהים יותר משל חברות שבהן יש רק גברים. לפי המחקר, לחברות יש סיכוי גבוה יותר להנפיק בבורסה, להגיע לרווח תפעולי או להימכר בסכום שגבוה מההון שהושקע בהן אם יש בהן מייסדות, חברות דירקטוריון, חברות הנהלה בכירות או סגניות נשיא. בחברות מצליחות שיעור הנשים המנהלות החיצוני היה 7.1% ואילו בחברות הלא מצליחות שיעורן היה 3.1%.

חברה מביאה חברה

ב-1994-2008 עלה מספר הנשים שקיבלו תואר ראשון בתחומי המדע והנדסה ב-115%. מספר מקבלות תואר שני בחומים אלה עלה בתקופה זאת ב-108%, ומספר מקבלות תואר שלישי עלה ב-89%. עם זאת, במחקר שערכו במוסד שמואל נאמן הצביעו על כך ששיעור הנשים המועסקות במו"פ נמוך משמעותית משיעור מקבלות התארים במדע ובהנדסה.

ייתכן שהבעיה היא באופן גיוס העובדים. דוגמה חיובית ניתן למצוא בחברת אבטחת המידע אלגוסק. "קבענו לפני שלוש שנים יעד שלפיו 50% מהעובדים בחברה יהיו נשים. בגוף הפיתוח שלנו, שמעסיק כ-50 עובדים, אנחנו קרובים מאוד ליעד. עכשיו אנחנו ברמה של 41% נשים", מספר יובל בר און, מנכ"ל ומייסד שותף בחברה. "ראינו שנשים שעובדות אצלנו עושות עבודה מצויינת. אנחנו לא עושים העדפה, אלא רוצים שיהיו גם עובדים טובים וגם חלוקה שווה בין נשים וגברים לפי המשקל באוכלוסייה", מסביר בר און. לדבריו, שיטת הגיוס המרכזית בחברה היא "חבר מביא חבר". לכן, מתכנתות מגיעות לחברה בעקבות חברותיהן. "אם כבר יש נשים בתפקידי הובלה, יותר טבעי שנקבל עוד מועמדות. אם יגייסו מנהלת אחת שהיתה בחיל מודיעין ביחידה מתאימה, יתברר שהיו לה עוד עשר חברות שכולן שפיציות" אומר בר און. לטענתו, כיום החברה לא נוקטת צעדים מיוחדים כדי לגייס יותר נשים.

עבודה בהיי-טק היא תובענית וקשה. העובדים נדרשים לשעות עבודה ארוכות, נסיעות רבות לחו"ל והקרבה של זמן משפחתי בסופי שבוע וחגים. החלטות ניהוליות שמונעות מעובדים לעבוד מהבית, כמו המהלך שמובילה מנכ"לית ונשיאת יאהו, מאריסה מאייר, יקשו עוד יותר על נשים להשתלב בתעשייה.

לפי הערכות, קיים מחסור של 10,000 מהנדסים בהיי-טק הישראלי. שילוב יותר נשים בתעשייה יעזור לגשר על הפער הזה, ויכניס עובדות מוכשרות למעגל הנהנים משכר גבוה ותנאים טובים. דווקא חברות רב-לאומיות הפועלות בישראל - כמו מוטורולה, גוגל וסיסקו - שמו לעצמן למטרה לעודד נערות להשתלב במקצועות טכנולוגיים. הדרך עוד ארוכה, והתוצאה תתברר רק בטווח הארוך - אך מדובר ביעד חשוב למשק הישראלי.

עשו לנו לייק לקבלת מיטב הכתבות והעדכונים ישירות לפייסבוק שלכם

