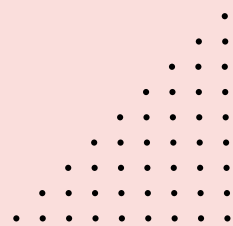




HAMAAGAL המעגל

הורות, אמהות וקריירה תעשיית ההייטק בישראל

דוח מצב
אוגוסט 2024



תוכן עניינים

03	הקדמה
04	תקציר
05	המלצות
06	מאפיינים דמוגרפיים ואישיים
08	תכנון משפחה וקריירה
10	הריון במקום העבודה
14	קשר עם מקום העבודה בזמן חל"ד
16	תכנון וציפיות לקראת חזרה מחל"ד
19	חזרה לשוק העבודה בסטטוס הורי חדש
22	סיכום

הקדמה

דוח "המעגל" 2024, מציג את הנתונים שנאספו מ-359 נשים וגברים בתעשיית ההייטק בישראל. הנתונים נאספו כחלק מסקר שנערך כהכנה לאירוע Reclaiming the lost decade, של "המעגל" בשיתוף החברות המובילות בתעשייה. מטרת הסקר הינה להציג תמונת מצב נוכחית של נשים, אמהות, בתעשיית ההייטק המקומית, ולבחון את יחסי העובדת-מעביד תחת עדשת ה"עשור האבוד" של נשים, החל מתכנון משפחה וקריירה ועד לשילוב וחזרה לשוק העבודה בסטטוס הורי חדש.

לצד נתונים כלליים, הסקר עוסק ב-5 קטגוריות מרכזיות

תכנון משפחה וקריירה

הריון במקום העבודה

קשר עם מקום העבודה בזמן חל"ד

תכנון וציפיות לקראת חזרה מחל"ד

חזרה לשוק העבודה בסטטוס הורי חדש

*קטגוריות אלו שימשו גם כנושאי מעגלי השיח באירוע "המעגל", Reclaiming the lost decade, שהתקיים בחודש מאי 2024.

תעשיית ההייטק בישראל מהווה מנוע צמיחה מרכזי במשק אך מתמודדת עם אתגרים משמעותיים בשילוב וקידום נשים, בייחוד אמהות, בתפקידי מפתח ובמסלולי קריירה ארוכי טווח. הדוח הנוכחי בוחן את המציאות המורכבת של אמהות העובדות בהייטק, תוך התמקדות באתגרים, הזדמנויות ודרכים לקידום שוויון הזדמנויות אמיתי במקום העבודה.

ממצאים עיקריים

1 שיקולי קריירה ותכנון משפחה: **65%** מהנשים הצביעו על כך שהקריירה שלהן היוותה שיקול משמעותי בעת מחשבה על כניסה להריון. נתון זה, יחד עם עדויות על חששות מקצועיים ושילוב קריירה ומשפחה מדגישים את החשש הקיים בקרב נשים לגבי השפעת ההורות על התקדמותן המקצועית.

2 תגובת מעסיקים להריון: כמעט **90%** מהמעסיקים הגיבו בחיוב להודעת עובדת על הריון. למרות הנתון המעודד, **81%** העידו כי בעת חזרתן למקום העבודה לא נעשו הכנות מספקות. הפער בין תשומת הלב בשלב ההריון לבין זה בשלב החזרה למקום העבודה או לשוק התעסוקה בסטטוס הורי חדש הוא פער שיש לתת עליו את הדעת ברמת הארגון.

3 חוסר בתיאום ציפיות: עם כ-**50%** מהנשים לא בוצע תיאום ציפיות לגבי תפקידן ולגבי המשימות הצפויות להן לאחר חזרתן מחל"ד. חוסר בתיאום זה עלול להוביל לאי הבנות ולחוסר שביעות רצון בקרב העובדות, כמו גם לאי בהירות והגברת החששות בנוגע לקשר עם מקום העבודה.

4 חיפוש עבודה במהלך חל"ד: **26%** מהנשים מחפשות עבודה חדשה במהלך החל"ד, נתון משמעותי שיכול להצביע בין היתר על חוסר שביעות רצון או חוסר התאמה בין הציפיות למציאות במקום העבודה הנוכחי והמציאות החדשה של העובדת.

המלצות

בעקבות ממצאי הדוח הראשוני ומעגלי חשיבה בהם לקחו חלק מאות נשים וגברים מתעשיית ההייטק ובתמיכה של ארגונים מובילים, יצרנו ארגז כלים לארגונים ולעובדות לטובת ניהול והתמודדות עם אתגרי "העשור האבוד". ארגז הכלים מציע פתרונות מעשיים לשיפור המצב, כולל יצירת הליכי תמיכה וליווי לנשים בהריון ולאחר לידה, תיאום ציפיות ברור ומפורט והכנת תוכניות חזרה לעבודה מותאמות אישית. ניתן למצוא את ההמלצות ולהוריד את ארגז הכלים מאתר "המעגל" - www.ha-maagal.com

על "המעגל"

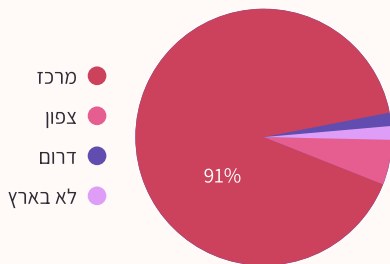
"המעגל" היא יוזמה לקידום נשים בתעשיית ההייטק. נוסדה על ידי חמש נשים, אמהות, נשות מקצוע שצמחו בתעשייה והכירו במעגל אמהות במהלך החל"ד. יחד הקימו את "המעגל" שצמחה במהירות לקהילה דינמית המקדמת שינוי ארגוני רחב ופועלת להעלאת מודעות ופתרונות לאתגרים הייחודיים של נשים ואמהות בפרט, בתעשיית ההייטק. באמצעות מגוון פעילויות כגון סקרים, דוחות מצב, מעגלי חשיבה, וובינרים ופיתוח כלים מעשיים "המעגל" פועלות להסרת חסמים ויצירת הזדמנויות לנשים, אמהות, לצמוח ולהשתלב בתעשייה. כיום, "המעגל" משתפות פעולה עם החברות המובילות במשק בכדי ליצור שינוי רוחבי ובר-קיימא.



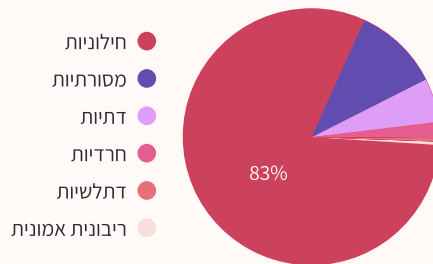
מאפיינים דמוגרפיים ואישיים



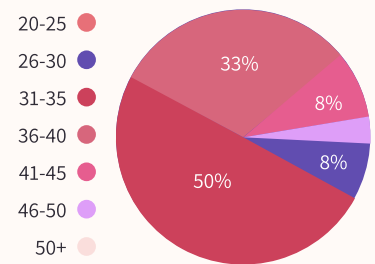
מאפיינים דמוגרפיים



91% מתגוררות במרכז הארץ



83% מגדירות עצמן כנשואות



מעל 90% בגילאי העשור האבוד (30-40)

מאפיינים אישיים

עם ילד אחד היתר עם לפחות שניים 37%



מעל 77% הן אמהות לפעוטות (ילדים בגילאי 0-2)



מעל 30% עם ילדים בגילאי בית ספר (+6)



80% מצויות בחל"ד



23% מדווחות שלפני שיצאו לחל"ד, לא היו להן עמיתים שיצאו לחל"ד



5% חלקו את החל"ד עם בן זוגן



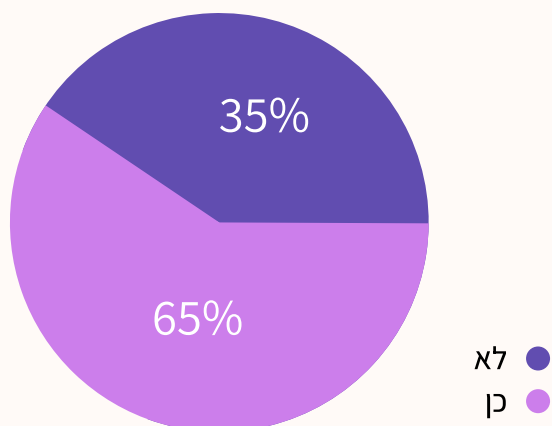


תכנון משפחה וקריירה



תכנון משפחה וקריירה

תקופת תכנון משפחה והריון מתייחסת לשלבים בהם נשים מכלכלות צעדיהן, טרם כניסה להריון, לעתים עוד טרם תחילת צעדים משמעותיים בקריירה שלהן



65%

מהמשיבות ציינו כי קריירה היתה שיקול בשיקולי תזמון כניסה להריון

“

בדיוק מצאתי את כיוון הקריירה שלי לפני ההריון הראשון והתלבטתי אם אני אצליח להמשיך בעשייה ולהתפתח גם אחרי הלידה

“

ויתרתי על הצטרפות לסטארטאפ בגלל כניסה להריון

“

התחלתי מקום עבודה חדש ורציתי לוודא שיעבור מספיק זמן שיהיה "לגיטימי" להכנס להריון מבחינת המעסיק

“

לחכות עם הריון עד שאצבור וותק מסוים במקום העבודה

“

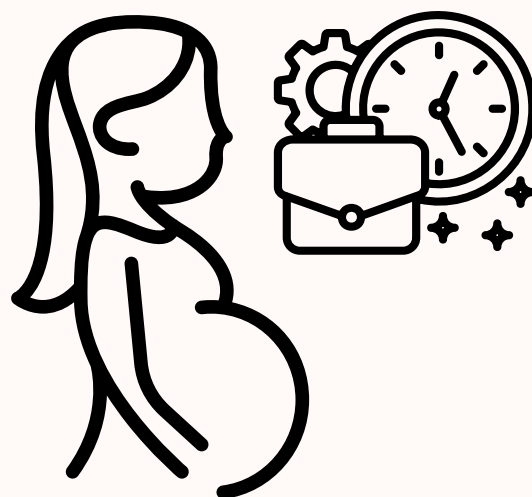
לא עזבתי מקום עבודה כי רציתי עוד ילד וחשבתי שלא יתאים להגיע למקום עבודה חדש ומיד להיכנס להריון

“

הישארות בעבודה שלא אוהבת לטובת התנאים של חופשת הלידה

“

לחזור מהר מחל"ד, לתזמן הריון

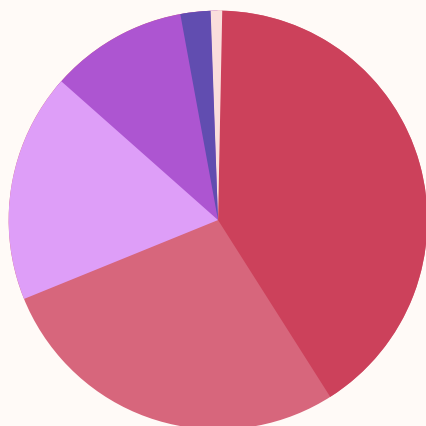


הריון במקום העבודה



הריון במקום העבודה

- 8% כשגיליתי על ההריון
- 42% בשליש הראשון
- 27% בשליש השני
- 21% לפי החוק
- 2% אחר



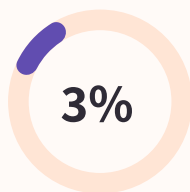
+73%

הודיעו למעסיק על הריון
לפני שהחוק מחייב

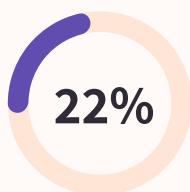
הליך הודעה על הריון באתר "כל זכות"



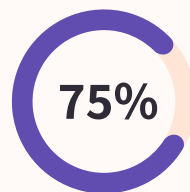
תגובת מעסיק בעקבות הודעה על הריון



הגיבו באופן שלילי



הגיבו באופן נייטרלי



הגיבו בחיוב



הריון במקום העבודה

26%

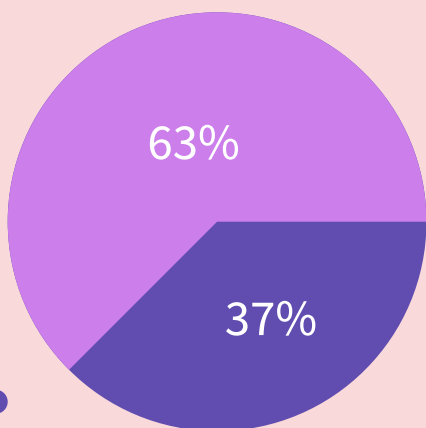
הרגישו שהן מחכות
לצאת לחל"ד בגלל
מקום העבודה
(ולא בגלל התרגשות
מהלידה)

80%

העידו שהרגישו בנח
בתקופת ההריון בעבודה

+88%

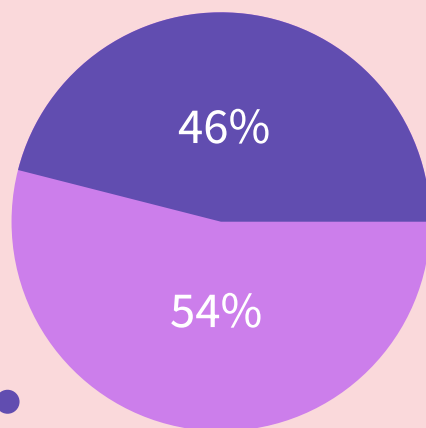
מהמעסיקים גילו גמישות
סביב בדיקות במהלך
ההריון



לא
כן

63%

העידו כי היו להן חששות
הקשורים למקום העבודה
לקראת היציאה לחל"ד



לא
כן

46%

לא היו מעורבות בהחלטה
על האופן בו תפקידן
ימולא בזמן העדרן



הריון במקום עבודה

“

מה יקרה ביני
לבין המחליף שלי
כשאחזור

“

רציתי שיקחו אותי
בחשבון בקידומים
הבאים

“

חששתי שאצטרך
להיות זמינה ועובדת
בתקופת החל"ד

“

איך דברים
יהיו כשאחזור

“

חששתי שאחזור
לצוות שונה
ממה שעזבתי

“

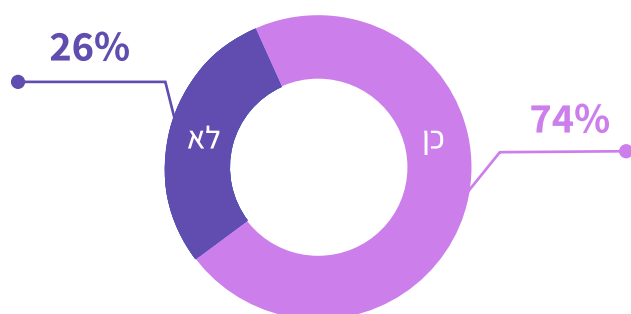
חשש מאובדן
המקום שלי וסטטוס
במקום העבודה

“

מה יחשבו עלי אם אקח
חצי שנה חופשת לידה

“

חשש מהתחייבות לכמה
זמן אהיה בחופשת לידה



האם לפניך, היו עמיתות/עמיתים
שיצאו לחל"ד?



קשר עם מקום העבודה בזמן חל"ד

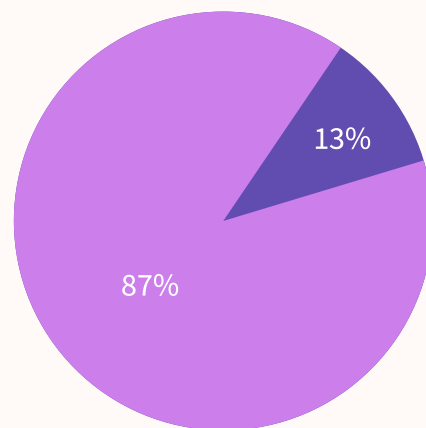


קשר עם מקום העבודה בזמן חל"ד

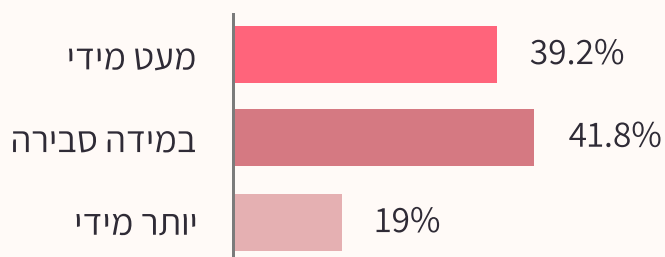
87%

מהנשים היו בקשר עם
המעסיק בזמן החל"ד

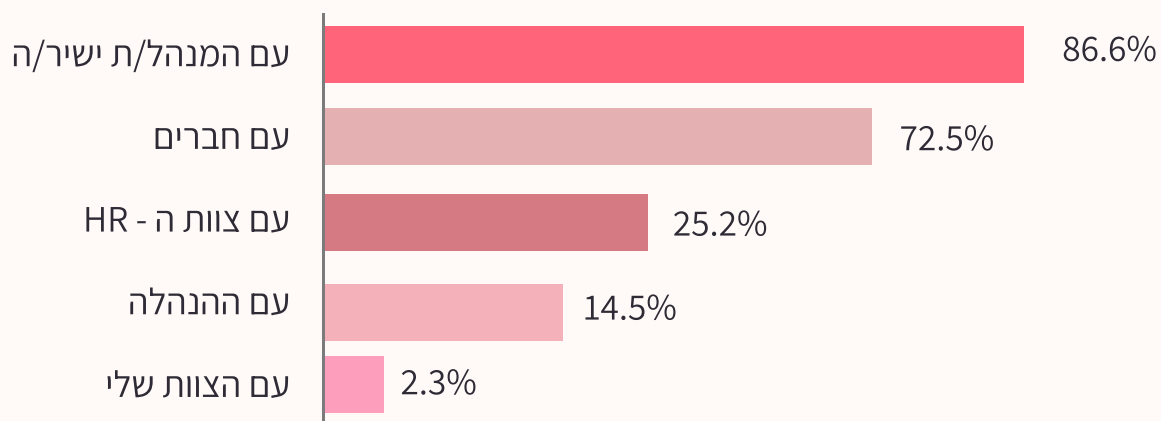
לא
כן

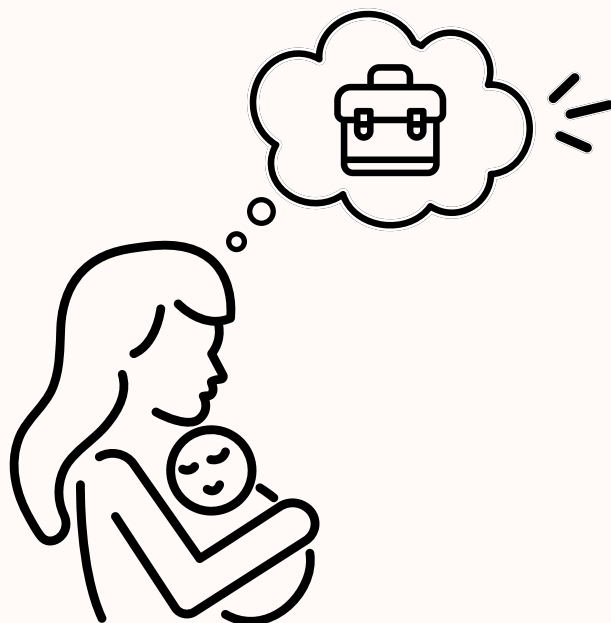


איך היית מתארת את מידת הקשר?



מול מי היית בקשר בזמן חל"ד?



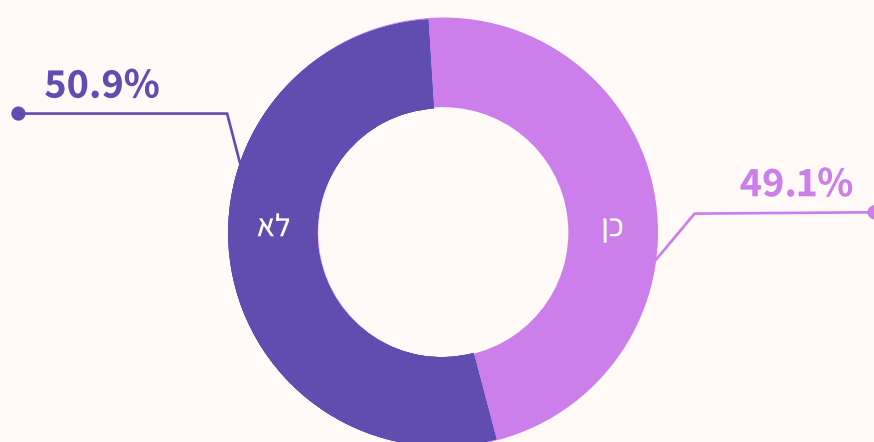


תכנון וציפיות לקראת חזרה מחל"ד

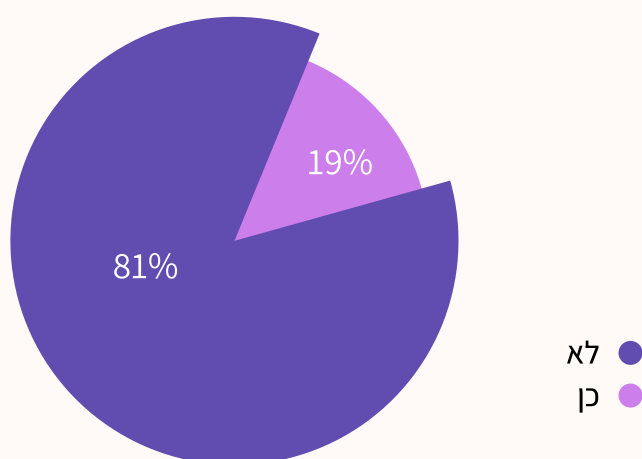


תכנון וציפיות לקראת חזרה מחל"ד

האם נעשה איזשהו תיאום ציפיות לגבי החל"ד והחזרה
מחל"ד למקום העבודה?



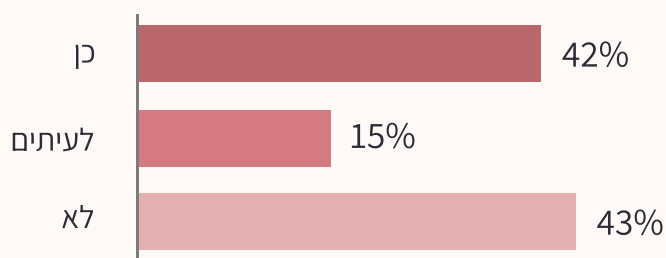
האם היו הכנות שמקום העבודה עשה
לקראת חזרתך?



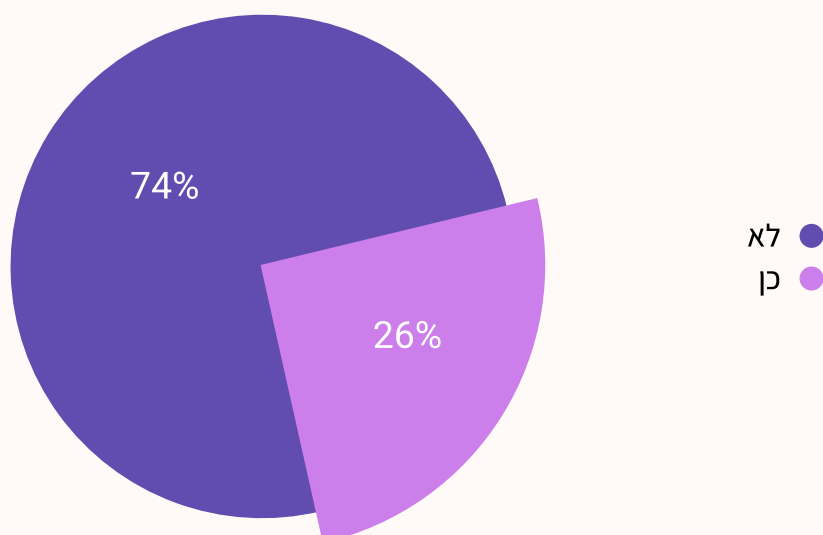


תכנון וציפיות לקראת חזרה מחל"ד

האם חשבת על שינוי מקום העבודה במהלך החל"ד?

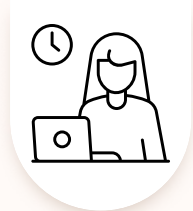


האם חיפשת עבודה חדשה במהלך החל"ד?



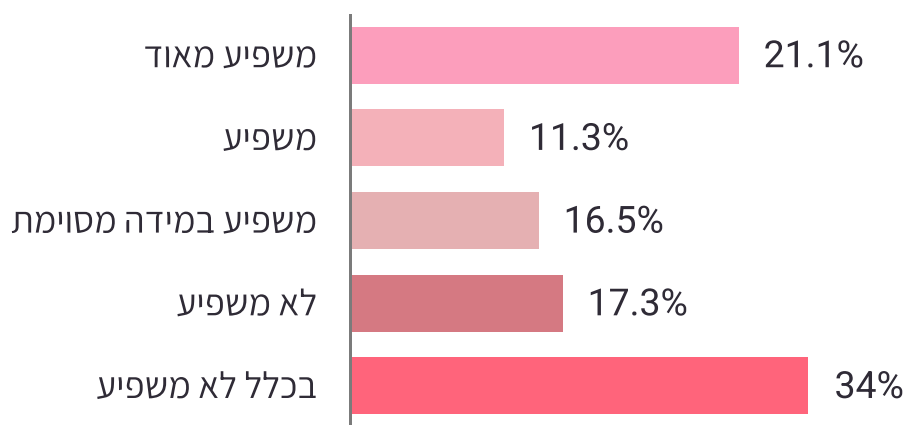


חזרה לשוק העבודה בסטטוס הורי חדש

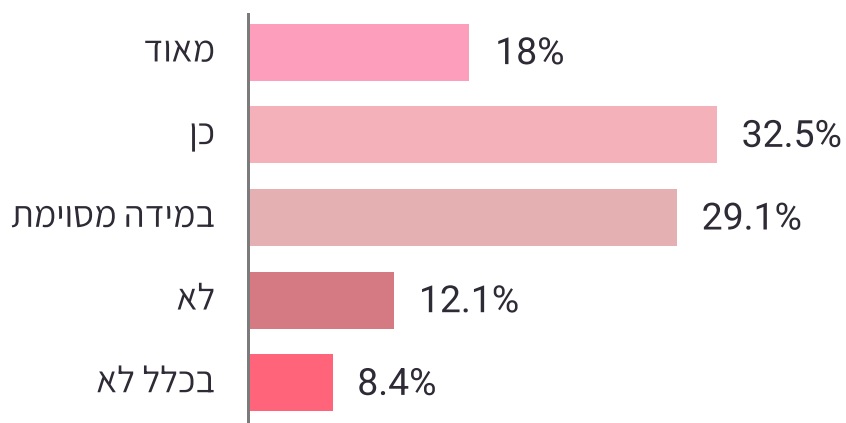


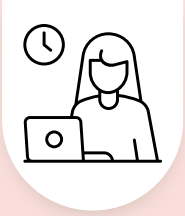
חזרה לשוק העבודה בספטוס הורי חדש

האם הרגשת שהספטוס החדש שלך משפיע על מעסיקים פוטנציאליים?



האם הרגשת שיש לך את התנאים המתאימים לך כהורה במקום עבודה?





מעל 40% מהנשים
לא הרגישו מוכנות
לחזור לעבודה

מה הרגש הכי חזק שחוויית
כשחזרת לעבודה?

אכזבה
קושי
התרגשות
חרדה
חוסר - ביטחון
פחד
בלבול
שמחה
באסה
לחץ
אגדה
כעס
אשמה
אני - ודאות
חשש
חוסר - יעילות
ציפיה אני - ודאות
הצפה
בדידות
תסכול
השלמה
בלבול
חוסר - חדות

סיכום

תעשיית ההייטק בישראל היא מנוע צמיחה מרכזי במשק הישראלי ומאופיינת בחדשנות, דינמיות ותחרותיות גלובלית. עם זאת, אתגר משמעותי בתעשייה זו הוא שילובן והתקדמותן של נשים, ובפרט אמהות, בתפקידי מפתח ובמסלולי קריירה ארוכי טווח.

נכון לשנת 2024, נשים מהוות רק כ-36% מכוח העבודה בתעשיית ההייטק. נשים מהוות פחות מרבע מהתפקידים בדרג ניהולי בכיר ופחות מ-13% מהמנכ"לים/יות.

דוח זה ביקש לבחון את המציאות המורכבת של נשים, אמהות העובדות בתעשיית ההייטק בישראל, תוך התמקדות באתגרים הייחודיים העומדים בפניהן, בהזדמנויות הקיימות, ובדרכים לקידום שוויון הזדמנויות אמיתי במקום העבודה. הדוח מתמקד ב'עשור האבוד', התקופה בה נשים משלבות הקמת משפחה והצמחת קריירה, ושם דגש על צרכים, אתגרים והתמודדויות של נשים בתעשיית ההייטק בתקופה זו. נסקרו מגמות עכשוויות, נתונים סטטיסטיים עדכניים וחוויות אישיות של עובדות בתחום.

מטרת הדוח הינה לשים זרקור על המצב הקיים ולהציע פתרונות מעשיים ואסטרטגיות לשיפור המצב, תוך הדגשת החשיבות של שילוב נשים, אמהות בתעשיית ההייטק הן מבחינה חברתית והן מבחינה כלכלית. לקראית ההמלצות והורדת ארגז הכלים אנא בקרו באתר "המעגל" www.ha-maagal.com



HAMAAGAL המעגל



www.ha-maagal.com



www.linkedin.com/company/hamagal



hamaagal.mail@gmail.com

