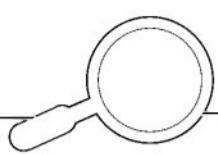


19.03x33.42	1	עמוד 29	גלובס - כותרת	07/03/2019	67501198-7
גיה בריטית בינלאומית ורדי - מנכ"ל פנורמיק פאוו - 545171					

שוק העבודה

קריירה, ניהול ומגמות בשוק העבודה העתידי

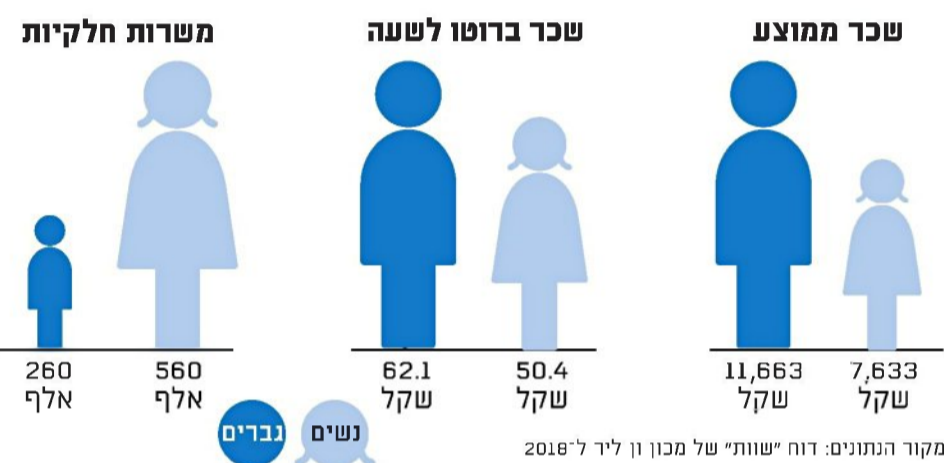
שוויון מגדרי
דפנה ברמלי גולן



תכלס, איך מביאים יותר נשים להייטק

מתשומת לב לתוכן מודעות הדרושים ועד מעורבות בבתי הספר ובאוניברסיטאות - שתי בכירות בחברות Dell-EMC ו-Centrica מספרות איך הן הצליחו להגדיל את מספר הנשים בארגון

מדד המגדר: הפערים בין נשים לגברים במשק*



דוח הגיוון התעסוקתי שפרסם אתמול משרד המשפטים הציג דוגמה לאיזון מגדרי מוצלח, שענפים אחרים במשק עדיין רחוקים ממנו, ובמיוחד ההייטק - פחות משליש מהמועסקים בענף הן נשים. לפי סקר שערכה חטיבת המחקר של אולג'ובס, 41% מהעובדות סבורות שהבעיה החמורה ביותר היום בתעסוקת נשים היא הקושי לשלב בין משפחה לעבודה. לכן לא מפתיע שבעיית האיזון המגדרי בולטת במיוחד בענף שבו נהוגות שעות עבודה ארוכות. איך בכל זאת מושכים נשים להייטק? עינב ברקני, סמנכ"לית משאבי אנוש ב-Centrica ישראל, והלה גלבוץ, סמנכ"לית כספים במרכז הפיתוח של Dell-EMC בישראל ומובילה בהתנדבות את פעילות החברה לשוויון מגדרי, שמו לעצמן יעד להגדיל את מספר ההייטקיסטיות. לדברי ברקני, כשהגיעה לחברה לפני שלוש שנים, היו בה 28 גברים ושלוש נשים בלבד. היום עובדים במרכז הפיתוח של החברה בישראל, המספקת פתרונות לחיסכון באנרגיה, 25 נשים ו-25 גברים. לפי נתוני Dell-EMC, שיעור הנשים בהעלה בשנים 2017-2018 מ-25% ל-27%, ל-326 נשים, וכיום עובדים שנעשה בשנים האלה חל גידול של 48% בגיוס נשים. בשיחה עם "גלובס", ברקני וגלבוץ משתפות מניסיוןן ומסבירות איך הופכים ארגון לידידותי יותר לנשים.

אומרת גלבוץ. "הבאנו לעלייה של 30% בשיעור המנהלות. אנחנו גם מקיימים שולחנות עגולים עם נשים בכירות שמגיעות מהחברה הגלובלית, שמספרות על הדרך שעשו ומהוות מודל לחיקוי".

בזה, לעומת יזמים צעירים שעדיין לא הקימו משפחה. גם חזרה מחופשת לידה אחרי חצי שנה מתקבלת פה בכרכה". גלבוץ מוסיפה כי יש אצלם נוהל עבודה מהבית פעם בשבוע או יותר, בהתאם להחלטת מנהל. "גם משתדלים לא לקבוע פגישות מורכבות בשעות אחר הצהריים המאוחרות", היא אומרת.

5 הבטחה מוצהרת לשכר שוויוני בחברה

אחד הצעדים שנעשו ב-Dell-EMC הוא בדיקה של השכר כדי לוודא שאין הפליית נשים בתפקידים דומים ולאחר מכן חתימה על הצהרה שאין הבדל מגדרי בשכר העובדים.

3 פנייה ישירה למועמדות ונשים מראיינות

ברקני מדגישה שהגדלת מספר הנשים אינה נובעת מהפליה מתקנת, אלא מהגדלת מספר הנשים שפונים אליהן כמועמדות לתפקיד. "בעבר השתמשנו רק בחברות השמה ועכשיו הגדלנו את מקורות הגיוס, פילחנו את האזור הגיאוגרפי שלנו ואת הרשתות החברתיות שלנו, כך שנגיע ליותר נשים". עוד אומרת ברקני שכשמנהלות מראיינות היכולת שלהן לגייס נשים גבוהה יותר. "הנשים שבאות להתראיין מסתכלות על המנהלות, שגם הן אמהות, ומבינות שאפשר לעשות את זה ברמת היומיום", היא אומרת.

6 פעילות מחוץ לחברה שתשיע גם על נערות

גלבוץ מדגישה את החשיבות של הפעילות באקוסיסטם, מעבר לדאגה לשוויון מגדרי בחברות עצמן. "החברה לא מתמקדת רק במה שקורה בתוכה, אלא מנסה להשפיע על כניסת נשים לתחום הטכנולוגי מגיל בית הספר. עובדים מהחברה מתנדבים בתוכנית 'סדרקות את תקרת הזכוכית', המיועדת לנערות מוכשרות מהפריפריה שאין להן מודל בבית של אמהות שמצליחות לנהל קריירה ולגדל משפחה בנוסף לכך, החברה מעניקה מלגות לימוד בטכניון לשש סטודנטיות מדי שנה. אנחנו בוחרות לפי הישגים ולפי סיפור אישי. כשאני קוראת את הסיפורים אני כמעט בוכה. אנחנו לוקחים נשים שרוצות ויכולות ואנחנו מממנים להן את החלום".

4 מנטורינג מתמשך מצד בכירות בחברה

"פתחנו את הקורס 'צרי את ההזדמנות', שהשבוע התחיל המחזור השני שלו. אנחנו נותנים לעובדות ומנהלות ארגו כלים, כולל ליווי של מנטורינג, כדי לאפשר להן התקדמות בעתיד".

1 פרסום משרות עם מעט דרישות

לדברי גלבוץ, מדיניות Dell-EMC מבוססת בין השאר על מחקרים שהראו כי נשים נוטות פחות להגיש מועמדות למשרה אם הן לא עונות על כלל הדרישות שצוינו. זאת לעומת גברים שיגישו מועמדות גם אם הם לא עונים על רוב הדרישות. "אנחנו מפרסמים משרות עם רשימה קצרה וממוקדת ואנחנו מדגישים את הגמישות שלנו בארגון", אומרת גלבוץ. "לא נכתוב תשע עד שש כי אנחנו יודעים שנשים מראש לא ייגשו למשרות כאלה. בנוסף, אנחנו עושים מאמץ אקטיבי להביא קורות חיים של נשים ומשתפים פעולה עם עמותות וארגונים שעוסקים בתחום".

2 גמישות ושעות שפיות, לא רק כסיסמה

לדברי ברקני, אחד העוגנים של איזון מגדרי הוא יצירת מודלים של שעות עבודה גמישות. כך, בחברה שלה מציעים לכל אחד מהעובדות ומהעובדים "לסדר" לעצמם את היום. "בחברה יש אמהות שמגיעות מוקדם - ב-6:30 בבוקר - ויוצאות לקראת אחר הצהריים. אפשר גם להשלים שעות בערב ולעתים לעבוד מהבית. "יש לנו תרבות של שעות עבודה שפיות בארגון. נדיר שעובדים פה אחרי שש. אנחנו נמצאים בכפר סבא ורוב העובדים שלנו מהאזור, או יש אפשרות לקפוץ באמצע היום להוציא ילד מהגן או מבית הספר אם הוא חולה או לסידור דחוף. "הרבה חברות אומרות את זה, אבל פה זה ממש קורה. זה לא מהשפה ולחוץ. המנכ"ל יניב ורדי והיום עדי שמיר הם אבות לארבעה ילדים כל אחד ורק העובדה הזו גורמת להם לעודד שילוב של עבודה ומשפחה ולהביא את הצורך