

ההי-טקיסטיות

פורום המנהלות בהי-טק התארח אתמול (ד') בכנס השלישי לציון יום האשה הבינלאומי של אוניברסיטת בר אילן, וקיים רב-שיח מנכ"לים בנושא האמנה לקידום נשים ולשינוי התרבות הארגונית בארגוני ההי-טק בישראל • יו"ר הפורום, איילה סקופ: "הפער בשכר בין גבר ואישה באותו תפקיד ניהולי עלה בשנה האחרונה מ-25% ל-26.3%"

סימונה ברונפמן, מערכת DailyMail, אנשים ומחשבים



איילה סקופ, יו"ר פורום המנהלות בהי-טק

הכנס השלישי לציון יום האשה הבינלאומי של אוניברסיטת בר-אילן, שהתקיים אתמול (ד') תחת הכותרת "היא תלך הכי רחוק שאפשר", אירח את פורום המנהלות בהי-טק, שהוקם לפני שנתיים על ידי **איילה סקופ**, אשת ההי-טק בזכות עצמה ואשתו של **אריה סקופ**, המייסד והמנכ"ל היוצא של **מיקרוסופט** ישראל. במסגרת המפגש, הציגה סקופ אמנה לשיפור התרבות הארגונית בחברות ההי-טק בישראל, אותה גיבשו בפעילות הפורום. האמנה, עליה חתמו עד כה 27 מנכ"לים, כוללת את הסעיפים הבאים: הערכת עובדים לפי הישגים ועמידה ביעדים – לעומת מדידה לפי שעות עבודה; שינוי במועדי ישיבות כלל-ארגוניות, תוך שאיפה שיסתיימו עד שעה 17:00; בדיקת פערי שכר ותיקונם; ושיווין הזדמנויות בקבלה לעבודה ובתנאי קידום והעסקה למנהלים ולמנהלות. "שני הסעיפים הראשונים מיועדים למעשה גם לגברים ומהווים גורם מאזן במשפחה המודרנית בה גם הגברים לוקחים חלק בטיפול השוטף", אמרה סקופ.

במהלך המפגש נערך פאנל מנכ"לים בהניחתו של סקופ הבעל, בו ציינו המשתתפים שחלק גדול מארבעת הנושאים אותם התחייבו ליישם בחברתם, מהווים כיום חלק מתרבות הארגונית שלהם. **שחר אפעל**, מנכ"ל **נס** ישראל, המעסיקה 3,400 עובדים ומתוכם 40% נשים עם שיעור של 30% מנהלות בדרגות הביניים, ציין שהאמנה לא מהווה שינוי עבור ארגונו, מפני ש"המודעות לנושאים קיימת בנס -

ולא מאתמול".

משה חורב, מנכ"ל **אורקל** ישראל, המעסיקה 220 עובדים, מתוכם 45% נשים עם שיעור של 25% מנהלות, הסכים אף הוא עם העובדה שכל הנושאים מהווים חלק אינהרנטי מהתרבות הארגונית וציין גם שתכונות נשיות כמו רגישות, יכולת לראות את התמונה הכוללת, יכולת להשתלט על האגו ולזרום הפכו מזמן למצרך מאד מבוקש בארגונים ותורמות להצלחתם.

אודי ארטל, מנכ"ל **מג'יק** ישראל, המעסיקה בארץ 150 עובדים, מתוכם 50% נשים, עם שיעור של 50% בתפקידי ניהול ביניים, ציין שההנהלה הבכירה של מג'יק מונה שבעה מנהלים ואף מנהלת אחת. הוא סבור שהסיבה העיקרית נעוצה בנטיית התכופות ובחוסר היכולת לתכנן את סדר היום ללא הפתעות או אירועים בלתי צפויים. יחד עם זאת, בגדול כל הסעיפים של האמנה מיושמים במג'יק ולכן היא הייתה החברה הראשונה שחתמה עליה.

מוטי גוטמן, מנכ"ל מטריקס, המעסיקה 2,800 עובדים, מתוכן 43% נשים, התגאה לספר כי המין היפה מהווה יותר מ-50% מהרכב ההנהלה הבכירה. גוטמן מציין שהבחירה נעשית רק על פי הכישורים והוא שותף לדעה שלנשים יש תכונות מיוחדות שתורמות לארגון, בעיקר בתפקידי הניהוליים.

יהודה פורת, סגן נשיא **מוטורולה**, המעסיקה בישראל 3,500 עובדים, הצביע על קושי רב למצוא נשים במקצועות ההנדסה. מכאן גם הקושי להצמיח מנהלות מתוך עובדי הארגון, ציין. פורת הציג נתונים טריים מהטכניון המצביעים על אחוזי הנשים שלומדות במקצועות ההנדסאים: "בהנדסה מכאנית לומדות 11% נשים מכלל התלמידים; בהנדסת אלקטרוניקה – 12%; במדעי המחשב – 25%; ובמתמטיקה לומדות 34%. נתונים אלה מצביעים על בעיה רצינית של פוטנציאל אנושי לא מנוצל והבעיה מתחילה מהמסרים שהילדות מקבלות בבתי הספר ובבית. פורת מאמין בקידום הנשים והוא רואה בו אפילו גורם הכרחי לעתיד התעשייה שסובלת ממחסור בכוח אדם מקצועי".

בתקופת היותו מנכ"ל מיקרוסופט ישראל, גילה אריה סקופ למשתתפים ובעיקר למשתתפות, החליט לקדם את נושא הנשים, וזאת למרות חוסר הפופולאריות באותם הימים. "ראיתי סימפטום של כשל שוק. שמתתי לב שהשוק לא מאזן את עצמו. הדעה שלי הייתה שאם נשים יתקדמו בהיי-טק, הן יהוו דוגמה לאחרות, וכך יותר נשים יתחילו להתקרב לתחום שתדמיתו הייתה של עבודה קשה, תובענית ולא מתאימה לנשים". לכן, החליט סקופ שצריך לתת סיכוי לנשים והחל ליישם העדפה מתקנת. "אם היו מתמודדים לתפקיד גבר ואישה עם כישורים דומים, הייתי שמח לבחור באישה כדי לתת לה את הסיכוי לשבור את תקרת הזכוכית", הצהיר.

למרות שכל הדוברים טענו שאין בארגונים שלהם פערים של שכר בין נשים וגברים באותם התפקידים, מתברר שהסטטיסטיקות אותן ציטטה יו"ר הפורום, מתארות מצב שונה. הפער בשכר בין גבר ואישה באותו תפקיד ניהולי עלה בשנה האחרונה מ-25% ל-26.3%, כאשר לפני שנתיים היה 22%. גם מבחינת עמדות ניהול, אחוז המנהלות בדרגים הביניים הוא 16.5% ובדרג הניהולי הבכיר רק כ-5%, ולראיה, בין החותמים על האמנה רק שתי מנהלות, אחת מארגון של 15 עובדים והשנייה של 4,500 עובדים.

לצד הכוונות הטובות וההצהרות הנדיבות של פאנל המנכ"לים, העובדות דיברו בעד עצמן. הקהל שמילא את האודיטוריום של אוניברסיטת בר אילן היה מורכב רק מנשים, חלקן מהאקדמיה וחלקן מההיי-טק, והפאנל של מנהלי ההיי-טק היה מורכב מחמישייה גברית.