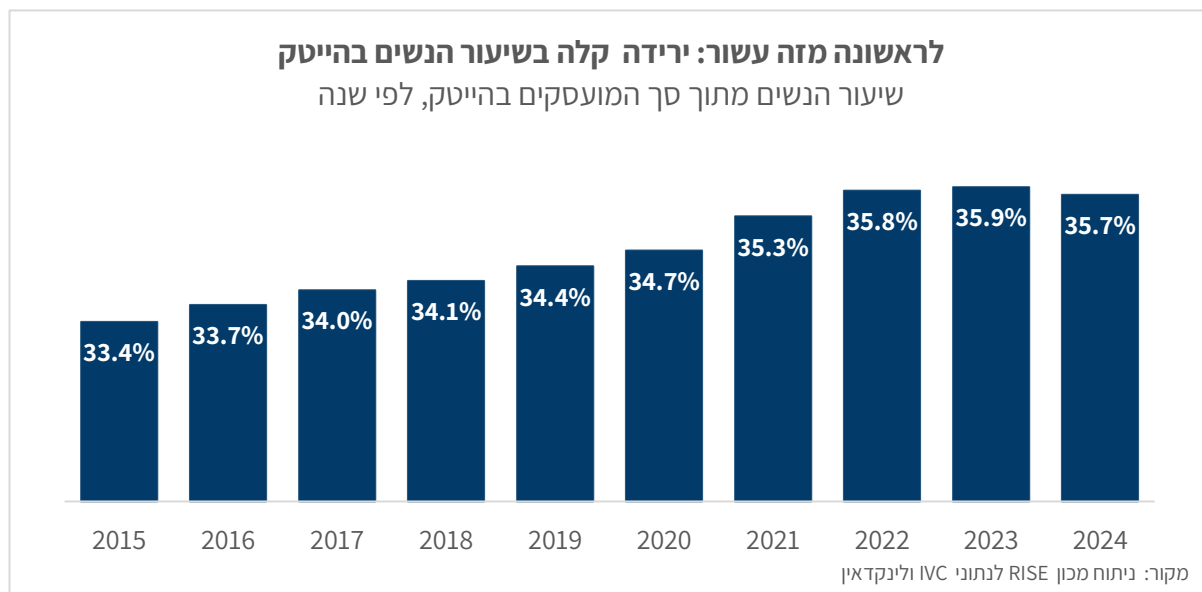


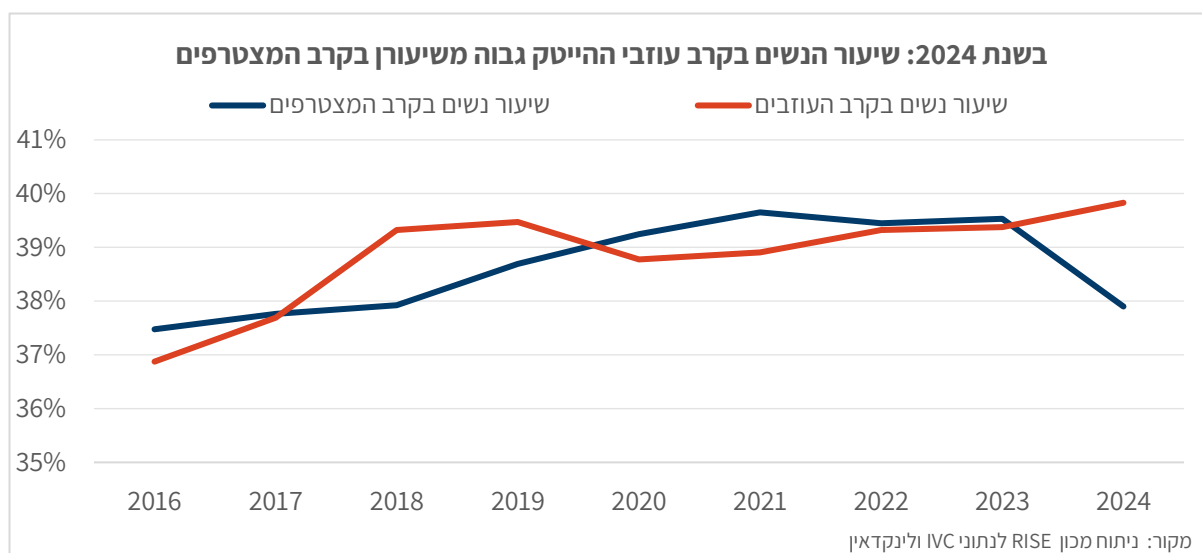
לראשונה מזה עשור: ירידה בשיעור הנשים המועסקות בהייטק הישראלי ניתוח מכון RISE Israel לרגל יום האישה 2025

בעשור האחרון שיעור הנשים בקרב המועסקים בחברות הייטק עלה בקצב איטי אך יציב של כ-0.3 נקודות אחוז בשנה, ועלה מכ-33% בשנת 2015 לכ-36% ב-2022, כך על פי ניתוח שערכנו לנתוני הרשת החברתית לינקדאין.¹ כפי שדיווחנו בשנה שעברה,² מגמה זה נעצרה בשנת 2023, וכעת אנו רואים ירידה קלה של כ-0.15 נקודות אחוז בשנת 2024 (ר' תרשים 1). זו ירידה קלה מאוד, אך ביחד עם הנתון משנה שעברה, היא מצביעה על שינוי מהמגמה של העשור האחרון.



תרשים 1

הגורם העיקרי לשינוי המגמה הוא אותו הגורם שבגיננו קצב הגידול של נשים היה איטי בעשור האחרון: השיעור הגבוה של נשים בקרב העוזבים את ההייטק מדי שנה (תרשים 2).



תרשים 2

¹ מאגר הפרופילים מאתר לינקדאין נאסף על ידי Bright Initiative, והועמד לרשותנו לצרכי מחקר. אנו מודים ל-Bright Initiative by Bright Data על אדיבותם.
² ר' <https://rise-il.org/he/insight/women-in-israeli-tech-2024>

ההסבר לכך, הוא שבעשור האחרון שיעור הנשים בקרב העובדים החדשים המצטרפים להיטק מדי שנה עלה בהדרגתיות ועמד על כ-39% בממוצע בתקופה זו. מכיוון ששיעור זה גבוה משיעורן בקרב המועסקים בתעשיית ההיטק, זה היה צריך להביא לצמצום מהיר יותר של אי-השוויון המגדרי. הבעיה היא שגם בקרב העובדים העוזבים את ההיטק באותה תקופה - שיעור הנשים היה דומה.

במהלך השנים 2015-2022 ההיטק צמח בקצב גבוה, כך שמספר המצטרפים החדשים מדי שנה היה גבוה פי 2-3 ממספר העוזבים, ולכן על אף ששיעור הנשים דומה בשתי הקבוצות, בסך הכול מספר הנשים בהיטק עלה. **בשנתיים האחרונות מספר המועסקים קפא, ולכן גם מגמת הגידול במספר הנשים נעצרה.** בנוסף, בשנת 2024 חלה ירידה קלה בשיעור הנשים בקרב המועסקים החדשים (בעיקר בגלל שבשנה זו גויסו יותר עובדים לתפקידי מו"פ בהשוואה לתפקידים אחרים), מה שהוביל להיפוך במגמה.

המדיניות הציבורית בשנים האחרונות מעודדת שילוב של נשים בהיטק דרך עידודן לבחור מקצוע לימודים מתאים, הקניית כלים לקבלה לעבודה בתעשייה, עידוד יזמות של נשים ועוד. אלה התערבויות מבורכות, אבל הן מתמקדות רק בשער הכניסה. **הנתונים שלעיל מדגישים את הצורך להבין ולהתמודד גם עם בעיית העזיבה של נשים את סקטור ההיטק הישראלי.**