

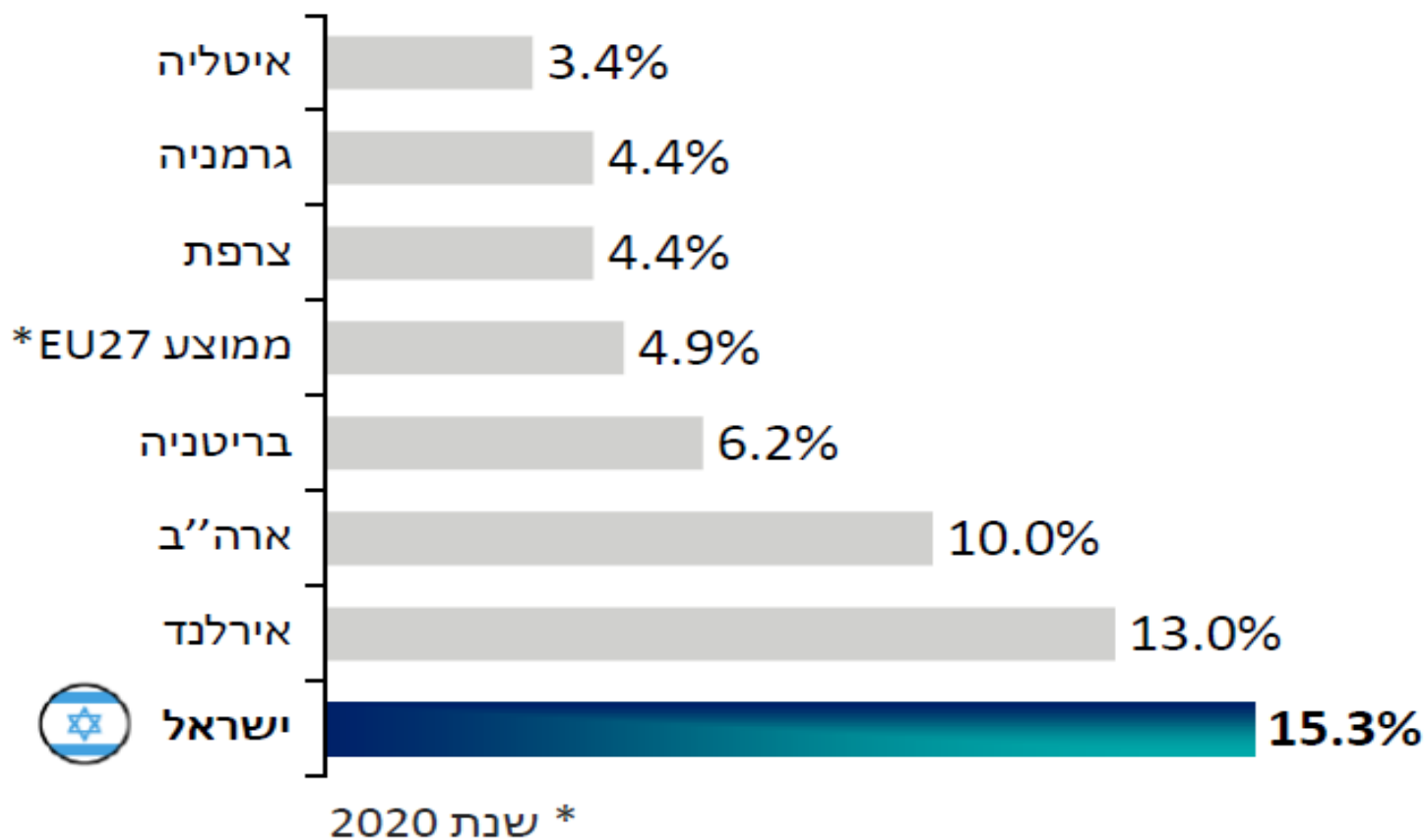


# מאפייני נשים הבוחרות במסלול Tech

רשות החדשנות  
Israel Innovation  
Authority

# המרכזיות של ההייטק לכלכלה גבוהה בהשוואה בינלאומית

## תרשים 14: שיעור ענף ההייטק מה-GDP בהשוואה בינלאומית, 2019



ישראל

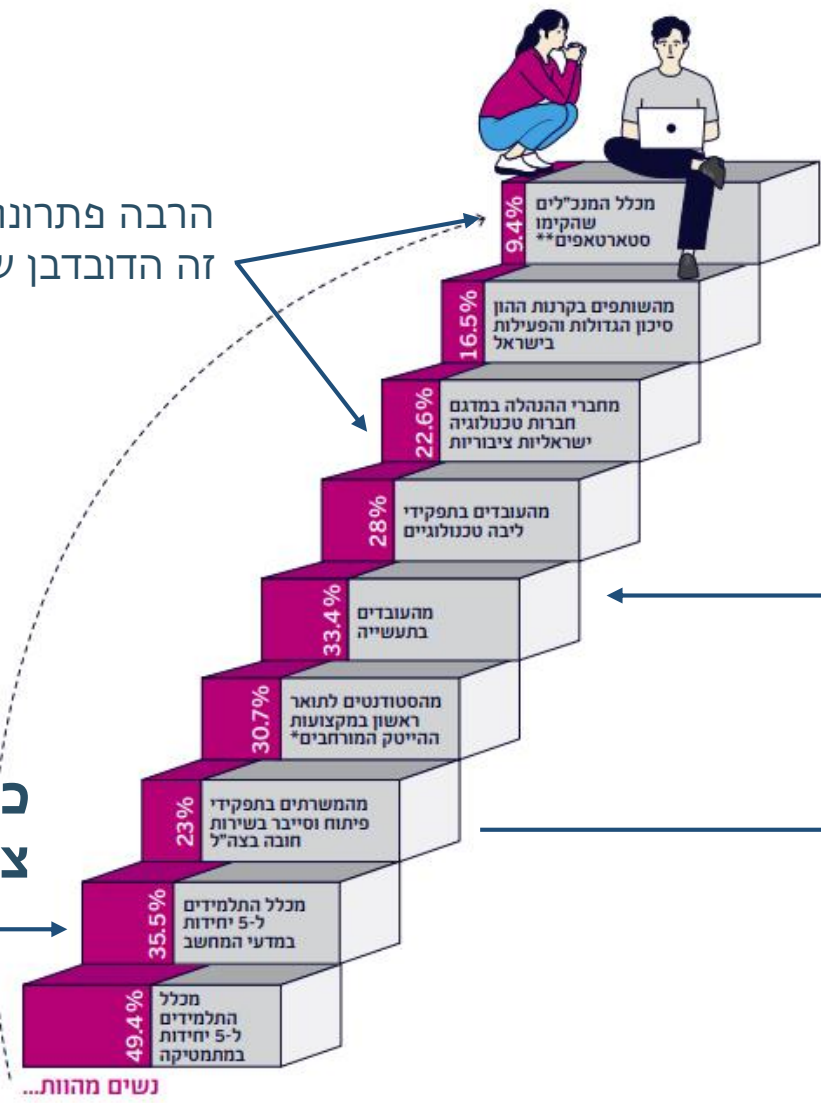
\* שנת 2020

מקור: דוח תרומת תעשיית הייטק לכלכלה ולחברה הישראלית, IATI. עיבודי דלויט לנתוני Eurostat ו-Statista

נתוני שנת 2022 גבוהים יותר ונעים בטווח של 16.5% ועד 19%, כתלות באופן החישוב

# שיעור הנשים הולך ויורד ככל שעולים במדרגות הקריירה

הרבה פתרונות מכוונים לכאן, זה הדובדבן שבקצפת ולא העיקר



**פעילות רשות החדשנות**  
מענקים מוגדלים לנשים (ואוכ' בתת-ייצוג):  
70%-75% לעומת 30%-50% לגברים

קול קורא לשילוב נשים בהייטק

**כדי לראות יותר יזמיות, צריך להגדיל את הבסיס**  
כבר כאן מאבדים אותן

**צה"ל – פתרון או "בעיה"?**  
מעצים פערים או מכשיר אוכלוסיות נוספות?  
המדינה חייבת את הנתונים של צה"ל כדי לחקור

מקור: עיבודי רשות החדשנות לנתוני הלמ"ס, צה"ל, IVC ואתרי החברות וקרנות ההון סיכון

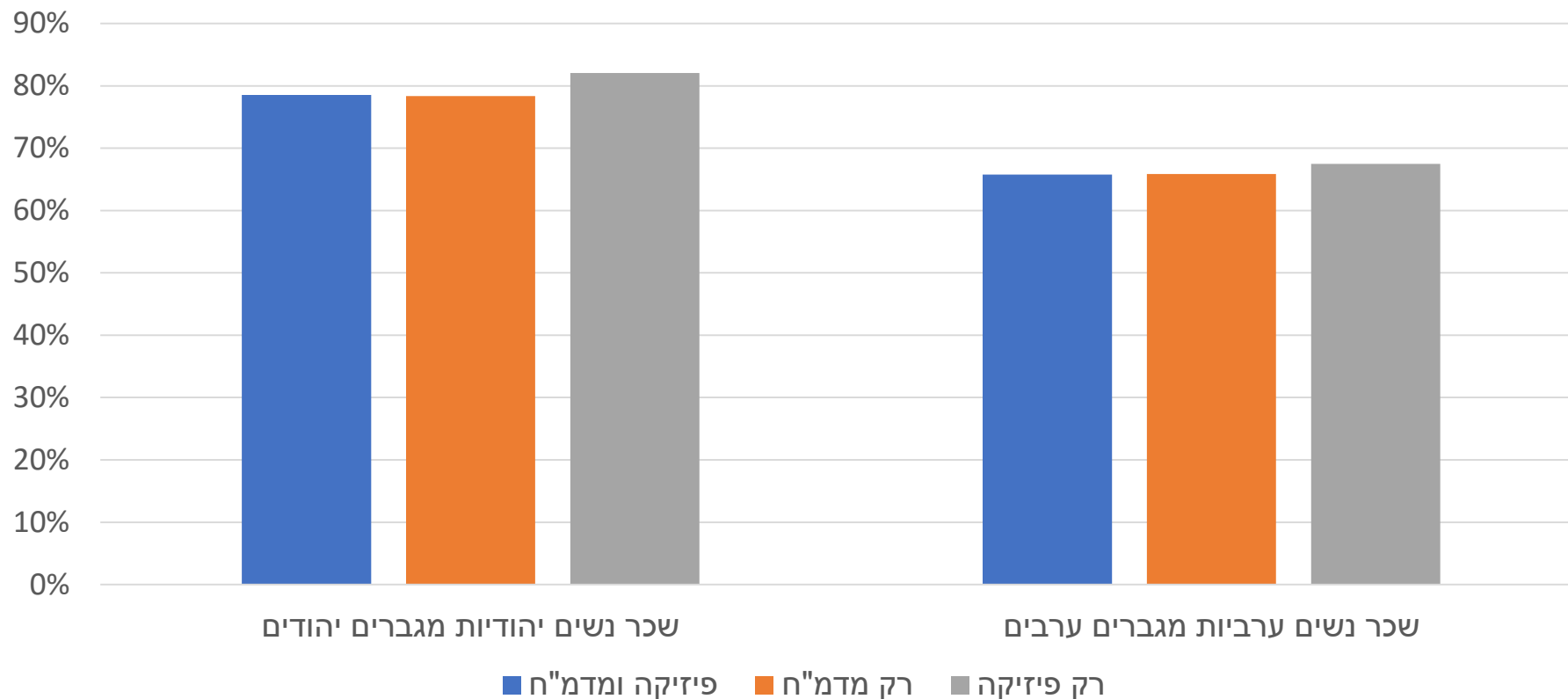
\* רשימת המקצועות הנכללים בחישוב כוללת: מתמטיקה, מתמטיקה - פיזיקה, מתמטיקה - מדעי המחשב, סטטיסטיקה, מידע - מדע הנתונים, מדעי המחשב, ביואינפורמטיקה, אינטרנט וחברה, מערכות מידע ניהוליות, הנדסת חשמל, הנדסת מחשבים - חשמל, הנדסת מחשבים - מדעי המחשב, הנדסת מערכות תקשורת, הנדסת תעשייה וניהול, פיזיקה והנדסת מכונות.

\*\*בשנים 2010-2021



# פערי שכר – כניסה להייטק אינה סוף הסיפור

## הצגה מחדש של נתוני שכר ממוצע לפי קבוצות אוכלוסייה (שקף 12)



**בהינתן אותה תעודת בגרות,**  
**נשים יהודיות מרוויחות כ-20% פחות מגברים יהודים**  
**נשים ערביות מרוויחות כ-35% פחות מגברים ערבים**

# מעברי עבודה ופערי שכר

**כיצד מעברי עבודה תורמים לפערי שכר שמתפתחים בין גברים לנשים לאורך הקריירה בהייטק**  
 אנחנו עוקבים אחר פאנל של עובדים שהתחילו לעבוד בענף ההייטק בין 2005-2018 (240,000 עובדים)  
 האם התוספת לשכר עבור מעבר שונה עבור נשים לעומת גברים?  
 האם גברים ונשים עוברים עבודות באותה תדירות?

\* עבודה משותפת עם איתי אטר (ת"א), נועה בר-ניר (ת"א), נעם גרובר (IMF) ושרית ויסברוד (אוני' עברית)

	Base (1)	Controls (2)	R&D (3)
Female	-0.318*** (0.003)	-0.208*** (0.002)	-0.176*** (0.004)
Job move		0.094*** (0.003)	0.035*** (0.004)
Female*Job move		-0.009** (0.002)	0.013* (0.003)
Age		0.069*** (0.002)	0.068*** (0.006)
Math		0.135*** (0.002)	0.084*** (0.004)
Periphery Index		0.027*** (0)	0.015*** (0.001)
R&D worker		0.079*** (0.023)	
Observations	1,006,176	1,006,176	249,595

## מה התרומה של מעבר עבודה לשכר?

כאשר שולטים על מאפייני העובד (גיל, ניסיון, השכלה, וכו') נשים מרוויחות 21% פחות מגברים, ונשים במו"פ 18% פחות

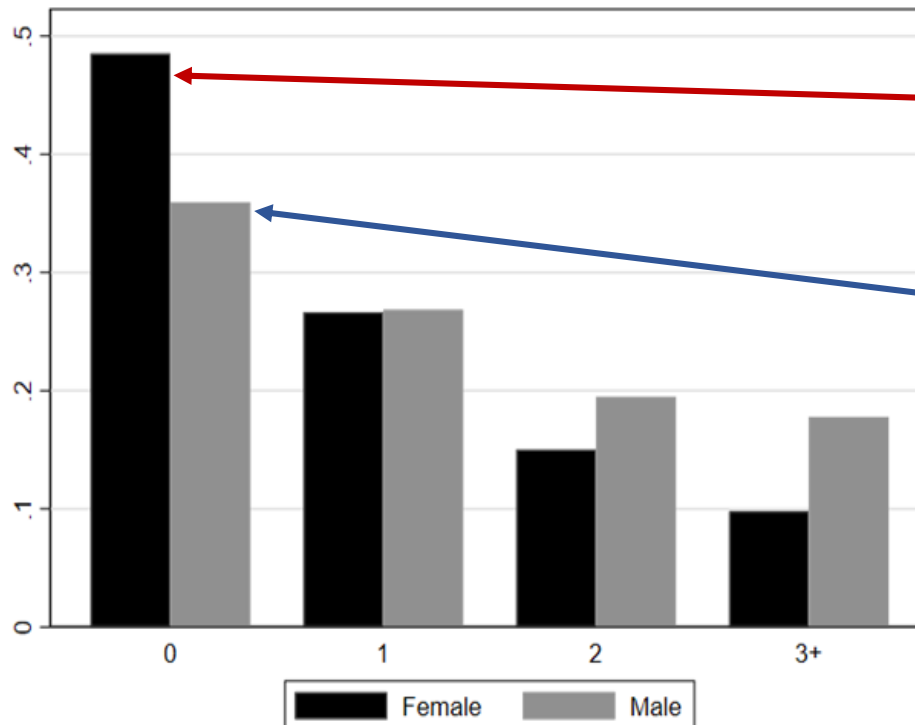
כאשר שולטים על מאפייני העובד, כל מעבר עבודה מעלה את השכר של אישה ב-8.5% ושל אישה במו"פ ב-4.8%

# מעברי עבודה ופערי שכר

**כיצד מעברי עבודה תורמים לפערי שכר שמתפתחים בין גברים לנשים לאורך הקריירה בהייטק**  
אנחנו עוקבים אחר פאנל של עובדים שהתחילו לעבוד בענף ההייטק בין 2005-2018 (240,000 עובדים)  
האם התוספת לשכר עבור מעבר שונה עבור נשים לעומת גברים?  
האם גברים ונשים עוברים עבודות באותה תדירות?

\* עבודה משותפת עם איתי אטר (ת"א), נועה בר-ניר (ת"א), נעם גרובר (IMF) ושרית ויסברוד (אוני' עברית)

## מספר מעברי עבודה לפי מגדר במהלך התקופה



## האם תדירות המעבר שונה?

כ-50% מהנשים באוכלוסייה נשארות עם המעסיק המקורי לאורך התקופה הנסקרת

לעומת 35% מהגברים בלבד

תוצאות אמידת ההסתברות למעברי עבודה מעלה כי סיכוייה של אישה עם ילד מתחת לגיל 3 לעבור עבודה הם בערך חצי משל גבר ללא ילדים (6% לעומת 11%, בכל שנה); לעומת השפעה מינורית על סיכויי מעבר של גברים עם ילד מתחת לגיל 3 (10%)