בתור סטודנטית ומהנדסת תוכנה, אני חווה באופן יומיומי את הפערים המגדריים שיש בין גברים ונשים בתחום ההייטק - החל מחינוך בגיל צעיר, בחירת מגמות מדעיות וטכנולוגיות בתיכון, גיוס לתפקידים טכנולוגיים בצבא, קבלה לתארים אקדמיים מדעיים, קבלה למקומות עבודה ולמשרות טכנולוגיות ועוד.

דרכן של נשים לענף ההייטק מתחילה בשלב מוקדם בחייהן. בחירות של תלמידות תיכון משפיעות במידה רבה על המשך דרכן המקצועית ועל סיכויי הכניסה שלהן לתחום. על מנת שנשים יהפכו ליזמות או ימלאו תפקידים בכירים בחברות ההייטק - עליהן לרכוש השכלה והכשרה רלוונטיות להתקדמות בתוך התעשייה. לכן, על מנת להגדיל את ייצוג הנשים בתעשייה, חשוב להגדיל את חלקן היחסי בכל אחד מהשלבים בדרך אל ההייטק.

נכון לשנת 2022, בראשית המסלול, בבחינות הבגרות ברמה של 5 יחידות לימוד מתמטיקה, כמעט ויש שוויון מגדרי, אך הפער המגדרי מתחיל להיפתח כבר בשירות בתפקידי הפיתוח והסייבר בצה״ל, שסוללים את דרכם של המשרתים בהם לזירת החדשנות הישראלית, שם נשים מהוות 23% מהמשרתים בתפקידי פיתוח וסייבר. במקצועות ההייטק באקדמיה המצב טוב מעט יותר, אך למרות שכמות הסטודנטיות גדלה ב-64% בתוך עשור - חלקן היחסי עלה באחוזים בודדים והן עדיין פחות משליש מהסטודנטים במקצועות הרלוונטיים באקדמיה. בהמשך הדרך וככל שרמות הבכירות עולות, חלקן של נשים בתעשייה הולך ויורד. נכון לשנת 2022, רק 28% מעובדי הליבה בתפקידים הטכנולוגיים בהייטק הישראלי הן נשים.

בפן האישי, התחלתי להיות אקטיבית בחתירה לשיוויון בין גברים ונשים במקצועות הטכנולוגיים עוד בזמן שירותי הצבאי. החלטתי שאני רוצה לקחת חלק פעיל ולעזור לנערות ונשים צעירות להגיע לתפקידים טכנולוגיים ומשמעותיים בשירותן הצבאי, במסלולן האקדמי ובעבודתן בהייטק. לכן, התנדבתי במשך תקופה ארוכה כמדריכה ורכזת מסלול בארגון she codes;.

;she codes היא קהילה טכנולוגית של נשים מפתחות תוכנה, שהוקמה במטרה להגיע   
ל-50% מפתחות תוכנה בישראל. היא הוקמה ב-2013 ומונה למעלה מ-50,000 חברות. בין חברות הקהילה יש נשים שמבקשות ללמוד פיתוח תוכנה או לעשות הסבה מקצועית לתחום ההייטק, מפתחות שבאות במטרה להתפתח במקצוען ולפגוש מפתחות אחרות ונערות בגילאי תיכון שלומדות תכנות. ערכי הליבה של הארגון הם אמונה בעצמך, התמדה וקהילה, ערכים בהם אני מאמינה גם באופן אישי.

במהלך התנדבותי בארגון פגשתי נערות ונשים רבות עם סיפורים מרגשים ומיוחדים, והתרגשתי כאשר כל חברת קהילה הצליחה להשיג את המטרה שלה ולהתקבל לתפקיד טכנולוגי באחת מחברות ההייטק הישראליות, כצעד נוסף לשיוויון המיוחל.

כחלק מהתהליך, נחשפתי ללא מעט לנשים אשר חוששות להגיש את קורות החיים שלהן למשרות, בטענה שהן אינן עונות על כל הקריטריונים, הן לא טובות מספיק, יש מועמדים טובים מהן ועוד. רציתי לפעול כדי למגר את התופעה הזו, ובמהלך שיח עם אדוה רגב, מגייסת בקבוצה שבה אני עובדת במיקרוסופט, החלטנו לחקור את הנושא ולתרום לגיוס הנשים בחברה ובכלל.

לאחר השיח הזה, נפלה בחלקנו ההזדמנות להשתתף בסדנה זו ולהוציא את הרעיון אל הפועל. שמחתי לשתף פעולה עם אדוה ושאר חברות הצוות, ולקבל את זווית משאבי האנוש על הבעיה הזו. ביחד עם חברי הצוות שלי ערכנו מספר מפגשים משותפים וחשבנו איך ניתן ליצור כלים שיעזרו לנשות משאבי האנוש ליצור תיאורי משרה נגישים לנשים, אשר לא ירתיעו נשים מלהגיש אלא יעודדו אותן להגיש. כמובן שככל שיותר נשים יגישו קורות חיים למשרה, גם הנשים ירוויחו וגם החברות עצמן ירוויחו עובדים מגוונים, מיוחדים ומכילים יותר.

לסיכום, החיבור שלי לשיוויון בין המינים בתעשיית ההייטק הישראלי הוא מקצועי ואישי כאחד. כסטודנטית ומהנדסת תוכנה, חוויתי ואני חווה את היתרונות והאתגרים בלהיות אישה בתחום שרובו מורכב מגברים. הסדנה הזו נתנה לי הזדמנות ללמוד על משאבי אנוש ועל ניתוח נתונים, להתנסות בשיתוף פעולה עם אנשים שונים ובתהליך המחקר על כל גווניו.

אני מקווה שהמחקר הזה יהווה צעד אחד מיני רבים בחתירה לשיוויון בין המינים בהייטק הישראלי ובכלל.