



ועדה לפיתוח כלכלי ותעסוקה

כ"ה אדר תשפ"ה
25 מרץ 2025
סימוכין: 2025-0103-257

דו"ח משיבה מספר 4 של הוועדה לפיתוח כלכלי ותעסוקה שהתקיימה ביום ראשון, ט' באדר תשפ"ה (09.03.2025)

השתתפו:	גב' מרים סלע	חברת הנהלה, ויו"ר הוועדה
	מר אריה יצחק קינג	סגן ראש העיר
	מר יוסי חביליו	סגן ראש העיר
	מר אריאל יקותיאל גולן	חבר הנהלה
לא השתתפו:	מר אליעזר ראובברגר	סגן ומ"מ ראש העיר
	מר חיים מאיר כהן	סגן ראש העיר
	גב' חגית משה	סגנית ראש העיר
	מר יצחק מאיר ברים	משנה לראש העיר
	מר אהרון דוד בלומנשטוק	חבר הנהלה
	מר דוד זוהר	חבר הנהלה
	מר צביקה אסולין	חבר הנהלה
	מר יונתן פלג פולק	חבר הנהלה
	מר יוחנן ויצמן	חבר הנהלה
	גב' רונית אחדות חודז'ייב הכהן	חברת הנהלה
נכחו:	גב' לורה ורטון	חברת הנהלה
	גב' יעל ביטון דה לנגה	חברת הנהלה
	מר אלדד רבינוביץ	חבר מועצה
	גב' שירה אבני	מנהלת מחלקה בכירה לשילוב וקידום תעסוקתי
	מר אחמד חסנא	מנהל מרכז אינאר-צעירים מזרח
	מר זיו אור	מנהל סושיאל
	אליהו וינד	ראש תחום תעסוקת חרדים וממונה על מרכז "כיוון"
	מר יאיר אסף שפירא	ראש צוות מידע ונתונים 'מכון ירושלים למחקר'
	מר רועי הרצוג	מנהל תחום בכיר חדשנות והייטק
	גב' ראניה אבו אלהווא	מנהלת תחום תעסוקה בהייטק
	גב' אילה לונדנר	מנהלת פיתוח עסקי הרל"י
	גב' אנה מישל	ראש מטה מנכ"ל קרוס ריבר טכנולוגיות ומנהלת אופרציה
	גב' אנה מלול	מנהלת קהילת היזמים הבינלאומית סטארט אפ
	גב' מרים עמדי	מנכ"לית פורום נשות המילואימניקים

ועדה לפיתוח כלכלי ותעסוקה

لجنة للتطوير والتنمية الاقتصادية والتشغيل | Committee for Economic Development and Employment

כיצר ספרא 1, ירושלים 9100707 | טל: 02-6295723 פקס: 02-6297153

mazkir_haeir@jerusalem.muni.il



ועדה לפיתוח כלכלי ותעסוקה

מנכ"ל חברת KIN KIN
מנכ"ל MADE IN JLM
מנהלת מאמאטק
מנהלת מרחב ירושלים קווין בי
מנהלת מחלקת שותפויות מחשבה טובה
עוזרת ליו"ר הוועדה

מר שקד אלבו
מר רועי מונין
גב' שירז פורטל
גב' נועה בצלאל
גב' ברכה בד
גב' גלי אביעזר

מזכירת הוועדה : ברכה כהן

ועדה לפיתוח כלכלי ותעסוקה

لجنة للتطوير والتنمية الاقتصادية والتشغيل | Committee for Economic Development and Employment

כיכר ספרא 1, ירושלים 9100707 | טל: 02-6295723 פקס: 02-6297153

mazkir_haeir@jerusalem.muni.il



ועדה לפיתוח כלכלי ותעסוקה

1. דברי פתיחה - גב' מרים סלע, חברת הנהלה ויו"ר הוועדה

גב' מרים סלע חברת הנהלה ויו"ר הוועדה, פתחה את הישיבה וברכה את הנוכחים.

2. סקירה ונתונים על תעסוקת נשים בירושלים – מר יאיר אסף שפירא, ראש צוות מידע ונתונים ב'מכון לירושלים למחקרי מדיניות'

מר שפירא הציג סקירה קצרה על כוח העבודה בישראל ובירושלים לפי פילוח של שנים וגילאים, לפי אופי הזהות הדתית, ואת הסיבות לאי-עבודה בקרב גילאי העבודה העיקריים לפי פילוח מיקום מגורים, מגדר, וכמות פרקי הזמן של האבטלה.

מצ"ב נתונים.

3. סקירת פעילות – מר רועי הרצוג, מנהל תחום בכיר חדשנות והייטק, מינהל תעסוקת אוכלוסיות, משרד העבודה

מר הרצוג הציג את פעילות משרד העבודה לשילוב נשים בשוק העבודה לפי מודל קולקטיב אימפקט לשוויון מגדרי בהייטק, מודל רב-מגזרי המציע אסטרטגיית פעולה לפתרון בעיות חברתיות מורכבות, שמטרתו להגיע לשוויון מגדרי על ידי ארבעת מדדי הקולקטיב ויעדים עד לשנת 2040. המיזם פועל בארבע זירות: שינוי תודעת-תרבותי, הגדלת ההיצע, מדיניות ותמרוץ ע"י גופים ממשלתיים וציבוריים, הגברת מוטיבציה והובלה בחברות ההיטק.

מר הרצוג הציג בנוסף את התכניות הבאות:

- SHECODES - תכנית שהופעלה ב-5 השנים האחרונות, שמטרתה הגדלת שיעור מפתחות התוכנה בתעשיית ההייטק, באמצעות קורסים, ליווי, הפעלת מערך מתנדבות ב-40 סניפים בחברות ההייטק ועוד.
- מקודדות עתיד - העלאת אחוז שיעור הנשים בתפקידי מיחשוב בתעשייה עתירת ידע באמצעות הקמת תשתית חשיפה וקדם-הכשרה סקילבילית (יכולת של מערכת להתמודד בצורה אלגנטית עם כמות הולכת וגדלה של עבודה) למגוון אוכלוסיות הנשים בראייה מקצועית של תעסוקה וההכשרה בהייטק. עידוד הרשמה של צעירות ללימודי ההייטק באמצעות ימי חשיפה, גיבוש ומכינות.
- הנדסאיות פרמיום - התכנית פונה לגופים מכשירים אשר ישתלבו במהלך לימודי ההנדסאות בסמינרים, יוסיפו רכיבי הכשרה ותוכן, לרבות התמחות מעשית, ויסייעו בהשמות של התלמידות בתעשיית ההייטק הישראלית. התכנית מעניקה מיומנויות וכלים מקצועיים נוספים לאלו שנרכשו במסגרת התכנית של מה"ט, ותעשיר את הידע המקצועי של התלמידות. מר הרצוג הציג בנוסף את יעדי התכנית והשירותים העיקריים.

מצ"ב מצגת.



ועדה לפיתוח כלכלי ותעסוקה

4. התייחסות גורמים מהשוק הפרטי

גב' שירה אבני - מנהלת מחלקה בכירה לשילוב וקידום תעסוקתי
גב' אבני הציגה את החברות העיקריות איתן הם פועלים בשיתוף פעולה ואת נתוני הביצוע לשנת 2024 לפי פילוח מגדרי. בנוסף הציגה את תהליך קידום הנשים בתעסוקה והתכניות המופעלות לשנת 2025 לפי מגזרים: מגזר חרדים, מגזר כללי, מגזר ערבי, בנוסף הציגה את האתגרים של נשות ירושלים לעומת הדילמות של הרשות העירונית לתעסוקה, כדוגמת: חסמים תרבותיים, תארים ותעודות לא מוכרות ועוד.

מצ"ב מצגת.

מר אחמד חסנא - מנהל מרכז אינאר
מר חסנא סקר את נושא התעסוקה לנשים במזרח ירושלים שמהווה אתגר גדול, והזמין את כלל המשתתפים לפנות אליו ולתרום מהידע העשיר שברשותם.

גב' מרים עמדי - מנכ"לית פורום נשות המילואימניקים
גב' עמדי הציגה את פורום נשות המילואימניקים, פורום שקם ביוזמתן של 12 נשים עבור מאה אלף משפחות מילואים בישראל שאחד מההורים נעדר לתקופה ממושכת. פורום נשות המילואימניקים ראה את הצורך לתת מענה בעניין האפליה במקומות העבודה ולהנגיש את הזכויות לזכאים לכך, כגון: מענקים על חופשות לידה ארוכות יותר, פיצויים על אובדן הכנסה, פיצויים לעצמאיות שהן נשות מילואים, חקיקת חוק הגנה מפטרורים והוצאה לחל"ת גם לבנות זוג של משרתי מילואים, הסדרה של שמונה ימי היעדרות בתשלום לבנות זוג של משרתי מילואים ועוד.

גב' עמדי ציינה כי הפורום מנסה לייצר הזדמנויות תעסוקתיות חדשות עבור נשות המילואים ע"י חיבורים עם חברות הייטק, הכשרה לסיילספורס אדמין (ניהול מערכות נתונים), הגברת הכישורים ע"י תכניות מגוונות וכו'.

גב' אנה מישל - ראש מטה מנכ"ל קרוס ריבר טכנולוגיות ומנהלת אופרציה
גב' מישל ציינה את החסמים בשוק העבודה, כגון: מסגרות לגיל הרך, חוסר במקומות עבודה איכותיים בירושלים. גב' מישל הציגה שהעירייה תקדם תמריצים לעסקים, הכשרות, מענקים לחברות גדולות שיתבססו בירושלים ויגדילו את מקומות התעסוקה ועוד.

מר שקד אלבז - מנכ"ל חברת KIN KIN
מר אלבז הציג את חברת KIN KIN אותה הוא מנהל אשר הקימה פעוטונים, מעונות, גני ילדים בתוך או בצמוד למשרדי חברות הייטק, חברות פרטיות וציבוריות על מנת לתת מעטפת ולהיות מסונכרנים עם הצרכים של הורים קרייריסטים ולהוריד עלויות.

גב' שירז פורטל - מנהלת 'מאמאטק'
גב' פורטל הקימה מיזם חברתי לנשים בתקופת הלידה והורות ראשונה שנותן אפשרות לנצל את חופשת הלידה על מנת למנף את היכולות האישיות, לנסות דברים חדשים ולהגיע לעולמות שבאמת מייצרים תעסוקה איכותית.

גב' נועה בצלאל - מנהלת מרחב ירושלים 'קווין בי'
גב' בצלאל הציגה את עמותת 'קווין בי', עידוד נשים ונערות ממגוון קהלים לבחירת מגמות טכנולוגיות על ידי הרחבת הידע בתכנות, סיורים באקדמיה ועוד, על מנת לשלב אותן בעתיד בעולם ההייטק.



ועדה לפיתוח כלכלי ותעסוקה

5. דברי סיכום - גב' מרים סלע, חברת הנהלה ויו"ר הוועדה

גב' סלע, חברת הנהלה ויו"ר הוועדה, הודתה לכלל המשתתפים על תרומתם הרבה לדיון.

גב' סלע סיכמה את האתגרים איתם האוכלוסייה מתמודדת בירושלים: אחוז נשים ערביות שאינן שותפות בשוק עבודה, האתגרים שעומדים בפני נשים חרדיות בשוק התעסוקה, אתגרי תקופות משבריות כגון לידה ומילואים.

יו"ר הוועדה קראה לכל משתתפי הוועדה לשלב כוחות וליצור שיתופי פעולה על מנת להשיג יעדים נוספים. בנוסף ציינה כי מצד העירייה נעשים מאמצים לקדם את נושא מקומות תעסוקה איכותיים והתשתיות לכך.

תמליל הישיבה מצ"ב והוא מהווה חלק בלתי נפרד מהדו"ח.

בברכה,


מרים סלע
חברת הנהלה
יו"ר הוועדה

קידום תעסוקת נשים

הרשות העירונית לתעסוקה

ישיבת פיתוח כלכלי ותעסוקה מס' 4

9/3/25

הרשות העירונית לתעסוקה

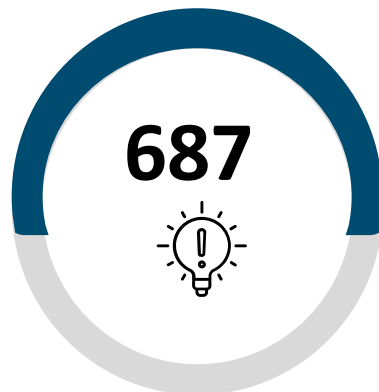


שותפים איתנו: משרד העבודה, משרד הרווחה, שירות התעסוקה, ג'וינט, יועצת ראש העיר למעמד האישה ועוד

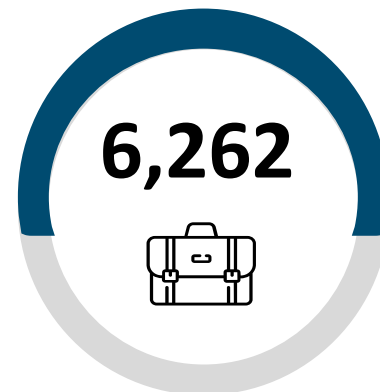




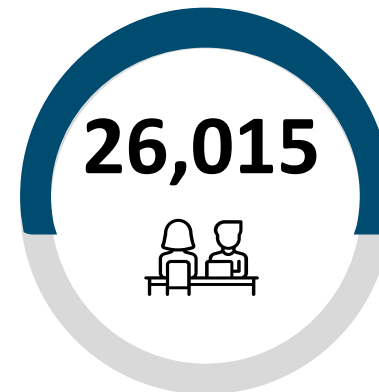
שולבו בהכשרות, קורסים, סדנאות
ותוכניות לשילוב בעבודה



שודרגו בעבודה



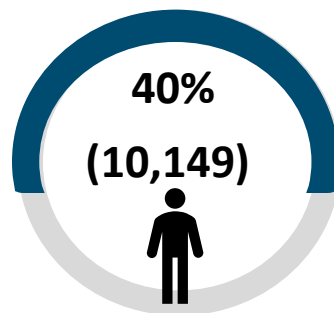
הושמו בעבודה



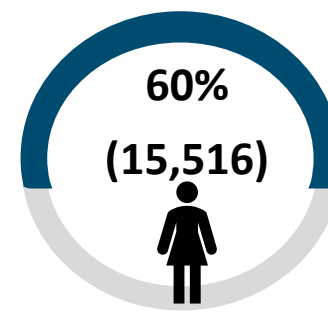
לקוחות

נתוני ביצוע 2024

הרשות
העירונית
לתעסוקה



גברים



נשים

קידום נשים בתעסוקה





קורס יישומי אופיס
למשתתפות אמצע הדרך
גילאי 50 פלוס



תוכנית "קידום" -
לנשים שעובדות בשכר
נמוך



קורס מורות נהיגה



תכניות פרקטיקום
לבוגרות הנדסיות
תוכנה כולל השמה





תוכניות לסטודנטיות ובוגרות
אקדמיה – עידוד כניסה
למשרות ניהול



חוזרות בכל הקו"ח –
תוכנית לעשור ה- 40
לחשיבת מסלול מחדש



פיתוח קריירה וקידום
תעסוקתי לנשות
מילואים ונשות קבע

סטרייב – תוכנית שמדמה
את עולם העבודה לנשים
שלא עבדו תקופה ארוכה



2025 - תוכניות במגזר הערבי

הרשות
העירונית
לתעסוקה



תוכנית ליזמים עם
חסמים מורכבים



הכשרה מקצועית
לחינוך – סייעות
וגננות



70% מלקוחות ריאן
באבו טור ובשיח ג'ראח



תוכנית העצמה וחיזוק
לנשים אקדמאיות שלא
עובדות במקצוען



אתגרים של נשות ירושלים – ודילמות שלנו..

הרשות
העירונית
לתעסוקה

איזון בית - עבודה

- דילמה בכל המגזרים
- לעבוד עם מעסיקים כדי לשנות עמדות ולבנות משרות מתאימות?

התנגדות בן זוג ליציאה לעבודה

- במגזר הערבי
- האם להתערב ולעשות תוכניות לבני הזוג?

מחסור במסגרות לגיל הרך

- במגזר הכללי ובמגזר הערבי
- תוכניות להכשרת נשים לעבוד בתחומים אלו?

חסמים תרבותיים

- במגזר הערבי והחרדי
- אנו מעוניינים לשנות עמדות ודעות של הנשים?

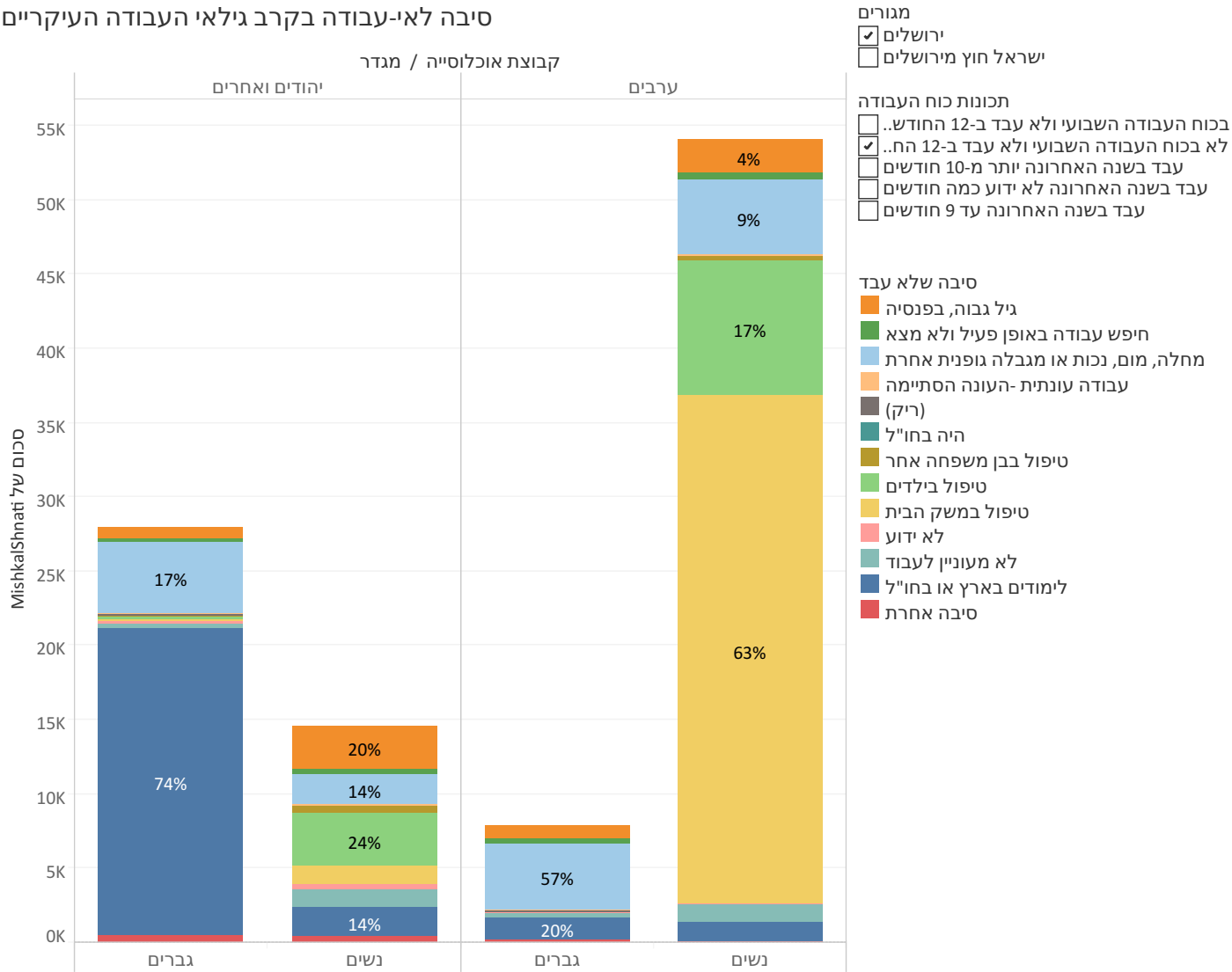
מחסור בנגישות תחבורתית ושפתית

- במגזר הערבי
- האם לעודד עבודה בתוך מזרח העיר?

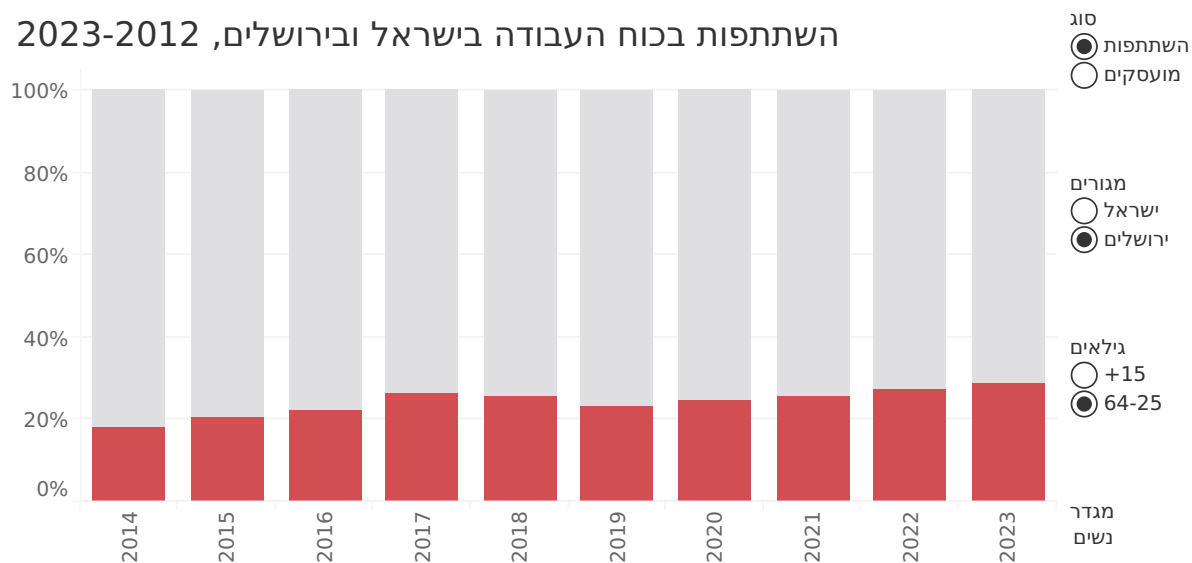
תארים ותעודות לא מוכרים

- במגזר הערבי ומעט במגזר החרדי
- להתערב בתוך מוסדות החינוך התיכוניים עוד לפני יציאה ללימודים?

סיבה לאי-עבודה בקרב גילאי העבודה העיקריים



השתתפות בכוח העבודה בישראל ובירושלים, 2012-2023



השתתפות

אינם בכוח העבודה

משתתפים בכוח העבודה

אלפים

אחוזים

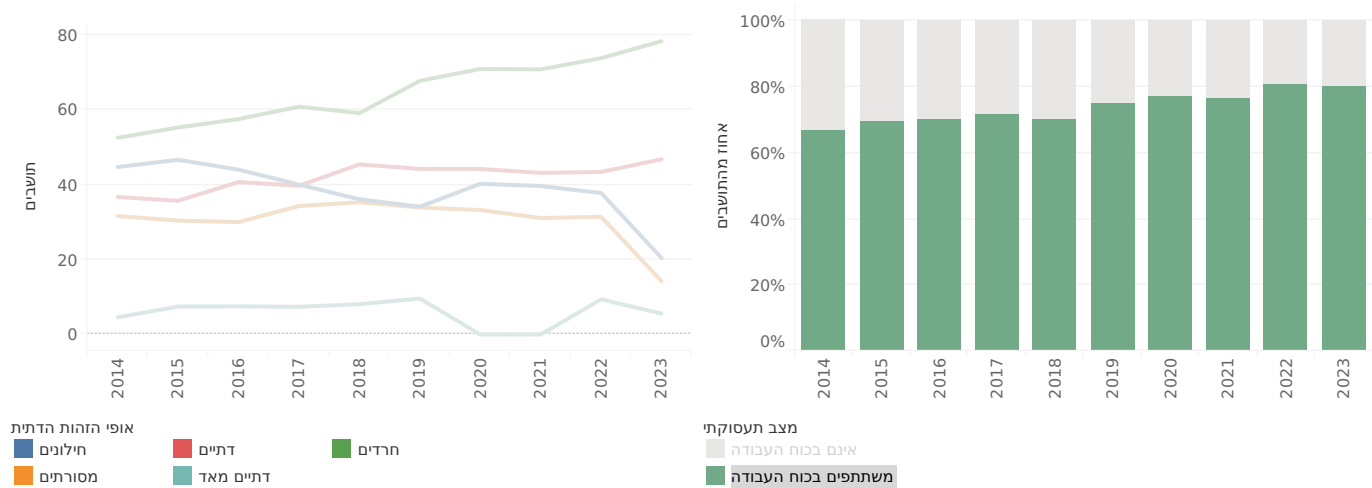
קבוצת אוכלוסייה
ערבים

	משתתפים בכו..	אינם בכוח העב..		משתתפים בכוח העבודה	אינם בכוח העבודה
2014	10.89	49.08	2014	18.2%	81.8%
2015	12.95	49.55	2015	20.7%	79.3%
2016	14.40	50.90	2016	22.1%	77.9%
2017	18.10	50.20	2017	26.5%	73.5%
2018	17.60	51.70	2018	25.4%	74.6%
2019	16.24	54.26	2019	23.0%	77.0%
2020	17.54	53.92	2020	24.5%	75.5%
2021	19.03	55.48	2021	25.5%	74.5%
2022	21.13	57.14	2022	27.0%	73.0%
2023	23.18	57.20	2023	28.8%	71.2%

מכון ירושלים
למחקרי מדיניות
FOR POLICY
معهد القدس
لبحث السياسات
RESEARCH



השתתפות בכוח העבודה של יהודים בירושלים לפי אופי הזהות הדתית, 2014-2023



אופי הזהות הדתית
חרדים

כוח העבודה
השתתפות
מועסקים

קבוצת גיל
15+
64-25

מגדר
סך הכל
גברים
נשים

חרדים (באלפים)

	משתתפים בכוח העבודה	אינם בכוח העבודה
2014	70.8	60.2
2015	73.9	57.9
2016	79.8	56.4
2017	87.3	57.7
2018	80.1	59.6
2019	92.6	63.0
2020	101.0	61.3
2021	99.3	64.7
2022	105.1	63.8
2023	113.7	62.5

אחוזים

	משתתפים בכוח העבודה	אינם בכוח העבודה
2014	54.0%	46.0%
2015	56.1%	43.9%
2016	58.6%	41.4%
2017	60.2%	39.8%
2018	57.3%	42.7%
2019	59.5%	40.5%
2020	62.2%	37.8%
2021	60.6%	39.4%
2022	62.2%	37.8%
2023	64.5%	35.5%



TECH 50:50 |

פעילות לשילוב נשים בהייטק

מינהל תעסוקת אוכלוסיות, משרד העבודה

מרץ 2025





TECH 50:50

קולקטיב אימפקט לשוויון מגדרי בהייטק

50%

עובדים בהייטק



50%

עובדות בהייטק





ארבעת מדדי הקולקטיב ויעדים ל-2040

% עובדות בהיי טק ובתפקידי טק ע"פ מדד ועדת

פרלמוטר

(מ 33% ל 50%)



שוויון מגדרי בליבה המקצועית תפקידי מו"פ בהיי טק

(מ 26% ל 50%)



שוויון מגדרי בתפקידי הנהלה בכירה בהיי טק

(מ 24% ל 50%)



השוואת תגמול השכר בין נשים וגברים בהיי טק





המיזם פועל בארבע זירות

שינוי תודעתי-תרבותי

השפעה על תודעה, הטיות, ונורמות המהוות חלק מהכוחות התרבותיים המשמרים את המצב הקיים.

הגדלת ההיצע

כיצד משפרים ומעלים באופן מתמיד את ההיצע מבחינת כמות ואיכות ההון אנושי להייטק הישראלי במטרה להשיג את יעדי Tech 50:50 (בשלבי ההכשרה וההתמיינות המקצועית).

חברות הייטק - מוטיבציה והובלה

כיצד להגביר את המוטיבציה, היכולות וההזדמנויות של חברות הייטק בישראל ובחברות ההייטק בישראל להשגת יעדי Tech 50:50.

מדיניות ותמרוץ

לאן וכיצד יש לכוון את המדיניות והתמרוץ של גופים ממשלתיים וציבוריים, ולחזק בישראל את יישום הESG הבינלאומי כדי לממש את יעדי Tech 50:50.

מהלך רב מגזרי במודל קולקטיב-אימפקט

לקידום תחום נשים בהיי-טק (בשותפות

רשות החדשנות) המכוון לעבודה של מגוון

מגזרים וליווי מהלכים במספר צמתים

מערכתיים אסטרטגיים, הכולל שותפות של

עשרות ארגונים ברשת המונה מעל 200

נציגים. ות מהתעשייה, חברות הייטק,

אקדמיה, מגזר שלישי, שלטון מקומי ומשרדי

ממשלה.





שלב א': פרויקטים בהאצה בקבוצות - פיילוטים (ינואר-מאי 25)

חינוך

מעורבות בבניית תוכנית "בגרות הייטק" לשנה הבאה בהיבטי שוויון מגדרי, הגברת המוטיבציה ל"בגרות הייטק" באמצעות הכרות וחוויה בחברות הייטק.

אקדמיה

האקטון משותף למספר מכללות ואוניברסיטאות להגברת המוטיבציה ללימודים אקדמיים בטק וחזזוק הכשרתי של המתעניינות

מיון להייטק

פיילוט מיון בחברת הייטק, לכלי ממיון למיומנויות חברתיות רלוונטיות

חברות הייטק

מדד ותחרות לאומית בין החברות

תודעה

מילון לשוויון מגדרי
אמנה לשוויון מגדרי
בהייטק

מדיניות

הורות ושוק עבודה
בהייטק (7 פתרונות,
תיעדוף, הסרת חסמים,
מדיניות חברות)

ארגון השדרה

פעילות למימוש הפרויקטים
בהאצה, יחד עם המובילים
מהשטח וצוות המיזם



שלב ב': הבשלת שלב א' בקבוצות והתנעות חדשות (יוני 25 - דצמבר 26)

חברות הייטק

תוכנית מנטורינג
בהובלה ארצית,
לעובדות בדרגי ביניים

אקדמיה

- נשירה בתואר – זיהוי ומענה לגורמי השורש
- ניסיון מקצועי מעשי - שינוי מודל הלימוד על מנת להעצים את הניסיון המקצועי הרלוונטי ותחושת המסוגלות (ג'וניוריות)

צה"ל

- שער הכניסה – שיפור המוטיבציה
- שער היציאה – איתור והשמה מותאמת
- "תעבירי את זה הלאה" - תוכנית מנטורינג לצה"ל ולמערכת החינוך

חינוך

- הידוק הקשר עם צה"ל – דיוק צרכים ומעורבות הדדית מותאמת
- הידוק הקשר עם התעשייה – תכני הלימוד ומעורבות בלמידה בבתי הספר

ארגון השדרה

פעילות למימוש הפרויקט יחד עם המובילות מהשטח וצוות המיזם, חיזוק הרשת – כנסים, מפגשים מקצועיים (design thinking בינה מלאכותית), הערכת הפרויקטים/מהלכים.

מדיניות

אתגר היזמיות

תודעה

קמפיין תקשורתי,
מבוסס על תוצאות סקר
ייעודי





SHECODES



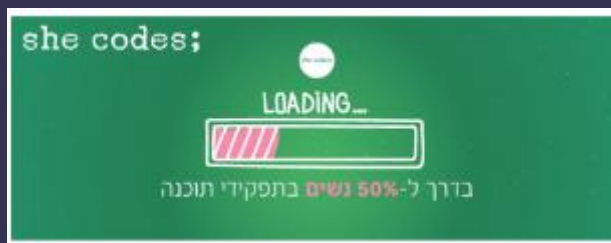
תכנית שהופעלה ב-5 השנים האחרונות, שמטרתה הגדלת שיעור מפתחות התוכנה בתעשיית הייטק, באמצעות קורסים, ליווי,

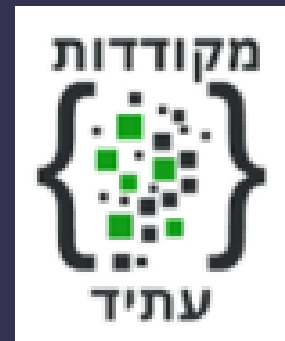
הפעלת מערך מתנדבות ב-40 סניפים בחברות הייטק ועוד.

תקציב ותוצאות: 38 מלש"ח ב-5 שנים, 7,500 נשים קיבלו שירותים והכשרות,

ובוצעו מעל 2,500 השמות וקידומים של נשים בתפקידים טכנולוגיים.

החזון: 50% נשים מפתחות בתעשיית ההייטק





מקודדות עתיד

העלאת שיעור הנשים בתפקידי מיחשוב בתעשייה עתירת ידע באמצעות הקמת תשתית חשיפה וקדם- הכשרה סקיילבילית, למגוון אוכלוסיות הנשים בראייה מקצועית של תעסוקה וההכשרה בהייטק.

עידוד הרשמה של 2,600 צעירות ללימודי הייטק באמצעות ימי חשיפה, גיבוש ומכינות.

עד כה השתתפו מאות נשים צעירות בימי גיבוש ועשרות במכינות.

תקציב: 20 מלש"ח ל 3 שנים החל מיולי 2023 עד יולי 2026

המיזם מתרחב ופתוח לשיתופי פעולה





הנדסאיות פרימיום



מטרת התוכנית



התכנית פונה לגופים מכשירים אשר ישתלבו במהלך לימודי ההנדסאות בסמינרים, יוסיפו רכיבי הכשרה ותוכן, לרבות התמחות מעשית, ויסייעו בהשמות של התלמידות בתעשיית ההייטק הישראלית. התכנית מעניקה מיומנויות וכלים מקצועיים נוספים לאל השנרכשו במסגרת התכנית של מה"ט, ותעשיר את הידע המקצועי של התלמידות.

שירותים עיקריים - הכשרה תוספתית של

550 שעות ומעלה, בנוסף ללימודי מה"ט.

התמחות מעשית בחברות הייטק

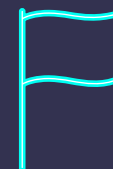
השמה בתפקידים טכנולוגיים בתעשיית

ההייטק הישראלית.



יעד התכנית – העלאת השכר

הנומינלי של נשים חרדיות ב 3.3%



תודה!

רועי הרצוג מ. תחום בכיר חדשנות והייטק -

Roi.Herzog@labor.gov.il





ועדת פיתוח כלכלי ותעסוקה – תמליל

מספר הוועדה : 4

מקום ההתכנסות : אולם הנהלה 2

תאריך הוועדה : ט' באדר תשפ"ה (09.03.2025)

מזכירת הוועדה בדיון : ברכה כהן

שעת תחילת הוועדה : 16:11

שעות סיום הוועדה : 18:04

התמליל נכתב ע"י חברת גולד וורק בע"מ ולא עבר בדיקה או הגהה ע"י גורם כל שהוא בעיריית ירושלים

עיריית ירושלים וחברת גולד וורק בע"מ עושים כל שביכולתם על מנת לייצר תמליל איכותי ובעל ערך. עם זאת מודגש כי קריאה בתמליל צריכה להיעשות באופן מושכל תוך הבנה שיתכנו טעויות ו/או השמטות מסיבות אובייקטיביות שונות.



גולד וורק תמלול והקלטה

גולד-וורק ת M ג ו R ים

דוברת:

הוא מקליט אפשר זה?

דוברת:

יש את מרים.

דוברת:

תודה.

דובר:

נו אפשר להתחיל.

מרים סלע:

יופי יופי יאללה התחלנו אז יש לו שניים.

דובר:

יועץ משפטי לשעבר שהחליט שהוא...

מרים סלע:

טוב יופי תודה אריאל ותודה יוסי ואלה ולורה.

לורה ורטון:

אני מתנצלת מראש אני אצטרך לצאת

מרים סלע:

לא, הכל בסדר. אני אגיד שקודם כל אתמול היה יום האשה הבינלאומי, ציינו את יום האשה הבינלאומי וככה ראיתי שקבענו את הדיון הזה בצמידות ליום האשה הבינלאומי, זה לא היה מתוכנן, אבל כבר אמרתי, נעשה, הרבה זמן רציתי לעשות דיון בנושא הזה של נשים, ותעסוקה איכותית בירושלים, וככה הדברים הצטרפו אחד לשני ואני חושבת שזה חשוב. לפני שבוע יצא הדוח הזה, של רשות החדשנות. יכול להיות שהיו עוד שותפים לדוח הזה ואני לא מדייקת, אבל דוח של רשות החדשנות, מצב נשים בהייטק 2025. אז מה שאני יכולה ככה להגיד לכם כמה נתונים ששלפתי מתוך הדוח הזה, זה שגם היום התמונה היא עדיין מאתגרת. נשים מהוות רק שליש מכוח האדם בהייטק. עשירית בלבד מהמנכ"ליות של סטארטאפים הן נשים. סטארטאפים שהוקמו בעשור האחרון. ונשים שיש להן סטארטאפים, מגייסות רק ארבעה אחוז מההון שגויס בשנים האחרונות, זאת אומרת מקרנות ומקורות אחרים.

לורה ורטון:

מה זאת אומרת נשים מגייסות? חברות שבראשן עומדות נשים או מה?

מרים סלע:

לא, מגייסות

יעל ביטון דה-לנגה:

עוסקות בגיוס בכספים.

מרים סלע:

מכסף שמושקע בסטארטאפים. זאת אומרת שרוב הכסף שמושקע בסטארטאפים, הם לא של סטארטאפים של נשים. שבראשן עומדות נשים.

לורה ורטון:

ארבעה אחוז של

מרים סלע:

שמגייסות. שמצליחות לגייס מקרנות. עכשיו כמובן הנתונים האלה הם ברמה ארצית, לירושלים מן הסתם יש אתגרים משלה, תכף אנחנו נדבר עליהם. למשל הנושא של כמות הבנות, התלמידות שניגשות לבגרות במתמטיקה חמש יחידות. היו אמורות להיות כאן גם נציגים של מנח"י שלא יכלו להגיע בסופו של דבר אבל אני חושבת שזה באמת נושא בפני עצמו, אנחנו לא ניכנס להכל עכשיו. וכמובן יש לנו כן כלל האוכלוסיות, נשים ערביות, נשים חרדיות, נשים ממגזר דתי, חילוני, מבוגרות, צעירות. על כל המגוון שירושלים, שיש לירושלים להציע. הדברים הכן משמחים שאני אגיד, זה שמתוך הדוח הזה, שככה ראינו שבכל זאת מספר הסטודנטיות למקצועות ההייטק הוכפל בעשור האחרון, כך שזה נתון בהחלט מעודד. ומספר הנשים המועסקות בהייטק עומד על 65 אחוז. 65 אחוזים. כך שזה גם כן אני חושבת שזה איזשהי מגמה של התקדמות.

לורה ורטון:

65 אחוז מעובדים בהייטק הן עובדות?

מרים סלע:

כן

אנה מישל:

בירושלים או בכלל

מרים סלע:

ארצי. עלייה של 65 אחוז. עלייה של 65 אחוז.

שירז פורטל:

וגם המקצועות זה לא רק מקצועות טכניים טכנולוגיים.

מרים סלע:

כן זה לא רק מקצועות טכנולוגיים, זה בכלל כל תחום ההייטק. אני אגיד, מה שמעניין ותכף אנחנו נשמע את זה קצת יותר בצורה מפורטת ונצלול באמת לתוך מה שקורה בירושלים, זה שסביב השולחן כאן יש שותפים מהממשלה שתכף יציגו את עצמם, רועי, שותפים מהעירייה, רשות התעסוקה. וגם אחמד ממרכז הצעירים. יש כאן את יאיר ממכון ירושלים שבאמת תכף ייתן לנו קצת סקירה על הנתונים ויצלול איתנו לדברים. יש פה נציגים, את אנה מהתחום, באמת, שתיתן את הקול של השוק, כן? של המעסיקים הגדולים, של החברות. יש פה את ארגוני החברה האזרחית, גם את קווין בי, גם את רועי, סליחה אם אני מפספסת משהו. ואני רוצה, וגם את קינקיל שתכף יספרו לנו על כל מיני דברים שהם עושים, את מאמא טק שאני אגיד סיפור אישי, כשאני הייתי בחופשת לידה בבת הראשונה שלי, אז הרבה ראיתי את הפעילות שמאמא טק היו עושות בירושלים וחשבת שזה די גאוני. כי הסיפור הזה של

שירז פורטל:

זמן לידה

מרים סלע:

זמן חופשת תקופת הורות, תקופת לידה, כל אחת איך שהיא קוראת לזה, הוא זמן מאוד משמעותי שהרבה נשים באמת עושות בו איזשהו עדכון או הסבה בתחום המקצועי שלהן, והנושא הזה של לקחת את ההזדמנות של התקופה הזו ולעשות איזה קפיצה או הסבה לתחום ההייטק, היא מאוד משמעותית ותכף באמת תספרי על זה. מן הון להון ובאותו הקשר, נמצאת כאן גם מרים, לא תיאמנו מראש, שהיא מנכ"לית פורום נשות המילואים. ואני למרות שאת כתובה שנייה בסדר היום אני כן ארצה שאת תתחילי, כי אני חושבת שבאמת השנה וחצי האחרונות, גם עשו איזשהו עדכון בכלל בכל הנושא של תעסוקה, גם גברים גם נשים. אבל אני חושבת שביתר שאת, נשות המילואים שאני ראיתי שיש לא מעט יוזמות של כל מיני הסבות ובאמת כניסה בעדכון של כל מיני שינויים בתחום התעסוקה של נשות המגויסים, נקרא לזה ככה, ואני אשמח שתתני על זה גם כמה דקות מנקודת המבט שלך. נגיד שנשים נמצאות בכל מקום, כן? בכל תעשייה, בכל תעסוקה. אבל מה שאנחנו נתעסק כאן היום זה באמת בנושא של תעסוקה איכותית. תעסוקה הייטק, כן? על כל המשתמע מכך. לא נתעסק במקצועות אחרים, כמו חינוך, שירותים, דברים כאלה. אלא באמת במקצועות שמאפשרים השתכרות משמעותית, חודשית. אז בזה אנחנו נעסוק היום ונשמע ככה, אנחנו נהיה, אני מתנצלת מראש שאני אהיה מאוד קצרה, ואתן לכל אחד ככה להתייחס כדי שכולם יצליחו

להתייחס. המטרה שלי היא שמכאן אנחנו נצא באמת אופרטיביים. אחד עם חיבורים שהרבה פעמים אני יודעת שבשולחנות האלה קורים, חיבורים בין ממשלה, עירייה, חברה אזרחית וכו', מחקר וגם דברים שתכלס מחר בבוקר אפשר לעשות תוכניות חדשות, דברים שלא חשבנו עליהם ואפשר לשים עליהם יותר את הדגש. אז זו הכוונה שלי והמטרה שלי ואנחנו גם עושים, הצוות שלי עם גלי וטל אנחנו עושים על זה באמת הרבה פולואו אפים על כל מה שקורה בוועדות האלה ורוצים לראות שהדברים מתקדמים. אז זהו, עד כאן אני. יאיר זה בסדר? אני

יאיר אסף-שפירא:

ברור

מרים סלע:

עוקפת ומרים תתחיל ואז אתה.

מרים עמדי:

אז נעים מאוד תודה על ההזדמנות. אני אגיד רגע מילה לגבי פורום נשות המילואימניקים, מי שלא מכיר ואז נצלול לעומק הדברים. אז באמת הפורום מייצג מאה אלף משפחות מילואים בישראל שמגויסות מתחילת המלחמה. והפורום קם כהתנדבות ויוזמה ככה של 12 נשים שהבינו שבעצם בתחילת המלחמה ההסתכלות היא על הרבה מאוד קהלים אבל אין הסתכלות על משפחות המילואים. זאת אומרת ההבנה היא שבסוף בזמנו זה היה חודש, מאז עברנו כבר 15 חודשים אבל בסוף כשאחד מבני הזוג מגויס, 50 100 200 300 ימים, ההשפעה של זה היא לא רק על המילואימניק עצמו, על המגויס עצמו, אלא גם מאוד על המשפחה, גם על בן בת הזוג, וגם על הילדים. ולטובת זה הפורום הוקם. הרבה מהצעדים שעשינו בשנה הראשונה הם צעדי מדיניות, ותכף אני אפרוט אותם גם בהקשרים של תעסוקה. אבל ההבנה היא שצריך להסתכל על האוכלוסיה הזאת של משפחות המילואים ומה שאנחנו נדבר עכשיו גם על הנשים ועל ההשפעה של זה עליהן. כי בסוף כשאנחנו הולכים לתקופה ממושכת שבה בן הזוג, הרוב אז אני אדבר פה זכר ופה נקבה, אבל כשבן הזוג נמצא במילואים כאישה יש לך פחות יכולת להיות שעות ארוכות במקום העבודה, את צריכה להגיע יותר מוקדם הביתה, יש לך עוד מענים שאת צריכה לתת. הוצאות כלכליות שגדלות בבית כי יש בייביסיטר ועוד כל מיני דברים שצריך עכשיו לתת, מתפעלים את האירוע לבד. וזאת הייתה עיקר המטרה, לראות איך עונים על הצרכים האלה שצפים עכשיו בשטח. באמת שביום, לא הספקתי להעביר את המצגת אני מצטערת גלי.

גלי אביעזר:

הכל בסדר.

מרים עמדי:

אבל ביום חמישי בדיוק יצאה כתבה, אני לא יודעת אם יצא לכם לראות, היה גם בדה מרקר, גם בוואינט, בסוף אותם נתונים שמדברים על כך שהתלונות בנציגות שוויון בעבודה, בשנה האחרונה מתוך אלף כמעט 500 תלונות שהגיעו, יותר מכמעט 800 היו של אנשי מילואים ובני הזוג שלהם. זאת אומרת כמעט 60 אחוז מהתלונות בשנה האחרונה מתקשרות למשפחות המילואים, כי המעסיקים לצערנו לא מגלים את ההבנה או את ההסתכלות המכילה שאותה הם רוצים. אז יש פה ממש כמה ציטוטים שאני כן אבחר להביא אותם כי אני לא מביאה סיפור אישי שלי ואולי דרך זה אפשר לדבר על הדברים, אבל אז משהי שהיא אם לארבעה נעדרה מעבודתה לעיתים תכופות בגלל שירות המילואים הממושך של בן זוגה. במקום עבודתה החליטו להעביר אותה לתפקיד אחר, ודרשו ממנה להחזיר את הרכב שברשותה. אז אנחנו רואים את זה, זה סיפור אחד. הרבה מאוד סיפורים של נשים שביקשו מהן לרדת באחוזי המשרה, או להחליף משרה או הראו להן את הדרך החוצה, אפשר לומר. גם סיפורים של משרתי המילואים עצמם. ויש עוד הרבה מאוד, גם דברים שנשים רוצות לממש זכויות שמגיעות להן אז גם זה הרבה מאוד פעמים נמנע ולא כל הנשים יודעות איך לעמוד על הזכויות האלה. אז זה מה שאנחנו פועלות לעשות. ברמה של חוקים ומדיניות אז באמת נעשו דברים בשנה האחרונה, אני כן אציג את זה. אני אגיד כמה נתונים ואז דברים שנעשו. אז באמת אנחנו ביצענו סקר, ממש בימים אלה אנחנו מעבירות סקר נוסף. לפני כמעט שמונה חודשים העברנו סקר שנוגע לעולם התעסוקה, במשפחות המילואים. אחד מהטיעונים מדבר על זה שבקרב עצמאים ועצמאיות, 83 אחוזים ממשפחות המילואים חוו פגיעה משמעותית בהכנסה. 50 אחוז חוו ירידה של יותר מ-50 אחוז בהכנסה. זה משהו שמאוד מאוד משמעותי. אובדן תעסוקה, כן, שליש מהמשרתים ובני זוגם נפגעו תעסוקתית, שכאשר אנחנו מדברים על 70 אחוז שכבר סיימו את האבטלה שלהם ובעצם עוד לא מצאו מקום עבודה ולא חוזרים, והדבר הנוסף הוא שבעצם שליש מהאנשים שאין להם היום עבודה בכלל נמנעים מלחפש עבודה חדשה כי הם מרגישים אפליה בתהליכי חיפוש העבודה, וגם זה חוסר יכולת לראות לאן זה הולך.

יעל ביטון דה-לנגה:

אפליה בגלל שהמעסיק חושש להעסיק מילואימניק?

מרים עמדי:

מעסיקים על המילואימניקים ומשפחות מילואים. ולא מעסיקים אז זה משהו שהוא תופעה לצערי שהולכת וגדלה. אז אחד מהדברים שבאמת אנחנו כפורום עשינו ותכף אני אדבר על מה קורה בתוכניות הכשרה, אבל מבחינת מדיניות אז באמת יש את תוכנית מגויסים למילואים שאני מניחה ששמעתם, של משרד הביטחון ומשרד האוצר, שעזר לנו להעביר וגיבשנו, באמת שם יש מענקים, על חופשות לידה ארוכות יותר ופיצויים על אובדן הכנסה ובימים אלה אנחנו מנסים לקבל גם איזשהם פיצויים לעצמאיות שהן נשות מילואים. חיקקנו חוק של הגנה מפוטורים והוצאה לחל"ת גם לבנות זוג של משרתי מילואים.

לורה ורטון:

ממש חשוב, כל הכבוד.

מרים עמדי:

הסדרה של שמונה ימי היעדרות בתשלום לבנות זוג של משרתי מילואים, עד שמונה ימים, תלוי בכמה ימים בן הזוג נמצא במילואים. ועוד כל מיני דברים. בסוף המטרה היא, שוב להסתכל גם על המשפחה. להבין שכשבן הזוג מגויס למעלה מ-300 ימים, כן זה משפיע גם על היכולת של בת הזוג לתפקד במקום העבודה.

מרים סלע:

את יודעת להגיד קצת כאילו שונות בין המגזרים? נגיד מגזר ציבורי, מגזר עסקי?

מרים עמדי:

לצערי אין נתונים על הדבר הזה, אנחנו כן מעבירות עכשיו סקר תעסוקה ממש התחלנו ביום חמישי, רחב נוסף כדי רגע לדגום את השטח פעם נוספת ולהבין. ואנחנו יוצאים לאיזשהו מהלך מחקר רחב יחד עם NSS, אני מקווה ששם תהיה לנו יכולת להציף דברים שהם קצת יותר בחלוקה

אנה מישל:

אתן משתפות פעולה עם העוגן למשפחות?

מרים עמדי:

משתפות פעולה ברמה הקהילתית, מקומית. ברשויות שבהן זה פועל כי כל אחד מאיתנו באמת נותן הסתכלות קצת אחרת, הן באמת בפעילות שטח יותר משמעותית ככה, במענים של עזרה, ואנחנו יותר בהסתכלות של מדיניות רחבה יותר. אני כן אגיד מה אנחנו עושות היום. אז בעצם זה שני צירים מקבילים. אחד אנחנו מנסות להעלות מודעות בקרב מעסיקים, לצרכים של משפחות מילואים ולעובדה שיש דבר כזה בכלל. להסתכל על האוכלוסיה הזאת, לא להסתכל, זאת אומרת גם על המילואימניק עצמו אבל גם על בן בת הזוג, ולהבין מה הצרכים, ולהיות מסוגלים להכיל כבר את העובדים שיש להם במקומות העבודה, אבל גם להיות מסוגלים לקבל עובדים ועובדות חדשים, ולא להסתכל כמו שאמרת לא לפחד מהם, אלא כן לראות איזשהו מקום שאפשר גם להכיר ולהוקיר אותם, ודרך זה לקבל. ואנחנו מייצרים בעצם הזדמנויות תעסוקתיות חדשות משמעותיות לנשות המילואים. אז זה משהו חדש מתחיל, התחיל פיילוט אחד שתכף אני אגיד עליו, לפני כשבועיים ובסוף החודש אנחנו מתחילים שני פיילוטים נוספים. אנחנו עושים חיבורים עם חברות הייטק, במקרה הזה. כי זאת איזשהי הסתכלות על תעסוקה איכותית כמו שאמרת ואופציה נוספת. מצד אחד תוכניות שהן תוכניות הסבה, זאת אומרת נשים שעכשיו הן באיזשהו שלב ורוצות, מבינות שזה כן הזדמנות כי הן פוטרו, כי הן מסיימות, כי אין להן אפשרות להמשיך לעבוד, להסתכל על הזמן הזה גם כהזדמנות למשהו חיובי ולעשות הסבה למקצועות הייטק. אז למשל אנחנו עושים תוכנית עם סייילספורס, בסוף החודש היא מתחילה, שבעצם הכשרה לסיילספורס אדמין

יעל ביטון דה-לנגה :

מה זה?

מרים עמדי :

הכשרה לסיילספורס אדמין, כאילו לתת איזשהו מענה של יכולת של ניהול מערכות סיילספורס

מרים סלע :

ניהול מערכות נתונים.

מרים עמדי :

כן CRM כזה מערכות נתונים שהרבה חברות משתמשות בזה ולוקחות שירותים של זה, אז בסוף לתת להן איזשהו מקצוע חדש שאיתו הן יכולות להשתכר בחוץ. יחד עם זה אנחנו עושות גם תוכניות שהן הגברת כלים. זאת אומרת לא לשנות, לא הסבה, אלא לתת לך עוד כישורים. למשל תוכנית שמתחילה גם בסוף החודש עם ריסקי פייב, חברת ריסקי פייב. כשהמטרה היא בעצם לתת לנשים שכבר עובדות במקצועות, לתת עוד כלים עוד הכשרות כדי למקסם אותן לשים אותן באיזשהי עמדה

יעל ביטון דה-לנגה :

זה לנשות מילואים?

מרים עמדי :

כן לנשות מילואימניקים. בסוף כל מה שאנחנו עושות מסתכלות על המשפחות. על מי שבבית. והתחלנו איזשהי תוכנית חדשה עם אלוביישן, שזה חברה שגם מלווה.

מרים סלע :

...

מרים עמדי :

כן. שגם שסוף אמורה להיות 150 נשים שאנחנו נותנות להן גם הכשרות שרלוונטיות לעולם ההייטק וכל הדבר הזה הוא היום חיבורים ושיתופי פעולה נקודתיים שאנחנו עושים אל מול חברות הייטק שאו שמות תקציבים או מוכנות אחרי זה לתת תפקידים בחברות שלהם. אבל

מרים סלע :

יש לכם איזשהם שיתופי פעולה עם נגיד עיריית ירושלים או רשויות אחרות?

מרים עמדי :

בהיבט התעסוקתי היום לא.

שירה אבני:

בסיילספורס אנחנו שותפים. הזדמנות אנחנו מפעילים

מרים עמדי:

מרכזי הזדמנות, נכון. אז זה בדיוק, לגמרי.

שירה אבני:

וגם ב...היינו שותפים.

מרים עמדי:

אז מרכזי הזדמנות הם לגמרי שותפים בתהליך, נכון. גם היום כשהייתי אמורה לבוא אז אמרו לי צריך, יש מרכזי הזדמנות גם יכולים להיות פה ולהשמיע את הכל. אז בהחלט. זה כן שיתוף פעולה. אז זאת ההסתכלות שלנו, רגע לראות איך אפשר לעשות את הדברים האלה בצורה רחבה. בסוף אני אגיד, כמייצגים של מאה משפחות מילואים, מענה של עשרים שלושים זה בסוף משהו קטן. אנחנו כן רוצות לראות איך התוכניות האלה יכולות להיות במענים הרבה יותר רחבים שיכולים לתת מענה לכל מי שרוצה, אנחנו מדברות כנראה על מאות נשים. רוצות את ההזדמנות הזאת, את האפשרות הזאת. לצד הצורך השני כמו שאמרתי לעבוד מול מעסיקים, שכבר יש להם משפחות מילואים בתוך, ולהבין איך הם יכולים להכיל אותם בצורה יותר טובה ונכונה. אז זה שני מהלכים מקבילים שאנחנו עושות כרגע.

מרים סלע:

תודה.

לורה ורטון:

שאלה גם לגבי הערים כי אנחנו צריכים לדעת מה יכול לעשות פה. אני לא יודעת אם יש לכם, אם אתם מגיעים לרמת הדיוק הזה, אבל אפשר אולי לבדוק, לפרסם, לאתגר את הערים באיזשהי השוואה למשל בעיריית ירושלים יהיו מאוד גאים כי במשפחות הצעירות, אז הציעו קייטנות, וכל מיני מהלכים עירוניים כדי לעזור לתמוך במשפחות, אם היינו יודעים על מהלך, איזה יוזמה של תל אביב או אם רמת גן היה מתחרה עם גבעתיים או משהו. אז אולי אתם יכולים לעשות את זה וזה היה מעניין, אני חושבת אותנו לדעת כי אנחנו באמת, אני יודעת שישבתי, ישבנו עם הסיעה לחשוב מה נוכל לעשות. זה, קייטנות זה דבר אחד אבל יש דברים נוספים, אז היינו אני חושבת שמחים לנסות לאמץ אותם.

מרים עמדי:

שוב אני אגיד שאנחנו כפורום לפני חצי שנה רק עברנו להיות עמותה. עד עכשיו זה היה התנדבותי לחלוטין של 12 נשים שדי ויתרו על העבודה שלהן ועל הקריירה שלהן כדי להקים את הפורום ולהריץ את הדברים. היום אנחנו גם חלק מהכניסה שלי לתפקיד אבל בעצם הופכות את זה לעמותה, וזה משהו שהוא קצת יותר סדור. אז יש היום פעילות ברשויות המקומיות אבל היא לא מספיק עדיין חזקה, אני מקווה שבחודשים הקרובים אנחנו נחזק את זה ואז אחד מהדברים זה כמו שאמרת רגע להסתכל באמת באופן מובחן על רשויות ולראות מה כל רשות נותנת. גם אולי בשביל תחרות, אבל גם בשביל לעשות

לורה ורטון:

זה טוב, זה טוב.

מרים עמדי:

את הפעילות הממוקדת הזאת מול כל רשות, מה כן ומה לא, ואיך אפשר לשפר את הדברים. להמשיך.

מרים סלע:

להציף רעיונות.

לורה ורטון:

כן גם וגם, גם להציף רעיונות אבל גם לאתגר את הערים השונות. אוקיי יופי, נשמח לקבל את המידע.

מרים סלע:

וגם כשיצא הסקר באמת התוצאות אז נפיץ את זה כאן כדי שלכולם יהיה את המידע. תודה מרים.

אנה מישל:

אני רוצה להגיד נקודה קטנה על הדבר הזה. יש אני גיליתי בחמישי האחרון שיש חוזר של משרד החינוך, על הקלות לתלמידים כלל ארצי שמגיע ברגע שאחד מבני הזוג מתגייס. אני גיליתי על זה כי במקרה היה לנו אישה שעושה מילואים שהיא במשאבי אנוש של צה"ל, שבאה ודיברה לעובדים שלנו על הדבר הזה. אחרת לא הייתי יודעת. אני בת זוג של מילואימניק ששירת מעל 200 יום במלחמה הזאת והולך להתגייס

מרים עמדי:

מיצוי זכויות זה

אנה מישל:

אז המיצוי זכויות אם את שואלת מה העירייה יכולה לעשות, בעיניי הלהנגיש זכויות ברמה של לדעת. אני לא ידעתי. הבן זוג שלי כבר 200 יום הולך להגדיל את זה בעוד שבועיים בעוד איזה כמה ימים טובים, ולא היה לי מושג ויש לי שלושה ילדים במערכת החינוך. אז זה אחד הדברים שבעיניי

מרים עמדי:

...באמת קבוצות מקומיות

אנה מישל:

הוא רוחבי והוא לגמרי בתפר שבין עירייה למנח"י

מרים סלע:

תודה, האמת זה הערה חשובה מאוד. תודה אנה. יאיר?

יאיר אסף-שפירא:

כן.

מרים סלע:

קח את העכבר אליך. קצת נצלול.

יאיר אסף-שפירא:

קצת אבל זהו. האמת שאני חשבתי שכשמדברים על תעסוקה בירושלים, תעסוקת נשים בירושלים אי אפשר בלי לדבר על תעסוקת נשים ערביות, אני חושב שזה בסוף משהו שהוא סופר סופר חשוב, אז הבאתי קצת נתונים על זה. לפני זה

מרים סלע:

מעולה יש פה גם את אחמד שהוא מנהל מרכז צעירים במזרח ירושלים, אז הוא גם

יאיר אסף-שפירא:

כן אבל בכל זאת בלי הייטק אי אפשר. יש לנו בערך לפי ההגדרה של הלמ"ס, אל תצלבנו אותי, יש לנו בערך 18 אלף מועסקים בהייטק, מתוכם 8000 שזה אחוז לא נמוך, מועסקות נשים. אבל עדיין צריך להגיד, זה לא חלק גדול, זה לא הענף הכי גדול וגם לא השני הכי גדול וגם לא השלישי בעיר. אז צריך להגיד את זה שמבחינת המספרים כשמדברים על נתונים סטטיסטיים, אני חושב שהאימפקט הוא לא במספרים. לפחות לא במספרי המועסקות. אז זה דבר ראשון, זה בקשר באמת לתעסוקה איכותית, תעסוקה בהייטק. אבל מה שאני כן רוצה להגיד, בעיקר לגבי נשים מזרח ירושלמיות, הסיפור של תארים של השכלה הוא מפתח מאוד חשוב לתעסוקה. אנחנו יודעים, הנה הבאתי את הנתונים. אנחנו יודעים שתעסוקה של נשים מזרח ירושלמיות היא בשיעורים מאוד נמוכים. הנה

כאן השיעור לשנה האחרונה שיש לנו זה פחות מ-29 אחוז מהנשים בגילאי עבודה משתתפות בכוח העבודה, בקרב נשים ערביות. אם אני רוצה להשוות את זה לנשים יהודיות אני אראה באמת משהו אחר לגמרי. תכף כשזה יגמור לטעון.

אנה מישל:

זה ספציפית נשים ערביות?

יאיר אסף-שפירא:

עכשיו זה נשים כן. זה מתוך השנתון הסטטיסטי שלנו, אפשר גם. הנה וזה לגבי נשים יהודיות, אנחנו רואים שזה שני דברים שונים לגמרי.

מרים סלע:

משתתפות בכוח העבודה בכלל. לא

יאיר אסף-שפירא:

משתתפות בכוח העבודה בכלל, כן.

שירה אבני:

נשים זה מגיל 18?

יאיר אסף-שפירא:

גילאי עבודה עיקריים זה מגיל 25 עד 64, נותנים להן את הזמן לגמור את בית הספר, לגמור את התואר כביכול וקוצצים את זה בגיל 64, זאת אומרת נותנים גם לצאת לפנסיה ומתייחסים רק לגילאים העיקריים שבהם היינו מצפים למצוא אותן בכוח העבודה. והמספרים הם אכן מאוד מאוד נמוכים. מה שמאוד מעלה את שיעור ההשתתפות בכוח העבודה, הוא תארים אקדמיים. בעצם אם זה עומד עכשיו אמרנו על פחות מ-30 אחוז, אנחנו מדברים, כשיש תארים אקדמיים זה עולה לבערך פי שניים מזה, בתואר ראשון ל-43 אחוז נדמה לי, בתואר שני לכמעט 80 אחוז. אז תארים אקדמיים, השכלה מה שאמרתי מאוד מאוד חשוב ההקשר הזה, וגם בהקשר של תעסוקה איכותית כמובן, זה הדבר השני.

לורה ורטון:

ורגע וחשוב להגיד גם שמספר התלמידים ובעלות תואר, עולה, נכון?

יאיר אסף-שפירא:

הוא גם עולה וגם יחסית שאני מדבר על נשים ערביות מזרח ירושלמיות, השיעור הוא יחסית גבוה, הוא לא כל כך גבוה. הוא לא דומה ליהודים. אבל הוא יותר גבוה מאשר ערביות של יתר מדינת

ישראל. זאת אומרת יחסית יש תרבות של השכלה גבוהה. יש הרבה עניין, אם זאת השכלה גבוהה במוסדות פלסטינים או במוסדות ישראלים. וזה קשור גם לתוכנית הלימודים בתיכון.

מרים סלע:

איך זה משפיע בסוף תכלס כשהן מגיעות לשוק העבודה?

יאיר אסף-שפירא:

ההשתלבות בשוק העבודה הישראלי היא הרבה יותר מורכבת, עם תארים ממוסדות פלסטינים. לגבי ההשתלבות בשוק העבודה המזרח ירושלמי ששם באמת בסוף הרוב משתלבות, זה אני חושב פחות משפיע.

אחמד חסנא:

אבל גם בשוק העבודה הישראלי יש גם את האתגר של הסקילים שהן מגיעות לשוק העבודה והן לא תחרותיות מספיק, אז קשה להן להיכנס לשוק העבודה ולהיות תחרותיות בלי איזה שלב מקדים של אפסקילינג, שאנחנו נותנים להן את הסופט סקילס, את ההתנסות עם עולם התעסוקה, כדי שייכנסו באמת יוכיחו את עצמן.

יאיר אסף-שפירא:

בהחלט וגם כמובן הפיל הגדול בחדר, הסיפור של העברית. אז הדברים האלה, אז כן זה מאוד חשוב. כשאני מסתכל על נשים לפי, נשים יהודיות לפי דתיות, אני רואה סיפור אחר לגמרי. אני רואה שיחסיית ההשתתפות בכוח העבודה היא מאוד גבוהה, מאוד גבוהה אצל נשים חרדיות. אם אני הולך לגברים זה כמובן יהיה הרבה יותר נמוך. אז זה חשוב להגיד וכשמסתכלים, משהו שככה הסתכלתי עליו ממש לקראת עכשיו, על הסיבה לעבודה חלקית או לאי עבודה, אז אנחנו רואים שבאמת בקרב נשים מזרח ירושלמיות אנחנו רואים הרבה פעמים את הסיפור של טיפול בילדים ובמשק הבית.

לורה ורטון:

משק בית כן.

יאיר אסף-שפירא:

כן טיפול בילדים ובמשק הבית באחוזים מאוד גבוהים, נכון זה ירושלים כן זה ירושלים בניגוד לישראל ששם זה סיפור אחר. אוקיי? שזה סיפור אחר. וגם אני רואה שמבין ארבע הקבוצות של גברים ונשים, יהודים וערבים בירושלים, בעצם הקבוצה שלא עובדת, הקבוצה הגדולה ביותר שלא עובדת זה מספרים אבסולוטיים, זאת הקבוצה של נשים ערביות. יש לנו פה יותר מחמישים אלף נשים שלא עבדו בכלל, 12 החודשים האחרונים ולא חיפשו גם. זאת אומרת שהן לא נמצאות בכוח העבודה השבועי. אני חושב שהסיפור הזה הוא שוב פעם מדברים על פילים גדולים שעומדים בחדר,

אז נראה לי שממש ממש חשוב להתייחס לסיפור הזה. מדובר על מספרים עצומים, לא לגמרי קלעתי לסיפור של תעסוקה איכותית אבל אני חושב שחשוב להתייחס לזה.

מרים סלע:

אבל כן רציתי להגיד אולי תוכל להתייחס לזה, כי אני נחשפתי לנתונים שלכם שמסכמים את הסטודנטים למקצועות טכנולוגיים, זאת אומרת מדעי המחשב וכו', קיבלתי הערה מאישה בכירה בעולמות ההייטק, והיא אמרה אבל לא סופרים כאן את כל מי שלומדת בסמינרים ובמכללות, הלא, זאת אומרת לא אוניברסיטאות, בתחומי מדעי המחשב. אז יכול להיות שיש גם, אני רגע מדברת על נשים חרדיות.

יאיר אסף-שפירא:

אז אני לא יודע בדיוק איזה נתונים ראית, אבל יש לנו גם נתונים שכן לוקחים את המכללות, את הסמינרים, והמוסדות

מרים סלע:

כאילו י"ג י"ד שנגיד עכשיו יכולות ללמוד

יאיר אסף-שפירא:

לא, הכשרה באמת בי"ג י"ד

אליהו וינד:

תוכנה.

יאיר אסף-שפירא:

פחות מקבלים את הנתונים, אבל לגבי מכללות אקדמיות, אז ודאי שיש לנו את הנתונים, גם לפי מקצועות. וגם יש את העניין שדיברנו בישיבה הקודמת, שתואר ראשון כבר הוא לא בהכרח, יש הרבה הכשרות שהן לא תואר ראשון שגם פותחות הרבה דלתות. מה?

יעל ביטון דה-לנגה:

צריך לקחת גם את ההכשרות הצבאיות.

יאיר אסף-שפירא:

ההכשרות הצבאיות זה בכלל איזשהו מסלול עוקף כזה

יעל ביטון דה-לנגה:

מסלול עוקף ומאוד מתקדם.

יאיר אסף-שפירא:

שעושה פה דברים ככה, שובר את השוק באיזשהי צורה.

מרים סלע:

יאיר יש לך

יעל ביטון דה-לנגה:

בכלל לא מתכללים את זה, לנשים.

מרים סלע:

דיווחים לפי מקצועות?

יאיר אסף-שפירא:

מקצועות בתוך ההייטק?

מרים סלע:

כן. ירושלים כאילו

יאיר אסף-שפירא:

ניסינו לעשות את זה. האמת שעשינו את זה בשביל איזשהי עבודה שאנחנו עושים עכשיו על AI אבל אני עוד לא יכול להראות את זה. אבל כן, יש לנו התחלה של עבודה על זה בתוך ההייטק, צריך תמיד להגיד אבל בסוף הנתונים שלנו מתבססים על הגדרות בינלאומיות, ועל, ההגדרות האלה הן תמיד מפגרות שלושה צעדים אחרי השוק, השוק בסוף ממציא מקצועות ומפלג מקצועות לתתי מקצועות הרבה לפני שההגדרות... ותמיד הנתונים שלי יהיו ככה מוגבלים יחסית לשוק.

מרים סלע:

כן כי מאוד מעניין באמת להבין כמה, כשאנחנו מדברים על תעסוקה איכותית לנשים, אז אנחנו חושבים על הייטק, חושבים על מישהי שיושבת ומקודדת קוד אבל זה גם יכול להיות מישהי שמתעסקת בחווית משתמש או עיצוב או, לא יודעת כל אחד מהמיליון

יאיר אסף-שפירא:

וגם מתוך מי שכותבת קוד זה מתחלק לכל כך הרבה תת מקצועות.

מרים סלע:

מעניין כי אני חושבת שזה מאוד משפיע עלינו, על כל השותפים העירוניים, בכלל כאילו לכוון את העשייה שלנו, את ההכשרות, את לאיפה אנחנו מכוונים, איך אנחנו מתכוננים לעתיד.

יאיר אסף-שפירא:

אני חושב שבהקשר הזה באמת אולי, יכול להיות שאנחנו צריכים לנסות גם לקחת את זה על עצמנו, לעבוד עם נתונים שהם לא נתונים רשמיים, יותר נתוני SNC שיותר גמישים ויותר באמת לוקחים את ההגדרות היותר עדכניות.

שירה אבני:

יש לך נתונים של שכר של נשים בירושלים?

יאיר אסף-שפירא:

אז יש לי. רגע. אני מציע שנמשיך ואני אביא בינתיים את הנתונים.

מרים סלע:

כן אז רועי, תודה יאיר בינתיים. רועי הרצוג תציג את עצמך, אני מאוד מאוד שמחה שאתה כאן, אני בכלל חושבת שהשולחן הזה החיבור שלו שהוא כל פעם אני מנסה להביא את החיבור מהממשלה, הוא משמעותי, במיוחד לעיר כמו ירושלים שיש לה לא מעט ממשקים עם משרדי הממשלה אבל בהקשר הזה מאוד חשוב.

רועי הרצוג:

אז שלום לכולם, מאוד שמח להיות פה ותודה באמת על ההזמנה. מרגיש ככה מאוד בנוח, אני גם תושב העיר לשעבר, כיום גר בפריפריה של ירושלים, ראניה כאן גם כן מהצוות שלי. צופה על הבית...שם מהאזור.

ראניה אבו אל-הווא:

נכון

רועי הרצוג:

ובאמת עובד היום במשרד העבודה, כמנהל תחום...חדשנות והייטק. אני עובד במנהל תעסוקת אוכלוסיות, יש פה גם הרבה חיבורים שנעשים שבאמת שותפים שלנו, שמפעילים את מרכזי כיוון בירושלים, מרכזי הזדמנות, וכאן מרכז...במזרח ירושלים. אז בהחלט אנחנו נמצאים ככה באופן כללי. ובזמן תעסוקה, במיוחד בירושלים כעיר מורכבת ומיוחדת עם מגוון האוכלוסיות שחיות בתוכה. בתפקיד שלי אני עובד באופן רחבי על תחום ההייטק. אני משלב אוכלוסיות, עם כל אחת מהאוכלוסיות שמנתי, ויותר מזה, בין אם זה באמצעות מרכזי הכוון...תעסוקה שפזורות ברחבי העיר, ובין אם זה תוכניות רחביות, ארציות, חלקן יותר גיאוגרפיות חלקן פחות. אז קודם כל אני

אגיד איזה מילה קטנה מבחינת נתונים. נתונים על הייטק, גם ברמת רשותי. יש לנו לא מעט מידע, אני אשמח לשתף אתכם. הסתכלתי עכשיו לראות כמה אני יכול להוציא משם מידע על נשים, זה כבר נהפך להיות יותר מסובך ויותר מורכב, אבל אני חושב שבהחלט אפשר לחלץ מידע ואני אשלח באמת תוכלו ככה לראות דברים מאוד מעניינים גם היבטי בורות

מרים סלע:

יש פה את איילה, איילה שהיא מנהלת פיתוח עסקי ברשות לפיתוח ירושלים אז

רועי הרצוג:

אני אשמח להראות את החיבורים. זה דשבורד, מי ששמע דשבורד שהפעלנו לאחרונה עם רשות החדשנות באמצעות SFI, מנתח חברה ערבית אבל גם מסתכל על אוכלוסיה כללית במבט גיאוגרפי, מאוד מאוד מעניין, ממליץ בהיבטי הייטק. אז אני אתן ככה סקירה, פעילות שלנו לשילוב נשים בהייטק. אני אתחיל עם מיזם ראשון, שהפעלנו ממש לאחרונה, המיזם הכי צעיר אבל הוא באמת מגיע להיקפים מאוד מאוד רחבים. נקרא קולקטיב אימפקט לשוויון מגדרי בהייטק, טק 50 50. התחלנו אותו מיזם לקידום ושילוב נשים ועברנו לרמות של שוויון מגדרי, מתוך הבנה שבאמת אנחנו לא מסתכלים על נשים כנשים אלא כנשים כעובדות בהייטק, עובדים, מרצון להגיע ל-50 אחוז באמת שוויון מגדרי בהיבטים האלה. המיזם שלנו מי שמכיר קולקטיב אימפקט הוא עובר בעצם ברשת של שותפים שמורכבת מהתעשייה, מחברות הייטק, מאקדמיה, צה"ל, שירות אזרחי, כמובן ממשלה ושלטון מקומי. בין היתר יושבים איתנו בשולחן, ביחד עם כל השותפים האלה הגדרנו ארבעה מדדים שהם בעצם הולכים יד ביד עם דוח של ועדת פרלמנטר מי ששמע לאחרונה, דוח מאוד גדול להגדלת נשים בהייטק. אז דבר ראשון באמת להגדיל כמו שמרים ציינה, אנחנו עומדים על שליש של נשים שעובדות בהייטק בעשור האחרון, המספר הזה לא משתנה למרות הגידול ולמרות המאמצים של כל

מרים סלע:

למרות העלייה של ה-65 אחוז.

רועי הרצוג:

למרות העלייה ההייטק גדל יותר והנשים לא גדלות מספיק. אנחנו עומדים על שליש, ממש תקועים בתוך... ולכן הקמנו את הקולקטיב. דבר אחר זה הנושא של מה עושים בתוך ההייטק. אז ספציפית לתפקידי תכנות, תפקידי מוב בהייטק, אנחנו רוצים לראות מ-26 אחוז זה הנתונים שיש אצלנו

יעל ביטון דה-לנגה:

זה ההישגים הנדרשים. זה יעדים עתידיים.

רועי הרצוג:

בדיוק . זה הצפי שלנו.

יעל ביטון דה-לנגה :

כמעט שמחתי שאתה מספר על עלייה. אז הבנתי שזה לא

רועי הרצוג :

הכל בסדר...אפשר ללכת הביתה. הנהלה בכירה, אנחנו מבינים שיש בעצם השפעה גם מהרמה העליונה ככל שעולים במדרגות, באמת הדוח של...חדשנות האחרון, מציג את זה בצורה מאוד מאוד ברורה. גם שם חשוב לנו לראות את העלייה, והנושא של השכר. זה המדדים שלנו, ועל בסיסם בנינו בעצם את רשת השותפים כמו שצינתי. כרגע יש לנו עשרות ארגונים, מעל 200 נציגים בתעשייה, חברות הייטק, מגזר שלישי, קרנות שבעצם

מרים סלע :

שמה החברות הייטק, איך הן שותפות?

רועי הרצוג :

אני אגיד שהמיזם הזה מאוד מאוד מעניין. מי שמכיר את התחום הציבורי והעבודה הממשלתית, יודע שלהביא את חברות ההייטק לבוא ולשבת למשל בשולחן הזה, בסדר? זה מאוד מאוד קשה ומאוד מאתגר.

מרים סלע :

כן תכף אנה תגיד.

רועי הרצוג :

ובקולקטיב הזה, יצא ככה, לא כיוונו מלכתחילה, אבל שחברות הייטק הן אלה שמובילות. הן אלה שקבעו את המדדים ואת היעדים, את הזירות שבהן הולכים לטפל, כמובן ביחד איתנו אבל טון...מאוד משמעותי. נשים צריך לומר נשים מתוך חברות הייטק, סמנכ"ליות בכירות, נמצאות שם בהנהלה, הנושא הזה מאוד מאוד חשוב ויקר לליבן. אז בעיקר אנחנו ברמות של התוויית מדיניות, תכנון תוכניות. והנקודה שאנחנו נמצאים בה ממש בתקופה הזאת, זה מימוש של הכלים, כיווני הפעולה שתכף אני אציג אותם. הרחבה של הקולקטיב...שחקנים נוספים. צריך להגיד גם השלטון המקומי זה ציר מאוד מאוד קריטי וחשוב לפרקטיקה, למימוש, שהיום אין לנו מספיק ובאמת הזדמנות ככה להתחבר לדברים נוספים.

שיאן גולדופסקי :

לאיזה שנה זה...? מה המטרה לאיזה שנה אתם רוצים להגיע?

רועי הרצוג:

היעדים שלנו זה 2040.

מרים סלע:

2040 הו הו זה רחוק.

רועי הרצוג:

אנחנו מתחילים צעד צעד. בעשור האחרון הנתון לא השתנה, אז אם הצלחנו 2 אחוזים זה הצלחה אדירה בתקופה הקרובה. אבל אנחנו שואפים לשם. אז אני אתן רק סקירה זריזה על מה אנחנו עושים בעצם. אנחנו מדברים, קודם כל על הגדלת ההיצע, שזה הדברים הרגילים שעושים, באמת אם זה בחינוך, להגדיל את מספר לומדות בגרות הייטק, מתמטיקה. לאחר מכן בצבא, לאחר מכן בשירות אזרחי, תפקידים טכנולוגיים בשירות אזרחי ששם נשים משרתות בצורה משמעותית. אקדמיה, השכלה, וסיום תואר. כל העולמות האלה זה הגדלת ההיצע. בנוסף אנחנו מבינים שאי אפשר לדבר רק על הפרט, צריכים להתייחס גם למעסיקים. שם זה חברות הייטק, מוטיבציה, הובלה. תהליכי המיון של חברות הייטק שיתאימו לנשים, שיתאימו בעצם לדרישות התפקיד ולתהליכי המיון שלפעמים מדירות נשים בצורה מסוימת להתקבל בסופו של דבר לחברה. אז זה חלק למשל, דוגמה כזאת. מדיניות התמרוץ, זה קצת דברים הרבה יותר רחבים, חקיקה, תקופת הורות, חופשת לידה לבן הזוג. מעונות יום, תכפ אני אתן איזה משהו מעניין שגם כן סביב המדיניות, ושינוי תודעתי תרבותי. דיברו פה על מדד בין רשויות, זה בהחלט דברים שיכולים להיות רלוונטים, לייצר מדד כזה לחברות הייטק שמפורסם, יש מדדים כאלה כיום, זה קיים. אבל בהחלט אפשר להרחיב את זה גם לפי המדדים שאנחנו קבענו.

מרים סלע:

אני חייבת להגיד שהיום שמעתי שני סיפורים. אחד על חברה שהוציאה דרישת קול קורא לעובדים, וציפתה מאוד שיהיו גם עובדות ולא קיבלה כמעט קורות חיים של נשים. ובסוף התפקיד לא אויש, כי רצו אישה ולא הצליחו להעסיק נשים. לעומת זאת חברה אחרת, שהנהלה אמרה שיהיה תמריץ למי שיצליח להביא מועמדות לתפקיד שפתחה, ואני מכירה אישית מישהו שעבד מאוד מאוד קשה להגיד לאשתו שתפרסם בכל מקום, והמשרה אוישה על ידי אישה כנראה מוכשרת ומצוינת.

רועי הרצוג:

זה ממש דוגמה

מרים סלע:

אני חושבת שזה פשוט סיפור שהוא באמת לפני כמה שעות קיבלתי את זה לווצאפ, ואני חושבת שזה דוגמה לזה שבאמת הרבה פעמים השינוי זה לא מספיק שאתה אומר אני בעד שוויון מגדרי אצלי

בחברה, אלא אתה ממש פועל ואתה מבין מההנהלה, כן? שיש מקומות שבהם אתה צריך להתערב ביד הנעלמה של מחסור בנשים בעולמות ההייטק.

רועי הרצוג:

אז זה דוגמה למשל מה שכתוב פה מיון להייטק זה הפיילוט שאנחנו רוצים לייצר בחברת הייטק, שאלת מה חברות הייטק השותפות, למשל חברות הייטק ששותפות איתנו בקולקטיב יוכלו לשנות ולייצר תמרוץ למי שתקבל עובדת וכו'.

מרים סלע:

והן כאילו מתומרצות על ידי זה

רועי הרצוג:

אנחנו לא כרגע, אבל חברות הייטק יכולות מתוך עצמן, מתוך היעדים שלהן, עם ראשי הצוותים לייצר את... ויש חברות שעושות את זה בצורה מאוד מאוד יפה. ובהחלט הליך המיון הוא חלק מאוד משמעותי מהאירוע. אתן לכם עוד דוגמה שגם יכולה להיות רלוונטית כרשות מקומית שאחראית על תחום החינוך. כל הנושא של בגרות הייטק, מה זה בגרות הייטק רק במילה זה חמש יחידות מתמטיקה, חמש יחידות אנגלית וחמש יחידות או במדעי המחשב או בפיזיקה. הגדרות ככה בממשלה, ולאחרונה אנחנו...בזה.

יעל ביטון דה-לנגה:

במה זה שונה ממה שיש היום?

רועי הרצוג:

זה לא שונה, זה ההגדרה

אנה מישל:

מכירתית זה שונה.

רועי הרצוג:

מסתכלים על ההגדרה הזאת.

יעל ביטון דה-לנגה:

לא אני מתכוונת שגם היום כבר מי שכבר עושה יודע זה קיים. תמרוץ, מנהלי בתי ספר מקבלים ניקוד על הדברים האלה, זה דבר ידוע.

רועי הרצוג:

כן כן. מה שמעניין לדעת האם הם מקבלים ניקוד על... של נשים. וצעירות. לומדות.

יעל ביטון דה-לנגה :

יש קיים

מרים סלע :

יש?

יעל ביטון דה-לנגה :

בטח, מזמן.

אריה קינג :

רועי אני חושב רועי, אני רוצה להעיר הערה. אני חושב שזה האתגר שיש לך פה, בעיקר בירושלים, אתה עוד תשתפר. לא אתה, לא יודע אם זה משתפר, הנתונים שאתה רוצה להגיע, עוד תגיע אליהם. מסיבה אחת פשוטה

יעל ביטון דה-לנגה :

בירושלים או בכלל?

אריה קינג :

בירושלים. יש פה פיל בחדר שנקרא העולם החרדי

יעל ביטון דה-לנגה :

זה היה לפני שהגעת, דיברנו על זה. עסקנו

אריה קינג :

אה. אם לא יהיה את הפסיליטיז לעבודה בלי גברים, הם לא ייכנסו. ייכנסו, יש כאלה שייכנסו. אבל הרוב לא ייכנסו, זה ככה גם נכון לגבי החינוך. ומי שלא יבין את זה, שרוצה לראות נשים חרדיות נכנסות לעולם הזה ויילחם נגד כיתות נפרדות, בתחום הזה, במוסדות האקדמיים, הוא ישכח מלעלות למספרים האלה. זה לא יקרה.

לורה ורטון :

א' זה לא נכון.

אריה קינג :

זה דבר כל כך שורשי, מי שמכיר

מרים סלע:

הרבה נשים חרדיות נמצאות כבר היום בעולם ההייטק. זה לא נכון.

אריה קינג:

אני יודע אבל זה כלום לעומת הפוטנציאל שלהן. כי כאלו, אלה שנמצאות אלה שבעליהן הסכימו, ואני אגיד לך ככה כבר, אם הן לא נשואות, פחות סיכוי שהן יגיעו למקום הזה, כי מכיר את העולם החרדי. הבעל לא יאשר, או האבא סליחה, לפני שהיא נשואה, לא יאשר לה להיות בסביבה כזאת. שהיא נשואה, היא כבר יותר בוא נגיד בעולם בטוח כי יש לה כבר משפחה ותא משפחתי חזק. ואם לא יבינו את זה, לא בלימודים ולא במקומות העבודה, לא תגיעו למספרים האלה. תשכחו מזה, אני אומר לכם כבר עכשיו כי בירושלים לפחות הציבור החרדי הולך וגדל, והוא לא, הפסיליטיז הבסיסיים האלה לא קיימים, אז לא תגיעו לזה. אולי רק תרדו. דרך אגב.

רועי הרצוג:

אז במחילה קודם כל אני מסכים שהאתגר כאן בירושלים

מרים סלע:

זה...את כולנו.

רועי הרצוג:

הוא מאוד מאוד גדול. אבל אני חולק עליך, אני חושב שהנשים החרדיות הן לא הבעיה, הן הפתרון בהרבה מקומות.

אריה קינג:

מסכים איתך.

רועי הרצוג:

הגידול שאנחנו רואים בנשים חרדיות, בהשתלבות במשרות הייטק הוא פנומנלי. אין עוד אוכלוסיה כזאת במדינה.

מרים סלע:

כן אתה גם רואה את התקציבים שאנחנו מעבירים בוועדות כספים להכשרות בסמינרים.

אריה קינג:

אני מסכים אבל זה לא מספיק.

רועי הרצוג:

הבעיה עם נשים חרדיות זה שהן לא משתלבות בהייטק, אלא זה שהן לא משתלבות בתעסוקה איכותית בהייטק. זאת אומרת מגיעות לבתי תוכנה, בשכר מאוד מאוד מינימלי, שזה רגל בדלת, זה כבר מאוד יפה אבל אנחנו חייבים לשפר להם את איכות ההשכלה ואנחנו עובדים על זה. תכף אני אציג מיזם שאנחנו עושים על זה. אבל נעשה פה פריצת דרך אדירה. אצל גברים חרדים, הקושי הרבה הרבה יותר גדול. אנחנו רואים סטגנציה לאורך כל התקופה האחרונה.

לורה ורטון:

נסיגה אפילו

רועי הרצוג:

כנ"ל אוכלוסיה ערבית, יש אתגרים. אני כתבתי לעצמי פה, אני חושב שירושלים

יעל ביטון דה-לנגה:

לעומת זאת המנכ"לים שכמו מטריקס למשל שזאת דוגמה אחת הכי טובות בארץ, שלא רק שיצרה מסלולים מיוחדים, היא בנתה מפעל בבית שמש נדמה לי זה נמצא, רק לנשים חרדיות. אומר לי המנכ"ל שיצא לי ובי אם סי ועוד כמה, והחברה שרכשה את זה.

אריה קינג:

זה דוגמא טובה

יעל ביטון דה-לנגה:

אומר זה העובדות, אני לא אוהבת לדבר ככה אבל זה האמת, זה מה שהוא אמר לי. הן העובדות הכי טובות, לא גונבות זמנים, לא שעות. אוכלות, עובדות, לא מתחילות לקחת הפסקות ויוצאות. יש הגדרה מאוד ברורה לפי מבנה המשפחה החרדי, ואני אומרת שיש עוד איזה חברה שעכשיו לא מצליחה לזכור אותה בשם, אבל היא עושה, בטח משהו אולי יכיר פה, אולי אתה, הם עושים את מכוונות החישוב במכולות ובסופרמרקטים איך זה נקרא? מכוונות חישוב אני שומעת משנות השבעים.

נועה בצלאל:

קופה חכמה

יעל ביטון דה-לנגה:

הו קופה רציתי להגיד. ואני מבינה בקופות. אני אומרת לכם, החברה הזו שוב לא מצליחה לגלגל את השם, אולי אתה זוכר, מעסיקה נשים חרדיות במסלולים ייחודים, במקומות מיוחדים בשכונות ובאמת יש שם נשים מובילות בניהול. זה מה שאני רואה שם גם. עלייה בניהול. אני פוגשת את חלק

מהנשים האלה, סתם במסגרת אחרת, לא קשורה בהייטק. ואני אומרת מי שיסכים לעשות את זה, גם יגזור קופון גדול.

לורה ורטון:

אני מבקשת לחלוק עלייך ובכלל.

מרים סלע:

חיכיתי לך לורה

לורה ורטון:

אני חושבת שזה מקומם. אי' יש מלא מקומות שנשים חרדיות עובדות עם כל מי שיש ואין שום בעיה, ובעיה הכי גדולה זה דיבורים כאלה שאומרים בלי זה לא יהיה, לא. צריכים להגיד בדיוק הפוך. הנשים צריכות לדעת שאם הן רוצות לעבוד, הן צריכות להשתלב בעולם כפי שהוא. והעולם כפי שהוא. והעולם כפי שהוא הוא מעורב גברים נשים. ואם מתחילים לדבר איתם, לא יוכלו לא יוכלו

מרים סלע:

זה נכון גם לגבי גברים

לורה ורטון:

זה נבואה שמגשימה את עצמה, זה הרס ואני מכירה מספיק אנשים שיגידו, עדיף שלא יעבדו עד שיבינו שככה לא חיים. אנחנו יושבים פה יחד, כל הוועדות שאני משתתפת בהן, כל העבודות, כל ההייטק, כל המחלקות באוניברסיטה שאני מכירה מכללות, יש נשים שמשתלבות. ודבר שתוקע נשים, זה דיבורים כאלה, בעיקר של גברים, שאומרים לא ייתנו להם לא ייתנו להם לא יעזו לא יעשו את זה. שטויות. זה כמו הסיפור של האוטובוסים

אלדד רבינוביץ:

הפטרונות הקומוניסטית

לורה ורטון:

סליחה זה כמו הסיפור האוטובוסים. אמרו להם, התחילו להגיד פתאום בשנות השמונים, נשים לא יכולות לשבת יחד עם גברים באוטובוס, למרות שבאוטובוסים עד אז, ברכבות, במטוסים, ברחובות, בכל מקום אחר, הם יחד. אז ניסו לשגע את העולם, ליצור הפרדה באוטובוסים. להגיד לשדר לנשים שאסור להן לשבת באוטובוס יחד עם גברים. היה טירוף מוחלט איזה עשרים שנה, עד שאמרו להם לא נכון, אין שום בעיה, שבו יחד. מי שרוצה לשבת איפה שהוא רוצה, שישב וזהו. סיפור פחות או יותר נגמר. אז תפסיקו לשדר שטויות ולא היה בשום מקום עד היום, אין שום סיבה להתחיל להקים חומות בין אנשים שלא היו שם.

מרים סלע:

מה גם שאנחנו רואים בשוק שזה באמת יש דוגמאות ותכף אנה תספר

יעל ביטון דה-לנגה:

אבל אי אפשר להתעלם מזה שכשכך מייצרים מסלול, לא סליחה, אני לא אומרת הפוך ממך, להפך. אני חושבת שאני אומרת, אבל

לורה ורטון:

כי אומרים להם אל תיסעו לשם, שטויות. חסר בסיס הלכתי, חסר בסיס

מרים סלע:

אני רוצה

לורה ורטון:

חסר בסיס

מרים סלע:

רגע לורה אני רוצה שנתקדם רועי.

רועי הרצוג:

אני רוצה לסיים, אני רק אשמח, נשים חרדיות באמת יש להן מקום

לורה ורטון:

הרבנים צריכים ללמוד שהם לא יכולים לשגע את כל העולם עם השטויות שלהם, עם ההמצאות שלהם, שלא היו ולא נבראו ולא קיימים בשום מדינה אחרת בעולם. אני הרי גדלתי באזור ניו יורק, עדיין מאז ועד היום, וכל ההיסטוריה של האנושות, יש גברים ונשים יחד, ופתאום אנשים קמים ומתחרים מי יכול להיות הכי מטורף, הכי קיצוני בעולם, ומי יכול להפריד את הנשים והתינוקות, גם הפעוטונים צריכים הפרדה. שטויות כאלה שלא נבראו, חסרי בסיס הלכתי או אחר, אז די. באמת אני חושבת שצריכים

אלדד רבינוביץ:

בוא נסכם... לחיות.

מרים סלע:

לורה תודה, דברים חשובים. יאללה רועי.

רועי הרצוג:

אני אשמח להתקדם. מיזם נוסף שהובלנו בחמש שנים האחרונות והיום יצא לפעילות עסקית זה שי קודס. אני חושב שיש פה הרבה שמכירות ומכירים. במהלך המיזם שאנחנו הקמנו בחמש השנים האחרונות, בוצעו 2500 השמות על ידי הכשרות טכנולוגיות. היום מוכרות על ידי אגף להכשרה מקצועית ואפשר לקבל מהם שירותים ובאמת זה נעשה לאחרונה.

מרים סלע:

והן גם פעילות מאוד בירושלים

רועי הרצוג:

ופעילות מאוד בירושלים, נכון. תראי זה מיזם שאנחנו פועלים איתו היום, פתוח גם לשיתופי פעולה וכאן אני אומר פרקטיקה זה בהחלט משהו שיכול להיות רלוונטי. שם אנחנו לא מדברים על השמה של נשים, שילוב שלהן בתפקידים אלא שילוב שלהן בלימודי הייטק. בסדר? אנחנו מסתכלים על הנתונים, רואים שהרבה נשים שסיימו חמש יחידות מתמטיקה, ששם הנתונים יחסית טובים, שיש שוויון מגדרי, מסיימות לימודי מתמטיקה, לא ממשיכות ללימודי הייטק ממגוון סיבות. דרך השירות הצבאי, דרך השירות האזרחי, ויש פה פוטנציאל לא ממומש, אנחנו עושים להם ימי גיבוש, ימי חשיפה. בין חברות הייטק, הן מגיעות, שומעות נשים שהשתלבו בתעשייה, מה האתגרים, להיות אמא, להיות מנהלת וכו'. ולחלק מהן גם עושים מכינות שישלימו את הפערים ויצליחו להשתלב בלימודי הייטק. אז יש לנו תקציב של 20 מיליון שקלים לשלוש שנים שכבר התחילו. עד יולי 2026.

מרים סלע:

זה באופן כללי, זה לא חרדיות

רועי הרצוג:

נשים מהאוכלוסיה הכללית, יש לנו מיזם

אנה מישל:

כשאתה אומר לא הצליחו להשתלב בעבודה או לא הצליחו להשתלב בלימודים?

מרים סלע:

בלימודים אקדמיים. תכף נועה תגיד על זה.

רועי הרצוג:

לקראת שילוב שלהן בלימודים. אקדמיה לא אקדמיה, לא, לא שלא הצליחו, אנחנו מעודדים אותן להשתלב. יש שם פוטנציאל.

אריה קינג:

מה זה איך הן נרשמות לזה?

רועי הרצוג:

זה מפורסם בעצם ברשתות, השיקו...יש להן פעילות שוטפת במשך כל השנה. עכשיו אנחנו יוצאים בפילוט גם עם האוכלוסיה הערבית באום אל פאחם למשל, ליצירת מכינה לנשים שמה שנקרא...תיכון זה ממש משתלב עם סיום הלימודים.

מרים סלע:

יש לכם בירושלים?

רועי הרצוג:

אין לנו בירושלים עדיין. אז בהחלט המיזם הזה, כרגע אני אומר יכול להתרחב בצורה הרבה הרבה יותר משמעותית, ככל שיצליח לגייס עוד שותפים עסקיים, פילנתרופיה וכו', שיבואו ויעזרו לנו, אנחנו יודעים להבין מאצ'ינג. על כל שקל שמביאים, אז הוא בהחלט פתוח לשיתופי פעולה נוספים.

מרים סלע:

יפה.

רועי הרצוג:

הנדסאי פרימיום זה תוכנית אחרונה שאני אתייחס אליה. היא מיועדת לנשים חרדיות, אנחנו סוגרים פה מעגל. מול סמינרים, תוך כדי הסמינר בעצם, אנחנו יודעים שיש באמת המון המון נשים שלומדות שם. אבל הן מצליחות להתקבל במטריקס, מצליחות להתקבל לבתי תוכנה בשכר יחסית נמוך. צריכות השלמת השכלה. אנחנו עושים להן את זה, יש לנו את קמה טק, ארגון חרדי שנותן להן את ההכשרות האלה. מאות נשים שעברו שם, ועכשיו אנחנו בעצם הוצאנו קול קורא נוסף על חמישה מיליון שקלים להכשרות התוספתיות האלה אצל נשים חרדיות

מרים סלע:

שזה הכשרות טכנולוגיות?

רועי הרצוג:

הכשרות טכנולוגיות, בעצם השלמת תוספת על גבי לימודים של...שהן סיימו את הסמינרים, הן יוצאות עם תעשיות התוכנה, תוכניות תוכנה, אבל הן נותנות להן אקסטרנה. והמפעילים שלנו מתוגמלים על כל שכר שהמשתתפת משתלבת בה. מתומצצים בעצם על ההשמה ושכר גבוה, זה

המטרה של התוכנית. פוטנציאל ממש לפעילות בשנה הקרובה. אז כל הדברים האלה מפורסמים באתר שלנו, יש עוד תוכניות של מרכזים, כל הפעילויות.

מרים סלע:

תודה. ממש תודה רועי ואני רשמתי לי שאנחנו צריכות, אני מניחה שמישהו במנח"י מכיר את הדברים אבל צריך לראות שזה אכן קורה. ומגיע לירושלים. שירה? אז נעביר את העכבר לשירה ואז נפתח. הנה. בבקשה, רשות התעסוקה.

שירה אבני:

כן אז אני מהרשות העירונית לתעסוקה, מחוק העירייה למי שלא מכיר זה אגף בעצם בתוך מנהל הקהילה, שאנחנו עוסקים בנושא שילוב וקידום תעסוקתי לתושבי העיר, מכל המגזרים. בעצם כל אדם איפה שהוא נמצא, למצות יותר טוב את התעסוקה שלו ולהגיע יותר לתעסוקה יותר איכותית עם שכר יותר גבוה. יש פה קצת פריסה של השירותים שלנו כדי שתכירו, יש לנו בעצם שלושה מרכזים ממשלתיים, כיוון שזה לאוכלוסיה החרדית, ריהאן לאוכלוסיה הערבית, והזדמנות לאוכלוסיה הכללית. יש לנו שלושה מרכזים עירוניים לאוכלוסיה הכללית בעיר, תחת המחלקה לסטודנטים ואקדמאים במרכז צעירים באוניברסיטה, ומרכז פיתוח קריירה לאקדמאים. ויש לנו שלושה תחומים של תעסוקה לאוכלוסיות שיש להן חסמים לתעסוקה, יחידה לתעסוקה בקהילה מתוך מנהלים קהילתיים ויחידה לתעסוקה בשכונות מזרח העיר בלשכות רווחה. והנושא של תעסוקת עולים. אני אגיד שהנושא של תעסוקת נשים בכלל הוא נושא בפקוס אצלנו השנה. יש תוכניות בכל המרכזים ואני קצת אשתף אתכם גם מה המטרות שלנו וגם איך זה עובד. ציינתי פה באמת יש לנו שותפים שהולכים איתנו. משרד העבודה, משרד הרווחה, שירות התעסוקה, הגוינט וגם פה בתוך העירייה, מעמד האישה. הנושא הזה מאוד מאוד חשוב בעינינו. קצת עוד נתונים כדי להכיר את הרשות למי שלא מכיר. אנחנו, זה הנתונים של 24, 26 אלף נשים עברו אצלנו, קיבלו אצלנו שירות. מתוכן 60 אחוז נשים.

מרים סלע:

באיזה גילאים הנשים?

שירה אבני:

זה מ18 ומעלה, כלומר יש לנו גם תוכנית...בעבודה, שזה פנסיונרים, אבל הרוב בגילאי עבודה. הרוב 21 עד 60 פלוס. כשגם אחוז מאוד גבוה עד גיל ארבעים. ככה שאנחנו די...אוכלוסיה צעירה. אני אגיד שהמיקוד, מבחינת הנושא של תעסוקת נשים כמובן כמו שיאיר אמר, הנושא של מזרח העיר. הנושא של הכנסת נשים ממזרח העיר לתעסוקה.

מרים סלע:

לשוק העבודה.

שירה אבני:

לשוק העבודה אני איכנס לזה ישר. בכלל מדברים פה על תעסוקה של הייטק. אבל אנחנו רואים את זה כמסלול. כלומר קודם כל הנושא של להיכנס לעולם העבודה בכלל. יש אוכלוסיות בירושלים אגב לא רק ערביות, שלא נכנסות לעולם העבודה, ואנחנו צריכים לעשות פעולות שונות כדי לעזור להן לפתוח את העולם הזה בפניהן, לתת להן את הכלים, את ההכשרה הנכונה כדי שהן ייכנסו. אחרי זה יש קידום מטעם תעסוקה, רוב הנשים האלה שהן נכנסות, הן נכנסות לעבודות מאוד בסיסיות, שכר מינימום. ניקיון, ודברים מאוד מאוד בסיסיים. אחרי זה איך עוברים מהמקום הזה, אוקיי? נכנסת לעבוד, איך את מצליחה לרכוש השכלה ולהתקדם לתעסוקה שיש בה איזשהו פוטנציאל של קידום. אחרי זה הנושא של מיצוי פוטנציאל, כלומר אוקיי נכנסת לעבודה יותר, איך את מוצאת את עצמך ממצה את היכולות שלך. כאן נכנס גם התחומים של הייטק יותר חזק, או מי שרוצה להתפתח בתחומים האלה, בשכר יותר גבוה. והדגש האחרון זה תפקידי ניהול. באמת לדחוף נשים שמסוגלות להתקדם לתפקידי ניהול. להעזי, לגשת, לתת להן כלים.

מרים סלע:

ואתם ברשות פועלים על כל הרצף הזה.

שירה אבני:

על כל הרצף. פועלים על כל הרצף, ותכף אני בעצם רוצה לפרוס קצת תוכניות כדי שתבינו איך זה מתבטא. בסדר? אז האמת שאליהו בדיוק יצא, אבל רצינו באמת בכל מגזר להראות קצת איך זה עובד. נגיד במגזר החרדי יש תוכנית קידום שפועלת בתוך כיוון, שהיא לנשים שעובדות בשכר נמוך, הן כבר בתוך עולם התעסוקה אבל השכר שלהן מאוד נמוך. והתוכנית נותנת להן כלים לחשוב איך הן יכולות לשדרג, והן באמת יוצאות ומתקבלות לעבודות בשכר גבוה יותר, שהן יכולות להתקדם, זה תוכנית מאוד מוצלחת שפועלת כבר כמה שנים. הנושא של מורות לנהיגה זה הנושא של בכלל לפתוח את המחשבה למקצועות נוספים. זה תוכנית שהתחילה עכשיו, זה תמונה ממש מלפני שבועיים, של קורס מורות נהיגה לנשים חרדיות, היה ממש ביקוש ורצון ואופציה להיכנס.

מרים סלע:

אתם שותפים בזה גם, נכון אביעד?

דובר:

אביעד שם.

שירה אבני:

כן יש לנו גם תוכניות לחמישים פלוס באוכלוסיה החרדית, הרבה נשים בעצם עובדות בתת תעסוקה, או ככה חלקיות משרה עד גיל 45, ואז דווקא רוצות להתפתח ולהתקדם בעבודה דווקא בשלב הזה. אז יש לנו תוכנית אמצע הדרך שהיא גם תוכנית של משרד העבודה שפועלת בכל המרכזים.

מרים סלע:

שירה אני רואה שאין לכם אבל שום כאילו בתוכניות שלכם למגזר החרדי אין נגיעה בעולמות של תעסוקה איכותית, של הייטק.

שירה אבני:

יש יש. הגעתי לאחרון תוכניות פרקטיקום לבוגרות הנדסת תוכנה כולל השמה, יש לנו מרכז הייטק בתוך כיוון שמקדם גם גברים חרדים לעולם ההייטק, וגם נשים.

יעל ביטון דה-לנגה:

כיוון היא מכללה שלנו? לעירייה?

שירה אבני:

כיוון זה מרכז הכוון תעסוקתי שמופעל על ידינו, בעצם במימון משרד העבודה. זה חלק מרשת מרכזים אבל כיוון ירושלים הוא אחד הראשונים והחזקים, בערך בין 5000 ל-6000 איש בשנה עוברים במרכז. זה מרכז מאוד משמעותי בכלל לנושא של תעסוקה ואוכלוסיה חרדית בירושלים. קצת אוכלוסיה במגזר הכללי, זה סטריי זה תוכנית לאוכלוסיה שלא הייתה בעולם העבודה, נשים חלשות. לעומת זאת נגיד חוזרות בכל הכוח זה תוכנית לאקדמאיות, נשים אקדמאיות חזקות שמרגישות בגיל 40 שרוצות למצות יותר את הפוטנציאל, תוכנית שזה כבר בדיוק הסתיים מחזור שני, ובאמת משתדרגות. בדיוק סיימתי. תכף אבל אולי אליהו ירחיב יותר על הנושא של ההייטק. יותר מבין. אני רוצה להסביר על הפרו וומן. בעצם תוכניות לסטודנטיות

מרים סלע:

אני רואה שלקחתם תמונה מהרצאה שלי שם. יפה אהבתי.

שירה אבני:

היה משמעותי, אני לא הייתי אבל שמעתי שהיה משמעותי מאוד המפגש, באמת זה לעודד נשים

מרים סלע:

אגב אני חייבת להגיד שזה היה מאוד מעניין כי אני הגעתי, וכל הנשים היו נשים בגילאי 20 עד 35, 25 עד 35. כולן נשים שמתעניינות להתקדם לתפקידי ניהול, הן כבר בשוק העבודה לא מעט שנים וזה היה נשים חזקות

שירה אבני:

מאוד

מרים סלע:

מאוד שמחתי שהתוכנית הזאת מופעלת על ידי העירייה כי בסוף חלק בעיניי מהאימפקט של התוכניות האלה זה בסוף הרישות. כי לכו תדעו לאיפה כל אחת מהן תגיע, לאיזה תפקידים ומשמעותי.

יעל ביטון דה-לנגה:

מה זה לנשות קבע, שעוזבות את הצבא? שפרשו?

שירה אבני:

לא, נשים שהן בצבא. שהן חיילות. זה בעצם קצת דומה למה שהייתה פה קודם מרים, כי חלק מהתוכניות שלנו זה בשיתוף פעולה איתם. נגיד התוכנית של הסיילספורס זה גם נשות קבע. נכנסות בה, מי שרוצה לעשות לקראת שחרור ורוצה לעשות שינוי

יעל ביטון דה-לנגה:

אה לקראת פרישה, או שחרור.

שירה אבני:

אז יש לנו כמה תוכניות כאלה, בכלל במסגרת מענה גדול שיש לנו למילואימניקים יש לנו תוכנית מילואימניקים מאוד רחבה, ביחד עם הצבא, ביחד עם גורמים נוספים ויש שם היבט של נשים. גם מילואימניקיות עצמן, וגם נשות מילואימניקים. וזה באמת גם אוכלוסיה חזקה, שהרעיון זה להשאיר אותה בתעסוקה איכותית ולקדם אותה אפילו.

מרים סלע:

שירה שאלה דיברנו הרבה על מילואימניקים, יש תוכניות ייעודיות למשפחות הפצועים? והחללים?

שירה אבני:

לא. יש בתוך מינהל קהילה יש פורום שעוסק גם במשפחות פצועים וחללים, ויש כל מיני תוכניות והם מופנים אצלנו מגיעים אלינו לתוכניות אבל הם משתלבים בתוכניות הרגילות, היו פצועים בתוכניות למילואימניקים, וחיילים משתלבים בתוכניות פרטניות.

מרים סלע:

אין אבל מעטפת למשפחות המגויסים הפצועים.

שירה אבני:

יש מעטפת ברמה של מנהל קהילה, ברמה

מרים סלע:

לא בהיבט של תעסוקה.

שירה אבני:

לא בהיבט של תעסוקה. היה שלב שהעברנו שאלון ושאלנו וראינו שזה לא משהו שהיו רוצים אז אנחנו נותנים מענה פרטני. במגזר הערבי קודם כל יש לנו את ריהאן, ששבעים אחוז מהלקוחות שלה זה נשים חרדיות, הרבה מהן אקדמאיות

מרים סלע:

ערביות

שירה אבני:

ערביות סליחה. אקדמאיות, אני אגיד שהסיפור של תארים לא מוכרים זה סיפור מאוד מאוד משמעותי. הרבה מהן, עוד לא פיצחנו, אני מרגישה שעוד לא פיצחנו אותו. עוד לא מצאנו דרך להסב את התארים האלה, לגרום להם להיות מוכרים. אבל עוסקים הרבה בריהאן לעשות הכשרות, הרבה מאוד עברית, כדי שישתלבו בתעסוקה איכותית. ומהצד השני יש לנו לדוגמה תוכנית ליזמות עם חסמים מורכבים שזו אוכלוסיה דווקא רווחה מוחלשת אבל איך כן לעשות יזמות לקחת את הכוחות שיש להן לשרוד בחיים ולפתח עסק כלכלי וככה להחזיק את המשפחה.

מרים סלע:

עובדים בשיתוף פעולה עם המרכז באיסטק?

שירה אבני:

כן איסטק הוא בעתם חצי שלנו, זה, לא נגעי פה באיסטק כי איסטק כרגע לאו דווקא

לורה ורטון:

מה סליחה?

מרים סלע:

איסטק זה בוואדי ג'וז

שירה אבני:

איסטק זה המרכז לקידום הייטק בצלאח א דין, שהוא נפתח הוא יחסית חדש. הוא בעצם מביא מעסיקים לתוך מזרח העיר שיוכלו לעבוד. אני אגיד שזה עוד בשלב שכרגע יותר גברים נכנסים שם לתעסוקה, אנחנו בתהליכי למידה ויש לנו גם שיתופי פעולה עם...רציתי קצת לתת לכם, לשים פה את האתגרים שלנו. כי זה קשור לדיונים שהיינו קודם. כי בסוף כשאנחנו עובדים עם נשים, בעצם צצים לנו הרבה מאוד אתגרים של נשים שבסוף מביאים גם אותנו לדילמות בתוך עצמנו וחשבתי שזה מקום נכון לשים את זה. אני אתן, רציתי לתת דוגמה, למחסור במסגרות לגיל הרך, אוקיי? זה חסם מאוד מאוד משמעותי, גם במזרח העיר, גם במערב העיר זה הפך להיות חסם מאוד משמעותי. עכשיו אנחנו כרשות עירונית לתעסוקה, הרבה פעמים פונים אלינו ואומרים לנו תעשו הכשרה לנשים לעבוד בגיל הרך וככה תפתרו את הבעיה, משני הכיוונים. זה ממש אני אגיד את זה אני אומרת את זה בעדינות, מופעל עלינו לחץ לעשות הכשרה לנשים למסגרות בגיל הרך. אבל האם לאישה, לעשות לה הכשרה לעבוד בגיל הרך, זה למצות את הפוטנציאל שלה, זה לדחוף אותה לתעסוקה איכותית? כלומר

מרים סלע:

האמת שאני מאוד שמחה שאת שמה את זה כאן, כי תכף שקד וסיאן יתייחסו, מזווית אחרת שאני הכרתי לאחרונה. אבל את צודקת שזה אתגר משמעותי. אני עוצרת כי

שירה אבני:

אין בעיה רק עוד דילמה אחת שחשוב לי גם של חסמים תרבותיים כי גם זה עלה פה קודם. באות אלינו הרבה נשים לדוגמה חרדיות, רוצות לעבוד במסגרת, אומרות לי אנחנו רוצות להתקדם, מאוד כישורניות אבל לא רוצות לעבוד עם אינטרנט, לאו דווקא עם גברים אלא עם חשיפה לאינטרנט. והרבה פעמים יש שאלות על עצמנו, האם אנחנו רוצים לעשות שינוי תרבותי לאוכלוסיה שאנחנו עובדים איתה. האם זה חלק מתפקידנו, האם בזה אנחנו לא פוגעים בהם בכיוונים אחרים בחיים שלהם. יש הרבה דילמות מול בני זוג, של נשים במזרח העיר. נשים שאנחנו עושים איתן תהליך, מתקדמות, ואז ברגע שהן נכנסות לעבודה הבעל מתנגד והן בעצם יוצאות. אז רציתי...כי הנושא הזה שם אותנו בתוך הדילמות ביחד איתן.

מרים סלע:

תודה שירה. אני רוצה שאנה תיתן לנו ככה, שמענו הרבה התייחסות של מגזר ציבורי, מאוד מעניין אותי להבין דווקא מהעניינים שלך, גם תציגי את עצמך.

אנה מישל:

אני מרגישה שאת שמה משקל מאוד גדול ואני תוהה אם יהיה נכון שאני אייצג את כל המגזר העסקי כי אני לא בטוחה

מרים סלע:

אבל בין היתר

אנה מישל:

אז אני מאוד מסייגת את זה כי בכל זאת אנה אדם פרטי.

מרים סלע:

אל תסייגי.

אנה מישל:

לא, אני כן מסייגת אני חושבת שזה חשוב להבין מאיזה כובע אני מדברת כן? כי בסוף מעבר לזה, אני אגיד בכובע המקצועי שלי, אני צ'יף אופ סטף, מנהלת אופרציה שזה אומר ראש מטה מנכ"ל של חברת הייטק. אנחנו בישראל קרוב ל-200 עובדים, יושבים בהר חוצבים. גלובלית חברה של קרוב לאלף איש. בתוך החברה יש לנו מעל, חברת קרוס ריבר, קרוס ריבר טכנולוגיות. בחברה יש לנו מעל 30 אחוז חרדים וחרדיות, כולם עובדים ביחד באופן ספייס יפה, אני לא פותחת שוב את הסוגיה, רק אומרת את הדאטה.

לורה ורטון:

טוב שאמרת

אנה מישל:

יש לנו מעל 50 אחוז מהעובדים שלנו הם דתיים כאלה או אחרים. יש לנו משרתי מילואים, יש לנו משרתות מילואים. יש לנו בעלי משפחות, החל מילד אחד ועד שבעה ילדים זה הכי הרבה, אולי יותר, לא סגורה על זה. זהו, זה בכובע המקצועי. בכובע הפרטי כמו שאמרתי, אמא, ילדים. טווח גילאים, בת זוג למילואימניק ששירת כמאתיים

מרים סלע:

פה בכמה כובעים

אנה מישל:

כמאתיים יום הולך בעוד שבועיים לסבב מספר לא יודעת איזה

מרים סלע:

בהצלחה.

אנה מישל:

תודה. אז זה ככה, אני שומעת את כל הדיבורים ויש לי כמה מחשבות. מסגרות לגיל הרך, כן בהחלט חסר. אין שאלה. בטח במגזר של חילונים, ואני חושבת שבירושלים אין חילונים באמת, יש על הספקטרום. כולם איפשהו שם.

לורה ורטון:

לא נכון

אנה מישל:

קצת טיפה אבל חסר, ממש ממש חסר. אבל חסר מקומות תעסוקה, תסלחו לי שניה. אם אני מסתכלת בתור מעסיק עם מי אני מתחרה, כן בשוק, עם מי אני מתחרה בשוק, ואני מעסיקה נשים מקמה טק, ואני מעסיקה ממכון טל ומכון לב ואנחנו נותנים מלגות, גם לעזריאל. ואנחנו עושים מנטור שיפ באקסלרטורים. וכן הלאה. אגב לא הזכרתי, בכובע התנדבותי אני גם בוועד המנהל של המרכז הבין תרבותי בירושלים, אז יש גם קשר למגזר הזה. אין מספיק מקומות תעסוקה איכותיים בירושלים. מדברים על הייטק, מדברים על מקומות, בסוף שתי כפות ידיים מספיקות לי כדי לספור את החברות שאפשר להגיש למקומות עבודה. כשאני הולכת לחפש עבודה בתפקיד הבא שלי, אני כנראה לא אחפש בירושלים. כי השוק שלי לא פה. עכשיו בעיניי זה תפקיד העירייה, ואחד התפקידים הכי מרכזיים של העירייה. זה מדהים להביא לפה לשולחן, זה מדהים היוזמה של הקו אימפקט, של משרד העבודה, כמו שהיה לפני בערך עשור, היה קו אימפקט למגזר הערבי, נורא מעניין אותי לדעת אם אתם בקשר

רועי הרצוג:

כן זה חברה אחרת.

אנה מישל:

נכון אבל הייתה יוזמה לקידום תעסוקה של המגזר הערבי, גם נקרא קו אימפקט, גם יש שם מהלכים רק מגזריים, נורא מעניין לדעת אם הם יש מה להסיק על המהלך. אבל אני אומרת, חסר פה מקומות עבודה. אני חושבת שדיברנו על זה בטלפון. כמו שעיריית נתניה לפני בערך עשרים שנה, עשתה מהלך של החליטה שהיא במודע עושה קואציינג לכל העסקים שיושבים בהרצליה פיתוח, הורידה ארנונה לעסקים, לא יודעת אם העירייה מסוגלת לעשות על זה תקציבית, אוקיי? ומה המענקים

מרים סלע:

לא, העירייה יש

אנה מישל:

העירייה / הארלי פה / לא יודעת איזה עוד גופים יכולים לעשות. אבל כמו שעיריית נתניה באה ואמרה, בואו יש לי אינסנטיבס, אני פותחת אזור תעשייה חדש, אזור תעשייה נתניה דרום, שהיה אז בבנייה, היא הצליחה להביא לשם דקטלון ואיביי וריסקי פייב, וחברת חשמל, מלא מלא חברות שפשוט עברו מהרצליה פיתוח לשם. נהיה אזור תעשייה שוקק. נהיה הרבה יותר מקומות תעסוקה. פה בואו תגידו לי מי עוד, חוץ מאינטל, מובילאיי, איי טי אנד טי, לייטריקס, כן, איזה עוד שמות? אולי עוד נזרוק חמישה שמות בחדר ואז כולנו נתחיל לחפש בטלפונים, רגע מי השמות הגדולים שאפשר לחפש. זאת בעיניי שאלה שצריכה להיות פה על השולחן. כשיהיה מספיק חברות פה, יהיו פה מספיק משרות, יהיו גם מספיק מעסיקים שיגייסו. יהיה יותר גם אפשרויות כניסה. כי בסוף צריך מגוון תפקידים. אנחנו מדברים על כמה טק, לנשים שלמשל כמה טק מאוד קשה להיכנס להייטק. חברים, הייטק הוא תובעני. הוא דורש השכלה לרוב של תואר ראשון ועדיף יותר. הייטק היום זה, שלושים אחוז מהמקצועות שיהיו עוד חמש שנים לא קיימים היום. אנחנו מדברים כאילו עשר שנים בפער. היום צריך להיות פרומפט אנג'ינר. מהנדס ששולח פרומפטים ל-AI. איך אפשר לדבר איתי על לא לעבוד עם אינטרנט? זה לא אותם עולמות. אם נושא הדיון שלנו פה הוא תעסוקה להייטק, וכן צריך להפריד. תעסוקת נשים, תעסוקת מילואימניקים, קידום לתעסוקה של או תעסוקת הייטק זה כמה נושאים שונים. אם אנחנו בתעסוקת הייטק, צריך הכשרות שהן מעל לתעודות, צריך את ההשכלה הגבוהה או את ההכשרות שהן דיפ לתוך הטק. אוקיי? וצריך עוד חברות להביא לפה. עם מענקים, אני יודעת אנחנו בתור חברה ניסינו להגיש לארבע שבע עשרה ארבע שמונה עשרה, שהיו, בוטל. עשיתי חפירת עומק, חפירת עומק עשיתי. ובשנה שעמדנו להגיש, אחרי שאמרו לנו במובילאיי ואחרי שאמרו בלייטריקס כן תגישו יש לכם סיכוי, בוטל נסגר. איזה תמריץ? עכשיו במקרה המנכ"ל שלי בחו"ל

אילה לונדנר:

4 שמונה עשרה זה של משרד הכלכלה. אני מניחה שלא עבר תקציב.

אנה מישל:

כן כן תקציבים נותבו. עכשיו יש מזל, יש לי בעלים בחו"ל שהוא ציוני, הוא רוצה מקומות תעסוקה בירושלים. כמה כאלה יש? אי אפשר לבנות עליהם.

אילה לונדנר:

זה באמת פחות נוגע לתעסוקת נשים.

אנה מישל:

לא אבל אני אומרת, אבל יש שם קידום

לורה ורטון:

מרים אני אשמח להגיב.

אנה מישל:

זה הנקודה של

מרים סלע:

לא א' זה חשוב שאת אומרת את הדברים האלה. אני כן, אני רוצה להגיד משהו קטן ששמעתי את זה דווקא מחברה מאוד גדולה, בינלאומית. ששאלתי אותה למה היא פותחת סייט בירושלים, מה האינטרס של אחת החברות לפתוח דווקא סניף בירושלים והיא אמרה, שהחברה מתעניינת דווקא בדייברסיטי. הם פותחים פה סניף דווקא בגלל הדייברסיטי, דווקא בגלל שיש פה אוכלוסיה חרדית וערבית וחילונית. זה כמובן לא קשור רק לנשים, אבל זה גם קשור לנשים. זאת אומרת החיסרון מה שנראה הרבה פעמים, לנו, כן עם כל המגבלות וכל האתגרים, הוא הרבה פעמים היתרון של מי שהשחקנים הבינלאומיים שמסתכלים על ירושלים. וכל מה שאת אומרת לגבי תמריצים מענקים וכו', יש על זה הרבה עבודה. אני לא רוצה עכשיו איילה שתתייחסי להכל, אבל הדברים הם מאוד חשובים וגם בהקשר של ההכשרות וגם בהקשר של המענקים והתמריצים לחברות. לורה את רצית?

אנה מישל:

אני רק רציתי להוסיף נקודה אחת קטנטונת. יש איזשהו מהלך שמנהלת הר חוצבים דיברו עליו לפני לא יודעת מה, שנה וחצי שאני יודעת שלא יצא בפועל, לא מכירה את כל הסיבות למה לא יצא, ושווה אולי לעירייה / הארלי לשקול את הדבר הזה, וזה איך ממתגים את ירושלים. את אומרת היתרון של ירושלים זה דייברסיטי, אני לגמרי שם. ברמה האישית, המקצועית כל דבר. צריך למכור את ירושלים לירושלמים קודם כל. ואז צריך למכור את ירושלים בשביל התל אביבים. כי הרי יש מלא ירושלמים שעושים דיילי קומיוט, דיילי קומיוט לתל אביב. כן המספרים האלה עצומים. אני עכשיו יש לי מעל, יש לי בערך 15 משרות פתוחות, קשה לי לגייס מתוך ירושלים. ממש קשה לי לגייס מתוך ירושלים. עכשיו יש פה כל מיני סיבות לדבר הזה, אני לא נכנסת אליהן, אבל אני חושבת שאחד הדברים לתת פייט לתל אביבים. כמו שהם כל הזמן נותנים פייט, עם שלטי חוצות גדולים ותבוא וזה, ואני יודעת שבזמני מלחמה, עוד יותר קשה לעשות את זה. אבל לעשות איזשהו מהלך עירוני ברשות העירייה, כי מכירים את הסושיאל של תל אביב וירושלים שיודעים לשחק אחד עם השני, לעשות את זה יפה לאורך השנים. לעלות על הגל הזה, ולשים קצת פוש של למכור את ירושלים. ולקחת את זה עם כמה חברות פה, הרי היה את המהלך הזה גם לפני, ממש לפני שנה. שהיו שלטי חוצות

מרים סלע:

נכון זה היה בהובלה של הארלי.

אנה מישל:

כן שהיו שלטי חוצות שזה היה כזה to showcase the companies. שזה היה מהמם כן? פתאום הירושלמים ראו את החברות שיש פה. אז לדחוף את הדבר הזה עוד קצת ולדחוף אותו גם מחוץ לירושלים. זה עוד איזשהו משהו פרקטי.

מרים סלע:

תודה. אני רוצה פשוט שלכולם יהיה זמן.

לורה ורטון:

רק אגיד בקצרה זאת אומרת מה שאת אמרת זה נכון, כולם דברים שצריכים לעשות אותם. הם נעשים. יש עכשיו התחילו כבר בבנייה של חמישה עשר מגדלים בכניסה לעיר, נדמה לי מיליון וחצי מטר של שטח

מרים סלע:

מיליון מאתיים

אנה מישל:

השאלה אם יהיה מי שיאייש.

לורה ורטון:

כן הם כבר עובדים על זה

אנה מישל:

כי אני יושבת במגדל ריק כבר שנה. ריק.

לורה ורטון:

כן הם עובדים על זה גם בכניסה, מיליון מאתיים אלף מטר של מסחר ותעסוקה בתלפיות, יש יותר מאלף דונם שמפתחים עכשיו, עם המון אזורי IT הייתי גם שם לפני שבועיים עם יעלה. יש את ואדי ג'וז שעובדים עליו לפתח. יש את הוגיי טק שלצערי אני רואה מול עיניי וזה לא אוהבת את הבנייה אבל יש כבר תוכניות, יש כבר חברות, ואם יש דבר אחד שהעירייה עושה עכשיו זה העניין הזה. הבנייה לתעסוקה ובעיקר העניין של הייטק, רוצים להביא אותם אפילו בצורה מוגזמת. וגם לגבי המיתוג, עובדים על זה. אני אישית שייכת לאיזה קבוצה שעובדת על משהו בתחום הזה. אז זה נכון שדברים שצריכים לעשות, אבל באמת עושים אותם. עובדים על זה

מרים סלע:

עובדים על זה

לורה ורטון:

כבר הרבה זמן ודברים אמורים להתקדם מאוד מהר. גם בכניסה לעיר, גם בתלפיות, גם במזרח ירושלים גם לצערי בגבעת רם. אז הדברים האלה קורים. אני מקווה שיעזור גם לנשים אבל גם בכלל לעיר, אני חושבת שיהיה טוב. זאת אומרת אנשים מודעים לבעיה הזאת, גם יאיר עדיין פה יוכל לתת, אם עושים ניתוח של הבעיות של ירושלים, רוב האנשים בירושלים, גברים ונשים כאחד, עובדים בתיירות, נכון? וחינוך, משרדי ממשלה ודברים שאין, שהשכר נמוך. ויש כוונה של העירייה גם מסיבות שלה שזה מכניס יותר ארנונה, וגם ואולי קצת פחות הנחות בארנונה. אז רק אגיד זה בהחלט על סדר היום של העירייה.

אבישג זוהר:

שאלה קטנה בגבעת רם אמורות להיות חברות גדולות? כי ראש העיר אמר שזה ייפתח בסוף החודש.

מרים סלע:

כן לא בסוף החודש, במאי. באפריל. אפריל מאי. אני רוצה שנייה אנה, כי אני רוצה לשמוע אותך דווקא בהקשר של היזמים

אנה מלול:

לא אני דווקא רוצה להיכנס בתור המד טק. אני רואה שאני הנציגה היחידה של תחום המד טק שהוא בעצם מהווה בערך 40 אחוז מכלל הטק שקיים בירושלים

לורה ורטון:

כן וזה ייחודי לירושלים.

אנה מלול:

לא דיברתי אף אחד לא אמר מילה לגבי זה. אז זה, וכן

מרים סלע:

אבל גם בכובע השני שלך תציגי את עצמך. ואז נעבור.

אנה מלול:

לא, אני רגע שנייה

אלדד רבינוביץ:

לא שמענו מה התחום, אם אפשר לחזור על זה.

אנה מלול:

מד טק. אז כן רואים את הנסיגה של החברות הגדולות מהר החוצבים, מה שהיה עם טבע, כי זה גם בעצם תעסוקה איכותית. כולם דיברנו על הייטק אבל דווקא במד טק צריך הרבה יותר השכלה, ובירושלים הם בעצם בית חרושת להשכלה גבוהה בכל התחום הזה. וכן יש בריחת המוחות כי אין איפה לעבוד ובריחה של החברות, יש יצירה של חברות צעירות ובריחה של החברות החוצה. ודווקא במד טק, מבחינת היחסים בין גברים לנשים ותעסוקה של הנשים, המצב הרבה יותר טוב. לא כשעולים למעלה למנכ"לים וליזמים שזה סיפור אחר ולשם אני כן יכולה להיכנס בתור הכובע היזמי שלי, אבל בתור יוצאת אקדמיה, שאם כבר להסתכל ולקחת דוגמה, אז עדיף לקחת דוגמה מאקדמיה. כי נעשתה עבודה מאוד מאוד קשה וממשית כדי להשוות. זאת אומרת יש כשנפתח פוזישן של חוקר חדש, אז דואגים שיהיה באמת מספר שווה של המגשים של גברים ושל נשים ומבחינת האקדמיה עצמה יש מאמץ אדיר ורואים שיפור בצורה דרסטית. אבל יש בעיה מתוך אלה נשים שניגשות למשרות האלה, אבל גם שם משקיעים מאמצים מאוד רבים. אז אם רוצים לקחת ולהעתיק מודלים, זה מודל שהוא עובד.

מרים סלע:

מהאקדמיה.

אנה מלול:

מהאקדמיה. לפחות בעברית, לפחות בעין כרם, הרבה שנים, ראיתי הרבה הרצאות, פגשתי ורואים עם השנים באמת שיפור בין יחסים בין חוקרים לחוקרות, ויש

מרים סלע:

היה מישוהו שהוא היה צ'מפיון על הדבר הזה. בעצם זה מה שאת אומרת, שבתוך האקדמיה היה מישוהו שהחזיק את זה ודאג

אנה מלול:

כן זה היה בעצם ויש חוקרות מאוד מצליחות ברמה עולמית שהן צעירות שהן התקבלו והן נותנות דוגמה ובעצם מהוות איזשהו מודל לאיך אפשר, לאן אפשר להתקדם, איך אפשר להתקדם. אז זהו.

מרים סלע:

לא אבל תגידי גם על סטארט אפ... כי דווקא חשוב, כי את אנה דיברת על מקומות תעסוקה בחברות גדולות ומעסיקים גדולים, אבל דווקא מעניין לשמוע את הצד של היזמים והיזמיות.

אנה מלול:

אז זה אני אסביר אז כרגע דיברתי על הכובע ההשכלתי שלי, יש לי דוקטורט מהאוניברסיטה העברית בביולוגיה. מלא שנים בהדסה במחקר, וכרגע אני מנהלת פיתוח עסקי בשערי צדק, זאת אומרת אני מפתחת טכנולוגיות ובכובע אחר שלי אני בונה עם שותפה שלי, אני בונה קהילת יזמים.

אנחנו עושות אירועים פעם בחודש כדי לתת פלטפורמה ליזמים להיפגש, לדבר ולחבר אותם עם קהילה בחו"ל. ומה שאנחנו רואות ושמונו לב, באירוע האחרון של לפני שבועיים היה לנו שלושים יזמים, היה רק שתי יזמיות. זה מאוד עצוב, וזה מאוד מציק לנו, ומאז אנחנו באמת חושבות איפה פה הבעיה, ולאור הדוח שרשות החדשנות עשו, זה קצת משקף את המצב העגום שרואים בשטח.

מרים סלע:

מה אנחנו איך אנחנו יכולים לעזור?

אנה מלול:

אז זה בדיוק העניין שהתחלנו לחשוב. כי אנחנו מכירות הרבה פתרונות... כל מיני תוכניות שלוקחות עשרים שלושים נשים ומשחררות וזה עוד פעם זה נשים עם נשים. הבעיה מתחילה כשמתחילים להפגיש בין גברים לנשים. ושם משהו לא עובד, וגם יחסי ציבור של היזמות, הם קצת, זה לא שהם לא נכונים אבל זה מפחית הרבה נשים. וגם המצב באמת של ההשקעה, אבל זה כמו כל איזשהו ציבור שהוא לא מיוצג כמו שצריך, שזה נורא קשה לקבל השקעה שאתה לא אותו דבר. אז זה עוד יותר מקשה.

מרים סלע:

האמת את אומרת, כי אני באמת יודעת שיש לא מעט, גם תוכניות שהתחילו מירושלים, נגיד גם באמת אתן תכף תגידו. פוינט בי, ומאמא טק, ומחשבה טובה, אבל גם פאם פורוורד שהיא תוכנית, ושי קודס שדיברת עליה מקודם, ובאמת הרבה פעמים זה אקסטרטורים כאלה שהם נשים, שהם לא פחות חשובים כן? הפלטפורמות האלה מאוד חשובות אבל השאלה האם אנחנו גם עושות את, עושות ועושים את המאמץ לצד השני, של להפגיש את האזורים שבהם כמו שלורה אמרה קודם, ככה העולם החיצון פועל. בכל המקומות יש גברים ונשים ביחד, והשאלה אם אנחנו בכלל שמים על זה דגש מהצד שלנו. לתחושתנו לא מספיק. אני גם ממה ששמעתי שירה, ממה שאנחנו עושים ברשות התעסוקה לא מספיק. אז נקודה חשובה. שקד, תן איזה תן את השני סנט שלך כי הם חשובים.

שקד אלבז:

יאללה

מרים סלע:

אני פגשתי את שקד לפני שבוע, והרעיון שלו פתאום מאוד חידש לי, ואמרתי לו בוא לוועדה. אגב לא כי אני חושבת שמה שאתה הולך להציג עכשיו הוא בעיה רק של נשים, אני אגיד הוא בעיה של הורים באופן כללי, אבל אני כן חושבת שזה בין היתר אחד השולחנות שבהם שתשמיע את מה שיש לך להגיד. ואנחנו ניקח את זה משם.

שקד אלבז:

לגמרי גם במיקרו באמת יש לנו איזשהי התמקדות בקהל היעד של נשים. אז קודם כל נעים מאוד, שקד אלבז, שותפי המדהים שיאן. לנו יש חברה שנקראת קיןקין, החברה שלנו בעצם מקימה בתוך או בצמוד למשרדי חברות, בעיקר הייטק אבל בכלל המגזרים והחברות הציבוריות גם. בעצם פעוטונים מעונות וגני ילדים. אנחנו בעצם

לורה ורטון:

נהדר

שקד אלבז:

ניגשים למקום הזה מתוך נקודת הנחה אחת, שקשורה לשולחן הזה, שהיום מעונות לא מסונכרנים עם הצרכים של הורים קרייריסטים, וכשאני נכנס רגע בפרט לעולם, אם אני מתייחס בעיקר לנשים אז כן ברירת המחדל מלבד אינבידיה אגב ששמעתי שנותנים חופשת לידה לגבר או לאישה, בדרך כלל חופשת הלידה מגיעה לאישה, וזה מעכב אותה בעולם הקריירה באופן חד משמעי, בין אם היא רוצה למשוך חופשת לידה, בין אם אחר כך באפיק...תפקידים קדימה, מתעכבת. ואנחנו בעצם רוצים לתת פה מענה, לבנות בעצם מעון, שא' יהיה בתוך המשרד וצמוד למשרד, ופעם שנייה גם יהיה בעצם מאוד מאוד נוח וטוב לעובדים. שיוכל לאפשר לאישה לבחור, האם היא רוצה להישאר בחופשת לידה שנה או חצי שנה

לורה ורטון:

או לגבר

שקד אלבז:

או לגבר כן אבל בדרך כלל שוב אמרתי, ברירת המחדל היא לא לגבר. זה מה שלצערי המציאות מכתיבה. עוד פעם?

אלדד רבינוביץ:

זה החיים. אישה ילדה, היא עוזרת עם התינוק שלה. טבעי מאוד.

מרים סלע:

חלק וחלק

שקד אלבז:

חלק וחלק, זה לגמרי נתון לבחירת

אלדד רבינוביץ:

לא צריך להצטער על זה.

שקד אלבו:

בסופו של דבר היום יש כל מיני מודלים ואנחנו רוצים לתת את המענה ואת האופציה לבחור, זו הנקודה. לבחור מה שנכון להורים, מה שנכון לילדים. וכאן בעצם אנחנו מקימים פעוטונים ומעונות שהם מאוד מאוד תואמים לתוך מסגרות החינוך.

שיאן גולדופסקי:

הערה משהו להוסיף לזה, זה שהגיל הרך באמת עד גיל שלוש, המדינה לא באמת נותנת מעטפת לזה. אז זה אומר שהעובדים משלמים מהכיס שלהם, כספים כאילו שהם אחרי מיסים, והעלויות הן די גדולות. תלוי על העיר, אבל זה באמת מאוד יקר לכל עובד ועובד, ולכן זה מוסיף עוד סיבה שיש את השיקול הזה שאולי יותר

שקד אלבו:

משתלם

שיאן גולדופסקי:

יותר משתלם לי להישאר בבית עם הילד. במיוחד אם זה תאומים, או אם זה יותר מילד אחד מתחת לגיל שלוש, ממש מהר אפשר לראות שפיננסית כבר אולי לא שווה להמשיך לעבוד, לפחות לפרק זמן הזה. ומראים שכשיש פרק זמן די גדול שאנשים יוצאים ממקום העבודה, מאוד קשה להם לחזור לבפנים. אז זה באמת קשור אחד בתוך השני, כל הדברים האלה.

לורה ורטון:

וגם הסמיכות למקום זה חוסך המון זמן.

מרים סלע:

יש לי שאלה להארלי ולמשרד העבודה. אתם יודעים לתמוך בכזה, יוזמות כאלה? לא חייבים לענות עכשיו.

רועי הרצוג:

היה סבסוד של מעונות יום, פתיחה של מעונות יום, יש

מרים סלע:

אבל בתוך החברות?

שירז פורטל:

מעונות יום של מעונות סמל?

רועי הרצוג:

סמל כן.

שירז פורטל:

אני עד לפני שבועיים הייתי מנהלת...תדמיתית הרבה נשים יבחרו שלא לשים את הילדים שלהן במעונות סמל.

דוברת:

יש בתוך האוניברסיטה.

רועי הרצוג:

נכון אני יכול לתת לכם דוגמה, חברת וויקס. אתם מכירים אותה, מעון בביקוש אדיר, רשימת המתנה של מאות נשים.

שירז פורטל:

במקומות עבודה, בוויקס

רועי הרצוג:

בוויקס, כן. יש שם

שירז פורטל:

גם באוניברסיטאות וגם באינטל.

שקד אלבו:

אז וויקס חברים איתנו בקולקטיב אימפקט, וזה מודל שאנחנו רוצים לאמץ אותו, נשמח. אשמח לדבר.

לורה ורטון:

זה עם יערה.

שקד אלבו:

אגב ראוי לציין שדוקטור היועצת הפדגוגית שלנו דוקטור יערה שילה תושבת העיר היא גם יועצת פדגוגית

לורה ורטון:

חברת מועצה לשעבר.

שקד אלבו :

מדהימה מדהימה ואיתנו בפרויקט.

שירז פורטל :

מתחבר האמת היא

מרים סלע :

יפה. כן תציגי את עצמך בהמשך ישיר מה שנקרא.

שירז פורטל :

בהמשך ישיר. אני שירז ממאמא טק, מיזם חברתי לנשים בתקופת הלידה וההורות הראשונה. בגדול, אני יכולה לתת פה ספיץ' עכשיו של שעות אבל אני רגע רוצה לקצר. הרעיון של המיזם הזה זה בא לנצל את התקופה. דיברתם הרבה על מצבי חיים, אז יש פה מצב חיים מצב משברי, גם מוגדר כמצב כזה, שבעצם יכולים להוות מנוף משמעותי לנשים בקריירה שלהן. למרות שעבדנו עם מרכז צעירים ירושלים תקופה די ארוכה, לא שמעתי פה איזשהי התייחסות ספציפית לתקופה הזאת

מרים סלע :

חוץ ממני שאני אמרתי שעד תקופת הלידה הראשונה שלי, אני עוקבת אחריכן כי, לא אני חייבת להגיד זה היה לי חידוש, כי הרי כולנו, לא כולנו. כל מי שכאן הייתה בחופשת לידה, חברה בקבוצת חופשת לידה בירושלים, ושם מדברים על, יש כל מיני התייחסויות לנושאים של תעסוקה. אבל אין התייחסות באמת לכמו שאת קוראת לזה, אני לא הייתי קוראת לזה משברית, אבל אם את אומרת שזה הזה, לתקופה שבה את יכולה כאילו לאתחל או לעשות משהו מחדש

שירז פורטל :

לחשב מסלול

מרים סלע :

מחשבים מסלול מחדש. והרבה פעמים זה באמת נגמר בכל מיני סקילו כאלה רכים, כתיבה, וזה. ואתן באתן עם משהו שהוא מייצר איזה, אני חושבת להרבה נשים הזדמנות ומקפצה. להגיע לעולמות שהם באמת מייצרים תעסוקה איכותית. ויכול להיות שזה לא מספיק על הרדאר שם מספיק.

שירז פורטל :

אני מרימה לך, את מרגשת אותי אפילו במה שאת אומרת. אני כן אגיד אבל שהמחשבה הראשונית שלנו כשהקמנו את הדבר הזה הייתה באמת לחזק את החזקות כמו שנקרא, וחשוב לי רגע לשים על השולחן, שגילינו מהשטח הזה לפעמים לא קל. ודווקא בתקופה הזאת נשים כן רוצות את הסופט סקילס, ואת הכישורים הרכים יותר. והרבה עבודה שהיא עבודה מנטלית אגב, כי גם כשאת חוזרת לשוק העבודה כאמא, עשור, שלוש שנים בממוצע, את יוצאת, חוזרת, יוצאת חוזרת. אין מה לעשות בהיבטים המנטליים גם יש איזשהן השפעות אז כן עברנו הרבה, גם נעבוד על העולמות המנטליים. היום אנחנו מתחילות לעבוד, מתחילות להיכנס גם לחברות הייטק עם תוכניות לנשים שהן עובדות בחברות האלה. ואחד מהאתגרים שלנו אגב השותפים הטבעיים הראשונים שלנו היו מרכזי צעירים, מרכזי הזדמנות, מעברים, מתוך איזשהי אמונה שאנחנו רוצות להגיע גם לפריפריות, לא רלוונטי פה בירושלים כן? כי זאת עירייה חזקה, אבל להגיע בעצם לכל הנשים במדינת ישראל, ואחד מהאתגרים זה המיקום. כי אגף הגיל הרך ואגף מעמד האישה, וכל רשות התעסוקה יש פה איזשהו שעטנז ביניהם שלפעמים הוא גם מהווה איזשהו אתגר בהתמקמות של הדבר הזה.

מרים סלע:

אין לך אוויר אחד שאת פונה אליו

שירז פורטל:

כן בדיוק זה שיתופי פעולה עירוניים. לפעמים זה מוסיף אתגר בדרך.

מרים סלע:

היום אתן עובדות בירושלים?

שירז פורטל:

היום אנחנו לא עובדות בירושלים. אני אשמח לחזור. שירה.

מרים סלע:

מה שנקרא נוטד.

שירז פורטל:

אבל אני יודעת שמרכז הצעירים כן עושה גם תוכניות לנשים בחופשת לידה.

שירה אבני:

כן הוא ממש השנה חוזר לזה. אז שווה לעשות

מרים סלע:

כשעבדתם בירושלים היה ביקוש?

שירז פורטל:

כן היה וגם אפרופו מגזרית היה דתיות חרדיות חילוניות וערביות שהגיעו. נפגשנו גם במרכז הצעירים וגם במתחם התחנה. זה ממש, זה הופך להיות בוקר שהוא חגיגה. את בעצם מנצלת את ההזדמנות. אני רגע אשתמש בטרמינולוגיה, את לוכדת אותם רגע באיזשהי תקופה שאת אומרת להם בואו יש כיבוד, יש זה יש זה. ואת גם מכניסה תוכן שהוא תוכן איכותי להם. וזהו בוא נראה רציתי כאן לכתוב משהו נוסף, לא. אפרופו אבל ארגונים וחברות קצת בדומה לכם, זה גם איזשהי סיבה של איזשהו נדבך נוסף של מיתוג מעסיק של חברות, למה לעשות את זה. מתן

מרים סלע:

אז תכף אני אגיד על זה משהו. אני כן רוצה לתת לאחמד, ותודה, אני יודעת שאתה צריך לצאת לסעודה, אז אני אתן לך בשתי דקות. סליחה.

אחמד חסנא:

טוב אז תודה למרים שהזמינה אותי היום, זה באמת תענוג לשמוע את כולכם מדברים. אני אגיד שבנושא תעסוקה איכותית במזרח ירושלים, במיוחד לנשים

מרים סלע:

תציג את עצמך, לא כולם יודעים מי אתה.

אחמד חסנא:

כן אז היי קוראים לי אחמד חסנא ואני מנהל מחלקת מזרח ברשות הצעירים, ומנהל מרכז צעירים אינאר לצעירים ערבים. אנחנו כשנכנסתי לתפקיד, אנחנו היינו מתעסקים בארבעה דברים מרכזיים בתוך מרכז הצעירים שלנו. אחד זה אקדמיה וקידום עידוד כניסה לאקדמיה, בקרב צעירים ערבים. גילאי 18 עד 35, ותעסוקה, איפה שבא לידי ביטוי כל שיתוף הפעולה שיש לנו עם רשות התעסוקה, בונים את התעסוקה. ותרבות ומעורבות חברתית. כל חודש שעובר אני מגלה יותר ויותר, שכשאנחנו מדברים על תעסוקה איכותית לנשים במזרח ירושלים, שזה אתגר מאוד מאוד חזק, וגדול. דיברת רגע על זה שאתם ניסיתם כזה לחזק את החזקות, לפעמים אנחנו לא מוצאות את החזקות, בכלל. הן בודדות ולפעמים הן גם מרגישות תסכול מאוד עמוק, שאי אפשר גם להפוך אותן לרול מודלס מה שנקרא, לצעירות כזה לשאוף להסתכל ולהגיד אני שואפת להיות כמוה. וזה נורא מתסכל, וקשה. אבל אני חושב שאני אגיד את זה וזה באמת הזמנה פתוחה לכולכן. כל מי שחושב שהוא מוכן ורוצה לעבוד עם קהל ערבי, במיוחד פה בירושלים, תפנו אליי, אני יותר משמח כזה לדבר על רעיונות, להיות שותף לתהליך, גם אם לא יכול להיות כאילו במסגרת רשות הצעירים. אני גם מוכן לחבר אתכם עם השטח, עם אנשים שפועלים בעולמות האלה. ובאמת שנשב בעוד, 2040, גם נשב 2040 ונגיד וואלה השגנו את היעדים. אז זה מה שרציתי להגיד, תודה רבה לכם.

מרים סלע:

תודה סעודה טובה.

אחמד חסנא:

תודה תודה.

מרים סלע:

איך אומרים בסוף הצום?

אחמד חסנא:

סיאם...

אנה מישל:

רמזאן כארים אומרים לא?

אחמד חסנא:

נכון רמזאן כרים שזה כאילו

מרים סלע:

זה, כן תודה.

אחמד חסנא:

ביי להתראות.

מרים סלע:

חברותינו.

ברכה בד:

כן אני אגיד בדקה, אני ברכה, אני מעמותת מחשבה טובה, עמותה שפועלת לצמצום פערים חברתיים בפריפריה החברתית. כלכלית גיאוגרפית בישראל, אנחנו פועלים בכל הארץ אבל הבסיס שלנו וההקמה שלנו בירושלים לפני עשרים שנה. הוקמנו על ידי אנשי הייטק וחינוך. האמת שיש פה הרבה שותפים בחדר, התמונות שלנו ככה היו לא מעט במצגת, אז תודה רבה, דווקא בתחום של תעסוקה. אבל אם אני אמקד את עצמנו, אני דווקא אגיד משהו על העבודה שלנו ואנחנו גם זכינו לעבוד הרבה עם קרוס ריבר ושהם יהיו מנטורים שלנו. ותומכים בפעילות. ואני דווקא רוצה, את הזכרת במשפט משהו שלדעתי חשוב וגם סליחה, את גם דיברת על זה, יש לנו תוכניות לבנות ויש לנו תוכניות, הרבה הרבה תוכניות נוער וילדים מעורבות. ושיושבות בתוך חברות הייטק, שיושבות

במקומות מסוימים והבנות נחשפות והבנים, בגילאים מאוד מאוד צעירים כבר לשילוב, כבר לעבודה ביחד, כבר למיתוג. אני אגיד שאין אוכלוסיה בירושלים שאנחנו לא עובדים איתה. ואנחנו נמצאים בכל המקומות עם התאמות ודיוקים, מה שצריך, ובהתאמות ממש שבוע שעבר הייתי עם האמת קבוצות, שלוש קבוצות של בנות ממזרח ירושלים באקס ליבריס, וממש ממש המון בניית תמונת עתיד מתאימה לנערים ונערות שלנו. אני אגיד שיש דיוקים, מתי הקבוצות צריכות להיות בנפרד, מתי ביחד. מתי אפשר. אבל לגמרי אני ממש מתחברת לאמירה שלכם על זה שכאילו אפשר לעשות עבודה עם בנות וזה, ואז מה קורה ביום אחרי. והרבה מהתוכניות שאנחנו באמת מנסות לדמות עבודה עם חברות הייטק, כולם מפתחים איזשהו, צריכים כולם לפתח איזשהו פתרון חברתי לבעיה בסביבה שלהם. אני אגיד שיש קבוצה מירושלים שמפתחת איזשהי רשת חברתית שמונעת חרמות, יש כל מיני דברים כאלה, וזה עבודה משולבת ועבודה שקורית. האמת שאני ממש, באמת מרגש אותי לראות שיש לנו פה הרבה הרבה שותפים שנמצאים אבל כל מי שיכול לחשוב על עוד חיבור אנחנו פה. ממש בעיר. וזהו, אני ממש

מרים סלע:

תודה תזכירי לי את השם?

ברכה בד:

ברכה. אני ממש גם שמחה להיות חלק, כי אני אגיד שאחד, כי הבינו שאנחנו עובדים כבר המון זמן ואתה רואה שהמספרים לא משתנים. אתה מבין שהטכנולוגיה בעולם מתקדמים ואנחנו צריכים להתקדם מהר יותר. אז כל מה שאנחנו צריכים לעשות, צריך לעשות בסטראידיים.

מרים סלע:

כן תכף אני אגיד על זה משהו. נועה, אחרונה חביבה נכון? רועי אתה מקשיב

רועי מונין:

אני מקשיב

נועה בצלאל:

אז אני לא אדבר הרבה

מרים סלע:

אליהו פה ירשום, אליהו ירשום.

נועה בצלאל:

שלום לכולם אני נועה בצלאל, אני מעמותת קווין בי, שזה קצת מתקשר לדברים שאת אמרת. אנחנו כן בוחרות לשים את הדגש שלנו על נשים ולקדם אותן להיטק. אנחנו מתחילות, האוכלוסיות שלנו

זה בעיקר נערות מכיתה ח' עד י"ב, ואחרי זה גם סטודנטיות והיום כבר הקהילה שלנו של הסטודנטיות נשארו בבנות שהן כבר לא סטודנטיות אז היום אנחנו כבר נשים בהייטק באופן כללי.

מרים סלע:

את יודעת להגיד אחוזים, כי קודם כל כאילו לג אחד זה באמת מהתיכון, לראות שהתחלתם בירושלים לפני עשר שנים והיום יש לכם כבר סטודנטיות למדעי המחשב, אבל את יודעת להגיד כמה השמות יש לכם בעולמות התעסוקה?

נועה בצלאל:

אז אני אגיד שבעולמות התעסוקה עדיין אין לנו, אנחנו כן יודעות להגיד שמתוך התוכנית שלנו, לעומת גם אפשר לראות פה בדוח עכשיו שיצא, ירושלים דורגה הכי נמוך בכמה נשים בנות בוחרות ללכת למגמות טכנולוגיות בשניים וחצי אחוזים, זה הכי נמוך מכל האזורים בארץ. אנחנו כן יודעות להגיד שבקוויין בי תשעים אחוז מהנערות שנמצאות בתוכנית שלנו בוחרות במגמה טכנולוגית, מגמת הייטק, מדעי המחשב או פיזיקה. אז אנחנו כן מאוד מאמינות בעניין הזה של לשים אותן רגע קבוצה שהיא רק של בנות ולתת להן את הזמן הזה שהן עוד צעירות, להיות לבד. אני אגיד שבקהילה שלנו של הסטודנטיות שמנחות אותן באמת כבר לכניסה לעולם התעסוקה, אז שם התוכנית היא גם רק לנשים, אבל היא כן הרבה יותר, המנטורים שלנו הם כבר לא רק נשים, יכולים להיות גם גברים. תוכניות ההשמה שלנו שבאמת אנחנו עוזרות להשתלב בתעסוקה, זה כמובן בתעסוקה משולבת והן יודעות שלשם הן הולכות. אז מהבחינה הזאת אני אגיד שאנחנו ככה כן רואות, אצלנו באחוזים את השיפור הזה אבל באמת ירושלים ספציפית מאוד מאוד ראו בדוח הזה עד כמה היא לא נמצאת במגמת שיפור, כמו בכך מקומות אחרים שאנחנו רואות. ואני יכולה להגיד שאני יכולה מאוד לקשר את זה במה שאנחנו רואות אצלנו בחניכות בירושלים, שזה קשור למה שאנה אמרה. שכשאנחנו מגיעות לגיוסים במרכז או לגיוסים בירושלים לתוכניות שלנו, אז בירושלים לא תמיד בנות בכלל יודעות מה זה הייטק. הרבה פחות ההורים שלהן עובדים בהייטק. הרבה פחות הן מבינות איזה עתיד זה יכול לתת להן בכלל, להשתלב בתוך התעשייה הזאת. וגם זה בא לידי ביטוי, יש לנו בחודש פברואר אנחנו לוקחות את החניכות בכל הארץ לכל מיני חברות הייטק. התארחנו בקרוס ריבר עם אנה ויה מדהים, אבל באמת אין לנו אפילו כל כך לאן לקחת אותם וזה מאוד מורגש כי זה מה שהנערות האלה זוכרות, את הביקור שלהן באקדמיה. זה משהו שמאוד נחרט אצלן, אנחנו יודעות להגיד שבירושלים זה מאוד עובד השילוב שלנו עם האקדמיה, אבל עם החברות הייטק בגלל שזה חסר לנו, אז באמת אנחנו לוקחות את מזרח ירושלים אנחנו לוקחות אותן לסיורים כדי שתהיה לנו מישהי דוברת ערבית שתעביר את הסיור, לוקחות אותן לתל אביב. כי הרבה יותר קל לנו למצוא שם עובדים. אז זה משהו שאנחנו כן מאוד מאוד מרגישות אותו בשיתופי פעולה שאנחנו מחפשות וזה משהו שחסר לנו פה בעיר. ואני חושבת שזה בכללי משהו שאם מגיל צעיר באמת הן ייחשפו לזה שזה קיים, בעיר שלהן, איפה שהן גרות, אצל ההורים שלהן, זה באמת משהו שיכול לעשות שינוי שהוא גם מעבר למה שאנחנו יכולות לתת כי התוכנית שלנו מוגבלת. אמנם אנחנו גם עובדות עם חרדיות, גם מזרח ירושלים, אבל עדיין אנחנו לא מצליחות להגיע לכולן.

מרים סלע:

תודה

אנה מישל:

אני רוצה להוסיף עוד נקודה אחת כי זה משהו שככה עבר כחוט השני, אמרתי לאנה פה בשקט ופתאום זה. השימוש הזה בלימודי הייטק, הוא נורא נורא מטעה בעיניי, כן? בהייטק, חצי אולי יישבו מול המקלדת ויכתבו קוד. יש דאטה, יש אנליסטים. יש מעצבים, יש אופרציה, יש כוח אדם, יש רווחת עובד. יש כל כך הרבה מקצועות. עכשיו אם מדברים על תעסוקה איכותית, כן? זה לא רק המקצועות הטכנולוגיים וגם המקצועות, כלומר המחשבה הזאת של איך עושים את הברנדינג, איך עושים את המיצוב, איך מוכרים ועושים התאמה בין הכישורים של מגוון של נשים ואומרים להן, תקשיבי. זה שאת יודעת לעצב טה טה טה, זה יכול להיפגש עם המקצועות האלה, בחברות עסקיות. כן? זה לא רק הייטק, זה חברות עסקיות, זה תאגידים. זה יפתח כל כך הרבה הזדמנויות, זה יוכל למשוך קהל הרבה יותר מגוון. זה ידבר לקהל נשים הרבה יותר רחב. זה עוד חלק משבירת חסמים. ואם אנחנו רגע מדברות ומדברים על איך מביאים עוד נערות צעירות נשים, לא משנה מה, כן? זה עוד חלק מהסוויץ' שצריך לעשות בראש כי לבוא ולהגיד שמדמ"ח ופיזיקה זה מגמה טכנולוגית, אני עשיתי 15 יחידות טכנולוגיות. לא למדתי לא פיזיקה, לא מדמ"ח. באמת. זה כאילו

מרים סלע:

לא לא, זה אמירה חשובה. אני כן רוצה, אני רוצה לסגור ולאסוף אותנו

אליהו וינד:

אני אשמח להתייחס בחצי דקה אם אפשר.

מרים סלע:

יאאללה רוץ ואני סוגרת. אנחנו צריכים לפנות את החדר, הפעם זה לא אני.

אליהו וינד:

נשים חרדיות בהייטק, אנחנו פעם אחת עושים הרבה סדנאות היכרות עם עולם ההייטק, להכיר את מגוון המקצועות שיש בהייטק. ו...אנחנו עובדים גם עם אקדמאים, אקדמאיות. וגם אתן דוגמה לאחרונה שלקחנו כארבעים בנות שסיימו, אמנם לא תואר אבל הנדסאיות תוכנה בסמינרים חרדיים והצלחנו לשלב בתוכם כבר בשלב הזה 27. היה תוכנית פרקטיקום גדולה עם מספר חברות שיתוף פעולה מאוד משמעותי, גם בתמיכה של הארלי. ואני אגיד שבסיום לצערי אלה שמצאו עבודה בשכר טוב הם לא בירושלים. הן ירושלמיות אבל נוסעות לעבוד ברעננה

מרים סלע:

שעובדות...

אליהו וינד:

חלק זה עבודה היברידית גם מהבית. אבל אני אגיד עוד משהו, אנחנו עוסקים בתעסוקה איכותית, גם בהייטק אבל לא רק. למשל שבוע שעבר התחלנו קורס מורות נהיגה, נשים חרדיות. שהשכר שם הוא מעל 20 אלף שקל, גם תעסוקה איכותית.

מרים סלע:

יפה. טוב אני רוצה לאסוף, א' להודות לכל מי שהגיע והגיעה לדיון ונתן ככה מהזווית שלו. אני אגיד שמה שאני אומרת בכל הוועדות האחרונות שכינסנו, שהרבה פעמים הנושאים שמועלים כאן וכאילו החיבורים זה דבר שהוא טריוויאלי, שהוא קורה. אבל הוא באמת לא כזה טריוויאלי. זאת אומרת המפגש הזה שבין מגזר עסקי לממשלה לעירייה לחברה אזרחית, הוא כל פעם מחדש, לי יש פה כמה נקודות שאני יודעת שאנחנו הולכים לעשות עליהן פולאו אפ. אז זה נקודה שחשוב לי להגיד. אגיד שמה שעלה לי מאוד חזק בדיון הזה, זה שבגדול האתגרים שאנחנו מתמודדים איתם כאן, נגיד בכלל בירושלים אבל בטח בהקשר של נשים, אם אנחנו מדברים על האחוזים הגדולים של מה שיאיר הציג של נשים ערביות שאינן שותפות בשוק התעסוקה, והאתגרים שיש לנשים חרדיות בשוק התעסוקה. ובכלל כל הנושאים התקופות המשבריות כמו שקראת לזה, מה שקורה בירושלים אנחנו יודעים שהוא קורה אחר כך במדינה, כעבור עשר חמש עשרה עשרים שנה. אז אני חושבת ששיתוף הפעולה כאן והקשר שצריך, שאני מקווה שעכשיו הוא יהיה אפילו חזק עוד יותר, ואני אומרת את זה לכם כנציגי הממשלה, אני חושבת שמה שתצליחו לעשות בירושלים ולכן כדאי שתביאו את כל תוכניות הפיילוט ואת המשאבים, את כל תוכניות הפיילוט והמשאבים לכאן, כי אני אומרת א' יש פה שותפים, מכלל המגזרים. חברה אזרחית, עירייה, ומגזר עסקי שיהיו שותפים שלכם. ובאמת מה שמצליח כאן אני מעריכה שאפשר יהיה להגיע ליעדים שלכם, בצורה משמעותית. אני אגיד שיש פה שני דברים שנאמרו שהם הבייסיק של הבייסיק של התפקיד שלנו כעירייה. הנושא הראשון זה שאנחנו עובדים עליו מאוד, אני אגיד לא ביתר הצלחה לאורך השנים האחרונות, זה באמת הגדלה של מקומות תעסוקה, שאני מסכימה איתך אנה. בסוף יהיה יותר, יהיה פול רחב יותר, זה יטיב גם עם גברים אבל בטח גם עם נשים. וכל הנושא של תשתיות, ולכן היה לי מאוד חשוב לשמוע אתכם כי אני חושבת שזה המקום שלנו, שלי, כהנהגת העיר. לבוא ולהגיד וזה כמעט בכל, לצורך העניין בדיונים של תכנון ובנייה. בונים מגדל חדש, האם יש בו תשתיות שמתאימות כבר מעכשיו כדי לפתוח פעוטון או גן או איזשהו מוסד חינוכי, אבל גם אני אגיד יותר מזה. למגדלים ומשרדים שכבר יש היום, לעשות את הצורה, את ההליך הירוק כן? לאישור חורג, לכל הדברים האלה, זה התפקיד, זה בין היתר המקום שבו העירייה נכנסת. אז זה שני דברים שאני ככה שמת לי למה שנקרא לבייסיק שלנו כעירייה. ומעבר לזה באמת הדברים הרכים שהם המקום של בעיקר של רשות התעסוקה אבל אני חושבת שיש פה גם אינטרס מאוד גדול לרשות לפיתוח ירושלים להשקיע באמת, להמשיך או להגדיל ולחזק את ההשקעה בכל הקבוצות האלה שמפגישות נשים, חושפות נשים לכל מיני מקצועות טכנולוגיים. אני מסכימה איתך בקשת הרחבה ולא רק הטכנולוגיים לקודד קוד.

בתקופות משבריות והיה לי מאוד חשוב להביא לכאן באמת את מרים שדיברה בתחילת הדברים ולתת התייחסות מיוחדת לתקופה שלנו היום, עם כל מה שקשור למלחמה, אבל גם נשים בתקופות לידה. שזה זמן בדיוק שבו את יכולה להתקדם או לא להתקדם בשוק התעסוקה.

שירז פורטל:

שזה חפיפה

מרים סלע:

ויש חפיפה. ואני אגיד לסיום שבעיניי הרבה מהדברים שאנחנו דיברנו כאן, שאולי באמת יכולים להיות אתגרים או חסרונות, הם בעיניי המקומות שבהם אנחנו יכולים להיות ביתרונות. כי אני אספר לכם שלפני שבוע, ישבנו באיזשהו ערב עם מנכ"לים של חברות הייטק משמעותיות בירושלים, ודיברנו על זה שהמיתוג של ירושלים אגב, ביי אנה תודה. רק אני אגיד שהמיתוג של ירושלים אמרנו שיכול להיות לעומת המתחרות שלנו במרכז הארץ, יכול להיות פמלי פרינדלי.

אנה מישל:

לגמרי סליחה פמלי פרנדלי הילדים שלי למטה, ליטרלי למטה בבניין.

מרים סלע:

תודה אנה. ושהדברים האלה באמת יכולים להיות, זאת אומרת מה שאמרתי קודם על מעסיקה גדולה בארץ שבחרת לפתוח דווקא בירושלים בגלל הסיפור של הדייברסיטי, הוא הדבר שאני אגיד אני אדחף עכשיו לעשות עבודה משמעותית שתמצב את ירושלים דווקא תיקח את החסרונות שלה, תהפוך אותם ליתרונות. גם בהקשר המיתוגי, לשבור ככה את המיתוסים של כל מה שאנחנו חושבים על ירושלים, וזה ביצה ותרנגולת. אני מקווה שזה דברים שהם יובילו דבר אחד לשני. אז זהו, עד כאן. תודה רבה רבה על כל הדברים החכמים שאמרתם. אנחנו ניפגש, נמשיך להיפגש בנושאים האלה, הדוח הזה של רשות החדשנות ממליצה לקרוא אותו. תודה.

שירז פורטל:

תודה לך יש

מרים סלע:

אפשר לסגור את ההקלטה.