

# גיוון תעסוקתי בהייטק



גיא חצרוני

מנהל אחריות תאגידית, סיסקו

מנהל מייזם מענטק לשילוב מהנדסים ערבים בהייטק

12 נובמבר 2013

פעילה בכ 170 מדינות  
 מעסיקה כ 70,000 עובדים  
 כ 2,000 עובדים בישראל, בעיקר פיתוח  
 הנהלה: סאן חוזה, עמק הסיליקון, קליפורניה

VPs	גיוסים חדשים	מועסקים	
15%	23%	22%	נשים
26%	52%	45%	לא לבנים בסיסקו ארה"ב



# נתונים על סיסקו



## גיוון בסיסקו

- בסיסקו מעודדים סביבה של שילוב וגיוון על מנת ליצור תרבות הנהנית מרבגוניות ורעיונות ייחודיים.
- כל עובד מביא איתו נסיון חיים, תרבות, כשרון ונקודת מבט משלו לחברה.
- ביחד, העובדים המגוונים מייצרים רעיונות חדשניים, מקדמים קבלת החלטות טובה יותר, ומרכיבים פסיפס עובדים המשקף את מגוון הלקוחות שלנו.

# אנחנו מאמינים: גיוון תעסוקתי חשוב וחיוני לעיסקי החברה!!!

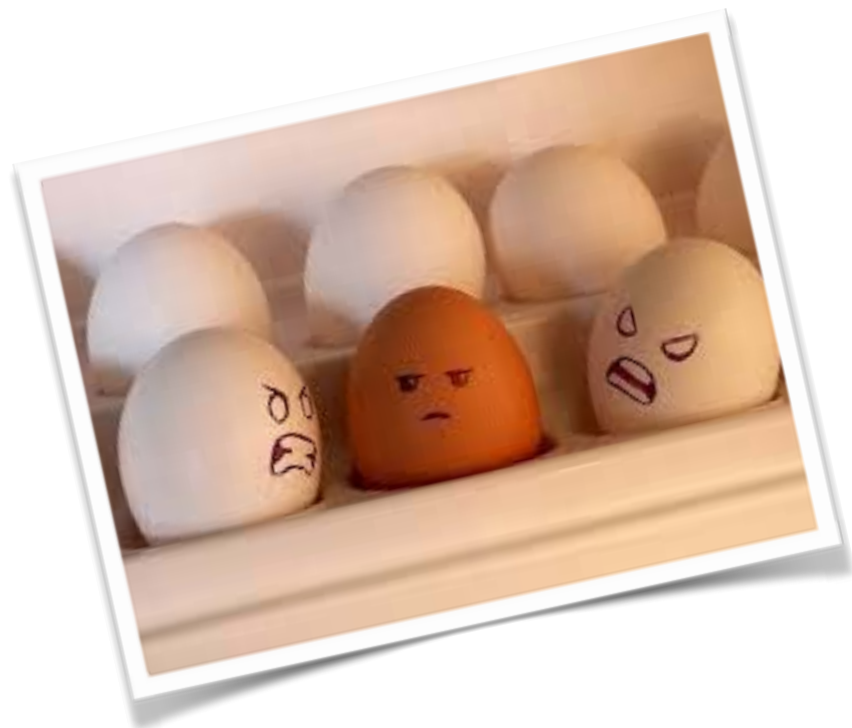


# מדוע לגוון?



- גוון רעיונות ותרבויות
- פתיחות לשוק רחב, בינלאומי ומגוון
- כר מרעה רחב יותר למציאת עובדים (ערבים וחרדים בישראל מהווים יחד כ 30% מכח העבודה הפוטנציאלי כיום)
- אחריות כלפי החברה להעצמה כלכלית וחברתית
- כרטיס כניסה למועדון יוקרתי הולך וגדל של חברות מגוונות

# קשיים



- קבלת השונה, התגברות על דעות קדומות, גזענות וחששות
- התאמות נדרשות במנגנון הגיוס
- השקעה במסלול לעובד חדש
- לקיחת סיכונים ותהליך לימוד יקר
- שיכנוע פנים אירגוני בכל הרמות
- ייחודי לישראל - פרוייקטים עם גופים בטחוניים
- פערים תרבותיים וקשיים של המגזרים השונים

# פתרונות



- פעילות הסברה
- סדנאות גוון תעסוקתי
- התחייבות (הצהרה ודיווח)
- התגייסות מנהלי משאבי אנוש
- ליווי והדרכה של המנהלים המגייסים והעובדים
- מתן תמריצים למנהל המגייס והגדרת ייעדים ברורה
- תמריצים לחברות מהמדינה
- דירוג ארצי ובינלאומי
- טיפוח "משוגעים לדבר" בחברות ומתן כלים



## על מענטק

- הבעיה: 1% עובדים ערבים בהייטק
- הפתרון: יצירת "חיל חלוץ"
- נועד לחבר בין מהנדסים ערבים להייטק הישראלי
- נוסד בתחילת 2011
- כ 40 חברות בקואליציה
- אירגונים פעילים: סיסקו (כולל מימון), קו-משווה, תפוח, צופן
- לחברות: שרותי השמה, סדנאות גוון תעסוקתי, דווח לנשיא המדינה, חברות ב"מועדון"
- למועמדים: סדנאות הכנה, ליווי מנטורים, שגרירים " באוניברסיטאות, שרותי השמה



