

נשים מהוות:



תמונת מצב:

נשים בהייטק 2025

הקדמה ועיקרים

ההייטק הישראלי ממשיך לבסס את מעמדו כענף משמעותי בתרומתו לכלכלה הישראלית. יחד עם זאת, חוסר השוויון בין גברים ונשים בענף בולט כאשר נשים ממשיכות להוות זה שלווה עשורים כשליש מהמועסקים בו. בפרסום זה רשות החדשנות מביאה בפעם הרביעית ניתוח מעמיק של תמונת המצב המגדרית בענף. הפרסום מחולק לשלושה, בהתאם לשלבי הקריירה העיקריים: הראשון מציג את חלקן של נשים בהכשרה לתעסוקה בענף והתעסוקה בו. בחלק השני, נערך ניתוח בנוגע לייצוג נשים בתפקידי ניהול בחברות הייטק. בחלק השלישי נבחן המצב ביזמות והובלת סטארטאפים על ידי נשים.

בפרסום זה מובאים ניתוחים דומים לאלו שבוצעו ב"נשים בהייטק תמונת מצב 2022". השוואת ממצאי הפרסום הנוכחי מעלה כי אין שינוי מהותי בתמונת המצב, וברוב המדדים שמוצגים בעמ' 5 כמעט שאין שינוי. ואולם, יש מגמות ותהליכים שחשוב לשים אליהם לב משום שהם עשויים להשפיע בטווח הארוך על תמונת המצב.

כך, מספר הנבחנות בבגרות 5 יחידות מדעי המחשב עלה ביותר מ-75% משנת 2016 ועד שנת 2023. יחד עם זאת, חלקן כמעט ולא השתנה וב-2023 היה כ-36%. כלומר, למרות קצב הגידול המהיר במספר התלמידות

הלומדות מדעי המחשב בתיכון - חלקן היחסי עולה באיטיות משום שהמקצוע נמצא בצמיחה, וקצב הגידול לא מספיק כדי לסגור את הפער הקיים.

כמו כן, חשוב לציין שניתן לזהות פערים בשיעור התלמידות בעלות בגרות במדעי המחשב במרכז ובפריפריה החברתית-גיאוגרפית. שיעור הנבחנות בבגרות 5 יחידות לימוד מדעי המחשב בתל אביב ובמרכז גבוה פי שלושה מאשר בירושלים, פי שניים מאשר בדרום ובכ-50% מאשר בצפון ובחיפה. בנוסף, קצב הגידול בשיעור הנבחנות במדעי המחשב בתל אביב ובמרכז מהיר יותר בהשוואה למחוזות אחרים. המשמעות היא שלאורך זמן חוסר השוויון והפערים צפויים להתרחב.

גידול משמעותי נרשם גם במספר הסטודנטיות הלומדות באקדמיה את מקצועות ההייטק שמספרן הוכפל בעשור האחרון והגיע לכמעט 17 אלף בשנת הלימודים 2022-2023 - קצב גדול פי שלושה מזה של סטודנטים. לאור קצב הגידול המהיר, שיעורן עלה בתקופה זו מכ-24% מהסטודנטים לכ-32%. כלומר, חלקן של הסטודנטיות למקצועות ההייטק מתקרב לחלקן של תלמידות התיכון מסך התלמידים הלומדים לבגרות 5 יחידות מדעי המחשב.

המשך <



שלב משמעותי בהכשרה לתעסוקה בענף ההייטק מתרחש בצה"ל, ובייחוד ביחידות הטכנולוגיות. יחד עם זאת, למרות בקשות נשנות, לא התקבלו נתונים מעודכנים מצה"ל לצורך הפרסום בנוגע לשיעור הנשים המשרתות בתפקידים הטכנולוגיים ביחידות הרלבנטיות. בפרסום בשנת 2022, הנתון בנוגע לשיעור של נשים בתפקידי פיתוח וסייבר בשירות חובה היה נמוך בהשוואה לחלקן של נשים בתעשיית ההייטק או בלימודים האקדמיים המובילים לתחום.

מגמת הגידול באה לידי ביטוי גם בתעסוקה בענף ההייטק, שם מספר הנשים שעוסקות בתפקידי מו"פ (מחקר ופיתוח) שנמצאים בליבה הטכנולוגית של חברות ההייטק גדל ב-140% תוך עשור. חלקן מכלל המועסקים במו"פ עלה מ-23% ל-26.5% במהלך התקופה. על אף המגמה החיובית, חשוב להדגיש כי בקצב הגידול שנרשם בעשור האחרון, נדרשים למעלה מחמישה עשורים לסגירת הפער המגדרי בתעסוקה בתפקידי מו"פ. חלקן של הנשים עלה גם בשאר התפקידים בהייטק, אך לאור הגידול בחלקם של תפקידי המו"פ בענף, חלקן היחסי של נשים בענף נשאר כשליש מהמועסקים.

מנתוני הפרסום עולה כי ישנה שונות בייצוג נשים בחברות הייטק ישראליות בתחומים שונים. בחברות תוכנה ארגונית ומדעי החיים שיעור הנשים הוא הגבוה ביותר ועומד על 38% מכוח האדם בחברות, ואילו בחברות תקשורת ומוליכים למחצה השיעור הנמוך ביותר - 21%.

תחום שיש בו פער משמעותי הוא בכל הקשור לקידום נשים לתפקידי ניהול בחברות ההייטק. מהנתונים עולה כי כ-17% בלבד מהמכהנים בתפקידי ניהול בכיר (VP או C-Level) בחברות הייטק ישראליות פרטיות הן נשים - כמחצית משיעור התעסוקה שלהן בתחום. כלומר, נשים פחות מתקדמות בניהול יחסית לחלקן בענף. גם בתחומים בהם ייצוג הנשים הכולל גבוה יותר והם שיוויוניים יותר - שיעורן צונח בתפקידי הניהול הבכיר. בדיקה נוספת העלתה כי בחברות שבראשן מנכ"לית - שיעור הנשים בדרג הניהולי הבכיר הוא כפול בהשוואה לחברות שמובלות על ידי מנכ"לים, והוא דומה לייצוג הכולל שלהן בחברות.

בחברות ההייטק הציבוריות הישראליות המצב דומה, ומבדיקה שנערכה בקרב חברות ההנהלה עולה כי יותר ממחציתן עוסקות בניהול משאבי אנוש, ייעוץ משפטי או מכירות ושיווק.

המשך

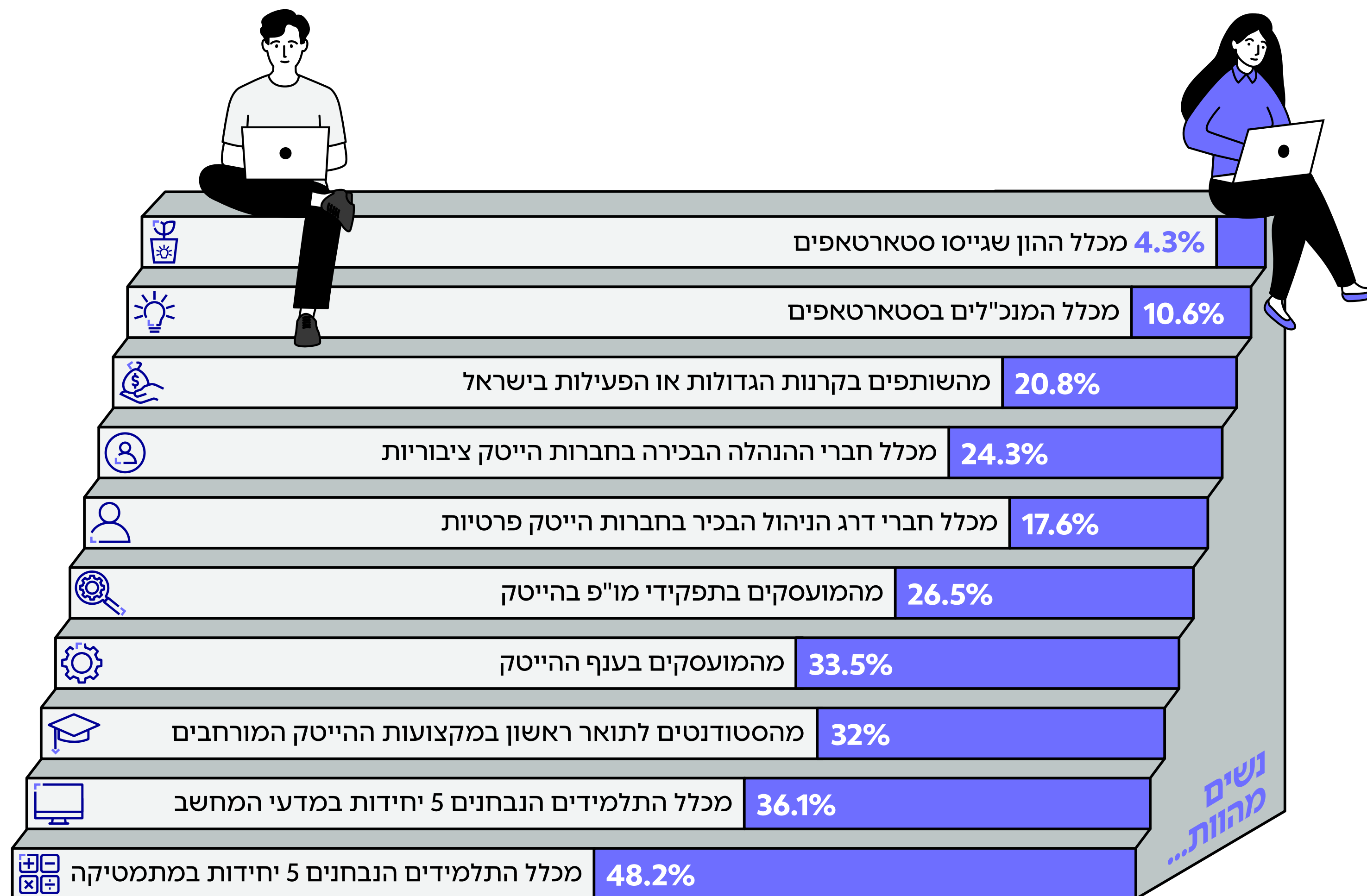


ממצאי הפרסום מדגישים כי בשנים האחרונות לא חל שיפור בכל הקשור לפעילות היזמית בהקמת סטארטאפים. שיעור המנכ"ליות של סטארטאפים שהוקמו בעשור האחרון הוא כ-10% ואלו גייסו בסך הכול כ-4% מההון שגייסו סטארטאפים בשנים האחרונות. עיקר הפער בגיוסי הון על ידי נשים הוא בסבבי גיוס הגדולים מ-50 מיליון דולר. נציין כי רשות החדשנות מעודדת יזמות נשים באמצעות מתן מענקים מוגדלים לחברות המובלות על ידי נשים. פירוט נוסף בנוגע לצעדים שנוקטת הרשות בתחום מופיע בעמ' 28.

בשורה התחתונה, בשלבים שיש להם את ההשפעה המכרעת על השוויון המגדרי בהייטק בפתח המשפך - הלימודים בתיכון ובאוניברסיטה - ניתן לזהות שיפור הדרגתי בחלקן של נשים, בעיקר בלימודים האקדמיים. על מנת להמשיך במגמה חיובית זו, חשוב שהממשלה תמשיך לתמוך במאמצים בתחום שמובילים משרד החינוך לצד ות"ת/מל"ג.

בחברות ההייטק יש מקום לשיפור משמעותי בייצוג נשים, כזה שידרוש גם שינויים מצד המעסיקים בענף, בעיקר בכל הקשור לקידום נשים לתפקידי ניהול בכירים. מסקנות הפרסום מעלות שצריך למצוא דרכים לתמוך בקידום נשים לתפקידי ניהול בליבת הפעילות של החברות. חשוב לציין, כי בקצב הגידול שנרשם בשלוש השנים האחרונות בתעסוקת נשים בענף ההייטק, מדינת ישראל אינה צפויה לעמוד ביעדים שקבעה על סמך המלצות ועדת פרלמוטר ב-2022.

נשים בהייטק: נתונים בולטים



< נשים בהייטק: נתונים בולטים

38%

מכח האדם בחברות מדעי החיים והתוכנה הארגונית הישראליות הן נשים - התחומים עם שיעור הנשים הגבוה ביותר. בחברות תקשורת ומוליכים למחצה השיעור הנמוך ביותר: 21%

פי 3

שיעור בעלות בגרות 5 יחידות לימודי מדעי המחשב בתל אביב ובמרכז לעומת ירושלים

פי 2

שיעור הנשים בדרג הניהולי הבכיר בחברות טכנולוגיה ישראליות בראשות מנכ"ליות בהשוואה לחברות עם מנכ"לים

32%

מהסטודנטים למקצועות ההייטק היו נשים בשנת הלימודים 2022-2023 - עליה מ-24% ב-2012-2013

=

לא נמצא הבדל בגודל גיוס ההון הממוצע למנכ"לים ולמנכ"ליות של סטארטאפים בסבבי גיוס שגודלם עד 50 מיליון דולר בשנים 2021-2024

140%

גידול במספר הנשים המועסקות בתפקידי מו"פ בתוך עשור

* פירוט לגבי התקופות אליהן מתייחסים הנתונים מופיעים בגוף הפרסום

מקור: עיבודי רשות החדשנות לנתוני הלמ"ס, IVC, Dealigence, PitchBook, ואתרי החברות ולקורות הון סיכון

תיכון: תלמידות הן 36.1% מהנבחנים ב-5 יחידות לימוד מדעי המחשב

כמעט שוויון: 48% מהנבחנים ב-5 יחידות מתמטיקה הם תלמידות

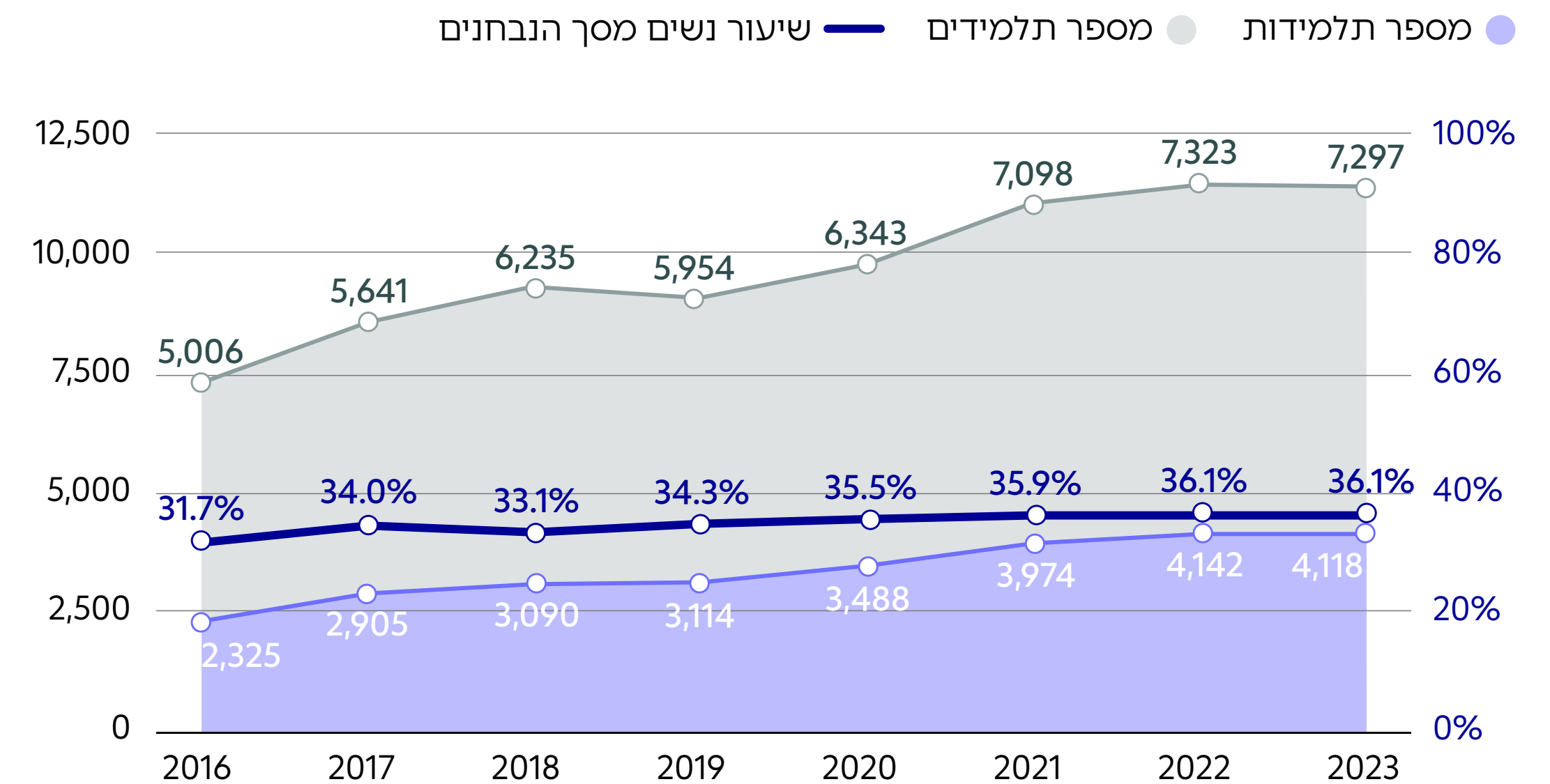
בלימודי מתמטיקה ברמת 5 יחידות לימוד, כמעט בכל התקופה הנבדקת (2016-2023) היה שוויון בשיעור הנבחנים והנבחנות. ב-2023 מספר הנבחנות היה 10,100 (48% מהנבחנים), בהשוואה ל-10,900 נבחנים. במהלך התקופה כמות הנבחנים והנבחנות עלתה בשיעור דומה (62%-ו 66% בהתאמה).

חלקן של הנבחנות ב-5 יחידות לימוד מדעי המחשב גדל עד 2020 - ונבלם

מאז 2016 חלה עלייה משמעותית במספר הנבחנים והנבחנות בבחינה ב-5 יחידות לימוד מדעי המחשב. מספר הנבחנים גדל ב-46% מכ-5,000 ב-2016 לכ-7,300 ב-2023. העלייה במספר הנבחנות הייתה חדה יותר בתקופה זו ועמדה על 77% - מ-2,300 נבחנות ב-2016 למעלה מ-4,100 ב-2023.

על אף העלייה המשמעותית בכמות הנבחנות, חלקן היחסי הוא 36.1% בלבד. בעוד שבתחילת התקופה שנבדקה הייתה עלייה בשיעור הנבחנות מ-31.7% ב-2016 ל-35.5% ב-2020, לאחר מכן נבלמה מגמת העלייה ויש קיפאון בחלקן של הנבחנות מכלל הנבחנים.

מספר הנבחנים בבחינת הבגרות של 5 יחידות מדעי המחשב לפי מגדר ושיעור התלמידות מכלל הנבחנים במקצוע



מקור: עיבוד רשות החדשנות לנתוני הלמ"ס

תיכון: שיעור בעלות הבגרות הגבוה ביותר בארץ במדעי המחשב - במחוזות מרכז ותל אביב

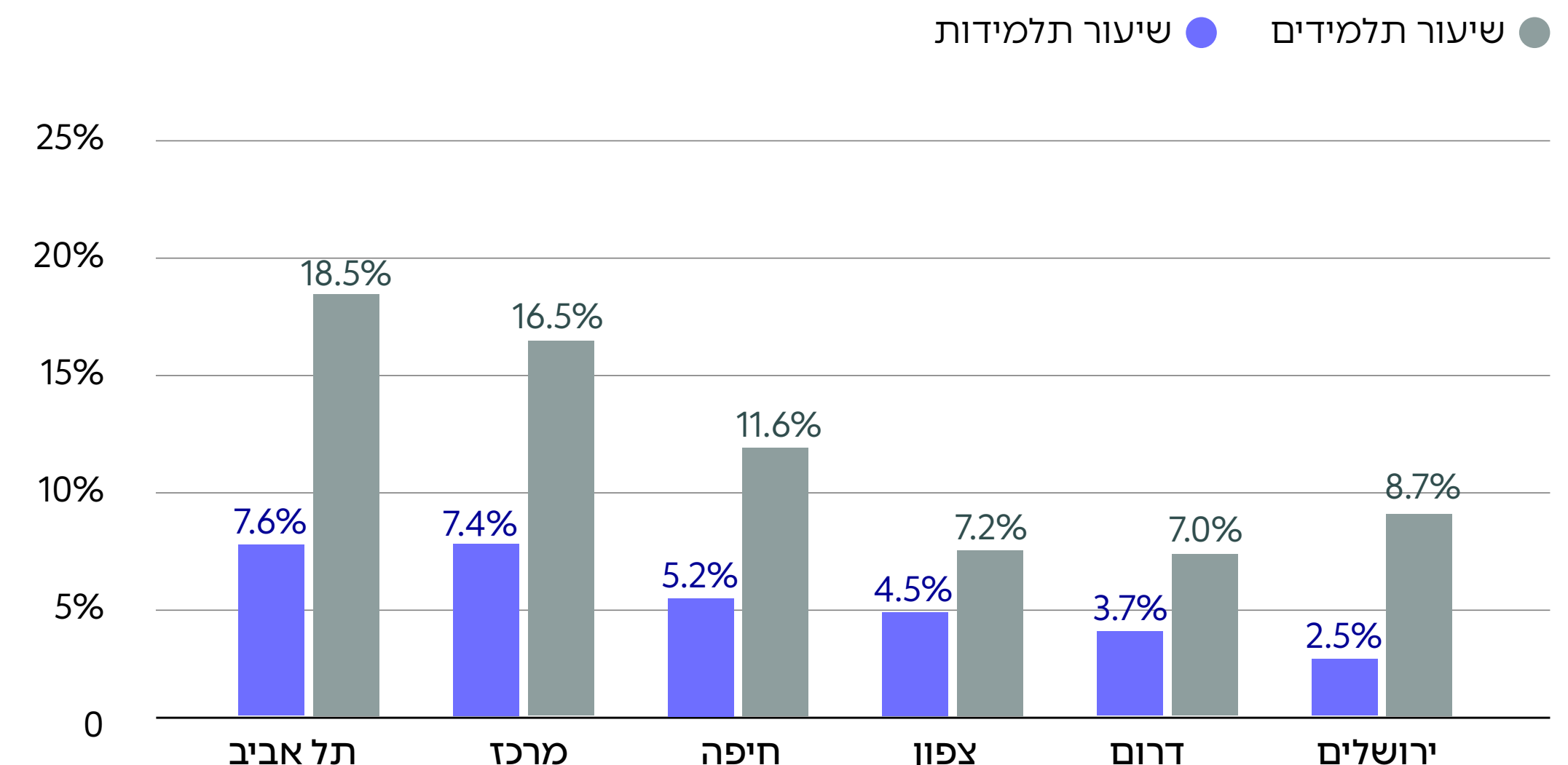
בכל המחוזות מעל ל-60% מבעלי בגרות במדעי המחשב הם תלמידים

5.2% מכלל תלמידות י"ב הן בעלות בגרות ברמת 5 יחידות לימוד מדעי המחשב ב-2023 (הנתון האחרון הזמין). אולם, יש פערים משמעותיים בין שיעור בעלות הבגרות במחוזות השונים: השיעור הגבוה ביותר הוא במחוזות תל אביב ומרכז ש-7.6% ו-7.4% מכלל התלמידות במחוז הן בעלות בגרות ברמה של 5 יחידות לימוד מדעי המחשב בהתאמה בשנת הלימודים 2023 - מעל 900 תלמידות במחוז תל אביב וכאלף במחוז מרכז.

שיעור בעלות הבגרות הנמוך ביותר הוא במחוזות ירושלים ודרום, שם קיבלו בגרות 2.5%-3.7% מהתלמידות בהתאמה. כלומר, **שיעור בעלות הבגרות 5 יחידות לימוד מדעי המחשב בתל אביב ובמרכז גבוה פי 3 מאשר בירושלים, פי 2 מאשר בדרום ובכ-50% מאשר בצפון ובחיפה.**

למרות זאת, גם במחוזות שיש בהם באופן יחסי שיעור גבוה יותר של תלמידות בעלות בגרות, רוב בעלי בגרות 5 יחידות לימוד מדעי המחשב הם תלמידים. במחוזות צפון ודרום שיעור התלמידות גבוה יותר מהממוצע הארצי ומתקרב ל-40% מכלל בעלי בגרות 5 יחידות לימוד מדעי המחשב.

שיעור התלמידים בעלי בגרות 5 יחידות לימוד במדעי המחשב בשנה מתוך כלל התלמידים במחוז לפי מגדר (2023)



מקור: עיבוד רשות החדשנות ומכון אהרן לנתוני הלמ"ס

תיכון: שיעור בעלות הבגרות הגבוה ביותר בארץ במדעי המחשב - במחוזות מרכז ותל אביב

ברוב המחוזות מספר בעלי ובעלות הבגרות גדל בקצב דומה - ולכן הפער לא צפוי להיסגר

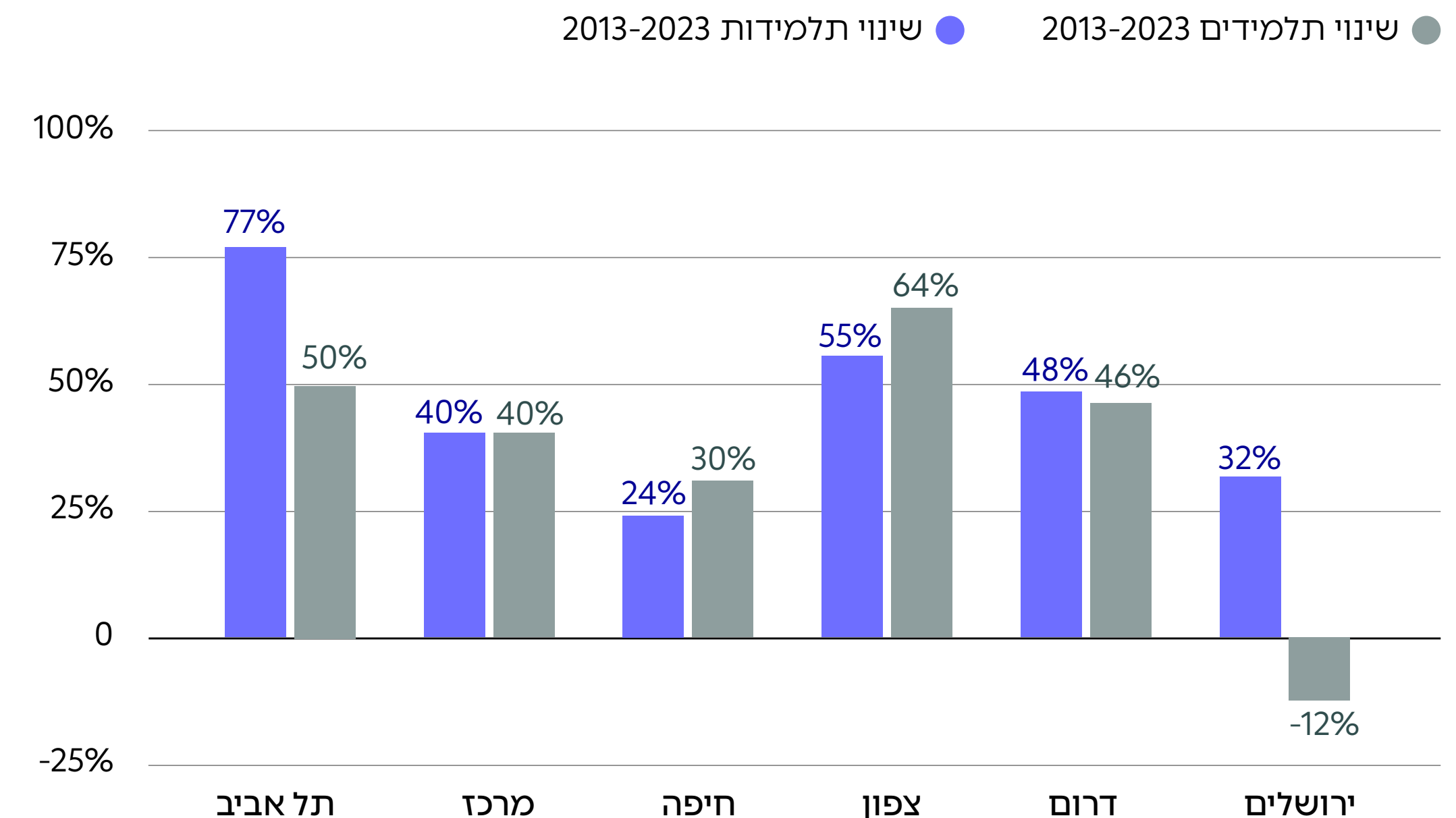
לאור הפער המגדרי המשמעותי הקיים בין שיעור בעלי ובעלות בגרות 5 יחידות לימוד מדעי המחשב בכל אחד מהמחוזות, נערכה בדיקה של קצב הגידול של מדד זה. זאת על מנת לבדוק אם לאורך זמן יש מגמה של צמצום הפערים המגדריים בקרב בעלי הבגרות במדעי המחשב בתיכון.

חשוב לציין שלבחירות של תלמידים ותלמידות להיבחן בבגרות במדעי המחשב ובמקצועות מדעיים נוספים יש השפעה מרכזית על הבחירות שלהם בהמשך הקריירה. לכן, יש חשיבות לצמצום את הפערים המגדריים כבר בתיכון כדי להגדיל בהמשך את השוויון המגדרי גם בענף ההייטק ובתפקידי טק בכלל.

מהבדיקה עולה כי ברוב המחוזות השינוי של שיעור בעלי בגרות במדעי המחשב במשך עשור (2013-2023) היה דומה עבור תלמידים ותלמידות. ברמה הארצית הגידול בשיעור התלמידות היה 44% ואילו זה של תלמידים היה 38%. כלומר, בקצב הגידול הנוכחי הפער לא צפוי להיסגר בעתיד הנראה לעין.

מחוז תל אביב מתבלט בשיעורי גידול גבוהים מהממוצע הארצי, שם קצב הגידול של תלמידות בעלות בגרות במדעי המחשב גדול בכמחצית מזה של תלמידים (77%-50%). במחוז ירושלים, לעומת זאת, יש ירידה של 12% בשיעור התלמידים בעלי בגרות במדעי המחשב וגידול של 32% בשיעור התלמידות.

שינוי בשיעור התלמידים בעלי בגרות 5 יחידות לימוד במדעי המחשב במחוז לפי מגדר בין השנים 2013 ל-2023



מקור: עיבוד רשות החדשנות ומכון אהרן לנתוני הלמ"ס

אקדמיה: 32% מהסטודנטים במקצועות ההייטק הם נשים

מספר הסטודנטיות למקצועות ההייטק הוכפל תוך עשור. שיעורן מכלל הסטודנטים נמצא במגמת עלייה - אך עדיין עומד על שליש בלבד

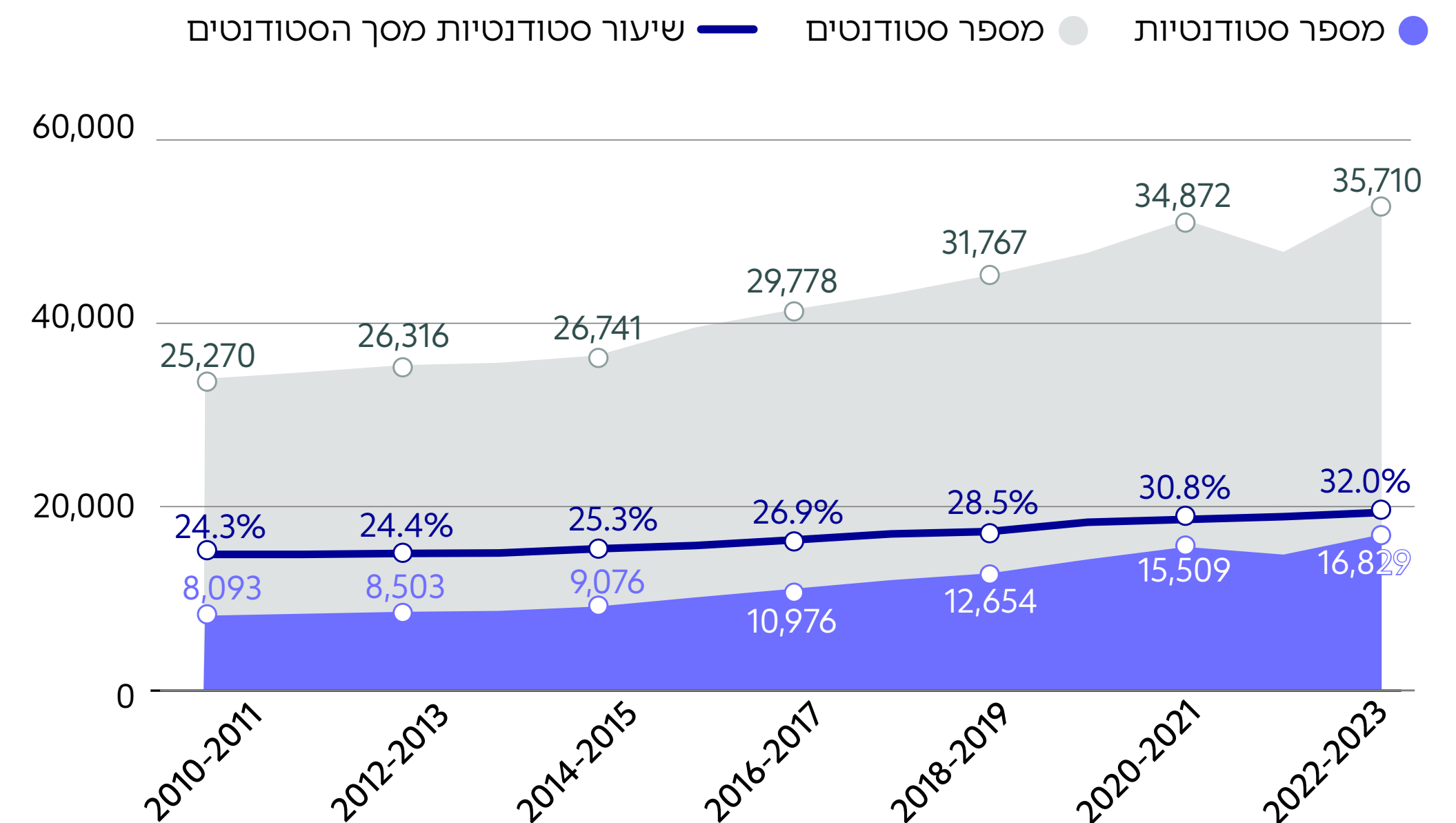
בעשור האחרון, ובייחוד מאז שנת הלימודים 2016-2017, חלה עלייה מואצת בקצב הגידול של מי שלומדים מקצועות ההייטק באוניברסיטאות ובמכללות.

קצב הגידול של מספר הסטודנטיות בתקופה זו היה גבוה במיוחד: משנת הלימודים 2012-2013 ועד 2022-2023 **מספר הסטודנטיות למקצועות ההייטק הוכפל** ועלה מכ-8,500 בשנה ל-16,800. גם **מספר הסטודנטים גדל בתקופה זו, אולם קצב הגידול שלהם היה 35% - כשליש מקצב הגידול של הסטודנטיות.**

למעשה, בכל אחת משנת הלימוד, קצב הגידול במספר הסטודנטיות היה גבוה מזה של קצב הגידול במספר הסטודנטים. נתון זה מעיד על **כניסה מוגברת של נשים ללימודים בתחום.**

למרות קצב הגידול המהיר, סטודנטיות הן רק 32% מכלל לומדי התארים במקצועות ההייטק בשנת הלימודים 2022-2023. חלקן של הסטודנטיות עלה מ-24% ב-2012-2013. כלומר, **בעשור האחרון נסגר בקצב הדרגתי כשליש מהפער המגדרי בלימודים לתארים במקצועות ההייטק.**

מספר סטודנטים באוניברסיטאות ובמכללות למקצועות ההייטק המורחבים* לפי מגדר ושיעור הסטודנטיות

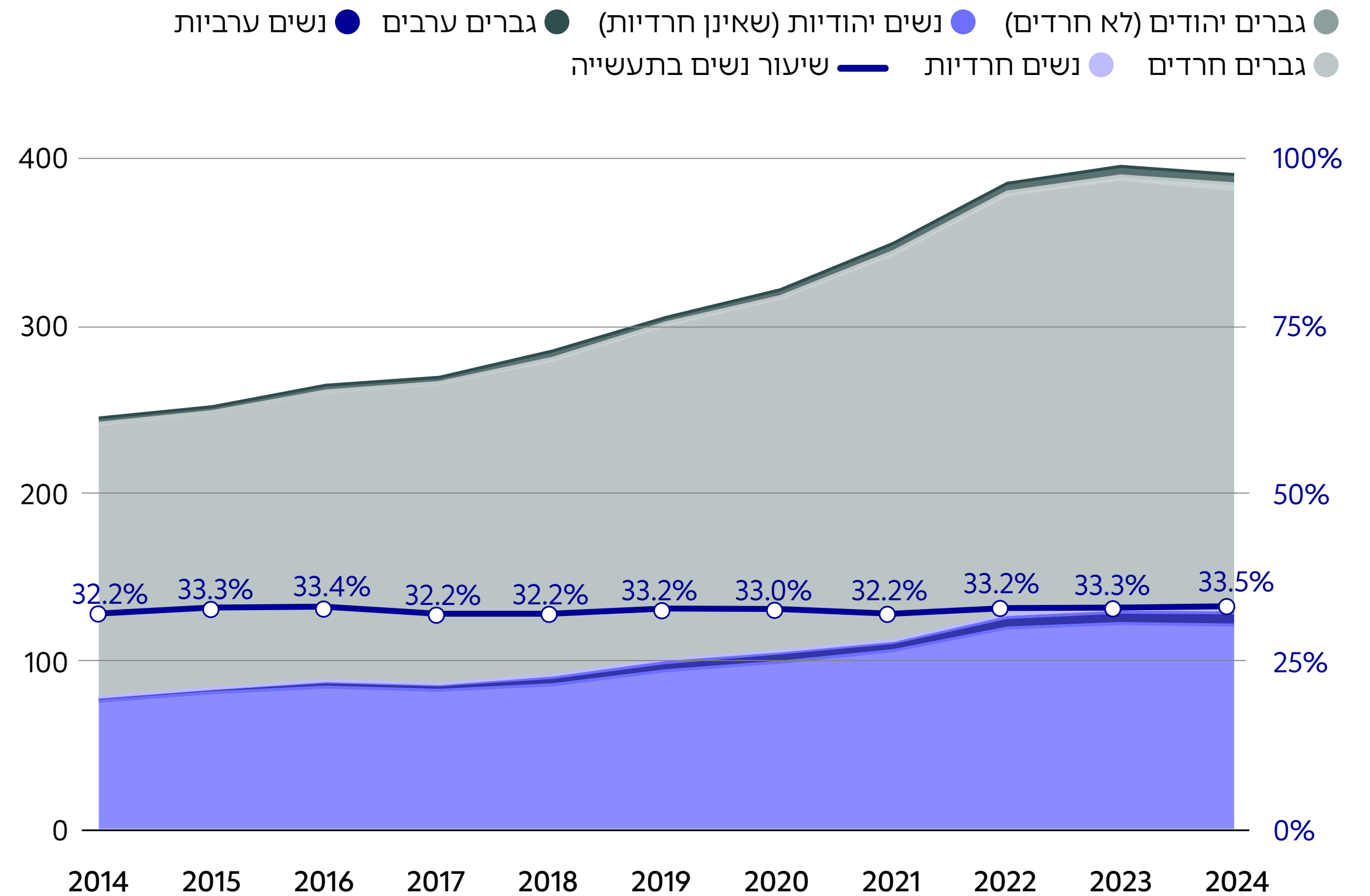


מקור: עיבוד רשות החדשנות לנתוני הלמ"ס

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

ענף ההייטק: שליט מהמועסקים - נשים

מספר המועסקים בהייטק לפי מגדר ואוכלוסייה (באלפים) ושיעור הנשים המועסקות בהייטק



מקור: עיבוד רשות החדשנות ומכון אהרן לנתוני הלמ"ס, גילאי 25-64

מספר הנשים בהייטק עלה תוך עשור ב-66% - אך חלקן נותר ללא שינוי

מספר העובדים בענף ההייטק עלה בעשור האחרון בקצב מואץ. מספר המועסקות בענף עלה ב-66% בשנים 2014 עד 2024 - מכ-79 אלף נשים ל-131 אלף. קצב הגידול במספר הגברים בענף היה נמוך יותר ועמד על 56% באותה התקופה.

יחד עם זאת, חלקן היחסי של הנשים מכלל המועסקים בענף עלה בנקודת אחוז בלבד בעשור זה ועמד ב-2024 על 33.5% - כלומר, כמעט שאין בו שינוי.

בחלוקה לפי אוכלוסיות, נשים יהודיות (לא חרדיות) הן 93% מהמועסקות בענף. נשים מהחברה החרדית הן 5.6% ונשים מהחברה הערבית - 1.4%.



ענף ההייטק: נשים הן 26.5% מהעובדים בתפקידי מו"פ

קצב הגידול הגדול ביותר: מספר הנשים בתפקידי מו"פ גדל ב-140% תוך עשור

בחלוקה של ענף ההייטק לפי תחומי פעילות, מתגלה כי יש שוני משמעותי בקצב הגידול של התחומים השונים ובייצוג של נשים בכל אחד מהם. התחום הצומח ביותר בהייטק הוא תפקידי המו"פ.*

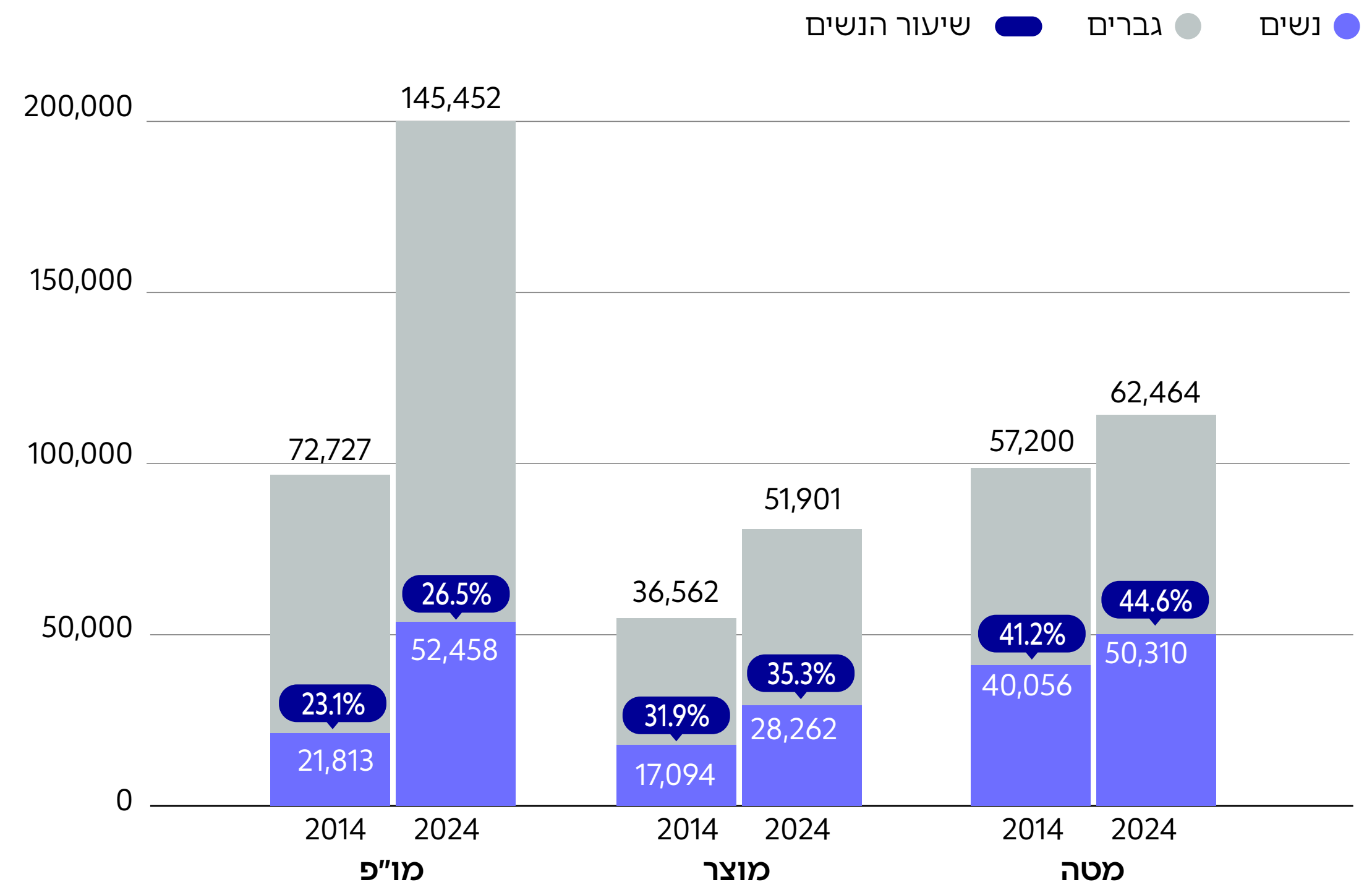
מספר הנשים המועסקות בתפקידי מו"פ הציג את הצמיחה הגדולה ביותר - 140% בתוך עשור. ב-2014 מספר הנשים בתפקידי מו"פ היה כ-21.8 אלף מועסקות והוא עלה פי 2.4 לכ-52.5 אלף ב-2024. יחד עם זאת, בגלל הגידול המשמעותי בתפקידי מו"פ בהייטק גם בקרב גברים - עלייה של 100% - חלקן של נשים בתפקידי מו"פ עלה מכ-23% ב-2014 ל-26.5% בלבד תוך עשור.

בתפקידי מוצר ומטה קצב הגידול של מספר הנשים המועסקות בעשור האחרון (65.3%-1 ו-25.6% בהתאמה) היה גבוה מזה של הגברים בתפקידים אלה (42%-1 ו-9.2% בהתאמה). גם בתפקידים אלה הגידול בייצוג של נשים עולה באיטיות.

יחד עם זאת, העלייה בחלקם של תפקידי המו"פ בענף ההייטק, ושיעור הייצוג הנמוך של נשים בהם, מקשים על ייצוג הנשים בענף לעלות. כלומר, על אף הגידול בשיעור הנשים בכל אחת מקבוצות התפקידים בהייטק (מו"פ, מוצר ומטה), **שיעורן מתוך המועסקים בענף ההייטק נשאר קבוע במשך שלושה עשורים ועומד על שליש.**

* התפקידים לפי הגדרת ועדת המעקב של ועדת פרלמנטרית.

מספר המועסקים בענף ההייטק בחלוקה לפי תפקיד ומגדר ושיעור הנשים



מקור: עיבוד רשות החדשנות ומכון אהרן לנתוני הלמ"ס, גילאי 25-64

חברות ההייטק הישראליות: בחברות מדעי החיים והתוכנה הארגונית שיעור הנשים הגבוה ביותר

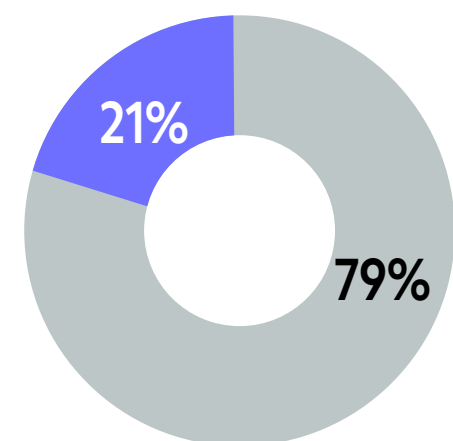
בחברות בתחום החקלאות והמזון השיעור דומה. בחברות סייבר ופינטק שיעור הנשים נמוך יותר ועומד על 28% ובתחום האנרגיה והמים - 27%. התחום עם שיעור הנשים הנמוך ביותר הוא תקשורת ומוליכים למחצה, שם 21% מהעובדות הן נשים.

מניתוח נתוני הלינקדאין של עובדים ועובדות בחברות ההייטק הישראליות, עולה כי יש שונות בשיעור הנשים המועסקות בחברות בתחומים שונים. מהבדיקה עולה כי תחומי מדעי החיים (הכולל מכשור רפואי, פארמה ובריאות דיגיטלית) ותוכנה ארגונית, מסחר מקוון ותוכן מובילים בשיעור הנשים המועסקות בהן - כמעט 40% מכוח האדם.

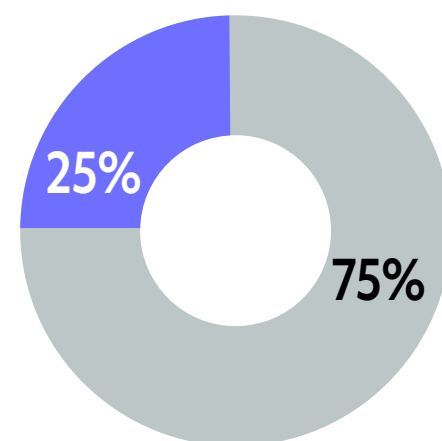
התפלגות כוח האדם בחברות הייטק פרטיות ישראליות לפי תחום פעילות ומגדר, 2025

נשים ● גברים ●

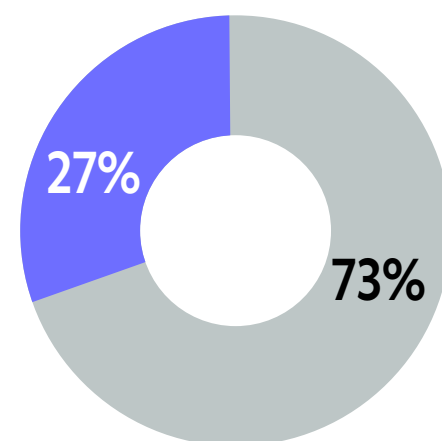
תקשורת ומוליכים למחצה



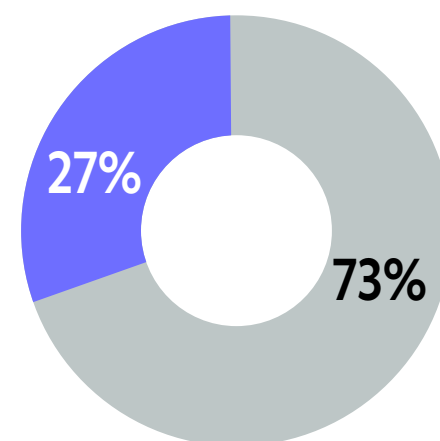
תעשייה 4.0 ובנייה



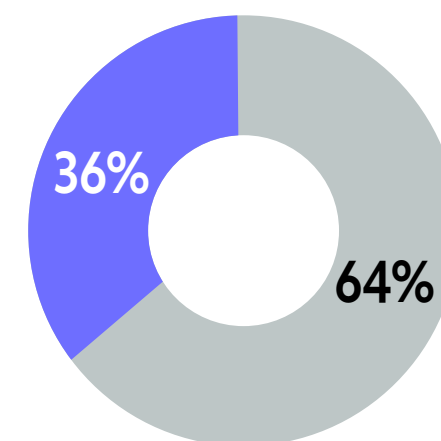
אנרגיה ומים



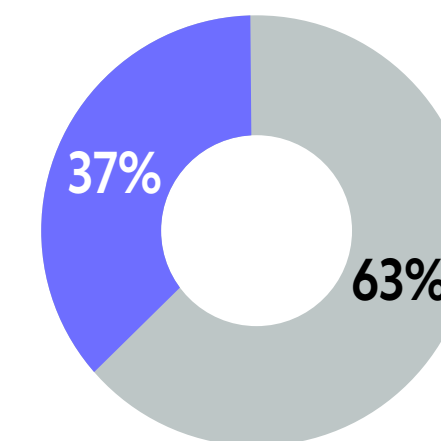
סייבר ופינטק



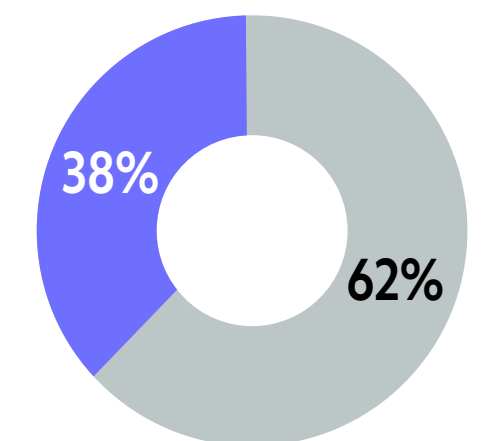
חקלאות ומזון



תוכנה ארגונית, מסחר מקוון ותוכן



מדעי החיים (מכשור רפואי, פארמה ובריאות דיגיטלית)



מקור: עיבוד רשות החדשנות לנתוני Dealigence

* שיעור הנשים העובדות בחברות ההייטק חושב באמצעות ניתוח נתוני לינקדאין של עובדים ועובדות במדגם מייצג של חברות הייטק ישראליות על פי נתוני IVC ו-Dealigence העדכניים לינואר 2025. במדגם נכללו 535 חברות, בהן עובדים למעלה מ-22 אלף עובדים בישראל ובח"ל. שיעור העובדים שהמגדר שלהם זוהה בנתוני לינקדאין עומד על 77%.

תמונת מצב:

נשים בתפקידי ניהול בהייטק

ניהול בחברות הייטק פרטיות: מנהלות הן 17.6% מהדרג הניהולי הבכיר

שיעור הנשים לפי דרג בחברות טכנולוגיה פרטיות ישראליות, 2025

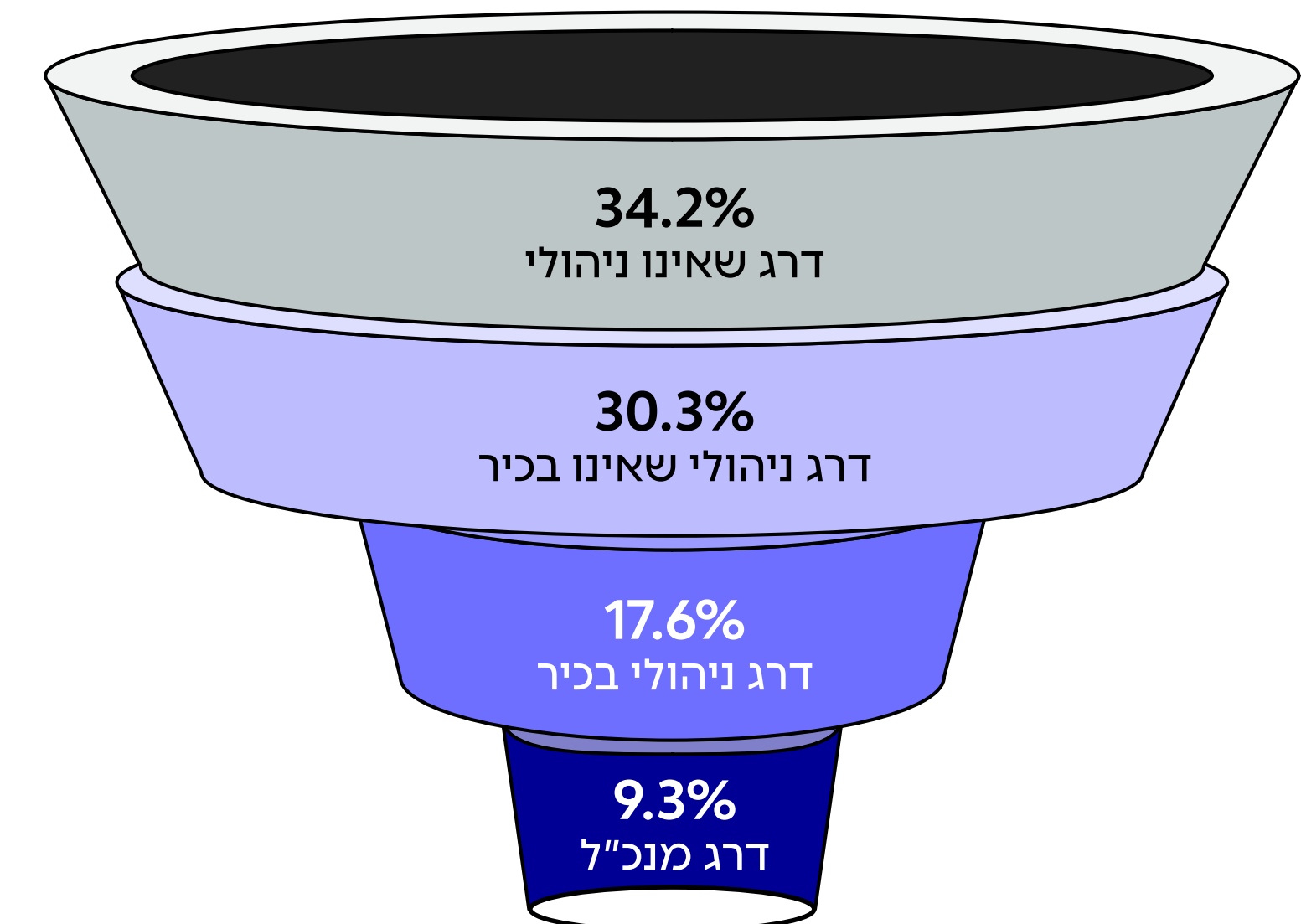
שיעור הנשים בדרג הניהולי שאינו בכיר הוא 30%

מעבר לייצוג הנשים הכולל בתעשיית ההייטק, נעשה ניתוח לבחינת ייצוג הנשים בתחום בתפקידים ניהוליים. זאת על מנת לבחון את מסלולי הקריירה והקידום של נשים בתעשייה ביחס לחלקן היחסי בתעסוקה בהייטק.*

בדרג הניהולי שאינו בכיר בחברות במדגם שיעור המנהלות היה 30.3% - נמוך במעט בהשוואה לחלקן של נשים בדרג שאינו ניהולי בחברה, שעומד במדגם על 34.2%. בשלב הבא, בחינה של שיעור הנשים בדרג הניהולי הבכיר (VP או C-Level), שיעור הנשים נחתך ויורד ל-17.6%.

לבסוף, בקצה הפירמידה של חברות ההייטק הישראליות, נשים הן 9.3% מהמנכ"לים - כפי שיפורט בהמשך.

* בחינת שיעורי הנשים בדרגים שאינם ניהוליים, דרג הניהול שאינו בכיר ודרג הניהול הבכיר נעשתה באמצעות ניתוח נתוני לינקדאין של עובדים ועובדות במדגם מייצג של חברות הייטק ישראליות על פי נתוני Dealigence-1 IVC העדכניים לינואר 2025. חישוב שיעור הנשים בדרג מנכ"ל מפורט בפרק היזמות בהמשך הפרסום.

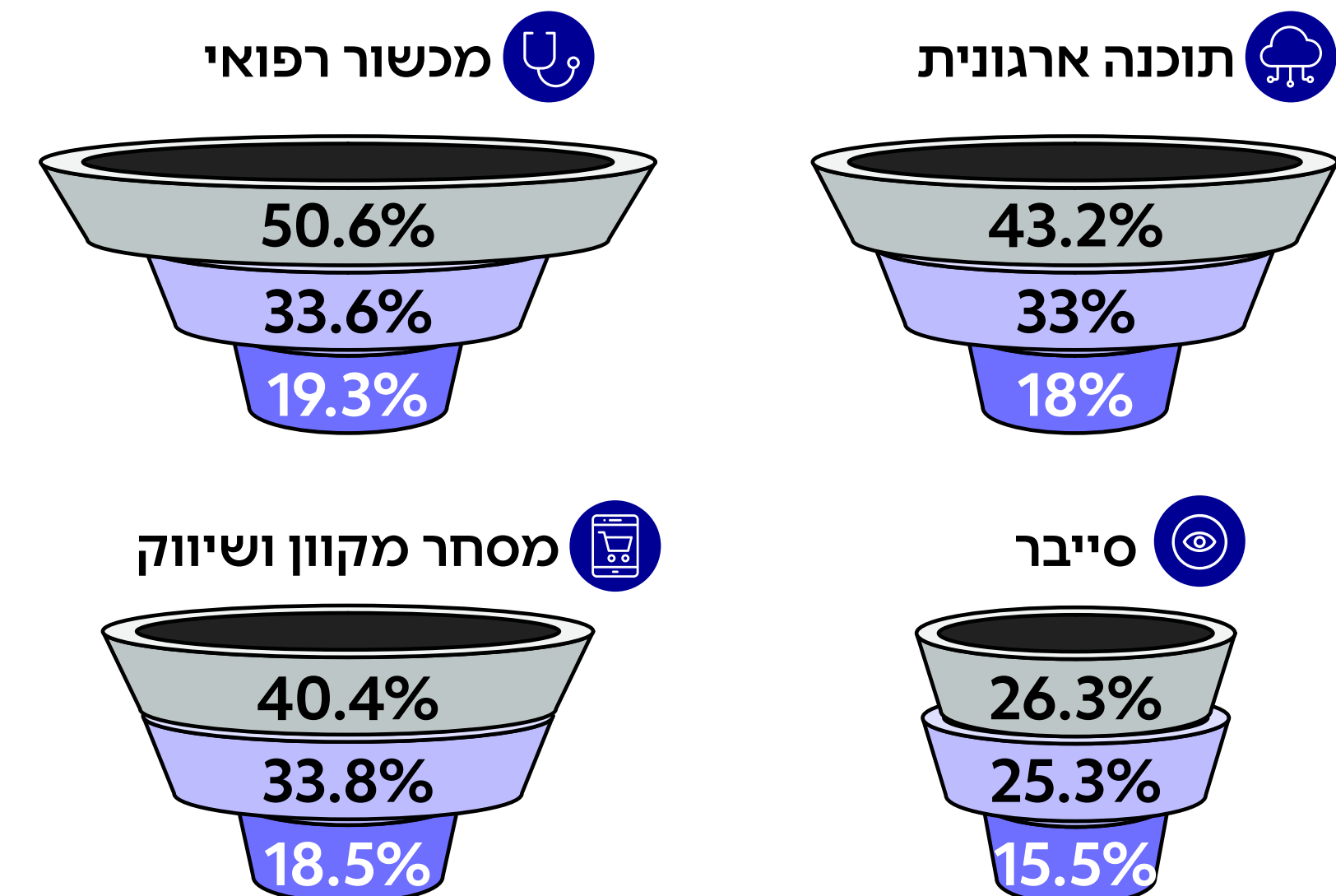


מקור: עיבוד רשות החדשנות לנתוני Dealigence-1 IVC

ניהול בחברות הייטק פרטיות: שיעור הנשים בניהול הבכיר צונח גם בתחומים השוויוניים יותר

שיעור הנשים לפי דרג בחברות טכנולוגיה פרטיות ישראליות לפי תחום, 2025

דרג שאינו ניהולי ■ דרג ניהולי שאינו בכיר ■ דרג ניהולי בכיר ■



מקור: עיבוד רשות החדשנות לנתוני Dealigence

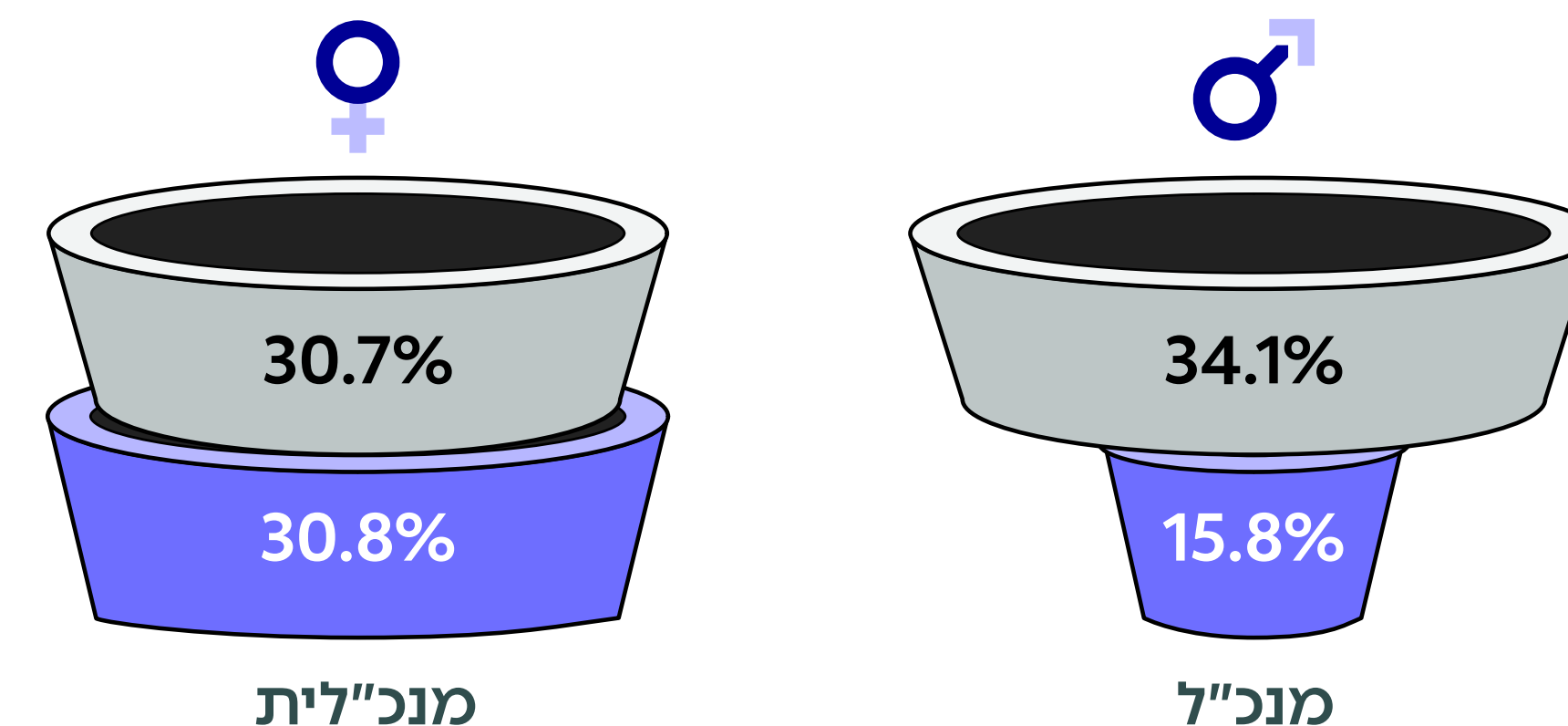
מניתוח ייצוג הנשים בתפקידי בכירות בתחומי פעילות שונים עולה כי גם בתחומים בהם נקודת הפתיחה היא שוויונית יותר או באופן מלא (כמו במכשור רפואי), שיעור הנשים שמגיעות לדרגי ניהול בכיר הוא נמוך.

כלומר, **נשים לא מתקדמות בסולם הדרגות הניהולי באופן יחסי לחלקן בתעסוקה בחברות**. כך למשל, בתחום המכשור הרפואי, נשים הן מחצית מהעובדים בדרג שאינו ניהולי, אך בתפקידי ניהול בכיר שיעורן יורד ל-19.3%. בתחום הסייבר, בו נקודת הפתיחה פחות שוויונית, נשים הן 26.3% מהדרג שאינו ניהולי - ושיעורן יורד ל-15.5% בדרג הניהולי הבכיר.

ניהול בחברות הייטק פרטיות: בחברות עם מנכ"ליות שיעור הבכירות כפול

שיעור הנשים לפי דרג בחברות טכנולוגיה פרטיות ישראליות לפי מגדר מנכ"ל החברה, 2025

דרג שאינו ניהולי ■ דרג ניהולי בכיר ■



בחינה של שיעור הנשים הממלאות תפקידים בכירים בחברות הייטק פרטיות ישראליות על פי מגדר מנכ"ל החברה מגלה כי קיים פער מגדרי משמעותי. בחברות בהן מכהן מנכ"ל, שיעור הנשים מתוך הדרג הניהולי הבכיר בחברה הוא 15.8%. לעומת זאת, בחברות בראשות מנכ"ליות, שיעור זה כמעט ומוכפל ועולה ל-30.8% מהדרג הבכיר. כלומר יש מתאם בין מגדר המנכ"ל לבין נוכחות של נשים בעמדות ניהוליות בכירות*

מנגד, כאשר נבחן ייצוג הנשים בכלל החברה ובתפקידים שאינם ניהוליים, אין פער מובהק בין חברות שמובילות על ידי מנכ"לים ומנכ"ליות. בהסתכלות על כלל כוח האדם בחברה יש שיעור דומה של נשים בחברות בראשן מנכ"לים ומנכ"ליות והוא עומד על 30.9% ו-31.3% בהתאמה. בהסתכלות על הדרג שאינו ניהולי, בחברות בהובלת מנכ"לים 34.1% מדרג זה הם נשים ובחברות עם מנכ"ליות שיעור זה נמוך במעט ועומד על 30.7%.

* בניתוח זה נבחן ממוצע שיעור הנשים מכלל העובדים בחברות אותן מוביל מנכ"ל גבר לעומת כלל העובדים בחברות המובילות על ידי מנכ"לית אישה. בניתוח המתייחס לממוצע שיעור הנשים בכל חברה בנפרד בחלוקה לפי מגדר המנכ"ל קיימת מגמה דומה והפערים גבוהים אף יותר. בפרט, שיעור הנשים הממוצע, בכל הדרגים, בחברות אותן מובילה מנכ"לית נע בין 43% ל-50%.

מקור: עיבוד רשות החדשנות לנתוני Dealigence

ניהול בחברות הייטק ציבוריות: ב-55% מהחברות שתי נשים או פחות בהנהלה

24% מחברי הנהלות החברות הציבוריות הישראליות הם נשים

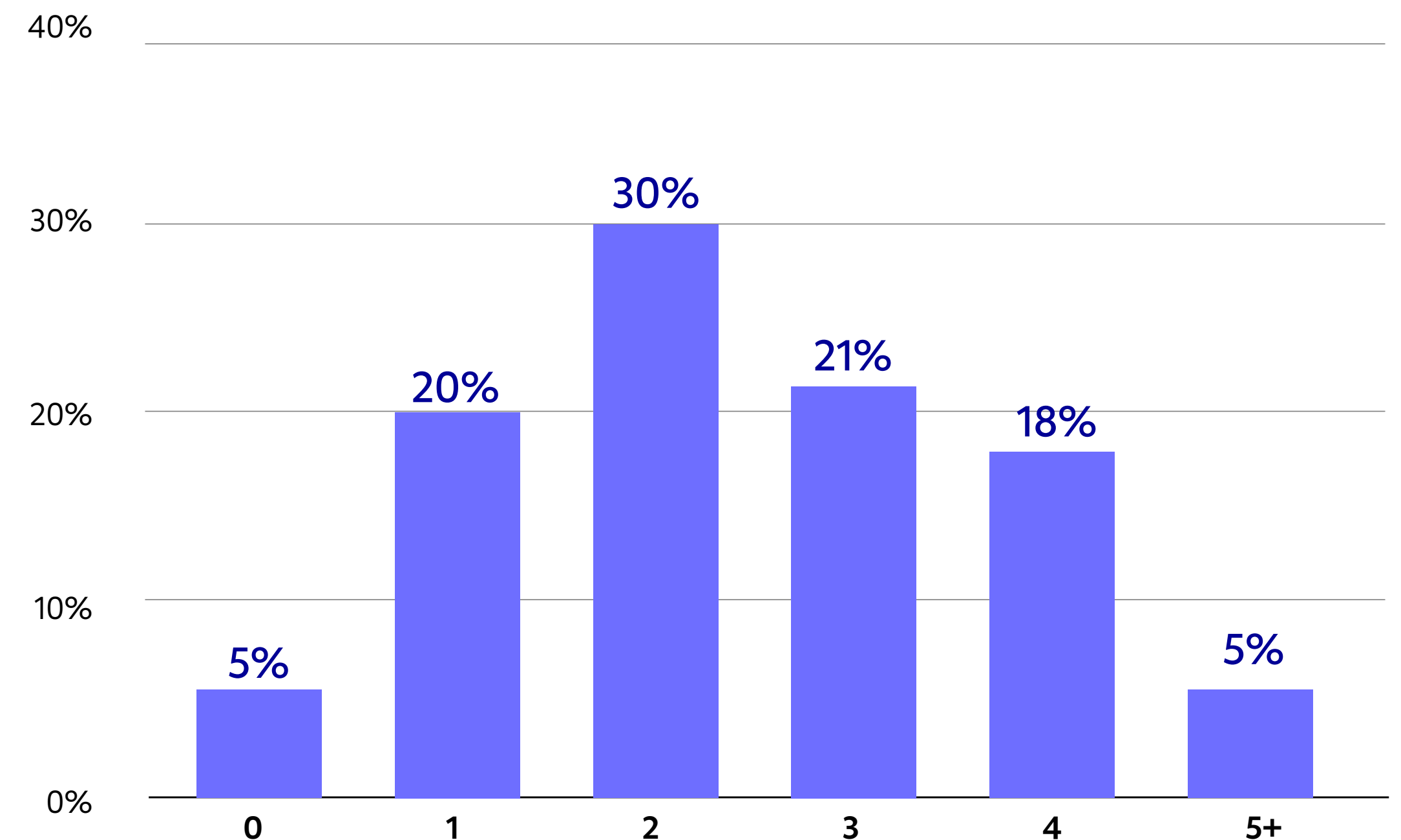
בנוסף לחברות ההייטק הפרטיות, נעשתה בחינה של מספר הנשים בהנהלות חברות ההייטק הציבוריות הישראליות - קבוצת החברות המייצגת את דור החברות הבוגרות בתעשייה. נשים המחזיקות בעמדות הובלה מסוג זה הן פוטנציאל לניהול חברות והקמת סטארטאפים בהמשך הקריירה שלהן.

הבדיקה נערכה על מדגם של 56 חברות טכנולוגיות ציבוריות במהלך פברואר 2025. החברות העסיקו בסך הכל 563 חברי הנהלה - מתוכם 137 נשים, כלומר 24.3% מחברי ההנהלות.

הבדיקה מעלה כי לא חל שינוי משמעותי ממצב ייצוג הנשים בהנהלות החברות הציבוריות כפי שהוצג בדו"ח בשנת 2022.

בשלוש חברות במדגם (5%) לא היו בכלל נשים בהנהלות. ב-20% מהחברות הייתה אישה אחת בהנהלה בלבד, ב-30% שתי נשים, ב-21% שלוש נשים, וב-23% ארבע או יותר.

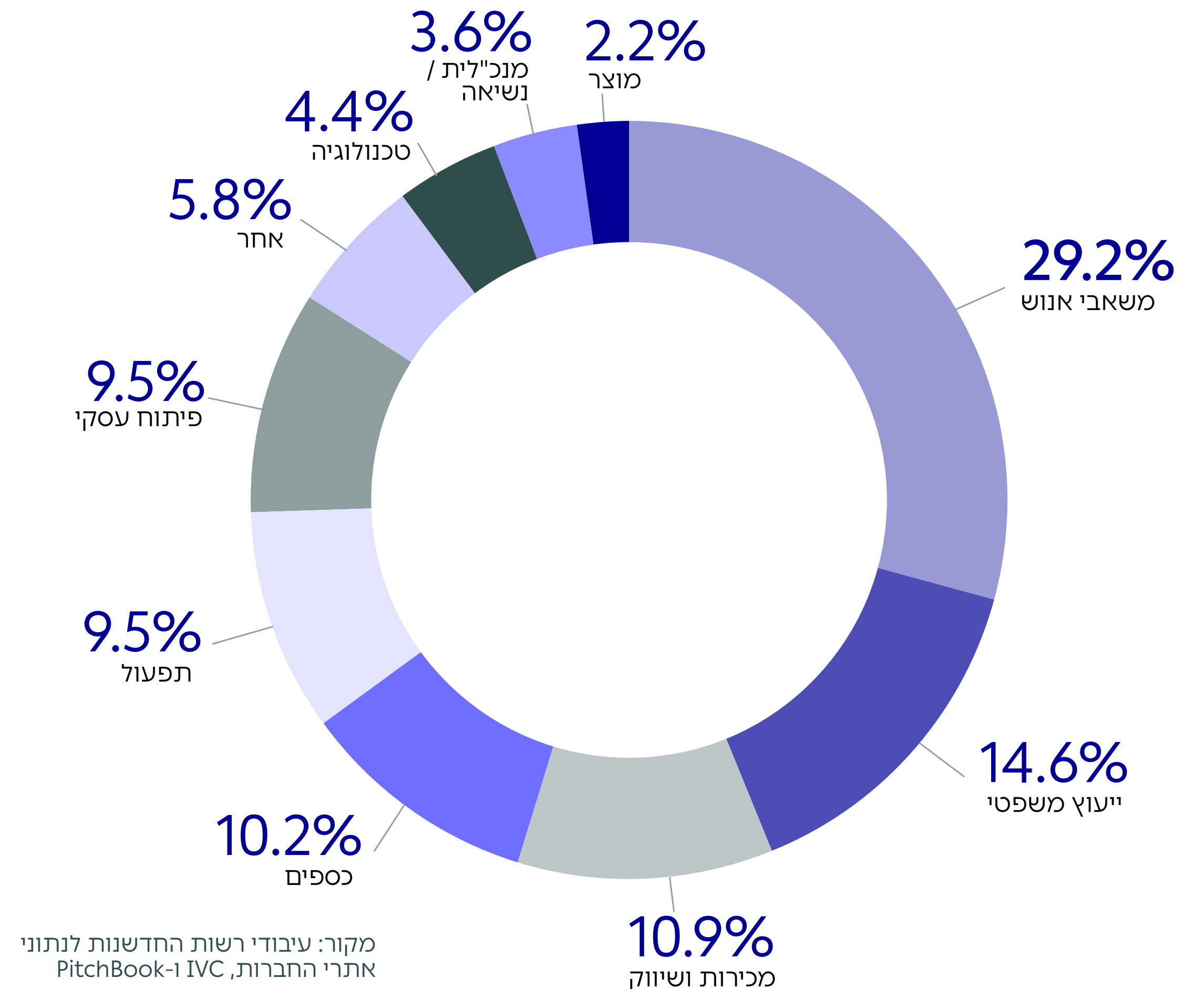
התפלגות חברות טכנולוגיה ישראליות ציבוריות לפי כמות הנשים בהנהלת החברות, 2025



מקור: עיבודי רשות החדשנות לנתוני אתרי החברות, PitchBook-IVC

ניהול בחברות הייטק ציבוריות: כמעט 30% מחברות ההנהלה בתפקידי משאבי אנוש

התפלגות הבכירות בחברות טכנולוגיה ישראליות ציבוריות נבחרות
על פי תפקיד, 2025



הבדיקה הבאה שנעשתה הייתה לבחון את התפקידים אותן ממלאות חברות ההנהלה בחברות הטכנולוגיה הציבוריות הישראליות.

מהבדיקה עולה כי רוב התפקידים הבכירים אותם ממלאות נשים הם תפקידי מטה. 29.2% מחברות ההנהלה עוסקות במשאבי אנוש, 14.6% בייעוץ משפטי, 10.9% במכירות ושיווק ו-10.2% בכספים. ב-71% מהחברות שנבדקו יש חברת הנהלה בתפקיד משאבי אנוש.

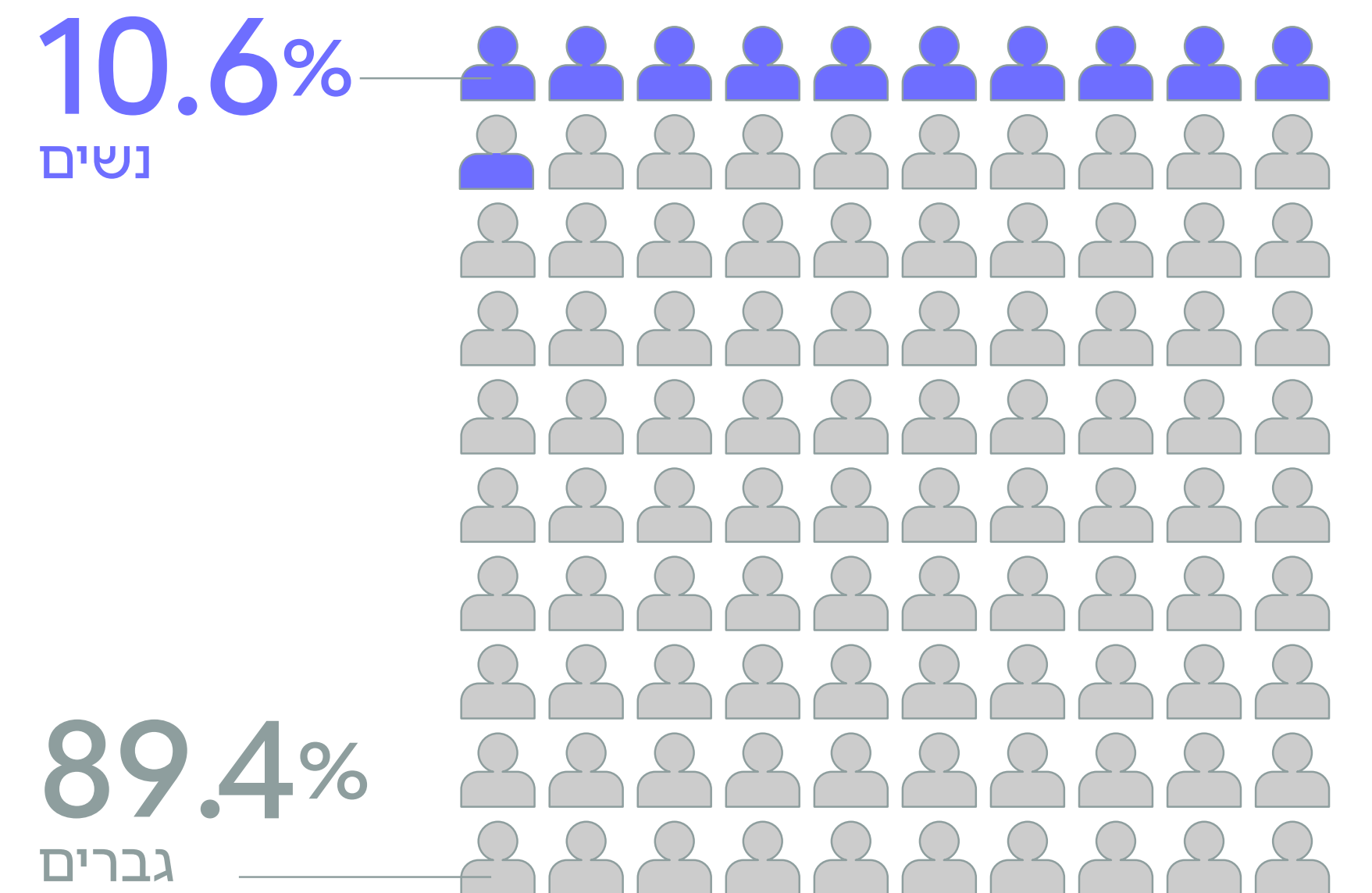
רק 4.4% מחברות ההנהלה ממלאות תפקידים טכנולוגיים ו-2.2% במוצר. 3.6% הן מנכ"ליות או נשיאות החברות - כלומר רק עשירית מחברות ההנהלה ממלאות תפקידים שהם בליבה הטכנולוגית או בהובלה הניהולית של החברות.

תמונת מצב:

נשים ביזמות סטארטאפים ובהשקעות

ניהול סטארטאפים: נשים הן עשירית מהמנכ"לים

התפלגות חברות הטכנולוגיה הפרטיות שהוקמו בישראל בין השנים 2013-2024 לפי מגדר המנכ"לית



מקור: עיבוד רשות החדשנות לנתוני IVC

הנתונים מתייחסים ל-8,250 חברות שמגדר המנכ"ל ידוע (כ-64% מהחברות שהוקמו בתקופה האמורה)

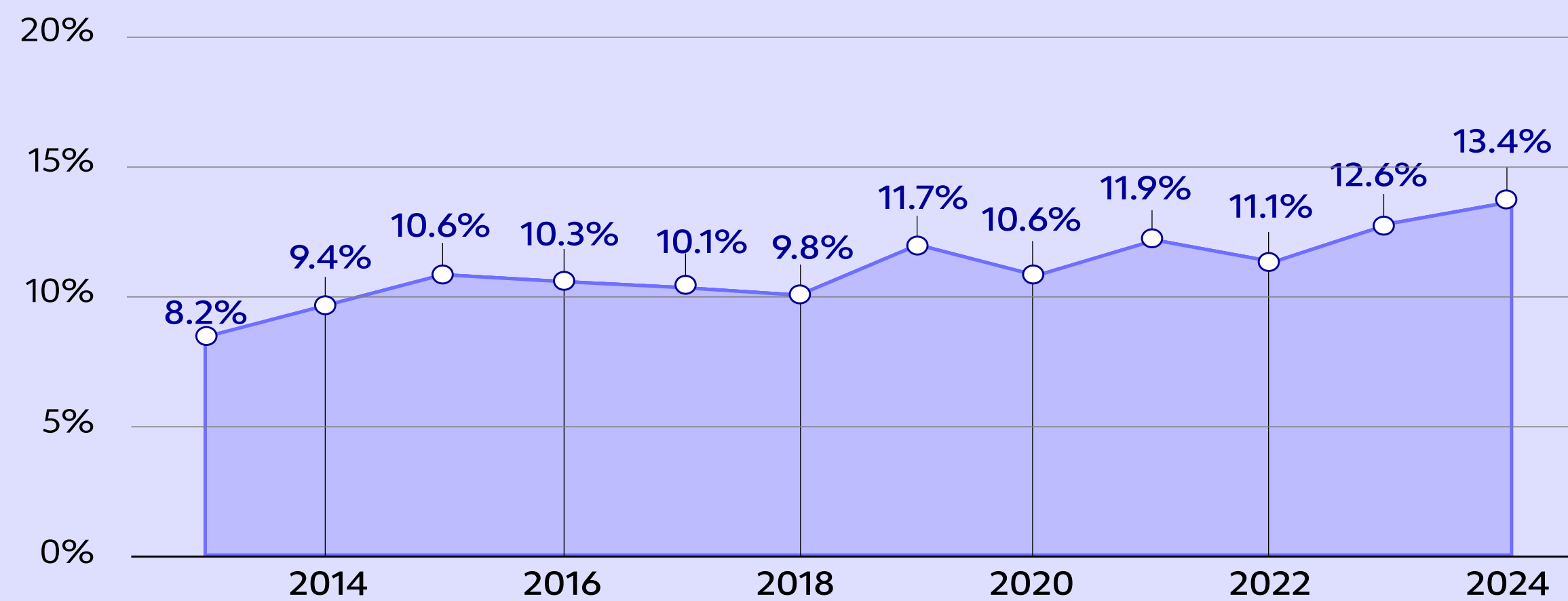
עלייה איטית בשיעור המנכ"ליות שמנהלות סטארטאפים

בתחום היזמות הטכנולוגית שיעור המנכ"ליות שעומדות בראש סטארטאפים שהוקמו בעשור האחרון (2013-2024) עדיין נמוך ועומד על 10.6% בלבד (מסך החברות שבהן מגדר המנכ"ל)*. אפשר לראות כי יש שיפור איטי מאוד והדרגתי בשיעור המנכ"ליות, שעלה בתוך עשור מ-9.4% ב-2014 ל-13.4% ב-2024.

בהסתכלות על כלל חברות ההייטק** הפעילות בישראל שמגדר המנכ"ל שלהן ידוע נכון למועד עריכת הדו"ח, בראש 750 מהן עומדות מנכ"ליות, שהן כ-9.3% מכלל מנהלי החברות.

* מנכ"ליות שניהנו בתפקיד או מכהנות בתפקיד
** בבדיקה נכללו חברות טכנולוגיה ממאגר הנתונים של IVC בלבד

שיעור המנכ"ליות של חברות טכנולוגיה חדשות שהוקמו בכל שנה מתוך המנכ"לים שמגדרם ידוע



ניהול סטארטאפים: ישראל בתחתית הטבלה העולמית ביזמות נשים

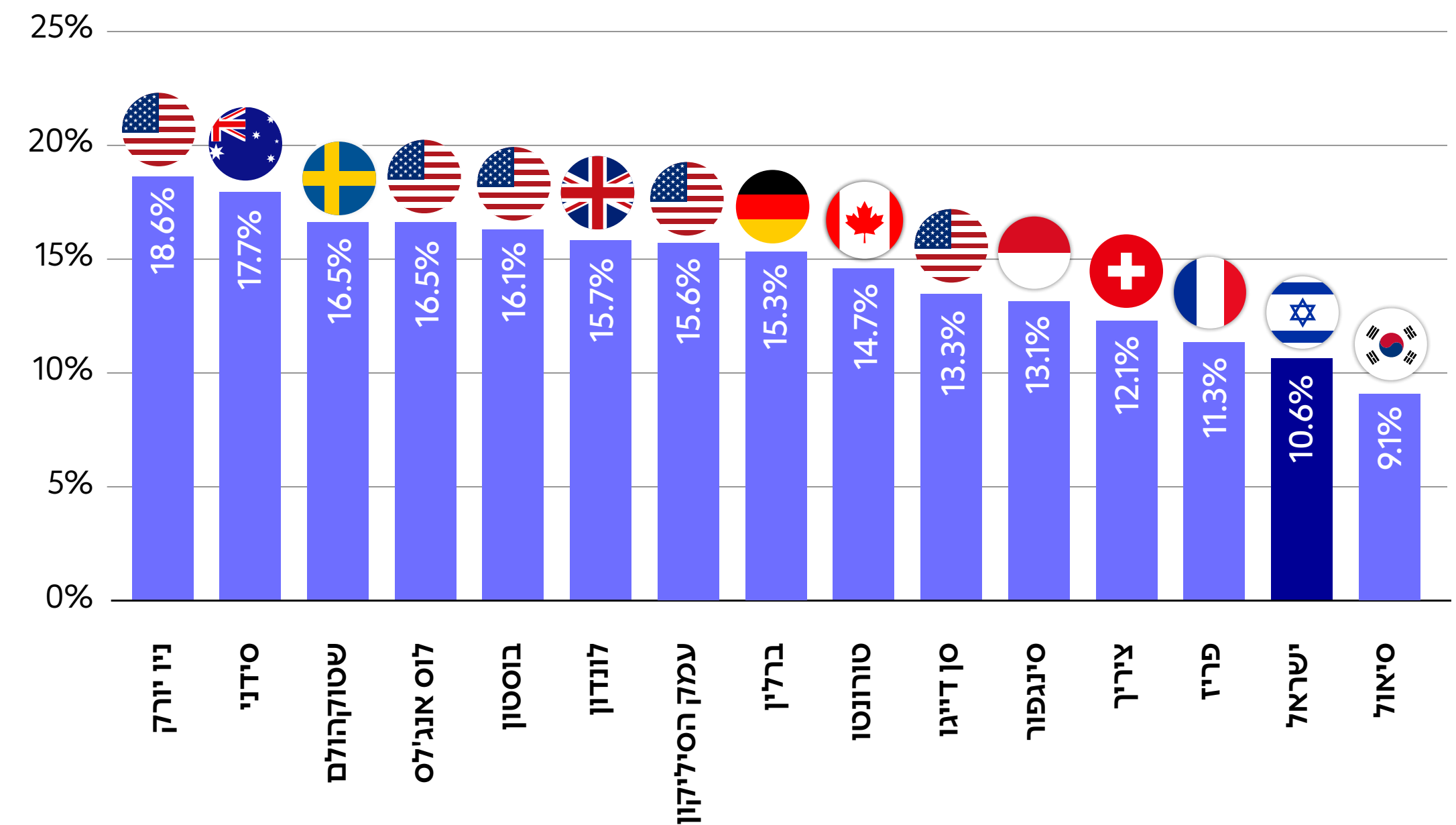
בניו יורק, סידני, שטוקהולם, לוס אנג'לס ובוסטון שיעור המנכ"ליות של סטארטאפים גבוה ביותר מ-50% מאשר בישראל

בחינה של שיעור היזמות בישראל אל מול האבים מובילים בעולם מלמדת כי קיים מקום רב לשיפור בישראל.

שיעור המנכ"ליות שניהלו סטארטאפ בישראל בשנים 2013-2024 - 10.6% - נמוך בהשוואה גלובלית להאבים אחרים של חדשנות, כך עולה מניתוח שנעשה לבקשת רשות החדשנות על ידי Startup Genome. שיעור היזמות (Founders) מכלל היזמים שהקימו סטארטאפ בישראל בשלושים השנים האחרונות עומד על 15%.

שיעור המנכ"ליות של סטארטאפים בישראל גבוה רק מזה של סיאול. בניו יורק שיעור המנכ"ליות עומד על 18.6% והיא האב עולמי מוביל ביזמות נשים. גם בסידני, שטוקהולם, לוס אנג'לס ובוסטון שיעור המנכ"ליות בכל אחד מההאבים גבוה ביותר מ-50% מאשר זה שבישראל.

שיעור הנשים מבין המנכ"לים של חברות טכנולוגיה פרטיות שהוקמו בשנים 2013-2024 בהאבים נבחרים



מקור: עיבוד רשות החדשנות לנתוני IVC-1 Startup Genome

גיוסי הון: כ-4% מההון מושקע בסטארטאפים בהובלת נשים

התפלגות גיוסי הון של חברות טכנולוגיה בישראל לפי מגדר המנכ"לית (2021-2024)

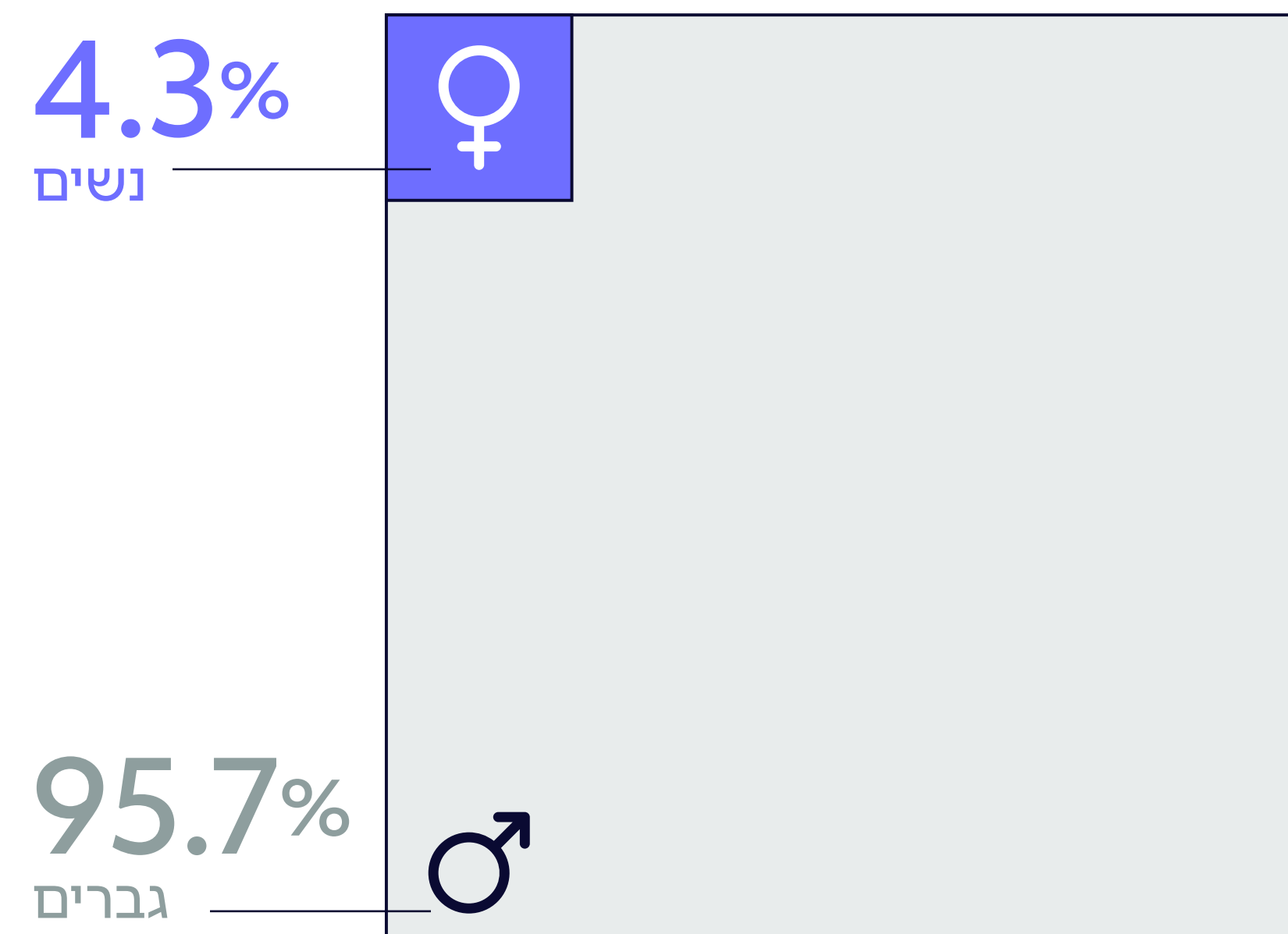
אין שיפור בגיוסי הון של סטארטאפים שהוקמו על ידי נשים

ניתוח נתוני ההשקעות על ידי סטארטאפים שבראשם עומדות מנכ"ליות מעלה תמונת מצב מדאיגה. מתוך 2,763 סבבי גיוס הון בשנים 2021-2024 של חברות טכנולוגיה שמגדר המנכ"ל שלהן ידוע, רק בראש 7.9% מהן עומדות נשים.

כאשר נבחנת כמות ההון שגייסו נשים באותם סבבי גיוס, עולה כי 4.3% מההון בלבד, כ-2.4 מיליארד דולר, גויס על ידי נשים, וחברות בראשן מנכ"לים גברים גייסו 95.7% מההון. שיעור זה לא השתנה בהשוואה לנתונים שהוצגו בדו"ח שפורסם ב-2022.

המשמעות היא ששיעור גיוסי ההון של סטארטאפים בניהול נשים מתוך סך סבבי הגיוס נמוך יחסית לחלקן של נשים מכלל הסטארטאפים שהוקמו בעשור האחרון.

ניתוח ההון שגויס על ידי נשים לפי גודל גיוס, מעלה כי בסבבים הקטנים - עד 10 מיליון דולר - חלקן היחסי של נשים גדול יותר והן גייסו 8.8% מההון. בסבבים בגודל 10 מיליון דולר ועד 50 מיליון דולר, חלקן של נשים יורד ל-4.7% מההון שגויס, ובסבבים שמעל ל-50 מיליון דולר - 3.2%. אפשר להעריך כי בשנים הקרובות חלקן של נשים בגיוסי הון בשלבים מתקדמים יגדל.



מקור: עיבוד רשות החדשנות לנתוני IVC

הנתונים מתייחסים ל-2,763 סבבי גיוס הון של חברות טכנולוגיה שמגדר המנכ"ל שלהן ידוע (כ-84% מסבבי גיוס ההון בתקופה האמורה)

גיוסי הון: בסבבים עד 50 מיליון דולר אין הבדלים בגודל הגיוס הממוצע של מנכ"לים ומנכ"ליות

נשים מגייסות בממוצע פחות הון מחלקן היחסי בהקמת סטארטאפים

מימד נוסף המשקף את הפער המגדרי בתחום הסטארטאפים מתבטא בגודל סבב גיוס ההון הממוצע על ידי מנכ"לים ומנכ"ליות של חברות טכנולוגיה ישראליות.

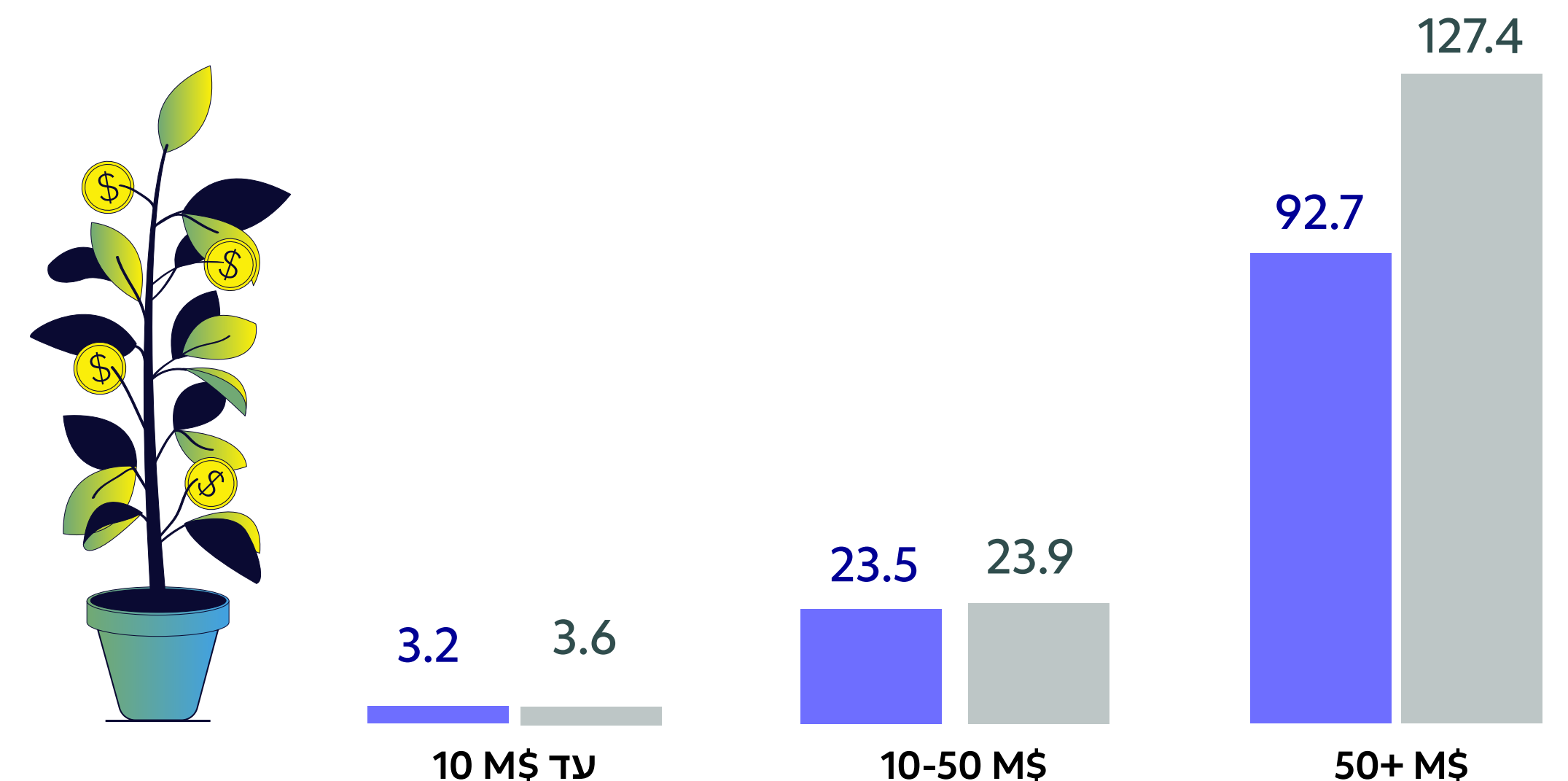
לא נמצא הבדל בגודל גיוס ההון הממוצע למנכ"לים ומנכ"ליות בסבבי גיוס שגודלם עד 50 מיליון דולר בשנים 2021-2024. בסבבים שגודלם עד 10 מיליון דולר, מנכ"ליות גייסו בממוצע 3.2 מיליון דולר ומנכ"לים 3.6 מיליון דולר. בסבבים שגודלם 10-50 מיליון דולר, מנכ"ליות גייסו בממוצע 23.5 מיליון דולר ומנכ"לים 23.9 מיליון דולר.

אולם, בסבבי גיוס גדולים מ-50 מיליון דולר נרשמו פערים משמעותיים בגודל סבב גיוס ההון הממוצע בין נשים וגברים: מנכ"ליות גייסו בממוצע 92.7 מיליון דולר ואילו מנכ"לים גייסו בממוצע 127.4 מיליון דולר - פער של קרוב ל-40%.

בשורה התחתונה, מניתוח סך ההון שמגויס על ידי נשים עולה כי נשים מגייסות פחות כסף בממוצע בהשוואה לגברים - חלקן היחסי בסך ההשקעות בסטארטאפים (4.3%), הוא פחות ממחצית מחלקן היחסי בשיעור סבבי הגיוס ובניהול סטארטאפים (7.9%-10.6% בהתאמה).

גודל סבב גיוס הון ממוצע לפי מגדר מנכ"ל חברת הטכנולוגיה וגודל הסבב, במיליוני דולרים (2021-2024)

מנכ"ליות ● מנכ"לים ●



מקור: עיבוד רשות החדשנות לנתוני IVC

הנתונים מתייחסים ל-2,763 סבבי גיוס הון של חברות טכנולוגיה שמגדר המנכ"ל שלהן ידוע (כ-84% מסבבי גיוס ההון בתקופה האמורה)

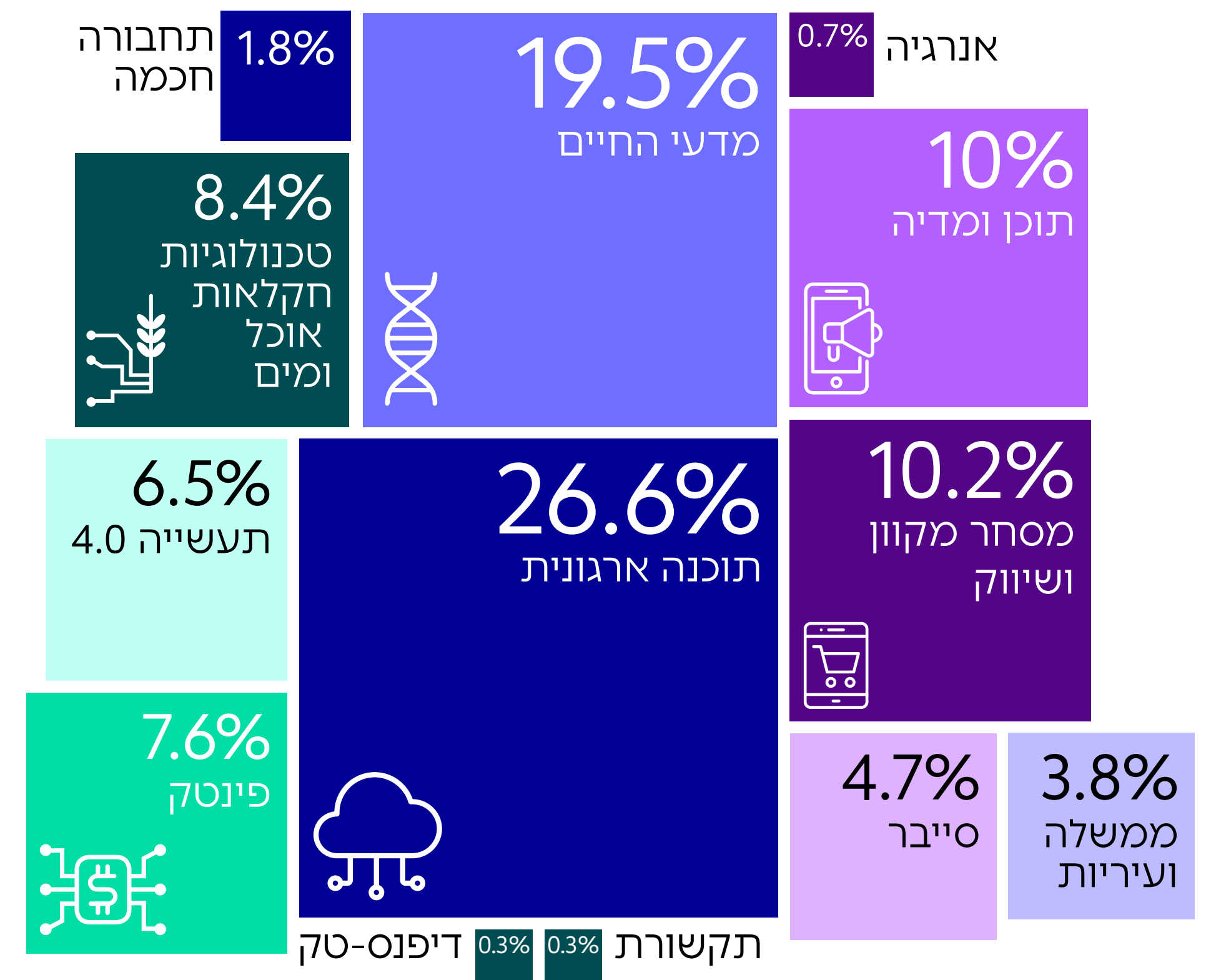
יזמות: כמחצית מהמנכ"ליות מנהלות סטארטאפים בתחומי מדעי החיים והתוכנה הארגונית

התפלגות המנכ"ליות של חברות טכנולוגיה פרטיות שהוקמו בשנים 2013-2024 על פי תחומי הפעילות של החברות

בחינת תחומי הפעילות של חברות הטכנולוגיה שקמו בשנים 2013-2024 ובראשן עומדות מנכ"ליות מעלה כי **קיים ריכוז משמעותי של נשים בשני תחומים מרכזיים: 26.2% מהחברות הן בתחום התוכנה הארגונית ו-19.5% במדעי החיים.**

תחומים בולטים נוספים בהן מנכ"ליות מובילות סטארטאפים הם מסחר מקוון, תוכן ומדיה, טכנולוגיות חקלאות, אוכל ומים ופינטק. נראה כין אין שינוי משמעותי בהתפלגות התחומים בהשוואה לנתונים שהוצגו בדו"ח בשנת 2022*

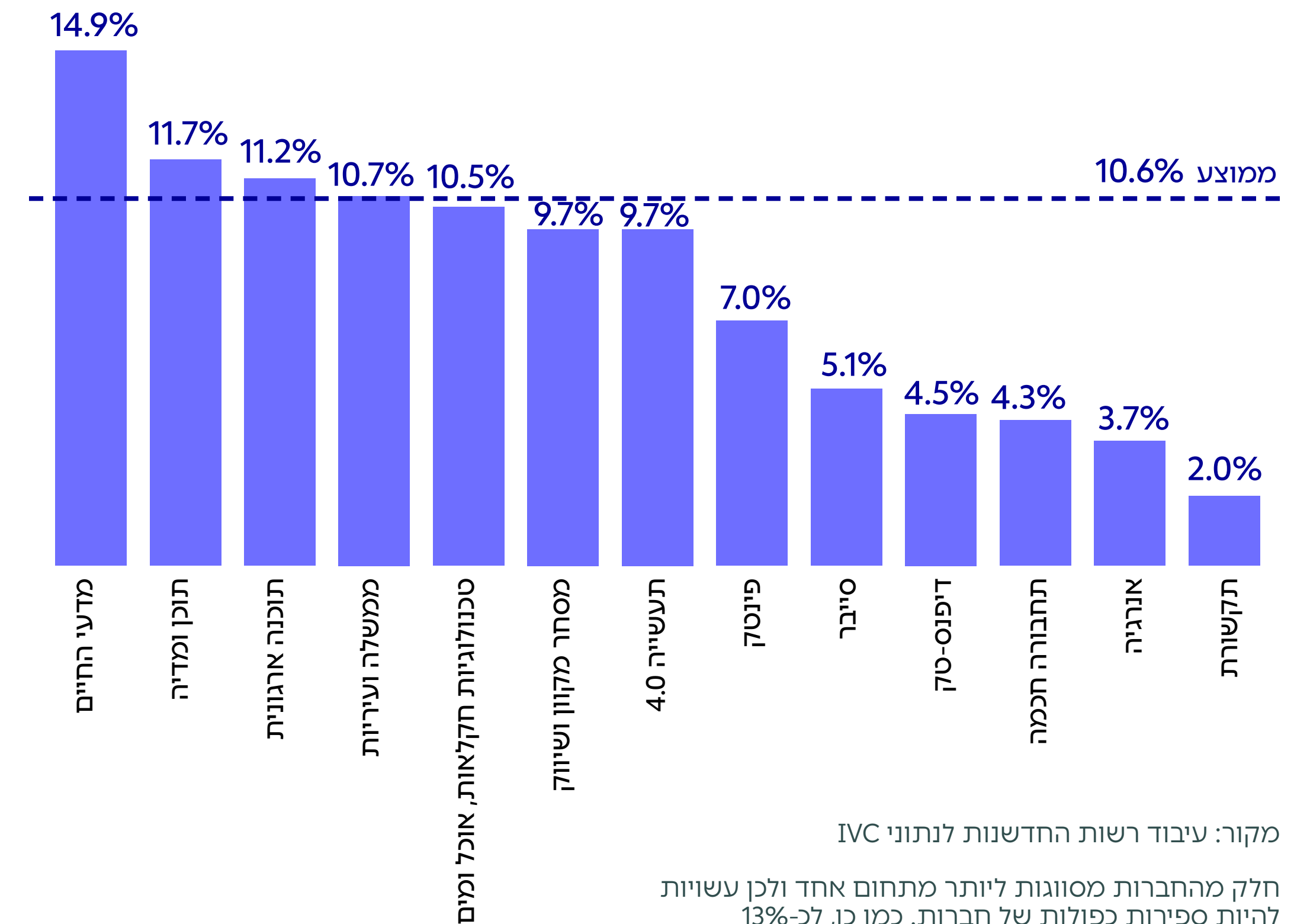
* סיווג החברות בוצע על בסיס מאגר הנתונים של IVC. מתודולוגיית התיוג והנתונים הקיימים עבור כל חברה עברו שינויים ביחס לדו"ח שפורסם בשנת 2022. לצורך השוואה בוצע סיווג מחדש של החברות שקמו בשנים 2010-2021 על פי המתודולוגיה והנתונים העדכניים.



מקור: עיבודי רשות החדשנות לנתוני IVC

יזמות: 15% מהמנכ"לים בחברות מדעי החיים הם נשים

שיעור המנכ"ליות מבין המנכ"לים שמגדרם ידוע בחברות שהוקמו בשנים 2013-2024 על פי תחומי הפעילות של החברות



תחומי הסטארטאפים בהם ייצוג הנשים הנמוך ביותר: תקשורת, אנרגיה ותחבורה חכמה

בדיקה נוספת בחנה את שיעור המנכ"ליות מתוך סך המנכ"לים של חברות שהוקמו בכל תחום בשנים 2013-2024.

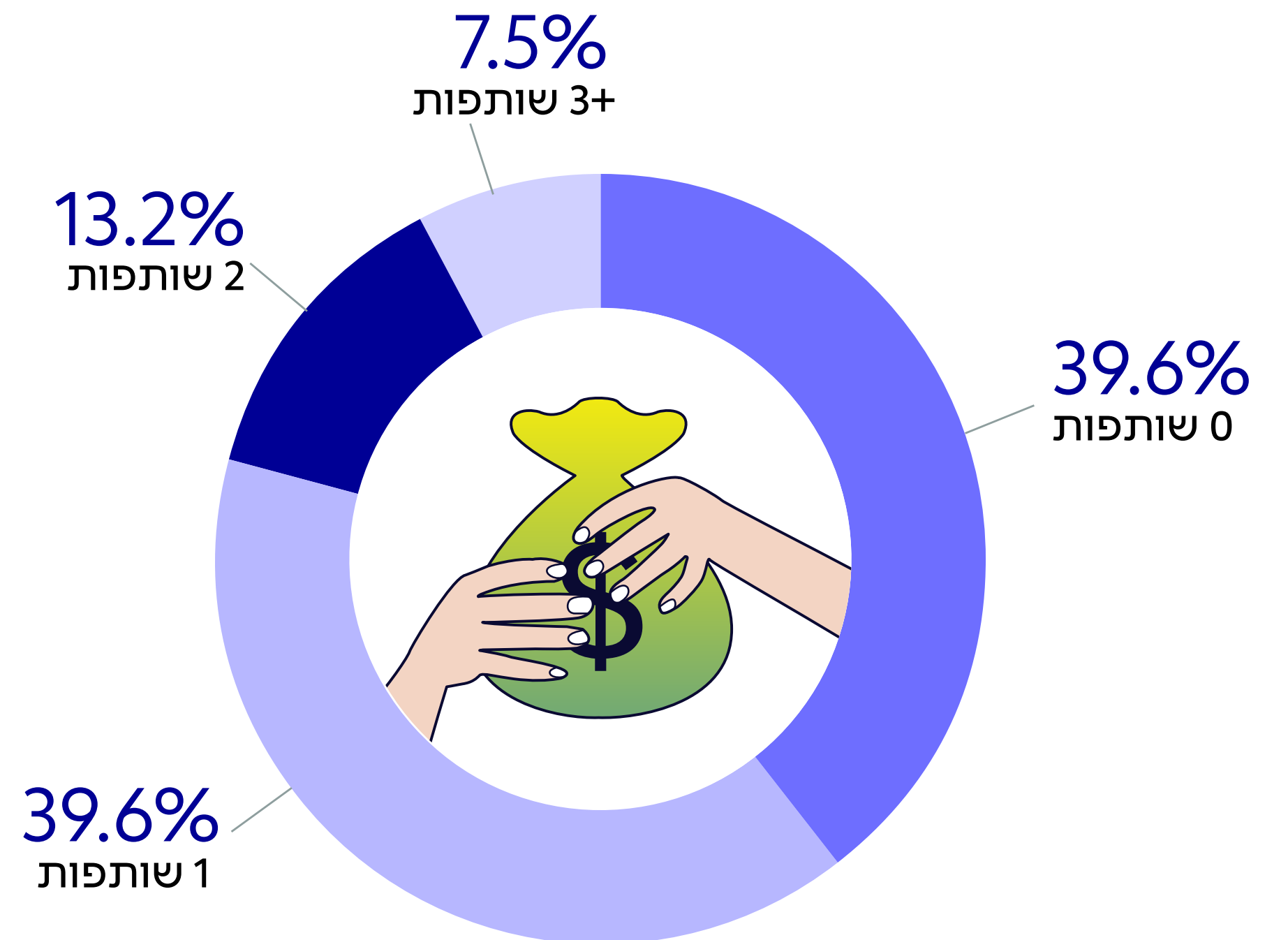
אפשר לזהות שונות בייצוג של נשים בתחומים השונים שנבדקו. בעוד בכלל התחומים נשים מובילות 10.6% מהסטארטאפים שהוקמו, **בתחומי מדעי החיים שיעורן גבוה יותר ועומד על 14.9%**. בתחומי התוכן והמדיה והתוכנה הארגונית ייצוגן גבוה במעט מהממוצע (11.7% ו-11.2% בהתאמה).

לעומת זאת, יש מספר תחומים בהם שיעור המנכ"ליות זעום וייצוג החסר של נשים בולט. בחברות בתחום התקשורת, נשים הן 2% בלבד מהמנכ"לים של חברות שהוקמו בתקופה שנבדקה, בתחום האנרגיה - 3.7%, בתחבורה חכמה - 4.3% ובתחום הדיפנסטק (טכנולוגיות בתחום ההגנה) - 4.5%.

בשני תחומים שנמצאים בראש החץ של היזמות הישראלית - פינטק וסייבר - שיעור המנכ"ליות ממשיך להיות נמוך. **בתחום הסייבר השיעור עומד על 5.1% ובפינטק הוא 7%.**

קרנות הון סיכון: בכ-40% מהקרנות אין אף שותפה

התפלגות קרנות הון הסיכון הפעילות והגדולות בישראל לפי מספר השותפות, 2025



מקור: עיבודי רשות החדשנות לנתוני אתרי הקרנות FINDER ומאגר של Startup Nation Central

חמישית מהשותפים בקרנות הון הסיכון הגדולות והפעילות בישראל היא נשים

גברים ממשיכים להחזיק ברוב עמדות ההחלטה בקרנות הון סיכון ישראליות בנוגע להשקעה בסטארטאפים. 20.8% בלבד מהשותפים בקרנות הון הסיכון הגדולות והפעילות הם נשים. בבדיקה שנערכה בפברואר 2025 נבדק המידע בנוגע למגדר השותפים ב-53 קרנות הון הסיכון הגדולות ביותר והפעילות ביותר בשנת 2023*. מתוך 240 שותפים ברשימת הקרנות, רק 50 הן שותפות. נתון זה מציג עלייה מרמה של 16.5% שנערכה בבדיקה מקבילה בשנת 2022, כלומר, אפשר לזהות מגמת שיפור.

בנוסף נבדקו הקרנות לפי מספר השותפות בהן. מהבדיקה עולה כי נכון ל-2025 ב-39.6% מהקרנות אין אף שותפה. בשיעור זה של הקרנות יש שותפה אחת ובכ-20% מהקרנות יש שתי שותפות ומעלה.

* הבדיקה בוצעה במהלך החודשים ינואר-פברואר 2025 וכללה מדגם של 53 חברות על בסיס דו"ח המשקיעים 2023 של IVC-GNY-KPMG. הקרנות שנכללו בבדיקה הן הקרנות שדורגו ברשימות הקרנות הפעילות ביותר והקרנות בעלות פורטפוליו ההשקעות הגדול ביותר, מתוך הבנה שלקרנות אלה יש את ההשפעה הרחבה ביותר על תחום היזמות הישראלי. הרשימה כוללת קרנות ישראליות וקרנות זרות שיש להן משרדים מקומיים או שיש להן שותפים האחראים על ההשקעות בישראל, מתוך הבנה שלמגדר של השותפים הללו יש השפעה על מצב השוויון המגדרי בתחום הסטארטאפים בישראל. במדגם נכללו 26 קרנות ישראליות גדולות (המנהלות מעל 200 מיליון דולר), 7 קרנות בינוניות (המנהלות 50-200 מיליון דולר), 8 קרנות קטנות (המנהלות פחות מ-50 מיליון דולר), 5 קרנות זרות בעלות נוכחות בישראל ו-7 CVCs (מתוכן אחת ישראלית).

פעילויות רשות החדשנות לקידום שוויון מגדרי בהייטק

בנוסף, **הרשות מפעילה שש תוכניות לקידום עובדות הייטק לתפקידי מפתח**. התוכניות ממוקדות בעובדות בהייטק בעלות רקע וניסיון טכנולוגי שעובדות בתפקיד ניהולי ראשון או לקראת תפקיד ניהולי ראשון. תוכניות אלה מופעלות על ידי הטכניון, עמותת בוגרי 8200, עמותת קו אימפקט, המכון הטכנולוגי חולון (HiT), העמותה לחקלאות מודרנית ועמותת תמך.

במקביל, **רשות החדשות ומשרד העבודה מפעילים את מיזם Tech50:50** על מנת לסנכרן את המאמצים הבין-ארגוניים. המיזם הושק ב-2023 ובמסגרתו הוקמה רשת שותפים המונה יותר מ-200 חברים וחברות מטעם חברות ההייטק, אקדמיה, ממשלה, שלטון מקומי וצה"ל. הרשת הובילה למספר פיילוטים למטרת קידום שוויון מגדרי בענף.

* פרטי ההטבות המלאים מפורטים באתר הרשות.

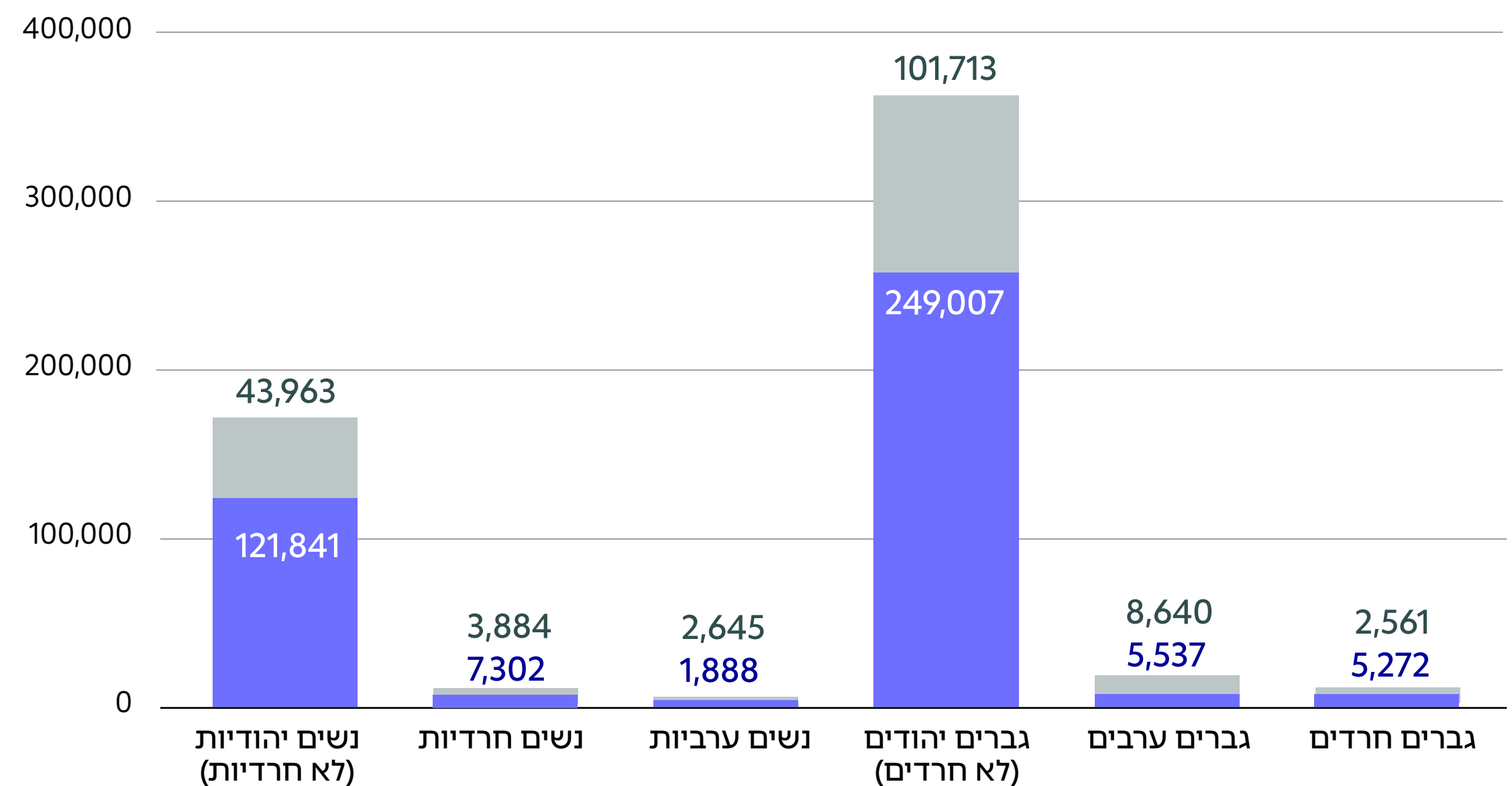
רשות החדשנות פועלת לצורך מתן מענה לפערים המגדריים בענף ההייטק שהוצגו בפרסום זה באמצעות מגוון כלים הקשורים למימון, הכשרות וסינכרון מאמצים. בתחום יזמות הסטארטאפים, **רשות החדשנות מציעה תוספת של 10% במענקים לסטארטאפים המובלים על ידי נשים במסגרת קרן ההזנק**. * מלבד קרן ההזנק, הרשות מעניקה מימון ליזמים בעלי רעיון בתחילת דרכם באמצעות קרן תנופה. ב-2024, 77 נשים הגישו בקשות למימון בקרן תנופה - 15% מכלל הבקשות שהוגשו באותה שנה.

כמו כן, הרשות מפעילה מגוון תוכניות הכשרה לנשים בתפקידי ניהול שונים. ביניהן **תוכנית הכשרת מנכ"ליות לדיפטיק - Women in Mobility**, במסגרתה המשתתפות מקבלות ליווי אישי בתהליך השמה, כולל חיבורים לקרנות הון סיכון, חממות טכנולוגיות וסטארטאפים המחפשים מנכ"ליות חדשות. עבור נשים בתפקידי ניהול ראשונים.

נספח: תעסוקה בתפקידי טק במשק

מספר מועסקים במשרות טק בחלוקה לענף, מגדר ואוכלוסייה, 2024

ענף ההייטק ● תפקידים טכנולוגיים מחוץ לענף ההייטק ●



מקור: עיבודי רשות החדשנות ומכון אהרן לנתוני הלמ"ס.

הנתונים מתייחסים לכלל האוכלוסייה בגילאי העבודה העיקריים (25-64) וכוללים משלחי יד ברמת 3 ספרות

58% מהנשים הערביות במשרות טק מועסקות מחוץ לענף ההייטק - וכך גם 34.7% מהחרדיות

בשנת 2024 הועסקו כ-554 אלף איש בתפקידי טק בישראל, מתוכם, כ-391 אלף בענף ההייטק וכ-163 אלף בתפקידי טק בשאר המשק. כלומר כ-70% ממשרות הטק הן בענף ההייטק.

בחלוקה לקבוצות מגדר ואוכלוסייה, עולה כי 73.5% מהנשים מהחברה היהודית (לא חרדית) מועסקות בהייטק (121.8 אלף נשים) ו-26.5% בתפקידי טק במשק. לעומת זאת, בקרב נשים מהחברה החרדית והערבית, שיעור גבוה יותר מהן מועסקות בתפקידי טק במשק: 58.3% מהערביות שמועסקות בתפקידי טק עובדות מחוץ לענף ההייטק ואצל החרדיות השיעור עומד על 34.7%.

בחינה של שיעור הגידול של נשים בשלוש קבוצות האוכלוסייה בשלוש השנים האחרונות מעלה שאינו עומד ביעדי הגידול כפי שהוגדרו על ידי ועדת פרלמנטר. כך, כדי לעמוד ביעדים שנקבעו בוועדה לשנת 2035 ביחס למספר המועסקים במשרות טק בכל קבוצת אוכלוסייה, נשים יהודיות (שאינן חרדיות) יצטרכו להציג בעשור הקרוב שיעור גידול שנתי של 4.6%, נשים מהחברה הערבית - 17.4% ונשים מהחברה החרדית - 10.1%.

תודות

רשות החדשנות מודה ל-Startup Nation Central ולד"ר סרגיי סומקין ממכון אהרן על הסיוע הנרחב בעיבוד וניתוח נתוני התעסוקה ונתוני הבגרויות של הלמ"ס והחשיבה המשותפת.

בנוסף, הרשות מודה ל-Startup Genome על שיתוף הנתונים והתובנות אשר איפשרו את ההשוואה הבינלאומית.

כתיבה ועריכה: אגף כלכלה ומחקר - רשות החדשנות,
ענבל אורפז - יועצת ועורכת תוכן, מייסדת יוזמת
"אישה בהייטק"

עריכה לשונית ועיצוב: כל טקסט

תודה רבה!

