



שתהיינה בטוחות

פערים מגדריים וביטויים באספקטים של בטיחות העובדת בסביבת העבודה

לכבוד יום האישה הבינלאומי, שחל ב-8 במארס

תעסוקת נשים והשתלבותן בשוק העבודה עומדות על סדר היום הלאומי. פערי שכר מגדריים, בידול תעסוקתי, חלוקת עבודה מגדרית, סטראוטיפים מגדריים - ואלה רק חלק מהמשטנים - משפיעים לא רק על שיעור התעסוקה, אלא גם על מדדי ה"איכות" של תעסוקה זו.

נקודת הייחוס לבחינת פרופיל תעסוקת הנשים נבחנת הן מול פרופיל התעסוקה של אוכלוסיית הגברים המקבילה והן אל מול אוכלוסיית הנשים הישראלית המסורתית (מגזר ערבי/חרדי). בשני המקרים נראה שגם בשנת 2018, עדיין קיימים בישראל פערים. בעוד שהשיח הציבורי מתמקד בביטויים בולטים של הפליה זו, כגון פערי שכר ואחוזי נשים במשרות ניהול, יש להסב את תשומת הלב לביטויים נוספים, אשר להם השלכה ישירה על בטיחות העובדת ועל בריאותה התעסוקתית.

סיכונים במקומות העבודה רלבנטיים לכל אוכלוסיית העובדים וקשורים לסוג העיסוק ולאופי המשימה. אך לא רק אליהם. טענתנו היא, שציבור הנשים העובדות חשוף לגורמי סיכון נוספים, ייחודיים, או לגורמי סיכון בעוצמות גבוהות יותר מאלה שהגברים חשופים אליהם. המודעות לסיכונים אלו היא קריטית מבחינת היכולת לצמצם את החשיפות, הן מצד העובדת עצמה והן מצד המעסיק.

מבחינה ביולוגית, אפשר למצוא עדויות לסיכונים ייחודיים והתמודדויות ייחודיות בעבודה, למשל בשלבי ההיריון של העובדות, ההנקה וכך גם בתקופת גיל המעבר. סיכונים ייחודיים לנשים עובדות קיימים גם בתחום ה"שלד-שריר" ונובעים, בין השאר, ממיכון במקומות עבודה, המותאם לרוב למבנה גוף גברי. ייצור ציוד מגן אישי מותאם גם הוא, לרוב, למבנה הגברי ומוביל לחוסר נוחות אצל ציבור הנשים, במקרה הטוב, והגנה לא מיטבית על העובדת, במקרה הפחות טוב.

נוסף על גורמי סיכון שנובעים מהבדלים ביולוגיים, אפשר למצוא אינדיקציות לסיכונים מנטליים בעבודה, שציבור הנשים העובדות חווה בעוצמות גבוהות, בשונה מאלה של הגברים. סיכונים אלה מתייחסים, בין השאר, לגורם ה"עייפות" וה"לחץ בעבודה". בהכללה, נשים מדווחות על "עייפות מוגברת" בשל אחריות רחבה. ביחס לגורם ה"לחץ" - נשים מדווחות יותר על סימפטומים פיזיים ומנטליים כתוצאה מלחץ, ומדווחות, יותר מגברים, על בעיות בריאות הקשורות ללחץ.

שני גורמי סיכון אלה, נחשבים לגורמי סיכון מרכזיים בתאונות עבודה וקשורים לכשלים בטיחותיים קריטיים, כגון שיפוט לקוי, כמות גדולה של טעויות, ירידה בערנות ובזמן התגובה, בעיות בריאות ועוד. העובדה, שנשים חשופות לעוצמות גבוהות יותר של סיכונים אלה, מחייבת מהמעסיק לספק מענה ייחודי.

חלק ניכר מהחשיפות של נשים לסיכונים בעבודה קשור למדיניות ממשלתית, למצב חברתי, כלכלי ועוד. לפיכך, פתרון "שורשי", כרוך בשינוי מהותי של מדיניות ובתהליך ארוך ומורכב. אלא שבינתיים, אפשר לרוב לפעול באמצעים פשוטים, בתוך מקום העבודה, כדי לצמצם את הסיכונים אשר להם חשופות הנשים העובדות. מודעות ומתן כלים פשוטים יכולים להוביל לאפקט משמעותי. כך, לדוגמה, על המעסיק לוודא שציוד מגן לעובדות מגיע במידות רלבנטיות. עם תופעת ה"לחץ" אפשר להתמודד על ידי יצירת מקורות תמיכה פנים-ארגוניים, שמוכחים כמנגנוני התמודדות יעילים. הפסקות מנוחה קצרות בעבודה יכולות להקל על תחושת העייפות, וכן הלאה.

כאמור, בדיון הציבורי העוסק בהפליית נשים בשוק התעסוקה יש לזכור שהביטויים לפערים אינם מופיעים רק בסימנים הבולטים והגלויים, כגון פערי השכר, אלא כרוכים גם בסימפטומים ייחודיים, אשר להם השפעה ברורה על בטיחות העובדת ועל בריאותה התעסוקתית. חובת המדינה להמשיך לפעול למניעת ההפליה ולתת כלים תעסוקתיים הולמים לציבור הנשים. מחובתו של המעסיק לוודא כי העובדת בטוחה ומוגנת בסביבת עבודתה.

ד"ר אורנית רז, מנכ"ל המוסד לבטיחות ולגיהות