

מדוע כדאי לקדם נשים בבטיחות?

בארגון האמריקאי SHEilds, אחד המובילים בעולם בהדרכות בטיחות ובריאות בעבודה, מאמינים שלנשים תפקיד מכריע בקידום הגיוון והשוויון בתחום זה. אף על פי כן, הן עדיין מתמודדות עם הטיה מגדרית. הארגון מציע דרכים לשבירת המחסומים לקידומן

מאת דוד זיו, מרכז ידע וחדשנות המוסד לבטיחות ולגיהות

אנשי מקצוע בתחום הבטיחות מתמודדים עם אתגרים רבים בעולם העבודה, החל ממגבלות תקציביות וכלה בתמורות טכנולוגיות, בחוסר תמיכה עקבית מצד מנהלים ועוד. נסיבות אלו מאתגרות בייחוד עבור נשים, המתמודדות גם עם חסמים הקשורים למגדר, ובזמן מהוות מיעוט במקצוע הבטיחות, כך מציינת האגודה האמריקאית לאנשי מקצוע בבטיחות. לכוח עבודה מגוון מגדרית יש השפעה חיובית על המוניטין של הארגון, על העובדים ועל בעלי עניין ומשקיעים עתידיים. מעורבות העובדים צפויה לעלות בארגון שמטפל בבעיות הבטיחות, הבריאות והרווחה שלהם, ובעקבות זאת, תשתפר גם תרבות הבטיחות בארגון, הפיריון והרווח שלו. בארגון SHEilds, אחד הארגונים המובילים בעולם בהדרכות הבריאות והבטיחות, מאמינים שלנשים יש תפקיד מכריע בקידום הגיוון והשוויון בעולם הבריאות והבטיחות, מה שלעצמו מעורר השראה. גם האגודה האמריקאית לבטיחות - בוועידה שהתקיימה בשנת 2018 - עסקה בנושאי בטיחות של נשים במקום העבודה והתמקדה בקידום הנושאים הבאים: - הגדלת מספר הנשים המובילות בתעשייה העוסקות בבטיחות ובריאות בעבודה. - התאמת ציוד מגן אישי לנשים והנגשת הציוד לנשים הזקוקות לו. - טיפול באלימות במקום העבודה, המשפיעה על נשים באופן לא פרופורציונלי.

חשיבות הנשים והאתגרים העומדים בפניהן בבריאות ובבטיחות

הארגון מצוין שלמרות תרומתן, נשים בתחום הבריאות והבטיחות עדיין מתמודדות עם אתגרים רבים, הכוללים הטיה מגדרית, אפליה וחוסר ייצוג והכרה. לעתים, נשים צריכות לעבוד קשה יותר כדי להוכיח את עצמן, וכן, כדי להתגבר על סטריאוטיפים, שחיקה ובעיות נפשיות נוספות. נוסף על כך, הן מתמודדות עם מחסומים אחרים, פיזיים, כגון ציוד מגן אישי שאינו מותאם לנשים.

ומה עם קידום?

ארגון SHEilds מאמין שקיימות דרכים שבהן אפשר לקדם בהצלחה נשים בבטיחות ובבריאות.

חינוך והכשרה - באמצעות תוכניות חינוך והכשרה אפשר לפתח בנשים כישורים ומיומנויות, שיגנו להן ידע וביטחון ויסייעו להן להצליח בתחום הבטיחות והבריאות. תוכניות אלה כוללות הצמדת חונכים ומאפשרות להן להשתייך לרשת העובדים.

מנהיגות ומודל לחיקוי - אפשר לקדם מנהיגות ונראות של נשים על ידי הצגת ההישגים והתרומה שלהן, תוך עידודן ליטול תפקידי הובלה ומנהיגות.

גיוון - אפשר ליצור תרבות של גיוון על ידי קידום של שוויון הזדמנויות לכול וביטול אפליות והטיות.

ASSP - האגודה האמריקאית לאנשי המקצוע בבטיחות מפרטת במחקר, שפורסם בשנת 2019 - "נשים ובטיחות במקום העבודה המודרני", כיצד לשלב נשים בתחום הבטיחות, ואת הדרכים להגדלת הגיוון וההכלה: **יצירת תרבות מכילה** - הכלה מתרחשת בארגון כאשר מתגלים הבדלים, אשר נתפסים לעתים קרובות כבעיות שיש לתקן. במקום זאת, צריך לשלב את השונה, במקום לנסות למתן אותו. ההכלה בארגון צריכה להתבצע על ידי ההנהלה, אשר תקבע את סדרי העדיפויות, תחבוק ותשלם שונות ותשלח מסר ברור של גיוון והכלה.

השגת הבנה - כדי לתקן אי-שוויון היסטורי מתמשך, על התעשייה למקד את תשומת הלב בקבוצות ובפרטים המקופחים ביותר ובבעיותיהם. תמיכה בקבוצה המקופחת ביותר או שאינה נמנית עם הזרם המרכזי, תעזור, בסופו של דבר, לאנשים נוספים, כיוון שהבעיות המשפיעות על הקבוצה החלשה משפיעות גם על כל השאר.

לאמן, להדריך, לתקשר - כדי לשפר את השוויון המגדרי בכוח העבודה בכל הרמות בארגון, יש להדריך ולהכשיר נגד הטיית קדומות (דעות קדומות) ומחסומים מקצועיים, וכן, נגד בעיות בטיחות ייחודיות לנשים, כגון ציוד מגן אישי שאינו מתאים או אלימות. יש לטפח תחושת צוות (קהילה) בקרב המנהלים והעובדים.

גיוס ושימור - התעשייה חייבת להתמקד בהכוננת נשים ללימודי תואר בבטיחות ברמה אוניברסיטאית, וכן, לגייס נשים המעוניינות במעבר ובשינוי מקצועי תעסוקתי באמצע הקריירה.

פיתוח מדיניות ונהלים מערכתיים - הארגונים צריכים להנהיג מדיניות גיוס וקידום עובדים אחידה. כל המועמדים המתראיינים צריכים לענות על אותן שאלות סטנדרטיות. קבוצת המראיינים צריכה להיות מגוונת, כדי להביא לארגון עובדים מדעיות ומרקעים מגוונים ככל האפשר.

עירוב גברים ביוזמות - שיפור השוויון המגדרי הוא בעל עדיפות אסטרטגית ויש לו יתרונות לטווח הארוך. המשמעות היא שגברים חייבים להיות מעורבים באופן פעיל ביוזמות אלו. הגברים צריכים לתמוך באופן פעיל גם באימוץ מדיניות עבודה גמישה, כגון עבודה במשרה חלקית וחופשת הורות.

הערכת ההצלחה - ארגונים, שאינם מפתחים מדדי ביצועים עבור הגיוון וההכלה שיומו, מסתכנים בטעויות ובאי-דיוקים בהנחותיהם לגבי היעילות או חוסר היעילות של יוזמותיהם. יש צורך בנתונים דמוגרפיים של העובדים בארגון, בדמוגרפיה של בעלי תפקידי הניהול ובעמדות העובדים לגבי עמיתיהם. ללא מדדים, אי אפשר להגדיר אמות מידה מציאותיות.

סיכום

ב-SHEilds מסכמים ואומרים כי לכל אחד מאיתנו יש שילוב ייחודי של מיומנויות וחוזקות, שעוצבו על ידי חוויות החיים. תכונות, המיוחסות לנשים בדרך כלל, כגון אמפתיה, שיתוף פעולה, חמלה ואינטליגנציה רגשית גבוהה, יוצרות כוח עבודה טוב יותר, וארגונים מצליחים יותר.

"על ידי קידום ההשתתפות של נשים בבריאות ובבטיחות, אפשר ליצור תעשייה מכילה ומגוונת יותר, שמועילה לכולם, על ידי הבאת רעיונות, גישות ונקודות מבט חדשות".

נשים במשמרות לילה - כך תשמרו על בריאותכן!

נשים, העובדות במשמרות לילה, נמצאות בסיכון גבוה יותר לבריאותן, לעומת אלו שעובדות ביום, ופגיעות יותר מגברים באותן משמרות. להלן המלצותינו לשגרת עבודה בריאה

מאת יפעת זר, מנהלת מרכז ידע וחדשנות המוסד לבטיחות ולגיהות

העובדות במשמרות לילה (כגון עובדות בבתי חולים) ישנות 5 עד 7 שעות שבועיות פחות מאלו שעובדות בשעות היום, והשינה שלהן בדרך כלל קצרה יותר ואיכותית פחות. שילוב של חסך בשינה עם דרישות לביצוע עבודה בשעות "שפל ביולוגי" עלול לערער את היציבות הפיזיולוגית של הגוף, לגרום לבעיות בריאותיות ולמחלות (לב וכלי דם, סוכרת, שבץ, סרטן שד, סיכון גבוה ללידה מוקדמת, הפרעות עיכול, פגיעה נפשית ועוד), וכן, לירידה בכושר הריכוז, אשר עלולה להוביל לטעויות ולתאונות עבודה.

השלכות העייפות ניכרות בעיקר בפגיעה בשינה סוגים של תפקודים בעבודה: מטלות חוזרניות, ללא דרישות קוגניטיביות גבוהות, שנמשכות חצי שעה או יותר, ומטלות מורכבות, הדורשות ריכוז או מחשבה.

נשים, העובדות במשמרות לילה ובמקביל מנהלות משק בית וחיי משפחה ומטופלות בילדים קטנים, עלולות לחוש תשושות יותר ובסיכון גבוה יותר לפגיעות בריאותיות ולתאונות עבודה.

מחקר קנדי, שבדק גברים ונשים בגילאי 45 עד 85, העושים משמרות לילה, מצא כי הם פגיעים יותר בריאותית מאלו העובדים במהלך היום, ובאופן כללי, הנשים פגיעות יותר מהגברים, וככל שתקופת העבודה שלהן במשמרות הלילה ארוכה יותר, כך הן פגיעות יותר ונטויות לחלות יותר.

המלצות לעובדות:

- ניהול אורח חיים, הכולל פעילות גופנית ודפוסי אכילה קבועים.
- אכילת ארוחות מזינות ושתיית מים.
- צמצום צריכת קפאין ואלכוהול.
- צמצום גורמי מתח.
- "מילוי מצברים" על ידי מנוחה ושינה, פעילות חברתית ומשפחתית וכד'.

המלצות למעסיקים:

- לתכנן את משטר העבודה עם העובדת.
- להימנע, ככל האפשר, ממשמרות לילה ארוכות מדי.
- להימנע מרצף ארוך של משמרות לילה (רצויה רוטציה).
- להימנע מיותר ממשמרת אחת ביממה.
- הפסקת עבודה ממושכת לסוף שבוע עדיפה על הפסקת עבודה למשך יום בודד.
- לאפשר לעובדות להסתגל לשינויים במשמרות, למשל, החלפה בשעות קבועות - בוקר, צהריים ולילה - נוחה יותר להסתגלות מאשר החלפה בזמנים משתנים.
- לבצע הערכת סיכונים לכל מטלה שמתבצעת במשך המשמרת.

בטיחות ובריאות נשים בענף הבנייה בארה"ב

על פי האגודה הלאומית האמריקאית לנשים בבנייה, שיעור הנשים בענף נמצא במגמת עלייה. אף על פי כן, לחברות הבנייה יש עדיין עבודה רבה בצמצום גורמי הסיכון לבטיחותן ולבריאותן בעבודה

מאת מרכז ידע וחדשנות המוסד לבטיחות ולגיהות

שיעור הנשים בענף הבנייה בארה"ב נמצא במגמת עלייה רציפה בשני העשורים האחרונים. על פי האגודה הלאומית לנשים בבנייה National Association of Women in Construction, נשים הן כ-11% מכוח העבודה בענף הבנייה בארה"ב - השיעור הגבוה ביותר שנרשם עד כה. עם גיוון המגדר בענף וצמצום הפער התעסוקתי בין נשים וגברים בו, החלו חברות הבנייה לתת את הדעת על מגוון גורמי הסיכון לבטיחות ולבריאות הנשים בענף הבנייה.

צמ"א

נשים מקבלות את אותו ציוד מגן אישי (צמ"א) שמקבלים הגברים באתרי הבנייה, אף שזהו צמ"א שאינו מתוכנן למידות ולתנאי הגוף האנתרופומטריים של נשים, מה שמוביל לכך שכ-77% מהנשים בענף הבנייה נחשפות לסיכונים בטיחות ובריאות תעסוקתית. למשל, שימוש ברתמות גוף לבלימה ולמניעת נפילה רופפות על הגוף וקסדות בטיחות שאינן צמודות לראש מסכן את הנשים בתאונות קטלניות, ושימוש במשקפי מגן שאינם מתאימים מאפשר חדירת כימיקלים ולכלוך מבעד לעדשות המשקפיים.

רגישות לחום ולקור

באופן כללי, נשים וגברים חווים תחושות קור וחום באופן שונה, עקב קצב שונה של חילוף החומרים (מטבוליזם) בגוף. יש סברה כי נשים רגישות יותר לגירוי קולטנים תחושתיים של כאב במערכת העצבים (Nociceptive Stimuli).

עבודה ממושכת בתנאי מזג אוויר חם או קר באתרי בנייה מציבה את העובדים בסיכון גבוה לעומס חום או קור, ולכך יש השלכות בריאותיות.

נשים, לרוב, נוטות פחות להתלונן על תנאי העבודה מאשר גברים. הן נוטות להתעלם מסימני האזהרה של תשישות חום, כמו סחרחורת, בחילות והזעת יתר, ולהמשיך כרגיל בעבודתן, תוך סיכון יתר להתפתחות עומס חום או קור. חברות הבנייה יכולות למנוע מצבים אלו על ידי העברת הדרכות מתאימות, אספקת מים קרים ואלקטרוליטים בימים חמים, עידוד הפסקות התחממות או התקררות וגילוי רגישות לתנאי הנוחות של נשים בעבודה.

בריאות הנפש

משמרות עבודה ארוכות, חוסר ודאות בעבודה ותנאי עבודה אינטנסיביים עלולים להוביל לעומס פיזי ונפשי, ולשחיקה בעבודה בקרב גברים ונשים כאחד. אולם נשים, כמיעוט הנדרש להוכיח את עצמו בעבודה באתרי בנייה, ושממתמודדות גם עם אפליה או הטרדה מינית ונאלצות לעבוד גם בהיריון ולאחר לידה, עלולות לסבול יותר מבעיות נפשיות עקב תנאי עבודה שאינם תואמים את מצבן. נשים צריכות להרגיש בטוחות בעבודה ולבצע את מטלות העבודה בלי לסכן את בריאותן הפיזית או הנפשית. התאמת המערכת והמדיניות לתעסוקת נשים באתרי הבנייה יכולה לסייע בכך.