

י"ב באב, התשפ"א
21 יולי 2021
551472721

לכבוד

ד"ר חיים כהן, יו"ר המועצה הלאומית לבריאות העובד
פרופ' נעמה קונסטנטיני, יו"ר המועצה הלאומית לבריאות האישה

הנדון: המלצות הוועדה בנושא מנופאזה בעבודה של המועצות הלאומיות לבריאות העובד ולבריאות האישה

בהתאם לכתב המינוי שנמסר לוועדה מיום 5.10.2020, לפגישת זום טלפונית שנערכה בין חברי הוועדה ביום 20.10.2020 ולהיוועצויות פנימיות - מוגשות המלצות הוועדה. הוועדה מתנצלת על העיכוב במסירת ההמלצות, שנבע ממגבלות על העבודה עקב משבר הקורונה. אני מבקש להודות לחברי הוועדה שחלקו ידע, ניסיון, השקפות עולם והתלבטויות שהובילו לתובנות ולהסכמות המובאות בפניכם במסמך זה. תודה לפרופ' נעמה קונסטנטיני, לד"ר חיים כהן ולמשרד הבריאות, על ההזדמנות להשפיע ולקדם את איכות החיים של נשים במנופאזה בסביבת העבודה בישראל.

בכבוד רב,
דר' גדעון קופרניק
יו"ר הוועדה

העתקים:

הגב' גרסיאלה ביל, מנהלת תחום בכיר מועצות לאומיות, משרד הבריאות

נייר עמדה

מנופאזה בעבודה

מוגש על ידי:

המועצה הלאומית לבריאות האישה והמועצה הלאומית לבריאות העובד

חברי הוועדה:

ד"ר גדעון קופרניק, רופא מומחה ברפואת נשים העוסק במנופאזה, יו"ר הוועדה

ד"ר אורלי תיבון-פישר, מנהלת המחלקה לרפואה תעסוקתית, טבריה, מחוז צפון - שירותי בריאות כללית
פרופ' נאוה רצון, ראש החוג לריפוי בעיסוק, ביה"ס למקצועות הבריאות, הפקולטה לרפואה, אוני' תל אביב
ד"ר אורה שמאי-רוסלר, מנהלת תחום התכנית הלאומית למדדי איכות, משרד הבריאות

ד"ר מנחם פישר, רופא מומחה יילוד וגניקולוגיה

ד"ר מיכל סלע, יו"ר ועדת התעשייה, המועצה הלאומית לקידום נשים במדע וטכנולוגיה, מנכ"לית שדולת
הנשים לשעבר

גב' סיגלית יגל, מנהלת תחום (תכנון ובקרה פעולה מונעת), מנהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית,
משרד העבודה, הרווחה והשירותים החברתיים

ד"ר רז דקל, יו"ר האיגוד הישראלי לרפואה תעסוקתית

עו"ד דפנה שמואלביץ, עו"ד מומחית בדיני עבודה

ד"ר נעם צבעוני, רופא תעסוקתי, קופת חולים מאוחדת

ד"ר גרגורי ייחילביץ, רופא נשים העוסק במנופאזה

גב' נורית אריאל, אחות אחראית מרפאת נשים, רמב"ם - הקריה הרפואית לבריאות האדם

רקע

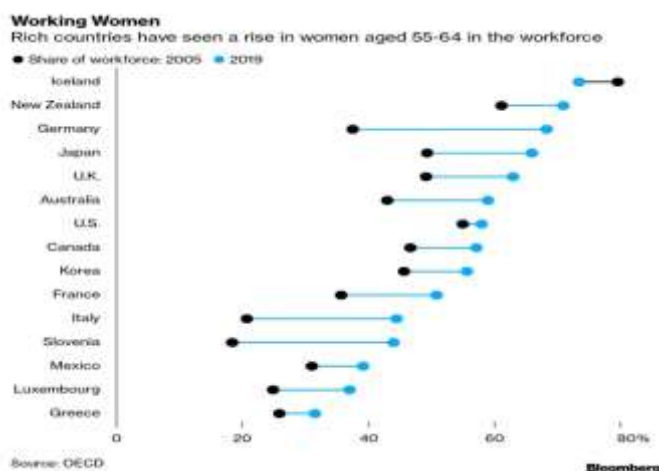
המנופאזה, הפסקת המחזור החודשי, היא מצב טבעי המשפיע על כל הנשים בד"כ בין הגילאים 45 ל 55,
'שיא החיים', וב- 1% בנשים צעירות מגיל 40 (בעקבות טיפול תרופתי, ניתוחי או אידיופטי/נתונים גנטיים).

המנופאזה מתרחשת כתוצאה מתהליך טבעי של הפסקת הפעילות ההורמונלית השחלתית (אסטרוגן, פרוגסטרון, טסטוסטרון ואחרים), ובאה לביטוי קליני בשלושה מישורים:

1. הפסקת יצור ביציות וסיום תקופת הפוריות. המלווה בירידה משמעותית ברמת הורמוני המין – אסטרוגן ופרוגסטרון.
2. מגוון רחב של סימפטומים המשפיעים על התפקוד ועל איכות החיים ויכולים להימשך מספר שנים.
3. האצה בהופעת מחלות כרוניות של הגיל המבוגר כמו אלצהיימר, מחלות לב וכלי דם, אוסטאופורוזיס ואחרות.

הגדרת הבעיה

מספרן של הנשים העובדות בתקופת המנופאזה הולך ועולה בשלושת העשורים האחרונים עם עליית גיל הפרישה מהעבודה לנשים במדינות שונות בעולם. **במדינות המתועשות נשים במנופאזה מהוות כ 11% מכח העבודה, והן משולבות הן בעסקים גדולים והן בחברות קטנות.** ברוב המקצועות, הן קבוצה תעסוקתית מיומנת ובעלת ניסיון רב ביותר. כל אישה תעבור דרך שלב זה בחיים אך כל אחת תחווה אותו בצורה שונה, ותתמודד במקביל עם המטלות במקום העבודה יחד עם השינויים ההורמונליים המתרחשים בגיל זה.



השלכות מנופאזזה על העבודה

למנופאזזה השלכות פיזיות ופסיכולוגיות אפשריות על התפקוד בעבודה אצל נשים: רבות יחוו בשלב מסוים תסמינים פיזיים ורגשיים אופייניים, בשילובים שונים המשפיעים על איכות החיים והתפקוד בסביבת העבודה, כמו גלי חום, הזעות לילה, מחזור קשה, כאבי פרקים, קשיים בשינה, שינויים במצב הרוח, והפרעות בזיכרון וריכוז. כל אחד מהתסמינים יכול להוות אתגר בהתנהלות היום יומית ובסביבת העבודה, ואף לגרום לחלק מהנשים לרדת בהיקף המשרה או לשקול לעזוב את מקום העבודה (למרות דאגה מההשפעה של מהלך זה על מסלול הקידום המקצועי והפרנסה).

כשמדברים על הנושא, יש לציין שהשפעתו לא אחידה. הרבה נשים לא יושפעו משמעותית אם בכלל, ולאחרות, ההשפעה יכולה להיות משמעותית.

בראיה כוללת של עולם העבודה המשמעות היא אפשרות של הפסד כח עבודה מנוסה ומקצועי, במקרים רבים של נשים בעלות תפקידים בכירים. תמיכה נכונה תאפשר לנשים אלו להמשיך לעבוד ולתרום את מלוא הפוטנציאל שלהן.

נעשה חשבון עולמי, שפגיעה ביעילות תעסוקתית של נשים בגלל המנופאזזה עולה לעולם כ 150 ביליון דולר לשנה. בהנחה שיותר מרבע ממספר הנשים בעולם ב 2030 יושפעו מתסמיני מנופאזזה המספר יעלה עוד יותר.

תוצאות העדר הטיפול בהשלכות מנופאזזה על העבודה

- נשים רבות אינן מודעות ואינן מוכנות לתקופת המנופאזזה, אין להן כלים להתמודד עם התסמינים בחיי היום יום או במקום העבודה ואינן מקבלות ייעוץ ותמיכה.
- נשים רבות חשות מבוכה ואינן נוטות לשתף את המעסיק בקשיים שהן חוות, במיוחד אם הממונה הוא גבר או אישה צעירה.
- הופעת התסמינים יכולה לגרום לעיתים לירידה בתפקוד בעבודה, ירידה במוטיבציה, ירידה ביצירתיות ועליה בסיכוי לטעות, פגיעה בעבודת צוות, ניצול גבוה של ימי מחלה, ובמקרים מסוימים אף לצמצום בהיקף העבודה ולפרישה מוקדמת. במחקר הולנדי דווחה ירידה של פי 8 ב "work ability" (מושג שמשמש במספר פרמטרים מדידים לתפקוד בעבודה) יחסית לנשים ללא סימפטומים.
- השינויים שמתרחשים במנופאזזה משפיעים ישירות על האישה ותפקודה ובעקיפין על שותפיה לעבודה ועל בני המשפחה.

- **לפרישה מוקדמת ממקום העבודה השלכות כלכליות הן על האישה והן על המשק הישראלי** (תשלומי גמלאות מהמוסד לביטוח לאומי ומקרנות הפנסיה לפרקי זמן ארוכים יותר, תשלומי השלמת הכנסה ועוד).

ממצאי מחקרים מהעולם

1. המחלקה למדעי החברה במשרד החינוך הבריטי ערכה סקר מפורט על הנושא והציגה לממשלה נתונים מ-107 מחקרים, שפורסמו בעולם, המעלים צורך מידי להתייחסות לאספקטים הכלכליים / חברתיים של מנופאוזה.
2. סקר שנערך בבריטניה ב-2017 ע"י ה-BMS (אגודת מנופאוזה הבריטית) מצא ש:
 - למנופאוזה השפעה משמעותית על חייהן ועל עבודתן של 45% מהנשים.
 - מנופאוזה נשארה "טאבו", נושא שנשים וגברים לא חשים בנוח לדבר עליו.
 - פחות מ-1% מהנשים העובדות ציינו שלמקום העבודה שלהן יש מדיניות לגבי מנופאוזה אך 90% מהן יקבלו בברכה קיומה של מדיניות כזו.
3. סקר שנעשה ב-2019 ע"י CIPO (Chartered Institute of Personal and development) מצא ששלוש מתוך חמש נשים הושפעו במידה מסויימת מהמנופאוזה ויותר מ-900.000 נשים עזבו את מקום עבודתן לתקופות שונות בגלל המנופאוזה.
4. **מחקר יפני** מ-2020 הראה שחומרת הסימפטומים היא ביחס ישר לשינויים בתפקוד בעבודה, והתייחסות מקום העבודה לנושא. טיפול בתופעה מצד המעסיק (work engagement) היה הגורם החשוב ביותר לשיפור התפקוד בעבודה, אפילו ללא הקלה אמיתית בסימפטומים.
5. **מחקר הולנדי** מ-2019 הראה באופן ברור את הקשר בין חומרת הסימפטומים של מנופאוזה להערכה תעסוקתית מקובלת - Work ability, ואת השינוי החיובי לאחר טיפול והקלה בסימפטומים.
6. **מחקר איטלקי** מ-2020 הראה שיצירת מדיניות מתאימה, חינוך ופעילויות שמטיבות עם נשים במנופאוזה בארגון קריטיות ליציבות התעסוקתית שלהן.

המלצות לטיפול בתופעות מנופאזה בעבודה בעולם

בשנים האחרונות התפרסמו, במיוחד בבריטניה וביפן, המלצות שמדגישות את הצורך להתייחס למנופאזה כמצב תעסוקתי ובריאותי מיוחד. אירגוני עובדים רבים, אגודות למנופאזה ברחבי העולם ומשרדים ממשלתיים הקשורים לבריאות הציבור והבריאות במקום העבודה, יחד עם מוסדות מדעיים, משתפים פעולה בנושא.

- מקומות העבודה שמקיימים טיפול נכון בתופעות מנופאזה – בסימפטומים, דיווחו על ירידה בימי ההיעדרות של הנשים ובהתפרויות עקב סיבה זו.
- פעילות להגברת המודעות הביאה לפנייה ליעוץ ובקשה לעזרה רפואית מצד העובדות ותרמה לשיפור בתפקוד בעבודה ובעבודת צוות.
- הנגשת הטיפול הרפואי, גרמה להקלה עד העלמות הסימפטומים, ולהמשך ההשתלבות הנשים בשוק העבודה, גם בתקופת המנופאזה.

דוגמאות ליישום השקפת עולם זו:

- ענקית התרופות **GlaxoSmithKline**, בה מחצית מהנשים העובדות הן מעל גיל 45, הקימה ב- 2019 מערך תמיכה לנשים הסובלות מתסמיני מנופאזה.
- **ערוץ 4 בטלוויזיה הבריטית** הודיע על סידורים גמישים בעבודה לנשים במנופאזה, ארגון אזורי עבודה מתאימים ותשלום עבור היעדרות על רקע סימפטומים מנופאזליים.

הממצאים המרכזיים בישראל

הלשכה המרכזית לסטטיסטיקה לא מספקת נתונים על מספר הנשים במנופאזה במועסקות בשוק העבודה בישראל, ועל פי ההערכה מדובר בלמעלה ממיליון נשים. השפעת מנופאזה על שוק העבודה בארץ אינה בולטת במודעות הציבורית ואינה מטופלת במרבית מקומות העבודה במדינת ישראל (בניגוד למדינות אחרות, כמו בריטניה, הולנד אוסטרליה ועוד). קיימת הסדרה חוקית נגד אפליה בעבודה על רקע גיל או מין, או על רקע מוגבלות תפקודית זמנית – אך היא לא נבחנה ביחס לתופעת מנופאזה בעבודה. לא נערכים מחקרים מדעיים או רפואיים בעניין ואין איסוף נתונים סטטיסטיים.

לדוגמא: בשנתיים האחרונות דווח על פעילות יזומה להגברת המודעות להשפעת מנופאזזה על נשים בעבודה, **בחברה פרטית (סודהסטרים תעשיות בע"מ):**

פעולות החברה :

- גיבשה קוד פנימי מיוחד המבוסס על המודל הבריטי.
 - הכינה תכנית שנתית לטיפול בנושא, הכוללת הגברת המודעות אצל כלל העובדים וערכה סדנאות למנהלים ולעובדות.
 - החברה מינתה את הממונות למניעת הטרדה מינית כממונות לטיפול בנושאי מנופאזזה והכשירה אותן לתפקיד.
 - החברה התאימה את תנאי העבודה במשרדיה ובמפעליה לנשים במנופאזזה.
 - החברה הנגישה טיפול רפואי לעובדות במנופאזזה.
- התכנית מיושמת מספר חודשים וטרם נאסף מידע מספיק למדידת הצלחתה ביחס לעליית פריון או תפוקה. עם זאת, התקבלו תגובות חיוביות רבות מעובדות ומנהלים בחברה ביחס לחשיבות התכנית, ונעשו פניות לחברה ממעסיקים נוספים, מהמגזר הציבורי והפרטי, על מנת לקבל סיוע באימוץ וולונטרי של קוד דומה בארגונם.

החזון

הרשויות הציבוריות, מעסיקים ואירגוני עובדים יקדמו את נושא מנופאזזה בעבודה, ידאגו להסדיר את זכויות העובדות ובכך ישפרו את איכות חייהן באופן שישיא תועלת לכל הצדדים.

המטרה

יצירת קוד התנהגות, לאימוץ וולונטרי במקומות עבודה, שיכלול הגברת המודעות לנושא, יצירת תרבות של שיח ושיתוף והתאמת מקום העבודה לצרכי העובדת במנופאזזה. מטרת קוד ההתנהגות תהיה להעצים

את תפקוד הנשים במנופאזה ומעבר לו, מתוך הכרה בכך שפעילות בנושא היא כדאית לכל הגורמים בשוק העבודה. הקוד יאפשר התאמה מודולרית לפי מאפייני הארגון ואופי העבודה בו.

המלצות

א. לגורמים ציבוריים/רגולטורים (משרד הבריאות, משרד העבודה וכדומה)

1. לפעול למען הגברת המודעות למנופאזה כשלב טבעי בחיי כל אישה ולהשלכות שלו על העבודה.
2. להעלות לדיון נושאים חוקתיים כמו הקשר המגדרי ומניעת הפליה על רקע מנופאזה.
3. לנסח קוד התנהגות, כבסיס לקביעת מדיניות וולונטרית פנים אירגונית, שיותאם למקומות העבודה השונים בהתאם לצרכיהם וימנע אפליית עובדות בשל גילן או מינן.
4. לאסוף נתונים ולקדם מחקר בנושא השפעת המנופאזה בסביבת העבודה ועל השפעת התערבות מקדמת בבריאות בישראל.

ב. למעסיקים

1. להתאים את קוד ההתנהגות הכללי המומלץ לטיפול בהשפעות מנופאזה בעבודה, למקום העבודה הפרטני ולמאפייני העיסוק.
2. לייצר סל כלים לשיח פנים אירגוני מכבד ומתחשב, להתמודדות והתאמות לצרכי הנשים והעבודה.
3. להנגיש לנשים ייעוץ וטיפול רפואי בתופעות המנופאזה.
4. לסייע באיסוף נתונים לצרכי מחקר בנושא.

ג. לעובדות

1. להרחיב את הידע בנושא מנופאזה ולאפשר קבלת אינפורמציה ממקורות אמינים.
2. לפנות לרופא המשפחה או הגניקולוג לקבלת יעוץ וטיפול מתאים במקרה הצורך.
3. להיעזר בטכנולוגיה מסייעת במקרים המתאימים (למשל כשמופיעות בעיות זיכרון או ריכוז).
4. להיעזר בייעוץ של מתאמת מנופאזה במקום העבודה (אם פועלת) או רופא תעסוקתי במקרה שיש צורך בהתאמות.
5. להימנע מגורמים מגבירי סימפטומים כמו מצבי סטרס, סביבה חמה במיוחד וכו'.

6. לאמץ המלצות לשינויים בהרגלי חיים כמו דיאטה מאוזנת, פעילות גופנית, הפסקת עישון והפחתת מתחים.

השיטה המומלצת לגורמים הפועלים בשוק העבודה

- יצירת תכניות העשרה ותמיכה להרחבת הידע, קישור בין התסמינים למנופאזה והכרת מגוון הטיפולים האפשריים כמו סדנאות, הרצאות, עלוני מידע ופרסום.
- מינוי מתאמת 'מנופאזה' בכל ארגון גדול, שתתמקצע בנושא ותהווה, באופן דיסקרטי, כתובת לידע, מקור לסיוע, טיפול ותמיכה. למתאמת תהיה גישה ישירה לגורמי ההנהלה הרלבנטיים ויכולת הפניה לגורם מייעץ רפואי ו/או מקצועות נלווים.
- התייחסות ספציפית לנשים עם מוגבלויות, נשים טרנסיות או להט"ביות.
- התאמת סביבת העבודה והבטחה שסביבת העבודה לא תחמיר את התסמינים:
 - טמפרטורה ואורור מתאימים.
 - מיקום
 - גישה למתקני שתיה
 - גישה לשירותים ולציוד הגייני
 - תשומת לב לביגוד מתאים.
 - חדרי מנוחה
 - סידור עבודה גמיש עם אפשרות לאיחורים או הפסקות נוספות מאושרות במקרים בהם הדבר רלבנטי
 - בדיקת אפשרות לשילוב עבודה מהבית
 - ימי מחלה שנתיים נוספים בשכר על בסיס הצהרה
 - עידוד הנשים לפנות ליעוץ רפואי לגבי האפשרויות הרפואיות הקיימות להקלה על הסימפטומים.
- הטמעת ההשפעות התעסוקתיות של המנופאזה בתוכנית ההתמחות של הרפואה התעסוקתית.
- יצירת מערכת לבקרת והערכת שינוי המדיניות.

7. שיתופי פעולה עם הרשויות ומשרדי ממשלה לקידום הנושא, וכן עם ארגוני עובדים.

מסקנות

1. מנופאזה היא נושא שאינו מדובר דיו בעולם העבודה. נשים רבות חשות שתסמינים אישיים, לפעמים מביכים, משפיעים על הביצועים שלהן וגורמים להן לאבד את ביטחונן האישי.
2. נשים רבות מתקשות להתמודד עם תסמיני מנופאזה בסביבת העבודה ונאלצות להשקיע מאמץ מוגבר לביצוע המטלות שכרוכות בתפקידים בגיל זה, ולעתים אינן מסוגלות לעמוד במטלות התעסוקתיות שהוטלו עליהן.
3. נדרשת התייחסות ספציפית והתאמות לכל תפקיד ומקום עבודה.
4. המודעות לנושא מנופאזה ולקושי שעלול להיווצר בתפקוד בעבודה, היא חלק מרכזי בדרך לפתרון. נדרשת התייחסות הוליסטית למנופאזה כסוגיה רפואית, בריאותית ותעסוקתית.
5. התייחסות נכונה מצד הגורמים הציבוריים והמעסיקים יכולה להצמיח תועלת משמעותית הן לנשים והן לשוק העבודה ע"י מניעת בריחת ידע וניסיון מהארגון, וחיסכון בעלויות משמעותיות של הכשרת עובדים חדשים.
6. טיפול נכון, זמין ואמין יתרום להעצמת נשים עובדות והגדלת תרומתן למקום העבודה.
7. שינויים פשוטים בסביבת העבודה ובתנאי העבודה יכולים ליצור הבדל גדול עבור הנשים, ולאפשר המשך עבודתן.
8. חשוב שנשים במנופאזה ידעו שהן בטוחות בסביבת העבודה, שיש להן כתובת אליה הן יכולות לפנות וליצר שיחה על הקשיים שהן חוות. דרושה דמות שתוכל לספק להן תמיכה במקום העבודה, שתפנה למקורות מידע וטיפול ותטפל בעניין באמפטיה ובדיסקרטיות.
9. התמקדות ונקיטת פעולות שיקלו על תפקוד האישה במנופאזה בעבודה יובילו לדיון בהשלכות הנוספות של מנופאזה על חיי האישה והמתכונת לטיפול בהן.
10. עיסוק רגולטורי ומחקרי בעניין בישראל, יוכל לאפיין מאפיינים מקומיים של התופעה ודרכי טיפול אפשריות מתאימות.

מקורות

1. EMAS recommendations 2020 Title Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause (EMAS) position statement.
2. BMS (British Menopauses society) Menopause and workplace guidance, what to consider 2019
3. Office for National Statistics. Labour Market Statistics. London: Office for National Statistics. Jan 2019. Available from:
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes>
4. Claire Hardy ; Menopause and the workplace guidance: What to consider : Post reproductive Health 2020
5. Currie H: Vision for menopause care in the UK: Post reproductive Health 2021
6. Guidance on menopause and the workplace : Faculty of occupational Medicine of the royal college of physicians
7. The menopause is a workplace issue: guidance and model policy ; Unison – Public service union 2017
8. Geukes m ; Improvement of menopausal symptoms and the impact on work ability: A retrospective cohort pilot study : Maturitas 2018
9. Menopause Toolkit for employees and managers: Cross Government Menopause Network 2019.
10. Hickey M : No sweat: managing menopausal symptoms at work : Journal of Psychosomatic obstetrics&Gynecology 2017
11. Hashimoto K: Relationship between number of menopausal symptoms and work performance in Japanese working women : Menopause 2020
12. Sarrel P M ; Women, work, and menopause : Menopause 2021



www.health.gov.il



**משרד
הבריאות**
לחיים בריאים יותר

חטיבת הבריאות
המועצות הלאומיות לבריאות
The National Councils for Health

בכבוד רב,

העתקים:

**National Councils for Health
Ministry of Health**
119, Yigal Alon St. Tel Aviv 6744325
moatzot@moh.health.gov.il
Tel: 03-6932309/47 Fax: 02-5655980

המועצות הלאומיות לבריאות
משרד הבריאות
רח' יגאל אלון 119, תל אביב 6744325
moatzot@moh.health.gov.il
טל: 03-6932309/47 פקס: 02-5655980