

אפליית אנשים בעלי משקל עודף בשוק העבודה

עפרי ברפל

תוכן עניינים

מבוא	עמ' 1
רקע תיאורטי	עמ' 2-7
השערות מחקר	עמ' 7
שיטה	עמ' 8-9
ממצאים	עמ' 10-23
דיון ומסקנות	עמ' 24
סיכום	עמ' 25
ביבליוגרפיה	עמ' 26-30
נספחים	עמ' 31-36

מבוא

נושא הסמינר בו בחרתי הינו אפליית אנשים בעלי משקל יתר בשוק העבודה.

מטרת המחקר הנוכחי הינה לבחון האם אכן קיימת אפליית אנשים בשוק העבודה על בסיס משקל ובמידה וקיימת, כיצד באה לידי ביטוי בחברה ובפרט בתעסוקה ומהן השלכותיה.

בהתבסס על מטרות אלו, שאלת המחקר הנוכחי הינה- האם קיימת אפליה על בסיס משקל בשוק העבודה?

בחירת נושא זה נעשתה מתוך עניין אישי וחשיפה לנושא זה במהלך קורס שנערך בשנתי האחרונה לתואר. כמו כן, החשיפה התקשורתית לתוכניות טלוויזיה המערבות תחרויות בהורדת משקל ("לרדת בגדול"), תחרות אוכל ("מאסטר שף"), ותוכניות של שינויים חיצוניים ("המהפך" ו"הברבור"), הביאו לידי חשיפה חברתית רבה לנושא.

נושא זה נתפס בעיני כבעל חשיבות רבה בעקבות היחס הנוקשה שמקבלים אנשים בעלי משקל עודף ומשקל יתר ("השמנים") מן החברה. עד כה לא נעשה מחקר מעמיק בארץ שבחן לעומק את מצבם החברתי ואת ההשלכות של מצבם הפיזי ומראם החיצוני על האנשים ועל החברה.

מחקרים רבים נעשו על אפליית אוכלוסיות מוחלשות על בסיס מגדר, גזע, גיל ועוד, אולם אוכלוסיה זו טרם קיבלה את תשומת הלב הנדרשת ואת המחקר הנחוץ לשם הבנת מצבם החברתי.

תפיסת החברה את אידיאל הרזון וההשמנה הינה מרכזית בתרבותנו כמו בחברות ותרבויות רבות בעולם. הדרישות החברתיות לגוף רזה שנתפס כראוי, יפה, מושך וצעיר מהווה גורם לחץ חברתי רב בייחוד בקרב נערות צעירות אשר נאלצות להתמודד עם משקלן מדי יום. האובססיה החברתית שקיימת סביב הרזון והאידיאליזציה שלו מהווים היבט חברתי רב עוצמה.

נושא זה הינו קרוב לליבי כי בתור נערה בגיל ההתבגרות לא עמדתי בסטנדרט הרזון החברתי וסבלתי מיחס נוקשה מצד חברי. דיאטות, הקפדה על כושר גופני ושינוי הרגלי תזונה, נהפכו לחלק קבוע מחיי.

תרומתו של המחקר הנוכחי היא בחינת נושא זה בארץ ונתינת תשומת לב לכך. רוב הספרות המחקרית הקיימת, מקורה בארה"ב שם תופעת השמנת היתר שכיחה באוכלוסייה ונמצאת בעליה. לעומת זאת, בקרב החברה הישראלית, שכיחותה של התופעה ובעיקר של השמנת היתר החולנית הינה מצומצמת עדיין. לפיכך, המודעות לתופעה בארץ מועטה ביותר ולא מקבלת את מלוא תשומת הלב הנחוצה לה. אני מקווה כי עבודה זו תביא את הנושא למודעות ותעזור בכך.

במהלך עבודתי אסקור את נושא השמנת היתר, אידיאל הרזון ותרבות היופי וכן אחקור לעומק את נושא אפליית האנשים בעלי משקל היתר בשוק העבודה- הסטריאוטיפים והדעות הקדומות שמקושרות לתופעה, השלכותיה של האפליה וכיצד באה לידי ביטוי, האם קיימים הבדלים מגדריים וכן את נושא החקיקה.

רקע תיאורטי

נושא המחקר הנוכחי דן באפליית אנשים על בסיס משקל בתחומים שונים ובפרט בשוק העבודה וכן עוסק בתפיסה החברתית את תרבות היופי, אידיאל הרזון והשמנת היתר.

תרבות היופי ואידיאל הרזון

התרבות המערבית הינה תרבות הסוגדת ליופי ולרזון. רזון נחשב לאחד ממדדי היופי. במהלך השנים חל שינוי גדול בתפיסה החברתית כלפי רזון ושומן. בעבר, נשים בעלות משקל עודף נתפסו כמושכות, רצויות והיוו מודלים רבים ליצירות אומנות שונות והיוו סמל לשפע. אולם, במהלך המאה ה-19 חלה תפנית כאשר אידיאל הרזון החל להתפתח בתרבות המערבית והביא לשינוי. על פי אידיאל זה הגוף השמן נתפס כלא בריא, לא יפה ולא מוסרי. שינוי זה מוצג במאמרו של Stearns (1997), לפיו השינוי הגדול בתפיסת הגוף היפה והתחלת המאבק הממושך נגד ההשמנה החל בין השנים 1890-1910. דיאטות, דאגה ציבורית ואשמה על אי-עשיית דיאטה נהפכו למרכיב מרכזי וחשוב בחיים האישיים יחד עם תחושת סלידה כלפי אנשים שתויגו כבעלי השמנת יתר. לטענתו, לאחר מלחמת העולם II החלה להתפתח "תרבות הדיאטות" שהיוותה שינוי מהותי, בייחוד אצל נשים שמתחולל עד היום.

נושא זה נקשר גם לדת. התדמית של אנשים קדושים כללה רזון וצום נתפס בזמנו כמידה הטובה וריסון אכילה קושר בספרי קודש עתיקים לקדושה. בסוף המאה ה-18 ובתחילת המאה ה-19 חל שינוי כאשר המילה "דיאטה" קיבלה משמעות חדשה, ממשטר אכילה וסוגי מזון שהיוו תרופות למחלות שונות לידי השימוש המודרני שלה- הירידה במשקל. ב-1830 חל מפנה גדול כאשר נושא הרזון קושר לתחום האופנה והביא נשים לידי אכילה מועטה, לבישת מחוכים ושאיפה למותניים רזות שהייתה נפוצה בקרב נשים צעירות רבות. בנוסף, במהלך המאה העשרים, היו בשימוש עונשים שכללו מניעת מזון מילדים.

עפ"י Stearns, השינוי שחל במאה ה-20 כלפי הגוף השמן נבע כתוצאה מהשינוי בסגנון החיים. בתקופה זו חל שינוי בהתרת מוסרות בתחומי חיים רבים ולכן נוצר צורך גם בהידוק המוסרות בנוגע לצריכת מזון ומימדי הגוף. כיום ישנה הנחה כי התרבות הפטריארכאלית רואה בגוף הנשי שאינו רזה מספיק, גוף פגום. הנחה זו מועלית במאמרה של יופי תירוש "להתיר את הקשירה הפנימית: כתיבה על הגוף השמן בתרבות של רזון" (תירוש, 2008). לפיה, שומן גוף מסמל בתרבות המערבית, מראשית המאה ה-20, היעדר אסתטיות ואטיולוגיה של החולי וכן גמים מוסריים ואישיותיים של האדם השמן כגון: חוסר שליטה עצמית, חוסר רציונאליות, היעדר כוח רצון, כניעה לתאוות וסיפוקים, עצלות ועוד. השמנה נתפסת בתרבותנו כאות קלון והגוף השמן נתפס כגוף "שאינן הצדקה לקיומו" ולכן, יש צורך בשינוי מייד. עפ"י תירוש, התפיסה הקיימת היא כי אדם לא נולד שמן אלא נהיה

שמן וכי הגוף השמן נתפס כעוויית, כחסר תועלת וכבעיה תרבותית המובילה את העולם האנושי להתפתחות בכיוון לא רצוי.

השוני התרבותי בתפיסת השומן והרזון בעולם מוצג אף הוא במאמרה של תירוש. לדבריה, שומן נתפס בצורה שונה בתרבויות השונות. במדינות ערב נשים כמהות לגוף שמן שמסמל עבורן יופי, נשיות תקינה ומיניות מושכת. לעומתן, גברים שחורים בארה"ב רואים בשומן כמאפיין המקנה להם סמכותיות וגבריות וכן מסמל עבורם עושר ויכולת צריכה בלתי מוגבלת. אולם, בקרב גברים לבנים שומן נתפס כחוויה פוגענית, כמסוכן, מיותר ומביש. לטענתה של תירוש, ראיית השומן כמביש, הפחד מעלייה במשקל והבעות הגועל שמוצגות מעידים על כך שהנשים הפנימו את הדיכוי הפטריארכאלי שמכפיף את גופן לשם סיפוק המבט הגברי. בנוסף, טוענת תירוש כי הדיבור על "בעיית השומן" הינו פרדוקסאלי. לדבריה, קיים בחברה דיבור שמכוון זהות ויוצר תחושת שייכות חברתית בקרב נערות רזות בעולם אשר מעוניינות להשיג לגיטימציה חברתית, שליטה וקבלה חברתית. בכדי לקבל זאת עליהן לאותת ולהראות לחברה כי הן דואגות מהשמנה ורחוקות מכך.

על פי תירוש התקופה בין שנות ה-20 לשנות ה-50 של המאה ה-20 היוותה תקופה משמעותית אשר בה חלה החמרה בדרישות הרזון מנשים בלבד. כניסת הנשים לשוק העבודה ולפוליטיקה הביאה עימה דרישה לצמצום נוכחותן הפיזית ולהגבלת תאבונן. לדבריה, גופניות "עודפת" נתפסת כשוללת את האנושיות. לטענתה, התיאוריה הפמיניסטית היא שהעלתה את תשומת הלב למראה החיצוני ולמידות הגוף.

החוקרים Raza & Carpenete הציעו בשנת 1987 את מודל העסקה ומשיכה פיזית (אטרקטיביות חיצונית) לפיו משיכה פיזית משפיעה על חביבות המועמד, על תפיסות של אינטליגנציית המועמד, כישוריו ויכולתו למצוא תעסוקה. משיכה פיזית זו הינה מאפיין מעמדי קל להבחנה שמעורר שרשרת של ציפיות על פיה אנשים אטרקטיביים הינם אהודים יותר ונתפסים כבעלי כישורים טובים יותר כגון מיומנות ואינטליגנציה, חברותיים, בעלי ניסיון, החלטיים, משכילים, בעלי מוטיבציה רבה והגיוניים; בניגוד למועמדים לא אטרקטיביים.

בנוסף, נמצא כי מועמדים אטרקטיביים קיבלו דירוגי אישיות שמתאימים יותר לעבודה מכיוון שמשקל גוף מהווה את אחד הקריטריונים לשיפוט אטרקטיביות פיזית, השמנת יתר נתפסת כחוסר אטרקטיביות פיזית. במשך העשורים האחרונים התקשורת מציגה אטרקטיביות פיזית כגוף רזה, בייחוד בקרב הנשים (Rothblum, Brand, Miller & Oetjen, 1990).

אידיאל הרזון מתבסס על תפיסות תרבותיות שקיימות בחברה המערבית המודרנית שמעודדות רזון, הופכת אותו לאידיאל ומזלזלת בהשמנת יתר (Schwartz, Chambliss, Brownell, Blair & Billington, 2003). תרבות הינה מסכת **הערכים**, **האמונות**, דרכי ההתנהגות והעצמים החומריים המהווים את אורח חייו של העם.

ערכים הינם אמות מידה המוגדרות על ידי התרבות שבאמצעותן אנו שופטים את הרצוי, הטוב והיפה. הם משמשים כהנחיות כלליות בחיינו החברתיים. האמונות הינן טענות מוגדרות שאנשים רואים כנכונות (משוניס, 1999). למשל בחברה של צפון אמריקה המסר הינו ברור וחזק- זה טוב להיות רזה ורע להיות שמן (Puhl & Brownell, 2003).

ואילו ה**נורמות** הן כללים וציפיות שהחברה מנחה באמצעותם את התנהגותם של חברה (משוניס, 1999). בתרבות המערבית קיימים ערכים, נורמות ואמונות שמשקפים את אידיאל הרזון. רזון נתפס כיפה, מושך, טוב והוא מתקשר להצלחה ואילו שומן נתפס כרע, לא מושך, משקף עצלנות, טיפשות ועוד.

למרות שתפיסת השומן והרזון השתנתה במהלך השנים ונתפסה בצורה שונה בחברה ובעולם התפיסות והאמונות הנוכחיות כלפי שומן הינן כה שליליות. אנשים אשר סובלים ממשקל יתר, שאינם עומדים בנורמות החברה ואמונותיה, נתקלים בהערות קשות, יחס נוקשה מהחברה ומנותני שירות שונים, מוצגים בצורה שלילית במדיה וסובלים מאפליה חברתית נוקשה. החברה מעבירה את האמונות, הנורמות, הערכים והתפיסות מדור לדור. בכך מנציחה את מצבה ומשמרת אותו שנים רבות. לפיכך, התפיסה השלילית של החברה כלפי אנשים בעלי משקל יתר מועברת אף היא בעזרת תהליך החיברות. **החיברות (סוציאליזציה)** זוהי התנסות חברתית מתמדת שבאמצעותה אנו מפתחים את הפוטנציאל האנושי הגלום בנו ולומדים את דפוסי התרבות שלנו (משוניס, 1999). המשפחה מהווה את סוכן החיברות החשוב ביותר של הילד מכיוון שמהווה את מרכז עולמו. כמו כן, בית הספר, קבוצת השווים ותקשורת המונים מהוות אף הם סוכני חיברות חשובים בחייו של הילד שבאמצעותם מועברים מסרים, אמונות, ערכים, נורמות ודעות לילדים. (ניתן לראות זאת במחקרים אשר מעידים על אפליה ודעות שליליות של ילדים כלפי ילדים אחרים ומבוגרים בעלי משקל יתר). מחקרים מצאו שגישות של אנטי-שמנים מתחילות מוקדם בילדות, בגיל טרום בית ספר ושדעה קדומה על משקל עלולה להחמיר. נמצא כי כבר בגילאים 3-5 ילדים משתמשים בדעה קדומה לגבי משקל כלפי חבריהם לגן. כמו כן, כבר מגיל 3 נמצא כי ילדים מקשרים השמנת יתר לרשעות, טיפשות, כיעור, אומללות, עצלנות וקשרים חברתיים מועטים (Puhl & Puhl & Brownell, 2006) (Richardson, Goodman, Hastorf & Brownell, 2003). במחקר אחר שנערך ע"י ריצ'רדסון ושותפיו (Richardson, Goodman, Hastorf & Brownell, 1961) הועלתה בקשה מילדים בגיל בית ספר לדרג רשימה של מי מבין הרשומים הם הכי רוצים בתור חברים כאשר נמצא כי ילדים עם השמנת יתר דורגו אחרונים מבין ילדים עם קביים, ילדים בכיסא גלגלים, ילדים עם יד קטועה וילדים עם עוויתות בפנים. למרות שמחקר זה נערך לפני שנים רבות, הוא עדיין תקף לתקופתנו וזאת למרות שתופעת השמנת היתר נהייתה שכיחה יותר ומוכרת יותר.

השמנת יתר (Obesity)

השמנת יתר זהו מצב שמאופיין ע"י עודף שומן בגוף. היא מוגדרת כמשקל שהינו גבוה יותר מאשר BMI (מדד מסת הגוף). על פי ערכי ה BMI קיימות מספר רמות שלהן משמעות ספציפית כלפי הדרגה של השמנת היתר (Chernov, 2006). ישנן מספר קטגוריות להשמנת יתר (Obesity): השמנת יתר קלה (20%-40% מעל המשקל האידיאלי), השמנת יתר בינונית (41%-99% מעל המשקל האידיאלי) והשמנת יתר חולנית (100% או יותר מעל המשקל האידיאלי) (Roehling, Roehling & Pichler, 2007). **ראה נספח מספר 1.**

השמנת יתר הינה תופעה מדאיגה בעולם כולו ובפרט בארה"ב אשר בה שכיחותה הגבוה בעולם והיא נחשבת למגיפה של המאה ה-21. היא כרוכה בסיכונים בריאותיים רבים בהם התפתחות סכרת, מחלת העורק הכלילי, מחלות לב, לחץ על עמוד השדרה, דלקות פרקים, זיהומים ועוד. מצב זה נובע כתוצאה ממספר גורמים אשר משפיעים ומרכיבים את השמנת היתר והם: צריכה קלורית מוגברת והפחתה בפעילות הגופנית. כמו כן, מצבים מטבוליים מסוימים גורמים לכך שקל יותר לעלות במשקל וקשה יותר לרדת במשקל. (Chernov, 2006). בתרבות המודרנית אנשים מייחסים לחיצוניות חשיבות רבה שלטענתם מעידה על האישיות הפנימית ועל היכולות. אנשים בעלי עודף משקל מואשמים בכך שאינם משקיעים בעצמם ולכן מיוחסות להם תכונות אופי שליליות. כך נבנה סטריאוטיפ (צין- קרסנטי, 2006).

סטריאוטיפים הן אמונות שמקשרות קבוצה שלמה של אנשים עם תכונות מסוימות (Brehm, Kassin & Fein, 2005). אנשים בעלי משקל יתר נמנים בקבוצה זו של אנשים שמנים על בסיס משקלם ומראם החיצוני הגדול. הסטריאוטיפים השליליים מביאים לידי סטיגמטיזציה חברתית שלילית שקיימת כלפיהם והיא נובעת מערכים חברתיים הקשורים לסוגי גוף (Puhl & Heuer, 2009).

דעה קדומה הינה רגש שלילי לגבי אנשים אחרים בעקבות הקשר שלהם לקבוצה חברתית מסוימת. ישנן דעות קדומות רבות כלפי אנשים בעלי משקל יתר שמשפיעות על מצבם החברתי והיחס שמקבלים מהחברה (אפליה). **אפליה** זו התנהגות שלילית שמכוונת כנגד אנשים בעקבות חברותם בקבוצה מסוימת והאמונה כי התנהגות זו אינה הוגנת או לא מוצדקת (Roehling et al., 2007). בעבודתי אתיחס למספר תחומים שבהם חלה אפליה כלפי אנשים בעלי משקל יתר אולם אתמקד בתחום התעסוקה שזהו נושא הסמינר. אנשים שסובלים מהשמנת יתר מוכפשים לעיתים קרובות בחברה. הם נאלצים להתמודד עם צורות רבות של דעה קדומה ואפליה בעקבות משקלם. מצב זה מתורגם לידי חוסר צדק בסביבות העבודה, במתקנים לטיפול בריאותי ובמוסדות החינוכיים. כמו כן, הם סובלים מסטריאוטיפים שליליים נפוצים אשר משאירים אותם פגיעים לחוסר הצדק החברתי, לטיפול בלתי הוגן ולפגיעה באיכות חייהם (Puhl & Heuer, 2009). בנוסף, נמצא כי אנשים שמנים הינם שותפים

בסבירות גבוה יותר לדעה הקדומה לגבי משקלם וכתוצאה מכך מקבלים את היחס המפלה כדבר שמגיע להם. הם רואים את עצמם באור שלילי ואינם רואים בהתנהגות החברה כלא הוגנת, לא צודקת ומפלה (Roehling et al., 2007). ישנן הוכחות שמעידות על כך שעמדות שליליות בצורת סטיגמות ודעה קדומה מתורגמות להתנהגויות מפלות כנגד אנשים בעלי משקל יתר (Puhl & Brownell, 2006).

האנשים בעלי משקל יתר משתייכים לרוב למעמד חברתי נמוך מכיוון שנתפסים כעצלנים, בעלי שכר נמוך בעבודה, בעלי בעיות בריאותיות רבות, מתקשים להתחתן ולהקים משפחה ומנוודים פעמים רבות חברתית. מצב המהווה אווירה נוחה לאפלייתם על ידי הקבוצה הדומיננטית בחברה- הרזים. סוג אפליה זו הינה **אפליה אישית מצטברת** אשר בה אנשים שונים השייכים לקבוצה הדומיננטית, מפלים את חברי הקבוצה החלשה. אפליה זו באה לידי ביטוי בין היתר בקבלה לעבודה, בקידומים, שכר ועוד. סוג אפליה נוספת אשר באה לידי ביטוי כלפי אוכלוסיה מוחלשת זו הינה **אפליה מוסדית**. אפליה זו באה לידי ביטוי דרך חוקים, משאבים, טיפול בריאותי ועוד. אנשים אשר סובלים מהשמנת יתר נתקלים בטיפול בריאותי שלוקה בחסר וביחס מזלזל ונוקשה, הם סובלים מאפליה תעסוקתית שאינה מעוגנת ונאסרת בחוק וכן הם מורחקים ממשאבים שונים ביניהם כספיים בעקבות אי קבלתם למשרות בעלות סטאטוס גבוה ואי נגישות למשאבים יקרי ערך (Allport, 1954). מודל נוסף אשר מסביר את הבסיס הרגשי לסטריאוטיפים ואת ההתייחסות לרגשות שאנו חשים כלפי הקבוצות הסטריאוטיפיות השונות הינו המודל של פיסק ושותפיה, "**מודל הסטריאוטיפ מבוסס התוכן**". עפ"י מודל זה הרגש משפיע על הדרך בה נרגיש כלפי קבוצה מסוימת. רגש זה מהווה את הבסיס לדעה הקדומה כלפי קבוצה זו. עפ"י מודל זה אנשים בעלי משקל יתר הינם נמוכים בממד החמימות. לרוב האנשים בחברה אין רגשות של אמפתיה ורחמים כלפיהם. זו קבוצה שאינה נתפסת כמתחרה על משאבים ומעמד בחברה (נמוכים בממד הקומפוטנטיות). הם אינם מהווים מתחרים שווי ערך לאנשים בעלי המשקל הממוצע הנורמאלי (הרזים). עפ"י פיסק, אנשים שמדורגים נמוך בשני מדדים אלו, מקבלים יחס שלילי מהחברה שחשה כלפיהם בוז וגועל, הם נתפסים כחסרי יכולת ולא מקבלים רגשות אהדה וקבלה מהחברה. מיקומם בסולם החברתי הינו הנמוך ביותר. פיסק טוענת כי רגשות אלו מהווים את השלב הראשון ואת הבסיס להתפתחותן של עמדות והתנהגויות מפלות כלפי קבוצות מסוימות, אשר נמצאות בתחתית הסולם החברתי (כמו קבוצת האנשים בעלי משקל היתר), מצב שמביא לידי סטיגמיזציה שלילית, דעה קדומה ואפליה חברתית. (Fiske, Cuddy, Glick & Xu, 2002).

הסטריאוטיפים החברתיים מהווים **קטגוריזציה חברתית**. בתהליך זה ממיינים אנשים לקבוצות שונות על בסיס תכונות ומאפיינים נפוצים כגון על בסיס מגדר, גזע, משקל ועוד (Allport, 1954). ניתן לראות כי בחברה קיימת

הפרדה ברורה בין אנשים רזים לבין אנשים שמנים שסובלים ממשקל יתר. הפרדה זו באה לידי ביטוי בהיבטים שונים כגון בתכונות שמקושרות לקבוצות השונות, בחנויות הבגדים בהם קונים, בביטוחי הבריאות ועוד. כמו כן, השמנת יתר קושרה לעלייה בהוצאות רפואיות, מגבלות עבודה ואיבוד שכר (Tunceli, Li & Williams, 2006, נושאים שבהם אעסוק בעבודתי.

השערות המחקר:

מתוך הרקע התיאורטי נגזרות השערות המחקר הנוכחי.

1. קיים יחס נוקשה ומפלה בחברה כלפי אנשים בעלי משקל יתר.
2. יחס מפלה זה יתבטא באופן ניכר בשוק העבודה.
3. ישנם הבדלים מגדריים שיבואו לידי ביטוי באופן האפליה התעסוקתית ובשכיחותה.

שיטה

אוכלוסיית המחקר שנבדקה בעבודתי הייתה אנשים בעלי משקל מעל הממוצע. כלומר, אנשים בעלי משקל עודף ואנשים בעלי משקל יתר שמוגדרים בחברה כאנשים "שמנים".

הגדרת משקלם נעשתה באמצעות חישוב ה-BMI במחקרים השונים שזה מדד בינלאומי לקטגוריות המשקל השונות.

BMI Levels and corresponding levels of obesity.

BMI Level	Weight Measurement
20-25	Normal Weight
26-29	Overweight
30-39	Obese
40+	Morbidly Obese

(נלקח מ: 2003, American Obesity Association)

אוכלוסיית מחקר זו כללה נשים וגברים בטווח גילאים נרחב 18-70. כמו כן, טווחי המשקלים שנמדדו והשוו במחקרים השונים היה נרחב אף הוא, ממשקל מתחת לממוצע ועד להשמנת יתר חולנית. מאפיינים פיזיים משותפים של הנחקרים הוצגו אף הם ברוב המאמרים והמחקרים, כגון: חוסר אסתטיות, מבנה גוף רחב, עגול ועבה, שומן גוף רב, קושי בפעילויות פיזיות ובמאמץ ועוד.

מחקר זה נעשה בשיטת ניתוחי תוכן שכללה ניתוחי מאמרים ומחקרים אקדמאיים, לרוב בשפה האנגלית (29 מחקרים), שישה מאמרים שפורסמו בתקשורת האלקטרונית (אינטרנט), מודעה אחת והפניה אחת שנכתבה בפורום "שמנות ויפות" באתר תפוז, כתבת עיתון אחת שנכתבה בעיתון ידיעות אחרונות, סיפור אישי שנכתב ע"י בחורה צעירה בעלת השמנת יתר וכן התייחסות לחקיקה משפטית בישראל שעוסקת בשוויון הזדמנויות בעבודה ואיסורי אפליה. איסוף הנתונים נעשה על ידי חיפוש במאגרי מידע שכללו: חיפוש מאמרים וכתבות באינטרנט, חיפוש חקיקה משפטית בספרייה המשפטית בבית אריאלה, חיפוש אתרים בנושא השמנת יתר וכן פנייה למספר אנשים שעוסקים בתחום ביניהם ד"ר אסנת רזיאל.

על מנת לקבל קשת רחבה של תוצאות ודעות החלטתי על כמות זו של חומרים ממקורות שונים אשר יאפשרו לי להבין את הנושא בצורה מעמיקה, למצוא ממצאים מפורשים בעלי הוכחות אמפיריות וכן לקבל פן אישי מאנשים שחוו וחווים את הסבל בעקבות השמנת היתר.

בעת איסוף החומר הרלוונטי היו קשיים לא מעטים. תחילה נתקלתי בסירובים וחוסר היענות מצד אנשים בפורום "שמנות ויפות" לספר לי על התנסויותיהם והקשר שלהם לנושא. מצאתי כי קשה מאוד למצוא הוכחות לכך שאנשים מופלים על בסיס משקלם ולפיכך מעשים אלו מוסברים ע"י תירוצים שונים אשר מסתירים את האמת המכאיבה. כמו כן, אנשים אלו מתקשים לדבר על הנושא ולשתף אחרים, אולי בעקבות הפגיעה, הבושה והכאב שמלווים עם מצבם.

עקב הקושי במציאת סיפורים אישיים וחוויות אישיות מצד הנבדקים הרלוונטיים, החלטתי כי עלי לשנות את שיטת מחקרי. לפיכך, בחרתי בשיטת ניתוח התוכן שמאפשרת נגישות קלה יותר לחומרים, ממצאים אמפיריים ודוגמאות רבות שנגלו לעיני ואפשרו לי לחקור נושא זה. כמו כן, למרות מגוון המקורות שעליהם התבססתי במחקרי, מחקר זה יכול להיות פתח למחקר רחב היקף שיכלול מספר רב יותר של מאמרים, כתבות ואף ראיונות אישיים עם אנשים שיספרו על חוויותיהם האישיות בהתמודדות עם עודף משקל רב וקיצוני.

אפליה תעסוקתית על בסיס משקל: ממצאים

I. סטריאוטיפים, דעות קדומות ותפיסות חברתיות

אנשים בעלי משקל יתר סובלים לעיתים תכופות מיחס נוקשה מן החברה שכולל סטריאוטיפים רבים ושלייים ודעות קדומות שמשפיעים על חייהם. ישנן הוכחות שמעידות על כך שעמדות שליליות בצורת סטיגמות ודעה קדומה מתורגמות להתנהגויות מפלות כנגד אנשים בעלי משקל יתר (Puhl & Brownell, 2006).

במאמרם של Wang, Brownell & Wadden (2004), עולה כי אנשים בעלי משקל עודף סובלים מסטיגמטיזציה ומאפליה במספר תחומים כגון: במקום העבודה, בבתי הספר, בהגדרות חברתיות ובהתקשרות עם מומחים ממקצוע הבריאות. טענה דומה עולה במאמרה של רזיאל (2011), לפיה החברה הישראלית אינה סובלנית כלפי אנשים שמנים. לטענתה, אנשים אלו אינם סובלים רק מבעיות בריאותיות ומפגיעה באיכות חייהם אלא גם מיחס משפיל, פוגע ולא סובלני ללא קשר ליכולותיהם האינטלקטואליות, הכלכליות והחברתיות.

בניגוד לדעות הקדומות שקיימות כנגד קבוצות מינוריות אחרות, עמדות שליליות כלפי אנשים בעלי משקל יתר הן מקובלות ואף מעודדות בחברה. אנשים אלה סובלים מהתייחסות מזלזלת (זרים לעיתים פונים אליהם במכולות ובסופרים ומעירים להם על בחירות האוכל שעשו או גוערים בהם במסעדות כשאוכלים קינוח) וממבט בוחן (צוחקים עליהם כילדים בגלל משקלם). ברמה החברתית, מסרים דומים מועברים. למשל: תוכניות טלוויזיה מוערכות לועגות באופן עקבי על דמויות בעלות משקל יתר ומציגות אותן בדרך סטריאוטיפית כמובטלות, גרגרניות ובעלות יחסים לא בריאים.

סטיגמה זו משפיעה על אמונותיהם של אנשים בעלי משקל יתר לגבי עצמם, הם רואים עצמם ואת חברי קבוצתם באור שלילי. נמצא כי אנשים בעלי משקל יתר מפנימים את הסטיגמה החברתית החזקה שקיימת כלפיהם ומחזיקים באסוציאציות שליליות חזקות ועקביות על היותם בעלי משקל יתר וכי אינם מציגים כל העדפה עבור קבוצת הפנים שבה חברים. ההשלכות של חוסר העדפה זו עלולות להיות חמורות, מכיוון שמשרתות את הנצחת הסטיגמה של השמנת יתר.

למרות שהורדת משקל ושימור מצב זה לטווח ארוך נמצא בלתי אפשרי ואף הוכח מחקרית, החברה ממשיכה לראות בכך כבחירתו ואחריותו של האדם (Rothblum, Brand, Miller & Oetjen, 1990). בכל פעם שאנשים בעלי משקל יתר מנסים להוריד במשקלם ונכשלים, הם עשויים לחזק, כלפיהם וכלפי אחרים, את התפיסה השלילית שהינם עצלנים או חסרי כוח רצון.

חוקרים מצאו כי כאשר מעניקים הסבר רפואי להשמנת היתר של האדם הדבר מפחית את תפיסת אחריותו ושליטתו על מצבו ומגביר את האהדה כלפיו (Wang et al, 2004).

במאמרם של Puhl & Brownell (2006), עולה כי סטיגמות שמבוססות על משקל תועדו בתחומים רבים בין היתר בסביבות העבודה בהן אנשים בעלי משקל יתר סבלו מטיפול לקוי מעמיתיהם לעבודה, נידחו מעבודות שונות ומקידומים. תחום נוסף אשר בו עולות סטיגמות שליליות כלפי אוכלוסיה זו הינו תחום החינוך. סטודנטים בעלי משקל יתר סובלים מלעג מעמיתיהם ללימודים, נתפסים בצורה שלילית על ידי מרצים ומחנכים, סובלים מאחוזי קבלה נמוכים ואפילו מסולקים מהלימודים בעקבות משקלם. כמו כן, גם בתחום הטיפול הבריאותי עולות סטיגמות אלו. פציינטים אשר סובלים ממשקל יתר מתעמתים עם הטיות ודעות קדומות של מומחים כגון: רופאים, אחיות, דיאטטיקנים ומומחים לבריאות הנפש.

בנוסף, נמצא כי מקור הסטיגמה שדווח ושהיה בעל השכיחות הגבוהה ביותר היה חברי המשפחה שחיקו את התנהגותם של הרופאים, חברי הכיתה, הזבנים בחנויות, החברים והעמיתים לעבודה. עוד נמצא כי חווית הסטיגמה מידי בן משפחה נעשית תכופה יותר ככל שמשקלם עולה. מקור זה (חברי משפחה) קושר לאסטרטגיות התמודדות שכללו אכילה מרובה יותר, הימנעות ממפגשים משפחתיים, לימוד החברה לגבי סטיגמה והתעלמות מהסיטואציה. כמו כן, נמצא כי רופאים מהווים אף הם מקור שכיח ליצירת סטיגמה. בקרב נשים מקור זה נמצא כשכיח ביותר ואילו בקרב גברים דווח כמקור השני בשכיחותו.

על פי Puhl & Brownell (2003), אנשים בעלי השמנת יתר שנחשפים לסטיגמה עלולים להיות פגיעים לגורמים פסיכולוגיים, למשל דיכאון ולגורמים חברתיים כמו מצוקה כלכלית ובידוד. נמצא כי ככל שמשקל האדם עלה וככל שעבר היסטוריה ארוכה יותר של דיאטות, כך חווה יותר סטיגמה. לטענתם, מצב זה יכול להוביל לידי הגברת אכילת היתר והימנעות מפעילויות שמערבות תזונה.

במאמרם משנת 2006 (Puhl & Brownell, 2006), נמצא כי תגובת ההתמודדות השכיחה ביותר כנגד סטיגמות אלו הינה הסטת הערות שליליות, שימוש בדיבור עצמי חיובי, התמודדות דרך אמונה, דת או תפילה, הגבה דרך אכילת אוכל מרובה יותר וחיפוש אחר תמיכה חברתית מאחרים. עוד נמצא כי אסטרטגיית ההתמודדות השכיחה ביותר, בצורה משמעותית, הייתה אכילת יתר.

Puhl & Heuer (2009) מעלים במאמרם דוגמה לסטיגמת משקל שמתקיימת בסביבת העבודה ואשר מציגה הנשים כמטרות של הומור משפיל ומעליב וכן קבלת הערות גנאי מעמיתים לעבודה ומעסיקים וקבלת יחס שונה בעקבות משקלן. מחקרים אחרים בנושא מעלים כי סטיגמה זו באה לידי ביטוי בעיקר בתחומים הבאים: הערות

מרושעות מילדים, דעות שליליות מאחרים, נעיצת מבטים מאחרים, קבלת הערות בלתי הולמות מידי רופאים וחברי משפחה, הימנעות של אנשים מקרבה וקשר עימם, הרחקתם והתעמתותם עם מכשולים ומגבלות פיזיות. במחקרם של Larkin & Pines (1979), מועלית הטענה כי אנשים בעלי השמנת יתר נתפסים כפחות-מיומנים, יצרניים, חרוצים, מאורגנים, החלטיים, פעילים, מצליחים, מצפוניים, אגרסיביים ואמביציוזיים לעומת האנשים הרזים. כמו כן, הם נתפסים כאנשים שפחות סביר כי ייקחו יוזמה או יתמידו בעבודה, עצלנים מנטאלית וחסרי משמעת עצמית. תפיסות אלה מביאות לידי יצירת סטריאוטיפ שלילי אשר גורם לאנשים בעלי משקל יתר להיתפס כעובדים פחות רצויים. במאמרם של Puhl & Brownell (2006), נמצא כי סטריאוטיפים שליליים כוללים תפיסות שאנשים בעלי משקל יתר הינם מרושעים, טיפשים, מכוערים, לא שמחים, פחות מוכשרים, רשלנים, עצלנים, מבודדים חברתית וחסרי- משמעת עצמית, מוטיבציה ושליטה עצמית. כאשר הסטריאוטיפים השכיחים ביותר כלפי אוכלוסיה זו הינם עצלנות וטיפשות.

מחקר עדכני שנעשה על ידי Puhl & Heuer (2009) טען כי המחקר עד כה העלה שהסטריאוטיפים השכיחים ביותר על עובדים בעלי משקל יתר כוללים תפיסות כי הם פחות מצפוניים, פחות נעימים, פחות יציבים רגשית ופחות מוחצנים מאשר עמיתיהם בעלי המשקל הנורמאלי. אולם, במחקרים שנעשו על מנת לבדוק את הקשר בין תכונות האישיות שמופיעות בסטריאוטיפים אלו לבין משקל לא נמצא כל קשר. לפיכך, טענה זו לא הוכחה מדעית.

במאמרה, טענה תירוש כי תנאי החיים הירודים (צפיפות מגורים, שכר נמוך בעבודה, סיכויים נמוכים להינשא ועוד) נובעים מדעות קדומות אשר מובילות ליחס מפלה שפוגם בשוויון ההזדמנויות של אנשים בעלי משקל יתר (2008). ראייה לכך ניתן לראות בתהליך האפליה הסטטיסטית שמתרחש בחברה.

אפליה זו, אשר מתרחשת בין היתר כלפי אנשים בעלי משקל יתר, חוסכת במשאבים וזמן עבור המעסיקים במהלך תהליך מיון העובדים שהינו תהליך יקר. היא גורמת לכך שאנשים בעלי משקל יתר מנופים בתחילת התהליך למציאת עובדים. בכך המעסיק "נפטר" מן העובד "השמן" ואינו נאלץ לבזבז את זמנו ואת כספו על הכשרת העובד שנתפס כלא יעיל, לא מוכשר לעבודה, איטי וכבעל סבירות גבוה לחטוף התקף לב.

II. אי קבלה לעבודה, חוסר קידומים, אפליה בשכר ופיטורים לא צודקים

אחד התחומים בהם ניכרת אפליה כלפי אנשים בעלי משקל יתר הינו תחום התעסוקה. השאלה האם קיימת אפליה על בסיס משקל בשוק העבודה עניינה חוקרים רבים בארה"ב והביאה לידי בחינת שאלה זו.

ישנן הוכחות רבות כי אכן קיימת אפליה וכי היא באה לידי ביטוי במספר היבטים כגון: העסקה, שיבוץ, פיצויים, קידומים ופיטורים. כמו כן, קיימות הוכחות כי משקלם של מחפשי העבודה משפיע על הערכת הפוטנציאל המקצועי שלהם ועל ייעוץ הקריירה שמקבלים. בנוסף, נמצא כי אפליה זו הינה נפוצה יותר מאשר אפליה שמבוססת על דת, נכויות או נטיות מיניות (Roehling et al., 2007).

על פי רוטבלום ושותפיו, (Rothblum et al., 1990), אטרקטיביות פיזית היא אחד הגורמים שמשפיעים על קבלה לעבודה.

תחילתה של אפליה זו החלה בשנת 1986 כאשר אנשים בעלי משקל עודף (רובם גברים אפריקאים- אמריקאים, רווקים ומבוגרים) הושו עם קבוצת אנשים בעלי משקל נורמאלי (ממוצע). במהלך השוואה זו נמצא כי ככל שמשקלם של הגברים בעלי המשקל העודף עלה (כאשר בעלי משקל היתר הם הקיצוניים ביותר בקבוצה), כך ירדו אחוזי המועסקים מביניהם בשוק העבודה. תופעה זו נראתה גם בקרב הנשים אך הייתה דומיננטית יותר בקרב הגברים. נמצא כי נשים בעלות משקל עודף הועסקו פחות בשוק העבודה בכ-11% מאשר הנשים בעלות המשקל הממוצע. לפיכך, ניתן לראות כי אנשים בעלי משקל יתר היו בסבירות נמוכה יותר להיות מועסקים כאשר הושו עם אנשים בעלי משקל נורמאלי. בשנת 1999 חלה עלייה בסבירות הדיווחים על מגבלות עבודה ככל שמשקל האדם עלה. מכאן, ניתן לראות כי ממצאי מחקר זה תומכים בהנחה כי להיות אדם בעל משקל מעל הממוצע או אדם בעל משקל יתר יכול לתרום להגבלות העבודה. כיום נמצא כי השמנת יתר היא בעלת אפקט גדול יותר על הגבלות עבודה ותעסוקה מאשר בעבר (Tunceli et al., 2006). בנוסף, הוכחה להשתתפות דלה יותר בכוח העבודה בקרב אנשים בעלי משקל יתר עולה מסקר בריאות שנערך בקהילה הקנדית בשנים האחרונות (Puhl & Heuer, 2009). על פי מחקרים נוספים נמצא כי בעיית ההשמנה וקישורה לעולם התעסוקה, מהווה דאגה גדולה בין לאומית.

על פי Tunceli, Li & Williams (2006), התפיסה החברתית הינה כי השמנת יתר מלווה באובדן פרודוקטיביות עתידית שבאה לידי ביטוי בירידה בהשתתפות בכוח העבודה ובעלייה בהגבלות עבודה. כמו כן, הם טוענים כי השמנת יתר עלולה להשפיע על תעסוקה במספר דרכים. ראשית, מחקר קודם הראה שהשמנת יתר בבגרות קושרה עם סיכון מוגבר למגבלות פיזיות ונכות בגיל מתקדם. נכות בעבודה עלולה למנוע מאנשים עם מצב

בריאותי רע ביותר מלעבוד בכלל או לכך שאנשים עם בריאות לקויה עלולים להיעדר מן העבודה לשם טיפולים רפואיים. שנית, בריאות לקויה עלולה לגרום לשינוי תפיסותיו של האדם בקשר לתועלת העבודה כנגד שעות הפנאי על ידי צמצום חשיבות ערך העבודה והגברת חשיבות ערך זמן הפנאי. אנשים עם בריאות לקויה עלולים לפרוש מכוח העבודה או לקצץ בשעות עבודתם. לבסוף, אנשים עם משקל עודף עלולים להתמודד עם אפליה תעסוקתית.

נמצא כי אפליה תעסוקתית על בסיס משקל קשורה ללחץ פסיכולוגי ומגבלות גופניות ומשפיעה על התנהגות ועל גישות חשובות כלפי העבודה (כגון שביעות רצון מהעבודה, מחויבות לארגון והתמרמרות).

במחקר שנעשה על "האגודה הלאומית לקבלת השמן" והשוואת שלוש קטגוריות של משקל (שמנים מאוד, בעלי משקל עודף ובעלי משקל נורמאלי) נמצא כי רק השמנים מאוד דיווחו על יותר אפליית משקל בצורה משמעותית מאשר המשיבים בעלי המשקל הנורמאלי. לכן, נטען כי הרמה הקריטית של השמנה אשר נחוצה לשם אפליה מעשית (שתבצע בפועל) צריכה להיות כ-100%-33% מעל המשקל האידיאלי. כמו כן נמצא כי אפליה זו הינה רלוונטית עבור אנשים שמנים מאוד (בעלי משקל יתר) ועבור אנשים בעלי משקל עודף (מעל הממוצע) (Roehling et al., 2007). טענה דומה לגבי הרמה הקריטית של השמנה מעלה כי ייתכן וקיימת רמה מסוימת של השמנה אשר מעבר לה הסיכון לחוות אפליה תעסוקתית על בסיס משקל גדלה משמעותית. אך יש צורך במחקר נוסף על מנת לבדוק לעמוק טענה זו (Rothblum et al., 1990).

האפליה התעסוקתית באה לידי ביטוי במהלך השלבים השונים של הקבלה לעבודה. נמצא כי אנשים בעלי השמנת יתר נמצאים בחסרון עוד בטרם תחילת ראיון העבודה (Baum & Ford, 2004). במחקר אחר נמצא כי אנשים בעלי משקל יתר נתפסו כאהודים יותר במהלך ראיון עבודה כאשר הם לא ציינו את השמנתם. כמו כן, ניתן לראות על פי מחקרים רבים כי אפליה תעסוקתית על בסיס משקל אכן קיימת בכל שלב של מעגל העבודה: בבחירת העובדים, הצבתם בתפקיד, בקידום, בקבלת עונשי שכר, בפיטורים ובקבלת פיצויים (Chernov, 2006).

בנוסף, נמצא כי יועצי קריירה מדריכים אנשים שסובלים מהשמנת יתר לחפש עבודות שבהן משקלם לא מהווה גורם מפלה ומעורר דעה קדומה כגון עבודות שאינן כוללות אינטרקטיב פנים מול פנים עם הלקוחות (Roehling et al., 2007). תפיסות המעבידים אף הן טוענות כי אנשים בעלי משקל יתר אינם מתאימים למשרות שכוללות קשרי "פנים מול פנים" מרובות (Bellizzi & Hasty, 1998).

במחקרים רבים נמצא כי עובדים בעלי משקל יתר הוערכו בצורה שלילית יותר מאשר עובדים בעלי משקל ממוצע וכן דורגו כבעלי סבירות נמוכה יותר להיות מועסקים. דעה קדומה והטיה זו באות לידי ביטוי בעיקר בתפקידי מכירות שעיסוקם בקשרים של "פנים מול פנים" מועטים. הטענה הינה כי אנשים בעלי משקל יתר אינם יכולים

לעבוד בתפקידים הדורשים אינטראקציה של "פנים מול פנים" מפני שהלקוחות לא ירצו לעשות עסקים עם אנשים בעלי משקל יתר ואנשים מכוערים שנתפסים כלא ייצוגיים בשל מראם (Cawley, 2004).

סיבות נוספות לאי העסקת אנשים בעלי משקל יתר למשרות מסוימות מועלות במאמרו של Chernov (2006), לפיו למעבידים ישנן שלוש סיבות עיקריות לכך: תדמית החנות, עלויות ביטוח ומצבי בריאות עתידיים ומגבלות גופניות. על פי הסיבה הראשונה, תדמית, מעבידים יכולים להשתמש במראה כתירוץ לאי העסקה של אנשים בעלי משקל יתר. לדבריו, המראה של איש מכירות יכול להשפיע על תדמית החנות ואדם בעל משקל יתר מביא לידי תדמית שלילית. סיבה זו הינה אחד הגורמים החשובים ביותר לכך שאנשים אלו אינם רצויים בתור עובדים. דוגמא לכך נראתה בחברת התעופה האמריקאית "American Airlines". בחברה זו הציבו מגבלות משקל לדיילות (נשים בלבד) למרות שהגבלות אלה לא בוצעו כלפי דיילים גברים ולא כלפי הטייסים. חברת התעופה טענה כי מגבלות המשקל על בסיס מגדר יוחסו לתדמית חברת התעופה וכי דיילת בעלת משקל עודף לא תוכל לבצע את נהלי הטיסה בבטחה. כמו כן, אלו שיכלו להיות מושהים או מפוטרים בעקבות עלייה במשקל היו הדיילות בלבד (McEvoy, 1992). שנית, הציבור רואה לרוב את האנשים בעלי משקל היתר כבעלי בריאות לקויה. מעבידים רבים צופים עלויות גבוהות שקשורות להשמנת היתר כגון: הטבת ביטוח גדולה, עלייה בהיעדרויות מהעבודה וצורך לשלם עבור התאמות מיוחדות לעובדים אלה (כגון גודל הכיסא). למעשה, מעבידים רבים אינם רוצים להעסיק אנשים בעלי משקל יתר כי הם מניחים שאנשים אלה פחות בריאים, דבר שישפיע על העלויות של הטיפולים הרפואיים. לבסוף, מגבלות גופניות בקרב אנשים בעלי משקל יתר עלולות להיות הסיבה הלגיטימית ביותר לאי העסקתם. כושר גופני עלול להיות רלוונטי עבור משרות שקשורות לפעילות גופנית מאומצת (כמו: שוטרים, כבאים, עבודות צבאיות שדורשות כשירות גופנית ועוד). למרות זאת, יש צורך בהוכחה כי אי העסקה נובע ממגבלה גופנית אשר הכרחית לסוג העבודה וכי משקלו של המועמד אכן מהווה בעיה (Chernov, 2006).

סוגים ספציפיים של אפליה תעסוקתית שדווחו כללו בין היתר אי קבלה לעבודה, אי קבלת קידומים וסיום העסקה לא מוצדק (Puhl & Heuer, 2009). עוד נמצא כי גברים בעלי משקל יתר מחזיקים בפחות תפקידים מקצועיים וניהוליים עם משכורות גבוהות והם בסבירות גבוה יותר לקבל עבודות בעלות שכר נמוך. כמו כן, הם נתפסים כבעלי פוטנציאל נמוך יותר לקידום והסבירות שיומלצו לקידום כאשר הם מושווים עם עובדים בעלי משקל ממוצע בעלי כישורים שווים לשלהם הינו נמוך. בנוסף, מחקרים רבים ותיעודים של מקרים משפטיים הוכיחו כי הפיטורים של עובדים בעלי משקל יתר היה בגין משקלם. סיום העסקה של עובדים יכול להיות תוצאה של דעה קדומה כנגדם או כתוצאה מסטנדרטי משקל שרירותיים. ישנן הוכחות להפסקת העסקתם של מורים, מנהלי משרד ומנתחי מחשבים בעקבות התואנה כי משקל גופם "מכביד" כביכול על תפקודם וזאת למרות ההכרה

הפורמאלית בביצועים הטובים של עבודתם (Baum & Ford, 2004). יש לציין כי סיום העסקה לא מוצדק זה הינו בלתי חוקי ומערב עובד שפוטר בעקבות משקלו למרות הערכות חיוביות על ביצועיו ו/או למרות שמשקלו אינו קשור לחובות העבודה (Puhl & Heuer, 2009).

מחקרי שדה וכן מחקרי מעבדה הראו כי אנשים בעלי משקל יתר הם בסבירות נמוכה יותר להתקבל לעבודה מאשר אנשים רזים, גם כאשר כישוריהם זהים. תפיסות שליליות כלפי אנשים אלו קיימות בסביבות עבודה כאשר עובדים בעלי משקל יתר נתפסים כפחות מוכשרים, עצלנים וחסרי משמעת עצמית (Puhl & Brownell, 2003). טענה דומה עולה במחקרם משנת 2002 כי עובדים בעלי משקל יתר נתפסים כעצלנים, מרושלים, פחות מוכשרים, חסרי משמעת עצמית, אנשים לא נעימים, פחות מצפוניים ומודלים עניים לחיקוי (Baum & Ford, 2004). בנוסף, גם לרקין מעלה במאמרו את סוגיית הסטיגמות והשפעתן על התעסוקה. לפיו, סטריאוטיפים עלולים לגרום למעבידים לא להעסיק אדם בעל משקל יתר. אנשים בעלי משקל יתר נתפסים כעובדים פחות רצויים, כפחות כשירים, פחות יצרניים, כלא חרוצים, לא מאורגנים, כהססניים, עצלנים וכפחות מצליחים בהשוואה לעובדים אחרים (Larkin, 1979, pp. 315-316).

עמדות שליליות אלה שמועלות במספר רב של מחקרים, תורמות לאפליה מבוססת המשקל ומשפיעות בצורה שלילית על משכורות (משכורות לא שוות), קידומים (דחיית קידומים), החלטות בנוגע לסטאטוס תעסוקתי וכן על סיום העסקה לא מוצדק.

במספר מחקרים נמצא כי השמנת יתר משפיעה בצורה שלילית על משכורות וכי השכר של אנשים אלו הינו נמוך יותר מאשר שכרם של אנשים בעלי משקל נורמאלי (Puhl & Heuer, 2009). במאמרו של Roehling (2007) נמצא כי המשכורות של נשים לבנות בעלות משקל יתר קל היה נמוך בכ-5.9% מהמשכורות של שותפותיהן לעבודה בעלות המשקל הסטנדרטי וכי המשכורות של נשים לבנות בעלות משקל יתר חולני היה נמוך בכ-24.1% מאשר המשכורות של שותפותיהן במשקל הסטנדרטי. לעומתן, בקרב הגברים בעלי משקל היתר, לא היה קיים הבדל זה אך נמצא כי רק ברמות הגבוהות ביותר של משקל היתר חווים גברים עונשים בשכר. כיום, ניתן להניח כי הבדלים אלו השתמרו ואף גדלו במהלך השנים. טענות דומות מועלות במאמרם של Baum & Ford (2004) לפיהן נשים בעלות משקל יתר, עבור אותה עבודה, מקבלות שכר נמוך יותר מאשר נשים בעלות משקל ממוצע. כמו כן, נשים בעלות משקל יתר הן גם בסבירות גבוהה יותר מאשר עמיתותיהן הרזות להחזיק בעבודות בעלות שכר נמוך.

מחקרים שנעשו במדינות אירופאיות מצאו כי ככל שאזרחים במדינות מסוימות הראו יותר דאגה בנוגע לעלייה במשקל וככל שממוצע ה BMI שלהם עלה, כך שכרם ירד (Puhl & Heuer, 2009).

Bellizzi & Hasty (1998), מעלים במחקרם כי ישנה הוכחה לקנסות משמעותיים בשכר בקרב עובדים בעלי משקל יתר. דבר זה מתרחש במספר צורות: שכר נמוך יותר של עובד שמן עבור אותה משרה שמבוצעת על ידי עובד שאינו שמן ומספר מועט של עובדים שמנים שמתקבלים לעבודות בעמדות גבוהות (דוגמא לאפליה בשכר ניתן לראות בנספח מספר 2).

היבט נוסף שמושפע מהאפליה התעסוקתית הינו היבט הקידומים. אנשים בעלי משקל יתר הם בסבירות נמוכה יותר לקבל המלצה לקידום (Chernov, 2006). נושא זה מועלה גם במחקרם של Bellizzi & Hasty (1998). לדבריהם החברה מונעת קידומים והעלאה בדרגה של עובדים שמנים. כמו כן, אנשים אלו נתפסים כבעלי סיכוי נמוך יותר להתקדם בעבודה מאשר אנשים עם מגבלות בריאותיות אחרות כגון: סכרת, מחלת הסרטן, קטועי יד ואנשים עם ראייה לקויה.

הטבות תעסוקתיות, זהו היבט נוסף שקשור לאפליה זו. נמצא כי אנשים בעלי משקל יתר נדרשים לעיתים לשלם יותר כסף עבור ההטבות שמקבלים. חלקם דיווחו כי נמנעה מהם ההטבה של ביטוח בריאות עקב משקלם וחלק דיווחו כי פוטרו או כי הופעל עליהם לחץ להתפטר בעקבות משקלם (Bordieri, Drehmer & Taylor, 1997). לבסוף, סיום העסקה בלתי מוצדק מהווה אף הוא היבט חשוב באפליה זו והינו שכיח למדי.

Rothblum ושותפיו (1990) מעלים במאמרם כי הפסקת העסקה כנגד אנשים שמנים יכולה להיות תוצאה של מעסיקים בעלי דעה קדומה ושל סטנדרטים שרירותיים של משקל. גם בורדירי ושותפיו (Bordieri et al, 1997) מעלים במאמרם כי נמצאו דיווחים מאנשים שפוטרו או שהופעל עליהם לחץ להתפטר בעקבות משקלם. דוגמא לכך ניתן לראות במקרה של ועדת שירות המדינה מול ועדת יחסי האנוש בפנסילבניה. על פי מקרה זה אדם הושעה מתפקידו ללא תשלום מכיוון שחרג מסטנדרטי המשקל הנחוצים של עובדי העירייה (Rothblum et al., 1990).

נמצא גם כי אנשים בעלי משקל יתר אשר עובדים בעבודות מקצועיות הם בסבירות גבוה יותר, מאשר אנשים בעלי משקל יתר שאינם עובדים בעבודות מקצועיות, לדווח על אפליה תעסוקתית (Chernov, 2006). ממצא זה מעיד על אפליה שקשורה בסוג המקצועות.

רוטבלום ושותפיו (Rothblum et al., 1990) חקרו כל זאת במאמרם ומצאו כי אנשים בעלי משקל יתר סבלו מאפליה בעבודה. הם נשאלו לגבי משקלם או דורבנו להוריד במשקל ע"י עמיתים לעבודה או ע"י מנהליהם. חלקם העידו כי קבלתם לעבודה הותנתה בירידה במשקל או שהמשך העסקתם הותנתה בכך. מתוצאות המחקר עולה כי מקרב האנשים השמנים ביותר, מחלקם נמנע קידום או העלאה במשכורת בעקבות משקלם. 26% מהם

דיווחו כי נמנעו מהם הטבות שונות, כגון ביטוחי בריאות, בעקבות משקלם. 17% דיווחו על כך שפוטרו או שהופעל עליהם לחץ להתפטר בעקבות משקלם.

במחקר שנעשה לאחרונה ע"י Puhl & Heuer (2009), נמצא כי תפיסות של אפליה תעסוקתית על בסיס משקל נשארו שכיחות בקרב אנשים בעלי משקל יתר. בסקר שנערך על נשים בעלות משקל יתר ונשים בעלות משקל עודף, 25% מתוכן דיווחו כי חוו אפליה תעסוקתית בעקבות משקלן. בנוסף, 54% דיווחו על סטיגמת משקל שחו מעמיתים לעבודה או מקולגות ו 43% דיווחו על שחו סטיגמת משקל ממעסיקהן או ממפקחיהן. מחקר אחר מצא כי משתתפים בעלי משקל עודף היו בסבירות גבוה יותר של פי 12, אנשים בעלי משקל יתר היו בסבירות של פי 37 ואנשים בעלי השמנת יתר חמורה היו בסבירות של פי 100 לדווח על כך בהשוואה לאנשים בעלי משקל נורמאלי. בנוסף, נשים היו בסבירות גבוה יותר של פי 16 לדווח על אפליה תעסוקתית על בסיס משקל מאשר גברים. עוד נמצא כי מבין האנשים שדיווחו כי חוו אפליה תעסוקתית על בסיס משקל, כמעט 60% מהם חוו את התעללות זו בממוצע ארבע פעמים במהלך חייהם.

בישראל נמצא כי אנשים שסובלים מהשמנת יתר חווים פי 10 אפליה בקבלה לעבודה (יצחק-אוגנוב, 2011).

הוכחות לאפליה תעסוקתית בקרב אנשים בעלי משקל יתר מועלות בכתבות רבות. להלן מספר דוגמאות לכך. לדברי רפי דורפמן: "בשיחות לא פורמאליות כששאלתי האם עודף המשקל שלי היווה מכשול או בעיה בעבודה רוב האנשים אמרו לי 'לא'. מיעוטם היו מספיק ישרים לומר: 'כשיש אנשים עם נתונים כמו שלך, בוודאי שהשתדלנו לתת עדיפות לאנשים בריאים יותר'" (כהן, 2008). דוגמא נוספת מועלת בפורום "שמנות ויפות" ע"י צעירה שתיארה ראיון עבודה שאליו הלכה: "את מרגישה ייצוגית? עניתי בראש מורם שכן. ואז לסיום הוא ענה- את באמת הכי מתאימה מבחינת הנתונים- אבל כשתורידו 10 קילו תחזרי אלינו" (נכתב ע"י "שוקולית" ב- 2003). כמו כן, גם בכתבה "אל תקרא לי שמן" שנכתבה בעיתון מעריב מועלה סיפורה של אלינה גורוביץ בת ה-19 ולפיה: "בכל חנות שתלוייה בה מודעת דרושים אני מבררת אם המשרה אקטואלית ותמיד הסיטואציה חוזרת על עצמה: שואלים אותי על מי אני רוצה להמליץ לתפקיד וכשאני אומרת שאני זו שמעוניינת אומרים לי שהמשרה לא אקטואלית. ראיתי מודעה שדרושה עובדת לחנות בגדים. התקשרתי ואמרו לי שצריך מישהי שהיא טובה במכירות וגם רזה. אמרתי להם שאני מידה 48 וניתקו לי את הטלפון בפרצוף" (צין-קרסנטי, 2006). לבסוף, סיפור אישי שמוצג בנספח מספר 4 מתאר ניסיון אישי של בחורה צעירה בעלת משקל יתר שחוותה אפליה זו והתמודדה עימה.

לסיכום, ממצאים אלו מוכיחים בבירור כי אנשים בעלי משקל עודף ואנשים בעלי השמנת יתר מופלים בהערכת יכולתם להתקבל לעבודה ובמקום עבודתם כתוצאה מסטריאוטיפים שליליים מבוססי משקל (Puhl & Heuer, 2009) וכן, הם נתפסים כנכים מעמדית ללא קשר לכישוריהם (Puhl & Brownell, 2001). עוד ניתן לראות כי דעה קדומה, חוסר רגישות ואי צדק בסביבות העבודה אכן קיימים וכי קיימת אפליה על בסיס משקל בתעסוקה למרות הקושי הרב להוכיחה. קושי נוסף בהוכחה של אפליה זו נובע מכך שלעיתים משקל היתר של המועמד לעבודה משפיע בצורה שלילית על הביטחון העצמי שלו. אנשים בעלי משקל יתר דיווחו על ביטחון עצמי נמוך ועל הערכה עצמית נמוכה, יותר מאשר אנשים בעלי משקל מעל הממוצע או אנשים בעלי משקל ממוצע (Rothblum et al., 1990).

III. הבדלים מגדריים

השוני המגדרי בנוגע לאפליית אנשים בשוק העבודה העסיק חוקרים רבים.

"Being fat and female definitely makes it difficult to reach my goals in a tough job market".

(Rothblum et al., 1990, pp 262). על פי רוטבלום ושותפיו, נשים עוברות את הגברים בשיעור השמנת היתר

באוכלוסייה הכללית וכן הן חוות דאגה גדולה יותר ואומללות בנוגע למשקלן בהשוואה לגברים (Rothblum et

al., 1990).

במאמרו של Chernov (2006), הועלתה הטענה כי מגדר עלול לגרום לאפליה רבה יותר מאשר בעיית המשקל

בלבד ולכן לנשים יש קושי רב יותר עם משקלן (לנשים בעלות סוג גוף אידיאלי יש משקל אשר נמוך מהמשקל

הסטנדרטי עבור נשים). נמצא כי נשים בעלות תעסוקה גבוהה סטאטוס, כמו מנהלות במשרה מלאה, הן בעלות

סבירות נמוכה יותר להיות בעלות משקל יתר מאשר נשים שעובדות בתעסוקות נמוכות סטאטוס. בסקר שנערך

נמצא כי 16% מהמעבידים אמרו כי הם לא יעסיקו אישה בעלת משקל יתר בשום תנאי ו 44% אמרו כי לא

יעסיקו נשים אלו בנסיבות מסוימות. דוגמא נוספת לכך ניתן לראות במחקרם של Klassen, Jasper & (1993),

Harris, לפיהם אנשים הראו רצון רב יותר לעבוד עם נשים רוזות וכן הראו הכי פחות רצון לעבוד עם נשים שתוארו

כשמנות.

על פי מחקרם של רולינג ושותפיו (Roehling et al., 2007), נמצא כי נשים הן בסבירות פי 16 מאשר גברים

לסבול מתפיסות עבודה שקשורות באפליה והכרה במשקל כבסיס לחווית אפלייתן. כמו כן, נמצא כי עבור נשים

דעה קדומה בנושא משקל עלולה להיחווה ברמות יחסית נמוכות של עודף משקל (רמות שאינן מגיעות לטווח

השמנת היתר) בניגוד לגברים. טענה דומה עולה במחקרם של טונסלי ושותפיו (Tunceli et al., 2006) כי אצל

נשים השמנת יתר משפיעה על השתתפות בשוק העבודה ועל הגבלות תעסוקתיות יותר מאשר אצל גברים.

עוד נמצא במספר מחקרים כי נשים בעלות משקל עודף מוערכות בצורה שלילית יותר מאשר גברים בעלי משקל

עודף וכתוצאה מכך נשים הן בסבירות גבוהה יותר להיות מופלות על בסיס משקל. דוגמאות שעלו במחקרים הראו

כי נשים בעלות משקל יתר מקבלות פחות מטלות עבודה נחשקות מאשר גברים בעלי משקל יתר ונשים בעלות

השמנה קלה מרוויחות משמעותית פחות מאשר נשים לא שמנות. לא קיים שכר עונש דומה בקרב גברים בעלי

השמנה קלה (Roehling et al., 2007). טענה דומה עולה במחקרו של Chernov (2006) לפיה נמצא כי נשים

בעלות משקל עודף (אפילו מעט מעל הממוצע) הרוויחו הרבה פחות כסף מאשר נשים שלא היו בעלות משקל עודף

כלל. הבדל זה לא נמצא בקרב הגברים.

בנוסף, נמצא כי נשים בעלות משקל עודף חוו יותר אפליה מאשר גברים בעלי משקל עודף. למרות שגם נשים שמנות וגם גברים שמנים חווים מכשולים הקשורים לשכר, הם חווים אפליה זו בדרכים שונות. נמצא שהעונש הכלכלי של השמנת יתר הינו ייחודי לנשים. כמו כן, נמצא שנשים שמנות הן בסבירות גבוה יותר מאשר נשים רזות לעבוד בעבודות בעלות שכר נמוך, כפי שעולה במחקרם של (Pagan & Davila 1997).

לעומתן, גברים שמנים אינם חווים עונשים דומים בשכר אך הם סובלים מחוסר ייצוג ומשלמים להם פחות מאשר לגברים רזים בניהול ובמשלחי יד מקצועיים והם זוכים לייצוג יתר במשלחי יד של תובלה. עלתה ההצעה כי גברים שמנים יועסקו במיון תעסוקתי בכדי לנטרל את עונשי השכר (Puhl & Brownell, 2001).

בנוסף, נמצא הבדל משמעותי בין המינים. בקרב משיבים שמנים מאוד, 27.7% מהנשים דיווחו על אפליה תעסוקתית שמבוססת על משקל ורק 12.1% מהגברים דיווחו על כך. הבדלי מגדר אלה מצטמצמים ברמות משקל נמוכות (עודף משקל והשמנת יתר) ואז נעלמים לגמרי בקרב משיבים בעלי משקל נורמאלי (Roehling et al., 2007).

מחקרים שנעשו לאחרונה הראו כי גם נשים וגם גברים בעלי משקל יתר הינם פגיעים במידה שווה לאפליה תעסוקתית בשוק העבודה. ממצא זה מאתגר את התוצאות של מחקרים קודמים שטענו כי קיימים הבדלים מגדריים בנוגע לדעה קדומה על משקל אולם כותבי המחקרים מציעים לפרש את ממצאים אלו בזהירות מפני שמחקרים שונים הוכיחו כי בקרב רמות נמוכות יותר של משקל עודף, קיימת אפליית נשים יותר מאשר גברים בשוק העבודה וכן כי רוב המחקרים הישוו בין אנשים בעלי משקל יתר לאנשים בעלי משקל ממוצע ולפיכך נדרש מחקר נוסף על מנת לפתור את סוגיה זו, טענה שמועלית במאמרם של Puhl & Heuer (2009).

לראיה, ניתן לראות במחקרם של רוטבלום ושותפיו (Rothblum et al., 1990) כי עבור נשים עליה של 64 פאונד מעל המשקל הממוצע קושרה עם הפחתה של 9% מהמשכורת בהשוואה לעמיתותיהן למקצוע אשר בעלות משקל נורמאלי, גם נשים בעלות השמנה קלה וגם נשים בעלות השמנה חמורה חוו הפחתה במשכורתיהן של 5.8% ו-24% בהתאמה. מנגד, גברים בעלי השמנת יתר חמורה מפסידים רק עד 19.6% מעמיתיהם בעלי המשקל הנורמאלי.

IV. חקיקה

נושא החקיקה הינו נושא בעייתי. אף על פי שהאפליה בתחום זה מתעצמת, החוק אינו עומד לצד הסובלים מהשמנת יתר ועודף משקל.

ברוב מדינות העולם לא קיימים חוקים אשר אוסרים אפליה על בסיס משקל בשוק העבודה ולמעסיקים יש חופש משפטי וחוקי לאפלות עובדים ומועמדים לעבודה על בסיס משקלם. מכאן, ההגנה המשפטית על אנשים אלה מוגבלת מאוד. מצב זה מביא לידי צורך ברור בחקיקה משפטית משמעותית בכדי להגן על אפליה מבוססת משקל (Horner, 2005).

רולינג ושותפיו מעלים במאמרם קריאות שהולכות ומתגברות לעסוק בחקיקה כלפי אפליה זו. הצורך בחקיקה זו נובעת ממספר סיבות. ראשית, סוג אפליה זו היא הנפוצה ביותר מבין שאר סוגי האפליה בתעסוקה (כגון: אפליה על בסיס נכות או על בסיס מגדר). שנית, ישנו צורך לעקוב אחרי החקיקה שיוצאת כנגד אפליית אנשים שמנים בתעסוקה וזאת על מנת שתהיה אפקטיבית (Roehling et al., 2007).

בארה"ב, עד כה, רק במדינת מישיגן קיימת חקיקה ברורה שאוסרת אפליה של אנשים בשוק העבודה על בסיס מראה (אשר כוללת משקל) ואילו במספר ערים מצומצמות (סן פרנסיסקו וסנטה קרוז) חל שינוי בו כללו את קריטריון "גודל גוף" בתקנות זכויות האדם (Kristen, 2002). גם במחקרו של פריסק עולה הקושי בהיעדר חוקים פדראליים שאוסרים על אפליה כנגד אנשים בעלי משקל עודף ורק חקיקת זכויות האזרח של מישיגן בארה"ב אוסרת אפליית תעסוקה על בסיס משקל ברמת המדינה (Friske, 1996).

עקב הקושי הרב בהוכחת אפליה על בסיס משקל ומכיוון שטרם קיימת חקיקה שאוסרת זאת ברוב מדינות ארה"ב ובעולם, רבים מן המקרים אשר מגיעים לבתי משפט נפסלים על הסף.

על מנת להתמודד עם בעיה זו, נכתבו מספר הוראות שמעוגנות בחוק נכתבו (ADA וה-RHA). ה-ADA (Americans with Disabilities Acts, 1990) וה-RHA (The Rehabilitation Act, 1973) נוסדו על מנת להגן על אנשים בעלי מוגבלויות גופניות ונפשיות מבחינה חוקית ולאסור את אפלייתם בשוק העבודה. אולם, חוקים אלו אינם כוללים השמנת יתר בהגדרתם ולפיכך, פרט למקרים מסוימים ונדירים, השמנת יתר אינה "מכוסה" מבחינה חוקית דבר שמביא לידי הגנה דלה ביותר כנגד אפליה על בסיס משקל בשוק העבודה (Roehling, 2007). גם במאמרו של Chernov (2006) נכתב כי מקרים רבים של אפליית אנשים בעלי משקל יתר הגיעו לבתי משפט. רבים מהם הצהירו כי בלתי אפשרי שאנשים יהיו מופלים בעקבות משקלם מכיוון שזו נכות. על מנת לקבוע מהי אותה נכות, ה-ADA וה-RHA כתבו הגדרה מפורטת שנעשה בה שימוש רב בבתי משפט ובמקרי אפליה רבים.

למרות זאת, בתי המשפט קבעו כי השמנת יתר אינה נחשבת כנכות מכיוון שהינה מעשה רצוני (נעשה ע"י האדם עצמו) ומכיוון שאינה נגרמת כתוצאה מבעיה גופנית, עווית או איבוד של חלק מהגוף. על מנת שתיחשב כנכות, עליה להיות כתוצאה ממחלה או להיות מורכבת מסיכונים בריאותיים שמקושרים עימה. לפיכך, בתי המשפט קבעו כי השמנת יתר היא תוצאה של אכילת יתר רצונית.

במחקרם העדכני של פול והובר משנת 2009 עולה כי עד כה לא נעשה שום שינוי מבחינת חקיקת איסורי אפליה ודעה קדומה כלפי אנשים בעלי משקל יתר. שום חוק פדראלי או מדינתי הועבר ויושם בחברה (Puhl & Heuer, 2009).

בישראל, בשנת 1958 נכתב "חוק שיווין הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה" שכלל איסור אפליה על בסיס מגדר, צבע עור, גזע, דת, השקפה פוליטית או מקור חברתי ולא נכלל תחום המראה החיצוני (משקל) (בן ישראל, 1998). לפיכך, מצב זה מאפשר פרצה חוקית למעסיקים רבים לאפלות עובדים על בסיס משקל ללא עבירה על החוק. בישראל, החוק דורש העסקת נכים אך אין שום הוכחה כי השמנת יתר הינה נכות ולפיכך, אוכלוסיה זו אינה מוגנת על פי חוק.

בכתבה שהופיעה בעיתון "כלכליסט" הועלתה הטענה כי בישראל לא קיימת חקיקה בנושא אפליה על בסיס משקל אך "אין ספק שקיימת" (צוריאל הררי, 2010).

למרות שטרם נאסרה בארץ אפליה תעסוקתית על בסיס משקל, מספר גורמים קמו כנגד מצב זה ביניהם פורום "שמנות ויפות" באתר תפוז. פורום זה אשר מנוהל על ידי עופר איתן, קורא לשינוי החוקים נגד אפליה בישראל כך שיכלול גם את האנשים בעלי המשקל העודף. בפורום זה ישנה בקשה לאיסור אפליה בחוק על רקע משקל גוף. כמו כן, פורום זה רוצה להגיע לשינוי חברתי שיתחיל בחוק שיווין בקבלה לעבודה ובמתן שירותים (רותם-מלמד, 2008). **בנספח מספר 3** מופיעה העצומה שקוראת לאיסור אפליית אנשים בשוק העבודה על בסיס משקל כפי שהועלתה בפורום זה.

דיון ומסקנות

החברה המודרנית בה אנו חיים יצרה עולם אשר מכונה "ביוטיסֶטֶן" ובו סטנדרטים מחמירים שיוצרים אפליה מתמשכת כלפי אנשים שלא עומדים בסטנדרטים אלה. אנשים שמנים נהפכים לאוכלוסיות מוחלשות ומעסיקים רבים מרשים לעצמם לנהוג ברשעות טהורה כלפם (צוריאל-הררי, 2010).

ישנן הטבות חברתיות ואף כלכליות לאנשים רזים. אדם שאינו עומד בסטנדרט הרזון והיופי סובל מיחס נוקשה ושילי מן החברה ואף מאפליה שבאה לידי ביטוי בתחומי החיים השונים.

במספר מחקרים נמצא כי למרות השכיחות הגדלה של השמנת יתר, הדעה הקדומה והיחס המפלה כלפי אנשים בעלי משקל יתר לא פחתה אלא גברה (Puhl & Heuer, 2009).

על פי ממצאי המחקר והחומר התיאורטי הרב עליו התבססתי בעבודתי, נמצא כי השערת המחקר הראשונה אכן אוששה. ניתן לראות כי יחס שלילי מפלה אכן קיים כלפי אנשים בעלי משקל יתר. יחס זה בא לידי ביטוי בצורות רבות ובתחומי חיים רבים כגון: בתעסוקה, בחינוך, בטיפולי בריאות ועוד.

בנוגע להשערת המחקר השנייה, נמצא כי השערה זו אוששה. על פי הממצאים הרבים נמצא כי אכן קיימת אפליה בשוק העבודה כלפי אנשים בעלי משקל יתר. ניתן לראות כי אפליה זו באה לידי ביטוי במהלך השלבים השונים של מעגל העבודה ומשפיעה על העסקתם, שכרם, קידומם ואף על פיטורם.

ראיה לכך ניתן למצוא במאמרם של Puhl & Heuer (2009) לפיהם, ישנן הוכחות רבות לכך שאנשים בעלי משקל יתר סובלים מדעה קדומה וכן אפליה תעסוקתית במקום עבודתם.

בנוגע להשערת המחקר השלישית, נמצאו נתונים אשר טוענים כי קיימים הבדלים מגדריים אולם יש צורך במחקרים נוספים שיבחנו לעומק את הבדלים אלו עקב השוני וחוסר התיאום בתוצאות המחקרים. באופן כללי, נמצא כי אכן קיימים הבדלים בין מגדריים בתחום זה אך טרם הובהר הנושא בצורה נרחבת.

בעבודתי עלו הנחות שונות בנוגע לתחומים נוספים בהם ייתכן וקיימת אפליה של אנשים בעלי משקל יתר (למשל ביחסים רומנטיים, בקרב חברי משפחה, חברים ועוד). כמו כן, עלתה השאלה האם אפליה תעסוקתית זו על בסיס משקל הינה מקושרת למשקל בלבד או שהינה מושפעת מגורמים נוספים אשר תורמים לה (כגון מגדר, אישיות האדם, מעמד חברתי ועוד).

ממחקר זה עולה המסקנה כי על פי הממצאים וההוכחות שעולות במאמרים הרבים, אכן קיימת אפליה בשוק העבודה על בסיס משקל אולם, יש צורך לחקור נושא זה בצורה מעמיקה יותר בישראל מכיוון שעד כה רוב המחקר התמקד באוכלוסייה בארה"ב שבה שכיחות התופעה והנגישות אליה היא רבה. כמו כן, לעניות דעתי יש צורך בשינוי חברתי וזה יביא להטבת מצבם החברתי, כלכלי ורגשי.

סיכום

החברה בה אנו חיים מדגישה ומחנכת אותנו לנהוג לפי תפיסות והגדרות יופי. כולנו מעוניינים לעמוד בהן מכיוון שמשפיעות על מיקומנו החברתי ועל מצבנו הנפשי. יופי הגוף מהווה בסיס מוצק להשגת כוח ועוצמה בחברה. סטייה מהנורמה החברתית המקובלת מלווה בסטריאוטיפים שונים ומביאה ללעג ודחייה בגילאים צעירים ולאפליה וריחוק בגילאים בוגרים יותר (תאומים, 2011).

כמו כן, בעשורים האחרונים גובר הלחץ החברתי על האנשים להיות רזים (Schwartz et al, 2003). במחקר זה עלו מספר השערות. הראשונה, כי קיים יחס נוקשה ומפלה בחברה כלפי אנשים בעלי משקל יתר. השנייה, כי יחס מפלה זה יתבטא באופן ניכר בשוק העבודה ולבסוף כי ישנם הבדלים מגדריים שבאים לידי ביטוי באופן האפליה התעסוקתית ובשכיחותה.

מטרת המחקר הנוכחי הינה לחקור השערות אלה, לבחון את שאלת המחקר- האם קיימת אפליה על בסיס משקל בשוק העבודה? ולבחון מהן השלכותיה של אפליה מסוג זה.

אנשים אשר סובלים מעודף משקל הינם מוקפים בסטיגמה חברתית משמעותית ובהשלכותיה למרות השכיחות הגדלה של התופעה בכל העולם. בנוסף, למרות המחקרים הרבים שנעשו בנושא והמודעות לכך בחברה, היחס המפלה, הסטיגמות השליליות והתפיסה החברתית השלילית כלפיהם ממשיכים להתרחש ולהתעצם (Puhl & Heuer, 2009).

עד כה לא נעשו מחקרים בנושא אפליה תעסוקתית על בסיס משקל כלל ובעיקר לא בארץ. אני מקווה כי מחקר זה יהווה ציון דרך למחקרים עתידיים שיעשו בישראל וישימו דגש על מצבם החברתי של אוכלוסיה זו.

במהלך עבודתי עלו מספר מגבלות. חוסר במאמרים ומחקרים אקדמאיים שעוסקים בנושא בישראל הקשו על מציאת חומר הרלוונטי. כמו כן, ייתכן ומעורבות של גורמים אחרים נוספים משפיעים על הוכחת התופעה. לכן, ראשית, יש צורך במחקר שיחקור את הנושא בישראל. שנית, יש לבחון האם אפליה זו מתחרשת בכל סוגי התעסוקות או שהינה מוגבלת למשרות מסוימות. שלישית, יש לבחון האם קיימת דרגת השמנה קריטית אשר מהווה את נקודת המפנה ביחס השלילי של החברה כלפם. לבסוף, ישנו צורך במחקר נוסף שיבחן האם קיים שוני מובהק בין המגדרים בנוגע לאפליה תעסוקתית בשוק העבודה.

לאחר החשיפה לנושא, אני חושבת כי אנשים אשר מחליטים לטפל בהשמנת היתר שלהם ולקחת את חייהם בידיהם, יכולים לעשות שינוי בו חוסר הסובלנות והאפליה החברתית לא יהוו גורם מכשיל עבורם. לדעתי, למצב זה של השמנת יתר יש מוצא (במקרים שלא כוללים בעיה בריאותית) אך הדבר תלוי בכוח רצונו של האדם ולהיותו שותף אקטיבי בחייו תוך שינוי הרגליו.

ביבליוגרפיה

בן-ישראל, ר. (1998). טעמים לאיסור אפליה. *שיוויון הזדמנויות ואיסור אפליה בעבודה*, א(5). (עמ' 193-195).
תל אביב: הוצאת האוניברסיטה הפתוחה.

יצחק-אוגנוב, ג. (2011). ישראלים שונאים שמנים. אוחר ב-6 לאפריל 2011. מ-
<http://www.news1.co.il/ArticlePrintVersion.aspx?docId=161295&subjectID=1>

כהן, צ. (2008, 7 באפריל). סמנקל 7 ימים בתוך: *ידיעות אחרונות*. 64-72.

משוניס, ג. ג. (1999). תרבות. *סוציולוגיה*. תל אביב: הוצאת האוניברסיטה הפתוחה, 58-66, 76-85.

משוניס, ג. ג. (1999). חיברות. *סוציולוגיה*. תל אביב: הוצאת האוניברסיטה הפתוחה, 120-145.

צוריאל-הררי, ק. (2010). מאבק מכוער. (גרסא אלקטרונית). *כלכליסט*, 1-7.

צין-קרסנטי, ר. (2006). אל תקרא לי שמן. אוחר ב-15 למאי 2011. מ-
<http://www.nrg.co.il/online/29/ART1/499/051.html>

רותם-מלמד, ל. (2008). די לאפליה: השמנים בישראל נאבקים נגד הסטיגמות. אוחר ב-6 לאפריל 2011. מ-
<http://www.ynet.co.il/articles/0,7340,L-3582533,00.html>

רזיאל, א. (2011). השמנת יתר ואפליה תעסוקתית. אוחר ב-4 ליוני 2011. מ-
http://www.hashmana.co.il/inner_page_3.asp?articleID=998

תאומים, ש. (2005). מראה, מראה שעל הקיר, מי היפה בכל העיר?: (גרסא אלקטרונית). *הד הגן: רבעון לחינוך בגיל הרך*, 1-7.

תירוש, י. (2008). להתיר את הקשירה הפנימית: כתיבה על הגוף השמן בתרבות של רזון. בתוך: בן נפתלי, מ
(עורכת). *תיאוריה וביקורת 32*. (עמ' 228-242). תל אביב: הוצאת מכון ון ליר.

Allport, G. W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Reading, MA: Addison- Wesley,(22),142-162.

American Obesity Association. (2003). "What is Obesity?" (11).

Andersen, R. E. (2003). Obesity, Etiology assessment treatment and prevention. *Human Kinetics Publishers* , 4-5.

Baum, C. L., & Ford, W. F. (2004). The wage effects of obesity: a longitudinal study. *Health Economics*, 13, 885-899.

Bellizzi, J. A., & Hasty, R. W. (1998). Territory assignment decisions and supervising unethical selling behavior: the effects of obesity and gender as moderated by job-related factors. *J Person Selling Sales Manage*, 18, 35-49.

Bordieri, J. E., Drehmer, D. E., & Taylor, D. W. (1997). Work-life for employees with disabilities: recommendations for promotion. *Rehab Counseling Buller*, 40, 91-181.

Brehm, S. S., Kassin, S. M., & Fein, S. (2005). *Social Psychology*. 6th ed., Boston: Houghton Mifflin,90-96.

Cawley, J. (2004). The impact of obesity on wages. *The Journal of Human Resources*, 39(2), 451-474.

Chernov, A. E. (2006). Weight discrimination: the effects of obesity on employment. *Hohonu Journal of Academic Writing*, 4(1), 1-8.

Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902.

Frisk, A. M. (1996). Obesity as a disability: an actual or perceived problem? *Army Lawyer*, 3-19.

Horner, K. A. (2005). growing problem: why the federal government needs to shoulder the burden in protecting workers from weight discrimination. *Cathol Univers Law Rev.* 54, 589-625.

Klassen, M. L., Jasper, C. R., & Harris, R. J. (1993). The role of physical appearance in managerial decisions. *J Bus Psychol*, 8, 98-181.

Kristen, E. (2002). Addressing the problem of weight discrimination in employment. *Calif Law Rev*, 90, 57-109.

Larkin, J. C., & Pines, H. A. (1979). No fat persons need apply: experimental studies of the overweight stereotype and hiring preference. *Sociology of Work and Occupations*, 6(3) , 312-327.

McEvoy, S.A. (1992). Fat chance: employment discrimination against the overweight. *Labor Law Journal*, 3-14.

Pagan, J. A., & Davila, A. (1997). Obesity, occupational attainment, and earnings. *Soc Sci Quart*, 78, 70-756.

Puhl, R. M., & Brownell, K. D. (2001). Bias, discrimination, and obesity. *Obesity Research*, 9(12), 788-805.

Puhl, R. M., & Brownell, K. D.(2003). Psychosocial origins of obesity stigma: toward changing a powerful and pervasive bias. *Obesity reviews*, 4, 213-227.

Puhl, R. M., & Brownell, K. D. (2006). Confronting and coping with weight stigma: an investigation of overweight and obese adults. *Obesity*, 14(10), 1802-1815.

Puhl, R. M., & Heuer, C. A. (2009). The stigma of obesity: a review and update. *Rudd Center for Food Policy & Obesity*. Connecticut: Yale University, New Haven , 17(5), 941–964.

Raza, S. M., & Carpenter, B. N. (1987). A model of hiring decisions in real employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 72, 596-603.

Richardson, S.A., Goodman, N., Hastorf, A. H., & Dornbusch, S. M.(1961). Cultural uniformity in reaction to physical disabilities. *Am Social Rev*,26, 241-247.

Roehling, M.V., Roehling, P. V., & Pichler, S. (2007). The relationship between body weight and perceived weight-related employment discrimination: the role of sex and race. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 300-318.

Rothblum, E. D., Brand, P. A., Miller, C. T., & Oetjen, H. A. (1990). The relationship between obesity, employment discrimination, and employment-related victimization. *J Vocational Beh*, 37,251-266.

Schwartz, M. B., Chambliss, H. O., Brownell, K. D., Blair, S. N., & Billington, C. (2003). Weight bias among health professionals specializing in obesity. *Obesity Research*, 11(9), 1033-1039.

Stearns, P. N. (1997). *Fat history: bodies and beauty in the modern west*. New York: New York University Press. 3-24.

Tunceli, K., Li, K., & Williams, L. K. (2006). Long-term effects of obesity on employment and work limitations among u. s. adults, 1986 to 1999. *Obesity, 14 (9)*, 1637-1645.

Wang, S.S., Brownell, K. D., & Wadden, T. A. (2004). The influence of the stigma of obesity on overweight individuals. *International Journal of Obesity, 28*, 1333-1337.

דרגות השמנת היתר ביחס ל BMI (קילוגרם/ גובה האדם²) של האדם.

National Obesity Education Initiative Classification Table (Andersen, 2003)

	Obesity Class	BMI (kg/m²)
Underweight		<18.5
Normal		18.5 - 24.9
Overweight		25.0 - 29.9
Obesity	I	30.0 - 34.9
	II	35.0 - 39.9
Extreme Obesity	III	≥ 40

Body Weight Distribution Among U.S. Adults(Andersen, 2003).

דוגמא לנתונים שעלו במחקר בנוגע לרמות השכר ולרמות המשקל בקרב מבוגרים אמריקאים

Income	Sample size	Healthy weight (BMI=18.5-24.9) %	Overweight %(BMI≥25)	Obese %(BMI≥30)
<\$10,000	2,638	40.8	55.1	27
\$10,000- \$19,999	4,347	39.5	57.8	25.9
\$20,000- \$34,999	3,695	41.1	56.1	22.4
\$35,000- \$49,000	2,109	44.9	53.2	20.4
\$50,000+	3,792	46.2	51.2	19

איסור הפליית שמנים בשוק העבודה ובעולם הצרכנות

מחקרים רבים מצביעים על כך שקיימת בקרב מעסיקים הפליה סמויה ולעיתים גלויה נגד אנשים שמנים, הן בתהליך הקבלה לעבודה והן בקידום בעבודה. במקומות שונים נחשפים למקרים של הפליה משפילה ואי קבלה לעבודה חדשה רק בשל מידת המכנסיים, אשר כלל אינה רלוונטית לתפקיד המוצע.

כמו כן, פעמים רבות אנשים שמנים נתקלים ביחס מפלה בעולם הצרכנות, בדגש על רכישת ביגוד וכניסה למקומות בילוי.

לנוכח הפליה מתמשכת זו, אנו, החתומים מטה, פונים אל חברי הכנסת בבקשה לסייע ולפעול למען הוספת הצירופים "**משקל גופם**" ו"**מראם החיצוני**" לסעיף 2 (א)-איסור הפליה- [בחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988](#) ולסעיף 3-איסור הפליה- [בחוק איסור הפליה במוצרים, בשירותים ובכניסה למקומות בידור ולמקומות ציבוריים, התשס"א-2000](#).

באופן זה, תיאסר בחוק הפליה על רקע משקל גוף, בדיוק כשם שנאסרת אפליה על רקע מין, גיל, גזע, דת ועוד.

נודה לכם על הסיוע בעניין זה.

בברכה,

החתומים מטה

אני בת 22, ילידת הארץ, גרה בעיירת פיתוח בגליל (כך שאין דרישה רבה מדי לעובדים)

אני בוגרת תיכון, דוברת ארבע שפות, לא גוייסתי לצבא בשל עודף משקל - למרות שנלחמתי שכן להתגייס ולבסוף נדחיתי.

אני בוגרת תנועת נוער שבמסגרתה עבדתי בהדרכה עם ילדים ונוער, הוכשרתי כמע"רית וכמו כן ניהלתי את משרדי התנועה המקומיים בעיר בה עבדתי.

לאחר מכן עבדתי למעלה מחצי שנה כנציגת שירות לקוחות טלפונית של חברת כבלים. התפטרתי בעקבות מוות של קרובת משפחה עברתי תקופה של כמעט שנתיים ללא עבודה מאז.

לאחר ההתאוששות מהמוות וממחלה של אמי ניסיתי להתקבל לעבודות שאינן טלפוניות כיוון שעבודה כטלפנית נוטה להיות מאוד טעונה ומתישה מבחינה נפשית - הסתובבתי במרכזי קניות, קראתי עיתונים, נרשמתי לאתרי אינטרנט למציאת עבודה ואפילו עברתי ברגל ימים שלמים בין חנויות ספרים, נעליים, כלי בית, סופרמרקטים, אפילו שתי חנויות מקומיות למידות גדולות. ברוב הפעמים עמדתי מול עובדים אחרים באותם מקומות שאישרו לי שהם צריכים עובדים נוספים וקבעו לי ראיונות עבודה עם המנהלים ובעלים.

למעט פעם אחת איש מהם לא אמר לי שאני לא מתאימה בגלל המשקל, אבל אלו דברים שמרגישים. בטלפון הם נשמעים כל כך מרוצים מהיכולות שלי ומקורות החיים, וכשאנחנו נפגשים הפנים שלהם נופלות, מין הפתעה מהולה באכזבה. הראיון נמשך לא יותר משתי דקות ואז אנחנו נפרדים ואני לא שומעת מהם יותר. בפעם היחידה בה אמרו לי מדוע לא שוכרים אותי - בעלת החנות (לבדים ווילונות) אמרה לי שהחנות שלה צפופה גם כך ואין בשבילי מקום.

שלא תביני לא נכון - אני מודעת לעצמי ולא ניגשת לראיון עבודה אלא אם אני בטוחה ביכולת שלי לעשות עבודה מושלמת, ולמשקל אין קשר. מן הסתם אני אפילו לא מפנטזת על לקבל עבודה כזבנית בחנות בגדים, מכון כושר או מלצרות, ברור לי שאני לא בנויה לעבודות מסויימות כי כן - לפעמים איך שאנחנו נראים כן משפיע על עבודה מסויימת. לא הייתי מרגישה בנוח אם גבר היה עושה לי שעווה במפשעה או אם אדם בעל אקנה חמור היה מוכר לי תכשיר לפצעונים. אז מן הסתם חנויות הבגדים הן מנת חלקם של האנשים הרזים (למעט אותן חנויות למידות גדולות) ומסעדה ולקוחותיה לא זקוקים לבחורה גדולה חמושה במגש להידחק בין הכיסאות. מה גם שמן הסתם אני לא בכושר גופני על מנת לעמוד במלצרות. אבל עבודה בחנות ספרים למשל לא אמורה לפסול אותי בגלל משקלי.

מקרה שקרה - חנות ספרים מקומית בת לאחד משני המונופולים שמספקים לנו ספרים בארץ הציגה מודעת דרושים. לאחר ששלחתי קורות חיים זומנתי לראיון ועוד מישהי זומנה גם כן לאותו הראיון. הובהר לנו שאחת מאתנו תקבל את העבודה. הרגשתי מאוד בטוחה בעצמי. ספרים הם העולם שלי, ואני באמת יודעת עליהם הכל. העברית הגבוהה שלי והידע שלי בשפות נוספות החדירו בי ביטחון.

"בדקתי" את התחרות. מותר לי, בסופו של יום זו או אני או היא. משיחה עם המתחרה לא הבנתי איך אותה בחורה בכלל זומנה לראיון. השפה שלה הייתה נוראית, כשאחד הלקוחות טעה בה וחשב אותה למוכרת היא לא ידעה איך לטפל בו ואיזה ספר הוא בכלל מבקש, ואני הרגשתי שהנה - סוף סוף אני מגיעה עם יתרון על פני אחרים. בדרי"כ המשקל שלי גורם לי רגשי נחיתות, אבל אלו ספרים - למי אכפת, ואני באמת טובה בזה.

לא שמעתי מהם לאחר הראיון והמשכתי הלאה. חזרתי לשם מעט לאחר מכן כלקוחה והופתעתי לראות את הבחורה שחלקה איתי ראיון עומדת בין המדפים וניגשת אליי להציע עזרה. האירוניה היא שניגשה אליה לקוחה ושאלה לספר מאוד מוכר (אני אפילו זוכרת -"זן ואמנות אחזקת האופנוע"). אשת הספר הפנתה אותה למדור ספרי הבישול, שם עמדו גם כמה ספרי "עשה זאת בעצמך".

אז, כאמור, לא אומרים לך שזה בגלל המשקל - אבל לפעמים את פשוט יודעת.

אבל, וזה אבל גדול - לא בכל מקום זה אותו הדבר. יש מקומות עבודה שלקחו אותי מאוד ברצינות, לא הפלו, העידו על שביעות רצון, ואפילו התקשרו להתנצל כשלא קיבלתי את העבודה כיוון שהיה מועמד אחר בעל נסיון רב משלי או כישורים טובים יותר, ושם באמת אי אפשר להאשים אף אחד.

וזוכרת את חנויות הבגדים אליהן אני אפילו לא מעזה לפנות בבקשת עבודה? לא מזמן נסעתי לבקר חבר קרוב הגר בחיפה. יצאנו לבלות בקניון גדול והוא ביקש ממני להתלוות אליו לחנות מותג הלבשה מאוד מצליח כדי לקנות לעצמו כמה בגדים חדשים. מדדנו והצעתי לו בגדים שונים, ועל הדרך עזרתי לאיש מסכן שעמד אבוד מול הקולבים וחיפש משהו לאירוע. כשסיימנו ועמדנו בקופה לשלם, מנהל המשמרת בחנות שצפה בנו כל הזמן החמיא לי על היכולות שלי, החוש האפנתי שלי, וכמעט התחנן בפניי לבוא לעבוד אצלו. לצערי חיפה די רחוקה ממקום מגורי, כך שנאלצתי לסרב.

אז יש ויש, הכל תלוי בבני האדם. אין דבר כזה ראיון עבודה אובייקטיבי - לכל אדם, גם אם מאחוריו עומדת חברת ענק, יש הדעות האישיות שלו, ובפועל הוא נוקט בצעדים מסויימים על פי שיקול דעתו האישית. אם הוא מחזיק בדעות קדומות בנוגע לאנשים הגדולים, רוב הסיכויים שאפילו לא יראה בהם מועמדים ראויים.

אני לא נוטה להתנכר לאנשים בגלל דחייה, זה עניינא דיומא מבחינתי, ולא מגישת רחמים עצמיים: פשוט באמת, לא ביג דיל. בסופו של דבר הפסד שלהם, אני יודעת מה אני יכולה להציע וחבל לי שהם שופטים מהר מדי. קצת כאילו השומן נכנס להם לאוזניים. הם מהנהנים ועונים "אהא", אבל לא שומעים דבר.

מסר למעסיקים:

אל תשפטו את המועמדים שלכם כל כך מהר. יש הבדל בין הדעות הקדומות שלכם והמחשבות שלכם לבין מה שבפועל. אולי אדם שמן נראה לכם חסר יכולת או נכה באופן כלשהו, כאילו פיזית הוא לא מסוגל לדברים שאדם רזה יכול. אבל אני מרשה לעצמי לדבר בהכללה כשאני אומרת שהמודעות העצמית שלנו גבוהה במיוחד - לא נפנה לדרוש עבודה אלא אם כן אנחנו בטוחים שאנחנו מסוגלים לעשות אותה.

אל תתייגו אותנו כבעלי סיכויים לחטוף לכם שבץ על שולחן הכתיבה במשרד, אל תחשבו שאנחנו לא יכולים לטפס על סולם כדי להגיע למקומות גבוהים בעת הצורך, אל תחשבו שאנחנו איטיים והספק העבודה שלנו יהיה איטי בהתאם. נסו לראות אותנו כאחד האדם, ולבודד את הכישורים שלנו מהמראה.

עכשיו, קצת באופן אישי - לו היה שוכר אותי מעסיק כלשהו, היה מגלה שאני לא מתפקדת בעבודה ב-100 אחוז, אלא ב-150 אחוזים ואפילו יותר. כאישה שמנה אני מרגישה לפעמים שיש לי יותר דברים להוכיח, ואני יוצאת מגדרי כדי להיות טובה יותר. חוסר הביטחון העצמי האישי שלי הוא דווקא זה שמניע אותי להתקדם.

וקצת מה שעבר עליי מאז :

התחלתי לעבוד בניקיון תקופה. שם אף אחד לא שפט אותי וזו עבודה שהיה קל מאוד למצוא ולעשות, לפחות מבחינתי. אבל, וזה אבל גדול, עבודה בניקיון הייתה נקודת שפל נמוכה יותר אפילו מן הימים שלא עבדתי בכלל. ולא כי ניקיון הוא לא לכבודי – עבודה היא עבודה ואני לא פוחדת ללכלך את הידיים שלי כל עוד הכסף שלי נקי והוגן. זו הייתה נקודת שפל כי בחרתי בעבודה הזו למרות שידעתי שאני מסוגלת להרבה יותר. עבדתי בזה כי היה לי מאוד קל לא להתמודד עם עצמי ועם הרגשות שלי, עם השאיפות שלי, ולשבץ את עצמי מלכתחילה בעבודה שאינה הישגית במיוחד. במקום להיות כמו שאר האנשים בגילי – שעזבו את הבית ועברו לערים גדולות, שהתחילו ללמוד ולחשוב על קריירה, אני בחרתי, ביצר ההרס העצמי שלי, להישאר כמה שיותר למטה.

אחרי העבודות בניקיון התחלתי לעבוד בסיעוד. הייתה לי בדיוק מטופלת אחת, קשישה מקסימה שהייתה מרותקת למיטה. נפשית ופיזית – העבודה הייתה מאוד קשה, אבל כל כך מתגמלת... זו הייתה הפעם השנייה בחיי שהרגשתי שאני עושה משהו משמעותי (הראשונה הייתה תנועת הנוער). אז נכון, מחליפים חיתולים כמה פעמים ביום וגם מקלחים, אבל העבודה הזו, המטופלת היחידה הזו, גרמה לי להעריך את החיים שלי, להפסיק לרחם על עצמי ולתקוע לעצמי מקלות בגלגלים. עברתי איזשהו תהליך, למדתי שיעור אישי, ואז היא נפטרה.

החלטתי לעזוב את סוכנות הסיעוד כי לא הרגשתי שאני מסוגלת להתמודד עם מוות שוב.

עברתי, שוב, כמה חודשים של חוסר בתעסוקה, חלקם ביוזמתי שלי. שלחתי קורות חיים לכמה וכמה מקומות, חלקם חזרו אליי וניגשתי לראיונות.

מקום עבודה אחד קיבל אותי ולאחר מכן ביטל את ההעסקה שלי כיוון שהחליט לשכור את שירותיה של מישהי שכבר עבדה שם, עזבה לחו"ל ואז חזרה.

ולא מזמן התחלתי עבודה חדשה. התראיינתי למקום כלשהו יחסית מזמן ולא התקבלתי כיוון שאין לי רקע בסוג עבודה כזה, אבל לא מזמן טלפנו אליי משם והציעו לי עבודה. אז כיום אני עובדת. העבודה טלפונית בעיקר ואולי בגלל זה המשקל שלי לא משמעותי בכלל. יש בזה משהו משחרר...

(נכתב על ידי בחורה צעירה בת 22 שפנית אליה בפורום "שמנות ויפות" באתר תפוז על מנת שתספר לי את סיפורה האישי. לבקשתה שמה וכינויה בפורום לא הוצגו בעבודה).



המכללה האקדמית תל אביב-יפו

בית הספר למדעי ההתנהגות

תשע"א

האם קיימת אפליה על בסיס משקל בשוק העבודה

עבודת סמינר בסוציולוגיה

מרצה: ד"ר תמר לרנטל

מגישה: עפרי ברפל

תאריך הגשה: 10.10.11



המכללה האקדמית תל אביב-יפו

בית הספר למדעי ההתנהגות

נספחים