

职场女性更年期问题:全球共识 详细推荐



更年期是一个国际性的平等和多元化问题

针对雇主和组织

- 将更年期的健康和福祉列为组织的优先事项,并确保采用一致的方法积极应对。
- 确立并推广明确的企划案,以确保女性在患有影响工作的更年期症状时不受嘲笑或歧视,确保留住员工。
- 对欺凌、骚扰、伤害或贬低伴更年期症状女性的行为采取零容忍政策。
- 对工作模式(如夜班、轮班模式)如何影响症状进行评估,并尽可能实现灵活的工作安排,包括居家办公。
- 确保为经理和主管提供关于如何在工作中进行敏感对话的培训。
- 制定确认更年期潜在影响并提供保密建议渠道和咨询服务的就业框架。
- 确保将支持更年期的健康和福祉政策纳入所有新员工和现有员工的入职、培训和发展计划。
- 在疾病和出勤管理政策中明确涵盖更年期问题,并确保女性在可能的情况下能够获得工作场所的医疗保健服务。



针对经理/主管和工作场所实践层面

- 营造在更年期方面的一个开放、包容并提供支持的文化。
- 对于一些困难问题,如有可能,人力资源职能部门应与职业健康专业人员合作。
- 允许将更年期症状说出来,但不要假设每位女性都会想谈论该主题。
- 允许灵活实施着装规范,穿着由热舒适面料制成的制服。
- 审查工作场所的温度和通风管理(例如提供台扇),并提供冷饮用水。
- 确保提供干净的私人更衣和洗涤设施以及厕所。
- 对于客户服务或面向公众的职位,设置好休息时间,以管理严重潮热等症状。



针对医疗保健专业人员 (HCP)



- 医疗保健专业人员应认识到, 更年期症状会对健康、工作生活质量、工作能力和继续工作的意愿产生不利影响, 从而导致工作时间减少、就业不足或失业, 并影响晚年的经济保障。
- 医疗保健专业人员应根据国家和国际指南, 就更年期症状的医疗和生活方式管理提供循证建议。
- 如有可能, 应积极鼓励患有癌症或癌症以外伴更年期症状的女性寻求专家建议, 因为其治疗方式取决于肿瘤类型。
- 职业健康专业人员应就如何管理更年期和工作提供建议, 并应鼓励有痛苦症状的女性咨询其日常医疗服务提供者, 以商讨个人治疗方案。
- 应鼓励过早更年期的女性寻求专业服务, 以便能够解决与生育和骨质疏松症有关的特殊需求和治疗选择。

针对有更年期症状的女性/员工



- 如果经历影响工作能力的更年期相关问题, 要告诉直属经理、主管或指定人员。
- 如果员工认为自己的工作场所需求未得到认可或支持, 可向员工支持或倡导机构(如工会或专业协会)寻求帮助和建议。
- 根据具体条件, 使用职业健康服务或其他医疗保健/咨询提供者服务。
- 了解保护工作中更年期女性的全州或全国平等职业健康和安全生产立法和法规。
- 向其日常医疗保健提供者咨询有关症状, 以讨论治疗方案和自助策略。
- 获取有关更年期护理信息的循证指南。
- 参与健康和福祉政策的制定, 以确保涵盖盖工作场所更年期问题。
- 参加包括更年期健康和福祉政策在内的入职、培训和发展计划。
- 参与正式和非正式为存在更年期症状的女性提供支持的小组。