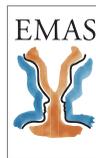


# MENOPAUSA SUL POSTO DI LAVORO: CONSENSO GLOBALE RACCOMANDAZIONI DETTAGLIATE

EUROPEAN  
MENOPAUSE  
AND  
ANDROPAUSE  
SOCIETY



LA MENOPAUSA È UNA QUESTIONE INTERNAZIONALE DI UGUAGLIANZA E DIVERSITÀ

## PER DATORI DI LAVORO E ORGANIZZAZIONI



- Rendere la salute e il benessere durante la menopausa una priorità per l'organizzazione, garantendo un approccio coerente e positivo.
- Definire e promuovere una chiara argomentazione aziendale per garantire che le donne colpite dai sintomi della menopausa che si ripercuotono sul lavoro non siano discriminate o emarginate e che il personale possa essere mantenuto.
- Adottare una politica di tolleranza zero nei confronti del bullismo, delle molestie, della vittimizzazione o dello sminuimento delle donne con sintomi della menopausa.
- Valutare il modo in cui i modelli di lavoro (ad esempio, il lavoro notturno, i turni) possono influire sui sintomi e consentire modalità di lavoro di lavoro flessibile, anche a casa, ove possibile.
- Garantire la formazione di dirigenti e supervisori sulle modalità di svolgimento di colloqui delicati sul posto di lavoro.
- Sviluppare un quadro occupazionale che riconosca il potenziale impatto della menopausa e fornisca fonti riservate di consulenza e servizi di counselling.
- Garantire che le politiche in materia di salute e benessere a sostegno della menopausa siano incorporate nei programmi di inserimento, formazione e sviluppo di tutto il personale nuovo ed esistente.
- Includere una copertura esplicita della menopausa nelle politiche di gestione delle malattie e delle presenze e garantire che le donne possano accedere all'assistenza sanitaria sul posto di lavoro, ove possibile.

## PER MANAGER/SUPERVISORI E GESTIONE DELLE PROCEDURE SUL LUOGO DI LAVORO



- Creare una cultura aperta, inclusiva e solidale nei confronti della menopausa.
- Per affrontare i problemi più difficili, le funzioni delle risorse umane dovrebbero collaborare con i professionisti della medicina del lavoro, se disponibili.
- Consentire la divulgazione dei sintomi della menopausa, senza però dare per scontato che tutte le donne vogliono parlarne.
- Consentire una certa flessibilità riguardo al dress code e alle uniformi, scegliendo tessuti termicamente confortevoli.
- Verificare il monitoraggio della temperatura e della ventilazione del luogo di lavoro (ad esempio, fornendo ventilatori da scrivania) e garantire l'accesso ad acqua potabile fredda.
- Garantire l'accesso a spogliatoi e servizi igienici puliti e privati.
- Per i ruoli a contatto con i clienti o con il pubblico, concedere delle pause per poter gestire i sintomi, come le forti vampate di calore.

## PER GLI OPERATORI SANITARI (HCP)



- Gli operatori sanitari devono considerare che i sintomi della menopausa possono influire negativamente sul benessere, sulla qualità della vita lavorativa, sulla capacità di lavorare e sul desiderio di proseguire l'attività lavorativa, con conseguente riduzione dell'orario di lavoro, sottoccupazione o disoccupazione e impatto sulla sicurezza finanziaria in età avanzata.
- Gli operatori sanitari devono fornire indicazioni basate sull'evidenza in merito alla gestione medica e dello stile di vita dei sintomi della menopausa, utilizzando linee guida nazionali e internazionali.
- Le donne colpite da neoplasia progredita e in corso che avvertono i sintomi della menopausa dovrebbero essere incoraggiate in modo proattivo a rivolgersi a uno specialista, se disponibile, in quanto il trattamento dipende dal tipo di tumore.
- Gli operatori di medicina del lavoro devono fornire indicazioni su come gestire la menopausa e il lavoro e incoraggiare le donne che accusano sintomi fastidiosi a rivolgersi al proprio medico di fiducia per valutare opzioni di trattamento personalizzate.
- Le donne in menopausa precoce dovrebbero essere incoraggiate a rivolgersi a servizi specialistici, in modo da poter affrontare esigenze specifiche, come quelle relative alla fertilità e all'osteoporosi, e opzioni di trattamento.

## PER DONNE/DIPENDENTI AFFETTE DA SINTOMI DELLA MENOPAUSA



- Parlare con i propri responsabili, supervisori o persone preposte se si riscontrano problemi legati alla menopausa che influiscono sulla capacità di lavorare.
- Chiedere aiuto e consulenza a organismi di assistenza o tutela dei dipendenti (come i sindacati o le associazioni professionali) se si ritiene che le proprie esigenze sul posto di lavoro non vengano riconosciute o sostenute.
- Utilizzare servizi di medicina del lavoro o altri servizi di assistenza sanitaria/consulenza, a seconda della disponibilità.
- Essere consapevoli dell'esistenza di una normativa sulla salute e la sicurezza sul lavoro a livello statale o nazionale che protegge le donne in menopausa sul posto di lavoro.