

Sparking a
new chapter of
brilliance and
resilience.

MENOPOWER

ΜenoPower Δραστηριότητα 2.2: Ανάπτυξη του εκπαιδευτικού πακέτου

Εταίροι: MITRA, SIF, RESET

Ημερομηνία: Απρίλιος 2025



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



MITRA
CYPRUS MENOPAUSE CENTRE



© 2025. This work is openly licensed via [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Περιεχόμενα

Εκπαιδευτικό πακέτο: Εισαγωγή	4
Ενότητα 1: Ιατρικές και υγειονομικές πτυχές	7
Γρήγορη εισαγωγή.....	7
Επισκόπηση ενότητας	8
Εισαγωγή και πλαίσιο	9
Σχετικά στατιστικά στοιχεία και έρευνες	10
Βασικές έννοιες και θεωρητικά πλαίσια	11
Εκπαιδευτικό περιεχόμενο και οδηγός παράδοσης	21
Πίνακας μελετών περίπτωσης (σύνοψη)	26
Πρακτικά μέτρα και βέλτιστες πρακτικές	27
Δραστηριότητες αξιολόγησης και αναστοχασμού	31
Ενότητα 2: Εμμηνόπαυση και χώρος εργασίας	35
Γρήγορη εισαγωγή.....	35
Επισκόπηση ενότητας	36
Εισαγωγή και πλαίσιο	37
Σχετικά στατιστικά στοιχεία και έρευνες	44
Βασικές έννοιες και θεωρητικά πλαίσια	45
Εκπαιδευτικό περιεχόμενο και οδηγός παράδοσης	54
Πίνακας μελετών περίπτωσης (σύνοψη)	61
Πρακτικά μέτρα και βέλτιστες πρακτικές	61
Δραστηριότητες αξιολόγησης και αναστοχασμού	64
Ενότητα 3: Δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος	67
Γρήγορη εισαγωγή.....	67
Επισκόπηση ενότητας	68
Εισαγωγή και πλαίσιο	69
Βασικές έννοιες και θεωρητικά πλαίσια	71
Εκπαιδευτικό περιεχόμενο και οδηγός παράδοσης	81
Πίνακας μελετών περίπτωσης (σύνοψη)	86
Πρακτικά μέτρα και βέλτιστες πρακτικές	86
Δραστηριότητες αξιολόγησης και αναστοχασμού	91
Ενότητα 4: Στρατηγικές για εργοδότες.....	95
Γρήγορη εισαγωγή.....	95
Επισκόπηση ενότητας	96

Εισαγωγή και πλαίσιο	97
Σχετικά στατιστικά στοιχεία και έρευνες	98
Βασικές έννοιες και θεωρητικά πλαίσια	99
Πίνακας μελετών περίπτωσης (σύνοψη)	113
Πρακτικά μέτρα και βέλτιστες πρακτικές	113
Δραστηριότητες αξιολόγησης και αναστοχασμού	115
Εκπαιδευτικό πακέτο: Συμπέρασμα	119
Από την ευαισθητοποίηση στη δράση	119
Πηγές και περαιτέρω βιβλιογραφία.....	120
Αναφορές.....	120
Νομοθεσίες	131
Γλωσσάριο	132
Βασικοί όροι ιατρικής και υγείας.....	132
Όροι για τα εργασιακά περιβάλλοντα, τις πολιτικές και τους οργανισμούς	133
Θεωρητικά πλαίσια και μοντέλα.....	134
Εξειδικευμένες έννοιες για τα εργασιακά περιβάλλοντα.....	135
Εργαλεία εκπαιδευτικού πακέτου.....	135
Νομικά και στατιστικά ακρωνύμια	136
Άλλες βασικές έννοιες.....	136
Παράρτημα Α: Μελέτες περίπτωσης (Πλήρης λίστα και λεπτομέρειες)	137
Μελέτη περίπτωσης 1: Ίδρυμα NHS Βορειοανατολικού Λονδίνου.....	137
Μελέτη περίπτωσης 2: Πανεπιστήμιο του Leicester	141
Μελέτη περίπτωσης 3: ADM (Archer Daniels Midland).....	146
Μελέτη περίπτωσης 4: Δημοτικό Συμβούλιο Brighton & Hove.....	150
Μελέτη περίπτωσης 5: Severn Trent Water.....	155
Μελέτη περίπτωσης 6: Πανεπιστήμιο του Lund.....	159
Μελέτη περίπτωσης 7: IKEA Σουηδία AB	165
Μελέτη περίπτωσης 8: Santander UK	170
Μελέτη περίπτωσης 9: Αστυνομία West Midlands.....	173
Μελέτη περίπτωσης 10: Lee Hecht Harrison LLC	175
Μελέτη περίπτωσης 11: Practice Plus Group	180
Μελέτη περίπτωσης 12: Bayer AG	184
Μελέτη περίπτωσης 13: Aster Group UK.....	189
Μελέτη περίπτωσης 14: Vodafone Group PLC.....	194

Μελέτη περίπτωσης 15: Microsoft Corporation.....	200
Μελέτη περίπτωσης 16: Συνεργασία της NVIDIA με τις εταιρείες Peppy Health και Crossover Health	203
Μελέτη περίπτωσης 17: Organon	206
Μελέτη περίπτωσης 18: Diageo plc	210
Μελέτη περίπτωσης 19: Royal College of Midwives (RCM)	214
Μελέτη περίπτωσης 20: Standard Chartered Bank	217
Μελέτη περίπτωσης 21: Υπόθεση στο Εργατικό Δικαστήριο – Διάκριση και παρενόχληση λόγω εμμηνόπαυσης.....	220
Μελέτη περίπτωσης 22: Δήμος Partille.....	224
Μελέτη περίπτωσης 23: Royal Mail Group	229
Μελέτη περίπτωσης 24: Tesco plc	235
Μελέτη περίπτωσης 25: Modibodi PTY LTD.....	243
Μελέτη περίπτωσης 26: Future Superannuation Group Pty Ltd	248
Μελέτη περίπτωσης 27: Lululemon Athletica Inc.	254
Μελέτη περίπτωσης 28: Διακρίσεις λόγω αναπηρίας που σχετίζεται με την εμμηνόπαυση – Mandy Davies κατά Δικαστηρίου της Σκωτίας	259
Μελέτη περίπτωσης 29: PricewaterhouseCoopers LLP (Canada)	265
Μελέτη περίπτωσης 30: Πρόγραμμα υποστήριξης και συμπερίληψης της Unilever για την εμμηνόπαυση.....	272
Παράρτημα Β: Απαντήσεις των ερωτήσεων του κουίζ	278
Ενότητα 1: Ιατρικές και υγειονομικές πτυχές.....	278
Ενότητα 2: Εμμηνόπαυση και χώρος εργασίας	280
Ενότητα 3: Δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος	282
Ενότητα 4: Στρατηγικές για εργοδότες	285
Παράρτημα Γ: Μελέτες περίπτωσης τοπικών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων.....	287
Παράρτημα Δ: Πίνακες Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου	289
Παράρτημα Ε: Φόρμα ανατροφοδότησης/αξιολόγησης.....	293

Εκπαιδευτικό πακέτο: Εισαγωγή

Η εμμηνόπαυση δεν αποτελεί περιθωριακό ζήτημα υγείας· είναι μια παγκόσμια πραγματικότητα που αφορά το ήμισυ του εργατικού δυναμικού, με αλυσιδωτές συνέπειες στην υγεία, την επαγγελματική σταδιοδρομία και την οργανωσιακή ανθεκτικότητα (EMAS, 2023· Eurostat, 2022). Παρ' όλα αυτά, οι περισσότεροι χώροι εργασίας λειτουργούν σαν να μην υφίσταται. Στη σημερινή αγορά, όμως, οι γυναίκες άνω των 45 ετών αποτελούν μία από τις ταχύτερα αναπτυσσόμενες ομάδες. Η παράβλεψη αυτή έχει υψηλό κόστος: απώλεια παραγωγικότητας, διαρροή πολύτιμου ταλέντου που θα μπορούσε να διατηρηθεί και αχρείαστη ανθρώπινη καταπόνηση. Πρόσφατες έρευνες και κυβερνητικές εκθέσεις αναδεικνύουν τις σοβαρές επιπτώσεις της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας και την οικονομία (Griffiths et al., 2013· Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, 2023· NHS Confederation, 2024).

Το εκπαιδευτικό πακέτο MenoPower δημιουργήθηκε για να αλλάξει αυτή την πραγματικότητα. Αποτελείται από τέσσερις επιστημονικά τεκμηριωμένες ενότητες και προσφέρει έναν ολοκληρωμένο οδηγό: από την κατανόηση των βιολογικών και ψυχολογικών διαστάσεων της εμμηνόπαυσης έως την εφαρμογή δομικών, πολιτισμικών και στρατηγικών λύσεων στον χώρο εργασίας. Το πακέτο ακολουθεί μια στοχευμένη και βασισμένη σε επιστημονικά στοιχεία προσέγγιση:

Ενότητα 1: Ιατρικές και υγειονομικές πτυχές

Βασισμένη στο Βιοψυχοκοινωνικό Μοντέλο (Engel, 1977) και στο Μοντέλο Πεποιθήσεων για την Υγεία (Rosenstock, 1974), η ενότητα αυτή εξετάζει την εμμηνόπαυση ως βιωμένη εμπειρία, τις ορμονικές μεταβολές, τις ψυχολογικές αλλαγές και τις στρατηγικές αντιμετώπισης των συμπτωμάτων. Αποτελεί το θεμέλιο για την κατανόηση του ατομικού σώματος και του νου, θέτοντάς τα στο επίκεντρο της εμμηνόπαυσης.

Ενότητα 2: Εμμηνόπαυση και χώρος εργασίας

Βασιζόμενο στη Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (Tajfel & Turner, 1979) και στο Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων (Demerouti et al., 2001), η ενότητα αυτή

εστιάζει στα θεσμικά συστήματα, δείχνοντας πώς οι κουλτούρες, οι ρόλοι και οι πόροι στον χώρο εργασίας διαμορφώνουν τις εμπειρίες της εμμηνόπαυσης και γιατί το 40% των εργαζομένων που επηρεάζονται αναφέρουν εβδομαδιαίες διαταραχές (O'Neill et al., 2023).

Ενότητα 3: Δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος

Εστιάζοντας στον μετασχηματισμό της κουλτούρας, η ενότητα αυτή αναδεικνύει καλές πρακτικές, όπως ο ευέλικτος προγραμματισμός, τα μέτρα για τη σωματική άνεση των εργαζομένων και οι συμπεριληπτικοί κανόνες που ενισχύουν το αίσθημα του ανήκειν και συμβάλλουν στη διατήρηση του προσωπικού (Verdonk et al., 2021· Griffiths et al., 2013).

Ενότητα 4: Στρατηγικές για εργοδότες

Σχεδιασμένο για υπεύθυνους λήψης αποφάσεων, αυτή η ενότητα μετατρέπει την ευαισθητοποίηση σε στρατηγική δράση. Παρουσιάζει νομικά πλαίσια όπως η Οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (Οδηγία ΕΕ 2019/1158) και αναδυόμενα διεθνή πρότυπα όπως το ISO 45003 (ISO, 2021), προσφέροντας εργαλεία για την ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης στις πολιτικές, τη συμμόρφωση και τον στρατηγικό σχεδιασμό του ανθρώπινου δυναμικού.

Μέσα από μελέτες περίπτωσης – από νοσοκομεία του Βρετανικού Εθνικού Συστήματος Υγείας έως εταιρείες Fortune 500 – οι συμμετέχοντες/ουσες θα ανακαλύψουν τι λειτουργεί και πώς μπορούν να το προσαρμόσουν. Σχεδιασμένο για υπαλλήλους και εργοδότες (με την Ενότητα 4 να απευθύνεται ειδικά σε υπεύθυνους λήψης αποφάσεων), το πρόγραμμα καλλιεργεί αμοιβαία ενσυναίσθηση και υπευθυνότητα.

Γιατί τώρα;

- Έως το 2025, περισσότερες από 1 δισεκατομμύριο γυναίκες παγκοσμίως θα βρίσκονται στο στάδιο της μετεμμηνόπαυσης, γεγονός που σηματοδοτεί μια σημαντική δημογραφική μεταβολή (FP Analytics, 2025· Meno Martha, 2025· UN DESA, 2024).
- Στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα προβλήματα που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση κοστίζουν δισεκατομμύρια στους εργοδότες, λόγω απώλειας παραγωγικότητας, αποχωρήσεων εργαζομένων και αυξημένης απουσίας από

την εργασία (Griffiths et al., 2013· Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, 2023· NHS Confederation, 2024).

- Το 83% των γυναικών δηλώνει ότι οι χώροι εργασίας δεν παρέχουν επαρκή υποστήριξη (British Menopause Society, 2024).

Το MenoPower δεν αφορά μόνο την εκπαίδευση, αλλά και τη δικαιοσύνη. Διασφαλίζει ότι καμία εργαζόμενη δεν θα χρειαστεί να επιλέξει ανάμεσα στην υγεία και την καριέρα της. Με την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης, οργανισμοί και άτομα δεν θα περιοριστούν στην κατανόηση της εμμηνόπαυσης, αλλά θα είναι έτοιμοι να τη διαχειριστούν με αυτοπεποίθηση και ακεραιότητα.

Μαζί, μπορούμε να δημιουργήσουμε χώρους εργασίας όπου η εμμηνόπαυση γίνεται κατανοητή, λαμβάνεται υπόψη και δεν αποτελεί πλέον εμπόδιο για την επιτυχία.

Ενότητα 1: Ιατρικές και υγειονομικές πτυχές

Γρήγορη εισαγωγή

Η παρούσα ενότητα δεν αποσκοπεί στην παροχή προσωπικών ιατρικών συμβουλών, αλλά στο να σας δώσει την αυτοπεποίθηση να αναγνωρίζετε τα συμπτώματα, να κατανοείτε το εύρος των διαθέσιμων θεραπειών και επιλογών υποστήριξης, και να γνωρίζετε πού να αναζητήσετε αξιόπιστες πληροφορίες.

Ποιος πρέπει να χρησιμοποιήσει αυτή την ενότητα;

- Εργαζόμενες που θέλουν να κατανοήσουν τα συμπτώματα, τις επιπτώσεις στην υγεία και τις συνέπειες στον χώρο εργασίας.
- Στελέχη ανθρώπινου δυναμικού, προϊστάμενοι ή υπεύθυνοι ευεξίας που αναζητούν μια αξιόπιστη βάση γνώσεων.

Πού βρίσκομαι;

Ξεκινήστε εδώ για να τοποθετήσετε τον εαυτό σας – ή κάποιον που υποστηρίζετε – μέσα στο ταξίδι της εμμηνόπαυσης, να κατανοήσετε τι πρέπει να προσέχετε και γιατί αυτό το θέμα έχει σημασία (με μια γρήγορη ματιά).

- [Ορισμοί για την εμμηνόπαυση \(στάδια, συμπτώματα\)](#): Συνοπτικές εξηγήσεις και ορολογία & [Infographic με τα θετικά της εμμηνόπαυσης](#).
- [Τι πρέπει να προσέξω](#): Η εμμηνόπαυση και τα σχετικά συμπτώματα μπορεί να διαφέρουν από άτομο σε άτομο. Εξοικειωθείτε με αυτά για να αναγνωρίζετε τα σημάδια στον εαυτό σας, στις συναδέλφους ή στα αγαπημένα σας πρόσωπα.
- [Γιατί είναι σημαντικό](#): Γιατί ο τρόπος με τον οποίο βιώνουμε και διαχειριζόμαστε την εμμηνόπαυση δεν έχει να κάνει μόνο με τη βιολογία. Ο χώρος εργασίας, οι σχέσεις και οι πολιτισμικές αντιλήψεις διαμορφώνουν την ευεξία όλων των μελών της κοινότητας.
- [Η σχέση μεταξύ υγείας και εργασιακής ικανότητας](#): Το Μοντέλο Πεποιθήσεων για την Υγεία δείχνει πώς οι αντιλήψεις σχετικά με τα συμπτώματα, τους διαθέσιμους πόρους και την κοινωνική υποστήριξη επηρεάζουν την απόφαση των ατόμων να ζητήσουν βοήθεια, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει την ευεξία, την παραγωγικότητα και την παραμονή στην εργασία.
- [Οι πυλώνες της ευεξίας](#): Χρησιμοποιήστε το ως καθημερινό εργαλείο ελέγχου για την ευεξία σας (και μην ανησυχείτε, δεν χρειάζεται να βρίσκεστε σε εμμηνόπαυση για να επωφεληθείτε). Κάθε πυλώνας ενισχύει τη συνολική υγεία, ενώ μικρά βήματα σε οποιονδήποτε τομέα μπορούν να κάνουν μεγάλη

διαφορά.

Χρησιμοποιήστε το με:

- [Φύλλο εργασίας χαρτογράφησης συμπτωμάτων \(σύνδεσμος λήψης\)](#)
- Τον χάρτη της εμμηνόπαυσης: [Ερωτήσεις για τον πάροχο υγειονομικής σας περίθαλψης](#)
- Τους πυλώνες ευεξίας του οργανισμού MITRA: [Το εργαλείο «Τροχός της Ζωής»](#)
- [Ψηφιακό φύλλο εργασίας «Μύθος ή Πραγματικότητα»](#)

Επισκόπηση ενότητας

Λέξεις-κλειδιά

Εμμηνόπαυση, περιεμμηνόπαυση, συμπτώματα εμμηνόπαυσης, ορμονικές αλλαγές, πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη, υγεία στον χώρο εργασίας, υγεία του μυοσκελετικού συστήματος, γραμματισμός σε θέματα υγείας, καρδιαγγειακός κίνδυνος.

Κοινό-στόχος

Άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι, επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, προϊστάμενοι, υπεύθυνοι υγείας και ασφάλειας, προσωπικό πρώτων βοηθειών.

Μαθησιακοί στόχοι

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα:

1. Κατανοήσουν τις βιολογικές, ορμονικές και ιατρικές πτυχές της εμμηνόπαυσης και της περιεμμηνόπαυσης.
2. Προσδιορίσουν τα συνήθη συμπτώματα και τους κινδύνους που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση σε όλους τους τομείς της σωματικής και ψυχικής υγείας.
3. Εξοικειωθούν με τις επιστημονικά τεκμηριωμένες ιατρικές και μη ιατρικές επιλογές θεραπείας, συμπεριλαμβανομένων των παρεμβάσεων στον τρόπο ζωής.
4. Αναγνωρίσουν τη σημασία του τρόπου ζωής και της εξατομικευμένης φροντίδας για την αποτελεσματική διαχείριση της εμμηνόπαυσης.

Εισαγωγή και πλαίσιο

Στόχος ενότητας

Να εξηγήσει γιατί η εμμηνόπαυση είναι σημαντική στον χώρο εργασίας και να παρέχει μια γενική εικόνα των βασικών υγειονομικών παραμέτρων.

Σύντομη εισαγωγή

Η εμμηνόπαυση είναι μια φυσική και αναπόφευκτη φάση της ζωής, που σηματοδοτεί το τέλος της αναπαραγωγικής ηλικίας της γυναίκας. Αν και πρόκειται για ένα καθολικό βιολογικό γεγονός, οι γυναίκες βιώνουν την εμμηνόπαυση με πολύ διαφορετικό τρόπο. Για ορισμένες γυναίκες, η μετάβαση αυτή συνοδεύεται από έντονες σωματικές και ψυχολογικές προκλήσεις, όπως εξάψεις, άγχος και διαταραχές ύπνου, οι οποίες μπορούν να επηρεάσουν τόσο την ευεξία όσο και την εργασιακή απόδοση (Zeng et al., 2025· Khadilkar, 2019). Παρότι τα συμπτώματα αυτά έχουν συχνά αντίκτυπο στην εμπειρία στον χώρο εργασίας, η παρούσα ενότητα εστιάζει στην κατανόηση των εσωτερικών, βιοψυχοκοινωνικών αλλαγών της εμμηνόπαυσης. Οι επόμενες ενότητες θα εξετάσουν πώς αυτές οι ατομικές εμπειρίες αλληλεπιδρούν με το εργασιακό και οργανωσιακό περιβάλλον.

Το εργατικό δυναμικό εξελίσσεται: οι γυναίκες άνω των 50 ετών αποτελούν την ταχύτερα αναπτυσσόμενη δημογραφική ομάδα σε πολλές αγορές εργασίας, ιδιαίτερα στην Ευρώπη (Eurostat, 2022). Ωστόσο, τα συστήματα υγείας και τα εργασιακά περιβάλλοντα συχνά υστερούν σε σχέση με αυτές τις δημογραφικές πραγματικότητες. Το παρόν εκπαιδευτικό πρόγραμμα επιδιώκει να γεφυρώσει αυτό το χάσμα, προσφέροντας σε όλους τους συμμετέχοντες/ουσες ακριβείς και επιστημονικά τεκμηριωμένες γνώσεις για τις φυσιολογικές αλλαγές και τις επιπτώσεις της εμμηνόπαυσης στην υγεία, ανεξάρτητα από το φύλο ή το στάδιο ζωής. Μέσα από την ενίσχυση της κατανόησης των διαθέσιμων διαδρομών φροντίδας και των επιλογών θεραπείας, η ενότητα αυτή δίνει τη δυνατότητα σε άτομα και εργοδότες να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις σχετικά με στρατηγικές υποστήριξης στον χώρο εργασίας (NHS, 2023α· EMAS, 2023· CUH, 2025). Παράλληλα, η ενεργή συμμετοχή των

ανδρών εργαζομένων αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο για την επιτυχή αλλαγή κουλτούρας.

Η εμμηνόπαυση συνεπάγεται και αυξημένους μακροπρόθεσμους κινδύνους για την υγεία. Οι διαταραχές ύπνου, συχνές σε αυτή τη φάση, συνδέονται με άλλα συμπτώματα (Zeng et al., 2025), γεγονός που υπογραμμίζει την ανάγκη για εξατομικευμένη φροντίδα και ολοκληρωμένη υποστήριξη. Η ενότητα αυτή προτείνει την έγκαιρη εφαρμογή προληπτικών μέτρων για την αντιμετώπιση μακροπρόθεσμων κινδύνων, όπως οι καρδιαγγειακές παθήσεις και η οστεοπόρωση (Davis et al., 2015).

ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ: Στίγμα και εμπόδια

Η εμμηνόπαυση δεν περιορίζεται σε σωματικά συμπτώματα· επηρεάζει επίσης τη διάθεση, τις γνωστικές λειτουργίες και τις σχέσεις, ενώ διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από την κουλτούρα του χώρου εργασίας και τις προσωπικές αντιλήψεις για την υγεία.

Οι μύθοι, το στίγμα και ο φόβος της κριτικής μπορούν να αποτρέψουν τα άτομα από το να ζητήσουν βοήθεια, ακόμη και όταν αυτή είναι διαθέσιμη. Η σιωπή και οι παρανοήσεις στον χώρο εργασίας εντείνουν αυτά τα εμπόδια.

Η αλλαγή αυτής της κουλτούρας ξεκινά με:

- Ενθάρρυνση ανοιχτών συζητήσεων για την εμμηνόπαυση σε όλο τον χώρο εργασίας, χωρίς στιγματισμό.
- Παροχή πρόσβασης σε αξιόπιστες, τεκμηριωμένες πληροφορίες και κανάλια υποστήριξης.
- Χρήση γλώσσας, συμβόλων και επικοινωνίας που είναι πάντα σαφή, αντικειμενικά και συμπεριληπτικά.

Ο τρόπος με τον οποίο μια γυναίκα βιώνει την εμμηνόπαυση στην εργασία της διαμορφώνεται από τις πολιτικές, την κουλτούρα και τον φόρτο εργασίας, και όχι μόνο από τη βιολογία. Μειώνοντας το στίγμα και υποστηρίζοντας την ανοιχτή επικοινωνία, συμβάλλετε στο να αισθάνονται όλες άνετα να ζητήσουν βοήθεια.

Σχετικά στατιστικά στοιχεία και έρευνες

Ο αριθμός των γυναικών που βιώνουν την εμμηνόπαυση αυξάνεται, αντανakλώντας ευρύτερες δημογραφικές τάσεις και υπογραμμίζοντας τη σημασία κατανόησης των διαφορετικών ατομικών εμπειριών (Eurostat, χ.χ.).

Οι εμπειρίες της εμμηνόπαυσης ποικίλλουν σημαντικά. Μελέτες δείχνουν ότι οι γυναίκες αναφέρουν κατά μέσο όρο 10,7 συμπτώματα, με συνδυασμούς και επίπεδα σοβαρότητας που διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό. Τα πιο συχνά αναφερόμενα συμπτώματα περιλαμβάνουν διαταραχές ύπνου (81,8%), αγγειοκινητικά συμπτώματα όπως εξάψεις και νυχτερινές εφιδρώσεις (80,7%), δυσκολίες μνήμης (75,6%) και ψυχολογικά συμπτώματα, όπως κακή διάθεση (66,6%) και άγχος (59,7%) (O'Neill et al., 2023). Δεδομένης της πολυπλοκότητας και της ατομικής διαφοροποίησης της φυσιολογίας των συμπτωμάτων, οι ιατρικές προσεγγίσεις πρέπει να προσαρμόζονται στις ανάγκες κάθε ατόμου.

Οι ιατρικές θεραπείες μπορούν να οδηγήσουν σε πρόωρη ή πρόωμη εμμηνόπαυση. Περίπου το 3% των γυναικών βιώνει πρόωρη εμμηνόπαυση (πριν από τα 40 έτη) για ιατρικούς λόγους, ενώ ένα επιπλέον 6% εμφανίζει πρόωμη εμμηνόπαυση μεταξύ 40 και 44 ετών, συχνά ως αποτέλεσμα θεραπειών ή χειρουργικών επεμβάσεων που προκαλούν ωοθηκική ανεπάρκεια (Rocca et al., 2023).

Οι διαταραχές ύπνου στις γυναίκες που βρίσκονται στην περιεμμηνόπαυση συνδέονται στενά με συμπτώματα όπως οι εξάψεις και η κατάθλιψη, επιδεινώνοντας το συνολικό βάρος για την υγεία (Zeng et al., 2025). Η μετάβαση στην εμμηνόπαυση συνεπάγεται επίσης αυξημένους μακροπρόθεσμους κινδύνους. Η μείωση των επιπέδων οιστρογόνων συμβάλλει στην αύξηση της συχνότητας καρδιαγγειακών παθήσεων και οστεοπόρωσης, γεγονός που υπογραμμίζει την ανάγκη για έγκαιρα προληπτικά μέτρα (Davis et al., 2015).

Βασικές έννοιες και θεωρητικά πλαίσια

Αυτή η ενότητα βασίζεται σε δύο συμπληρωματικά πλαίσια: το Βιοψυχοκοινωνικό Μοντέλο (Biopsychosocial Model, BPS) και το Μοντέλο Πεποιθήσεων για την Υγεία (Health Belief Model, HBM).

Το Βιοψυχοκοινωνικό Μοντέλο

Το Βιοψυχοκοινωνικό Μοντέλο (Engel, 1977) αντιλαμβάνεται την εμμηνόπαυση ως μια σύνθετη μεταβατική φάση της υγείας που επηρεάζει:

- Τη βιολογία (π.χ. ορμονικές αλλαγές)
- Την ψυχολογία (π.χ. διάθεση και γνωστικές λειτουργίες)
- Την κοινωνία (π.χ. εργασιακό περιβάλλον, στίγμα).

Αυτή η ολιστική θεώρηση αναδεικνύει πώς οι αλληλένδετοι παράγοντες διαμορφώνουν τις ατομικές εμπειρίες και τα αποτελέσματα στην υγεία, και ότι δεν καθορίζονται μόνο από τη βιολογία.

Το μοντέλο των Πεπιοθήσεων για την Υγεία

Το *Μοντέλο Πεπιοθήσεων για την Υγεία* (Rosenstock, 1974) δίνει μια εικόνα για το πώς οι γυναίκες:

- Αξιολογούν συμπτώματα
- Αντιλαμβάνονται τους κινδύνους
- Αποφασίζουν αν θα ζητήσουν ιατρική βοήθεια.

Δίνει έμφαση στον **βαθμό αντίληψης της σοβαρότητας, των εμποδίων και των οφελών**, καθώς και τα κίνητρα για δράση, τα οποία επηρεάζουν τις αποφάσεις που σχετίζονται με την υγεία. Μαζί, αυτά τα πλαίσια συμβάλλουν στην εξήγηση της ποικιλομορφίας με την οποία βιώνεται η εμμηνόπαυση και αναδεικνύουν τη σημασία της προσβάσιμης πληροφόρησης, της ανοιχτής συζήτησης και της υποστήριξης από συναδέλφους και διευθυντές.

Ένας τοπικός χώρος εργασίας στο προσκήνιο: Πανεπιστήμιο Frederick (Κύπρος, Τριτοβάθμια εκπαίδευση)

Οι τοπικοί χώροι εργασίας συχνά αντανakλούν τις αρχές του Βιοψυχοκοινωνικού Μοντέλου και του Μοντέλου Πεπιοθήσεων για την Υγεία. Στο Πανεπιστήμιο Frederick αυτό εκφράστηκε με δύο τρόπους. Πρώτον, το πανεπιστήμιο ανέλαβε δημόσια δέσμευση για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη, υπογράφοντας τη Χάρτα Διαφορετικότητας Κύπρου και, στην υποβολή του προς το Υπουργείο Εργασίας, ενσωματώνοντας την κουλτούρα υγείας και ασφάλειας στα προγράμματα σπουδών και στις εργασιακές πρακτικές. Δεύτερον, το 2024 συνεργάστηκε με τον οργανισμό MITRA για τη διοργάνωση εργαστηρίων ευαισθητοποίησης και ευεξίας σχετικά με την εμμηνόπαυση για το προσωπικό. («Εμμηνόπαυση και Ευεξία: Διαχείριση Συμπτωμάτων & Δημιουργία Υποστηρικτικών Περιβαλλόντων – Menopause and Wellness: Managing Symptoms & Creating Supportive Environments»).

Αυτές οι πρωτοβουλίες δείχνουν πώς η προσβάσιμη πληροφόρηση, ο δομημένος διάλογος και οι υποστηρικτικές πρακτικές μπορούν να μειώσουν το στίγμα, να ενδυναμώσουν τους εργαζόμενους ώστε να αναζητούν βοήθεια νωρίτερα και να προωθήσουν ένα συμπεριληπτικό εργασιακό περιβάλλον ([βλ. Παράρτημα Γ για περισσότερες πληροφορίες](#)).

- **Στόχος:** Δημιουργία μιας συμπεριληπτικής κουλτούρας όπου η υγεία και η ευεξία των γυναικών υποστηρίζονται ανοιχτά.
- **Δράση:** Δέσμευση για τη Χάρτα Διαφορετικότητας, ενσωμάτωση της υγείας και της ασφάλειας στα προγράμματα σπουδών, εργαστήρια ευαισθητοποίησης για την εμμηνόπαυση με το MITRA.
- **Αντίκτυπος:** Κανονικοποίηση του διαλόγου γύρω από την εμμηνόπαυση, ενθάρρυνση της έγκαιρης αναζήτησης βοήθειας, ενίσχυση της εμπιστοσύνης στην υποστήριξη που παρέχεται στον χώρο εργασίας και αναβάθμιση της φήμης του πανεπιστημίου ως υποστηρικτικού εργοδότη.
- **Αντιγράψτε αυτό:** Συνεργαστείτε με μια τοπική ΜΚΟ ή έναν εκπαιδευτή για να πραγματοποιήσετε μια σύντομη ενημερωτική εκδήλωση· αυτό προσφέρει ορατότητα, κανονικοποιεί τη συζήτηση και υποδηλώνει τη δέσμευση του οργανισμού με ελάχιστο κόστος.

ΣΥΜΜΑΧΙΚΗ ΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ: Πώς μοιάζει στην πράξη η ανδρική υποστήριξη

Ο ρόλος των ανδρών ως υποστηρικτικών συμμάχων είναι ζωτικής σημασίας

Οι συνάδελφοι και οι διευθυντές που δεν θα βιώσουν ποτέ οι ίδιοι την εμμηνόπαυση μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της κουλτούρας στον εργασιακό χώρο. Η μετάβαση από την ευαισθητοποίηση στην καθημερινή δράση σημαίνει:

- Να επικοινωνείτε τακτικά με τις συναδέλφους σας για να μαθαίνετε πώς είναι η υγεία τους. Να τις ακούτε με κατανόηση χωρίς να τις κρίνετε.
- Να θυμάστε: Η σιωπή δεν είναι βοήθεια. Μερικές γυναίκες μπορεί να μην εκφράζονται. Η προθυμία σας να ρωτήσετε και να ενδιαφερθείτε μπορεί να σπάσει το στίγμα.
- Να παραπέμπετε σε αξιόπιστες πηγές: Όταν κάποια θέτει ένα ζήτημα, κατευθύνετε τη σε επίσημες πολιτικές, σε μέλη του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού ή αξιόπιστες ηλεκτρονικές/έντυπες πηγές, αντί να της δίνετε

προσωπικές ιατρικές συμβουλές.

- Να είστε ευέλικτοι: Υποστηρίξτε αιτήματα για αλλαγές, όπως προσωρινές τροποποιήσεις των ωρών εργασίας, των στολών ή των βάρδιων, για να δείξετε ότι λαμβάνετε σοβαρά υπόψη τις επιπτώσεις στην υγεία.
- Κανονικοποιήστε το θέμα: Ως διευθυντές ή επικεφαλής ομάδων, συμπεριλάβετε την εμμηνόπαυση στην εκπαίδευση του προσωπικού, στην εισαγωγική ενημέρωση ή στις ομαδικές συζητήσεις. Αναφέρετε σαφώς ότι οι προσαρμογές στον χώρο εργασίας είναι ευπρόσδεκτες και εμπιστευτικές.
- Να αντιδράτε με σεβασμό: Όταν αναφέρεται η εμμηνόπαυση, μην την υποτιμάτε, μην την υποβαθμίζετε και μην την χρησιμοποιείτε ως αστείο. Δείξτε με το παράδειγμά σας τον σεβασμό που θέλετε να δείξουν και οι άλλοι.
- Η ορατή υποστήριξη είναι σημαντική: Όταν οι άνδρες εκδηλώνουν την υποστήριξή τους, σε συζητήσεις, πολιτικές ή καθημερινά παραδείγματα, δίνουν το μήνυμα ότι η εμμηνόπαυση είναι υπόθεση και ευθύνη όλων. Αυτό βοηθά όλο το προσωπικό να αισθάνεται ασφάλεια, υποστήριξη και ενδυνάμωση για να ζητήσει βοήθεια αν χρειαστεί.

Γρήγορα αποτελέσματα για μικρούς χώρους εργασίας

Αν εργάζεστε σε ένα μικρό ή με περιορισμένους πόρους περιβάλλον, η πρακτική υποστήριξη δεν χρειάζεται να είναι δαπανηρή ή περίπλοκη:

- Αλληλοϋποστήριξη: Δημιουργήστε άτυπες ομάδες συναδέλφων (ακόμη και με δύο άτομα) για τακτικές συναντήσεις ή ανταλλαγή συμβουλών.
- Ευέλικτα διαλείμματα: Προσφέρετε επιπλέον ή πιο ευέλικτα διαλείμματα κατά τη διάρκεια της ημέρας σε όσες αντιμετωπίζουν δύσκολα συμπτώματα.
- Δωρεάν πόροι: Εκτυπώστε/κατεβάστε και αναρτήστε ενημερωτικά φυλλάδια για την εμμηνόπαυση στους χώρους του προσωπικού (βλ. εργαλειοθήκη ή παράρτημα).
- Πολιτική σε μία σελίδα: Συντάξτε ένα απλό, μονοσέλιδο έγγραφο δέσμευσης για την υποστήριξη των γυναικών που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση και μοιραστείτε το με την ομάδα σας.
- Σύστημα «Υποστηρικτής Ευεξίας»: Συνδέστε τους πρόθυμους υπαλλήλους ως «υποστηρικτές ευεξίας» για καθημερινή υποστήριξη.

Κάθε δράση έχει σημασία. Μικρά βήματα όπως αυτά μπορούν να κάνουν μεγάλη διαφορά στην άνεση, την παραμονή των εργαζομένων και το ηθικό ολόκληρης της ομάδας σας.

Πρακτική περίπτωση: [Πανεπιστήμιο Lund \(Σουηδία, Τριτοβάθμια εκπαίδευση\)](#)

ΣΤΟΧΟΣ: Κατανόηση των εμποδίων για την υγεία του προσωπικού και μείωση του στίγματος γύρω από την εμμηνόπαυση.

ΔΡΑΣΗ: Ερωτηματολόγια προσωπικού, αναθεώρηση πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού, διοργάνωση εκπαιδευτικών σεμιναρίων ευαισθητοποίησης.

ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ: Προσδιορισμός των παραγόντων που εμποδίζουν τα άτομα από το να μιλήσουν, διαμόρφωση μιας στρατηγικής επικοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς.

ΑΝΤΙΓΡΑΨΤΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ: Ξεκινήστε με ένα σύντομο, ανώνυμο ερωτηματολόγιο για να εντοπίσετε τι αποτρέπει το προσωπικό από το να μιλήσει.

Προσέγγιση συμμαχίας: Ρωτήστε τους εργαζόμενους πώς μπορούν να δείξουν συμμαχική στάση, μειώνοντας το στίγμα και καθιστώντας την εμμηνόπαυση ευκολότερο θέμα συζήτησης.

ΑΠΟΨΕΙΣ (Εργαστήριο Ιδιωτικού Πανεπιστημίου σε συνεργασία με τον οργανισμό MITRA, Κύπρος 2024):

Αρκετοί συμμετέχοντες/ουσες ανέφεραν ότι η ρητή αναφορά της εμμηνόπαυσης στο εργαστήριο, καθώς και οι διαδραστικές ερωτήσεις και δραστηριότητες, ήταν ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς το θέμα αυτό σπάνια συζητείται στο επαγγελματικό τους περιβάλλον.

Σύνδεση με το πλαίσιο: Αυτό αντικατοπτρίζει το «κίνητρο για δράση» του Μοντέλου Πεποιθήσεων για την Υγεία, καθώς η απλή αναφορά της εμμηνόπαυσης και οι διαδραστικές δραστηριότητες αύξησαν την πιθανότητα οι συμμετέχοντες/ουσες να τη θεωρήσουν σημαντική. Παράλληλα, αναδεικνύει την κοινωνική διάσταση του Βιοψυχοκοινωνικού Μοντέλου, καθώς η σιωπή και το στίγμα στην εργασιακή κουλτούρα μπορούν να καθορίσουν αν τα άτομα θα αναζητήσουν βοήθεια.

Γιατί είναι σημαντικό αυτό και τι μπορείτε να κάνετε;

- Παρατηρήστε ότι τα συμπτώματα μπορεί να εκδηλωθούν σε σωματικό, συναισθηματικό και κοινωνικό επίπεδο.
- Κατανοήστε ότι οι προσαρμογές στον χώρο εργασίας και οι ανοιχτές συζητήσεις μπορεί να είναι εξίσου αποτελεσματικές με τις ιατρικές λύσεις για τη βελτίωση της ευεξίας.
- Μην υποτιμάτε τον αντίκτυπο της καλοσύνης, της ευελιξίας και των αξιόπιστων πληροφοριών.

Κατανοώντας τις επιλογές θεραπείας

Ιατρική και πέρα από αυτή: Εξερευνώντας τις επιλογές

Οι ιατρικές παρεμβάσεις για την εμμηνόπαυση πρέπει να λαμβάνουν υπόψη το πλήρες βιοψυχοκοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο εκδηλώνονται τα συμπτώματα. Η θεραπεία υποκατάστασης ορμονών (Hormone Replacement Therapy, HRT) αποτελεί την κύρια θεραπευτική επιλογή για τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης και δρα αντικαθιστώντας τις ορμόνες οιστρογόνα και προγεστερόνη, οι οποίες μειώνονται κατά τη διάρκεια της (NHS, 2023a). Διακρίνονται δύο βασικοί τύποι: η HRT μόνο με οιστρογόνα, που συνιστάται συνήθως σε γυναίκες που έχουν υποβληθεί σε υστερεκτομή, και η συνδυασμένη HRT με οιστρογόνα και προγεστερόνη, που προτείνεται σε γυναίκες με μήτρα για τη μείωση του κινδύνου καρκίνου του ενδομητρίου (NHS, 2023a).

Η μείωση των βασικών ορμονών κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης μπορεί να επηρεάσει πολλαπλές πτυχές της υγείας. Για παράδειγμα, η μείωση των οιστρογόνων μπορεί να οδηγήσει σε εξάψεις, απώλεια οστικής μάζας και ξηρότητα του δέρματος, ενώ η μείωση της προγεστερόνης μπορεί να διαταράξει τον ύπνο και τη ρύθμιση της διάθεσης, προκαλώντας κόπωση και ευερεθιστότητα. Αντίστοιχα, η μείωση της τεστοστερόνης μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερα επίπεδα ενέργειας και μειωμένη λίμπιντο (Davie et al., 2015).

Η HRT είναι κλινικά αποτελεσματική στην ανακούφιση σωματικών συμπτωμάτων, όπως οι εξάψεις, οι διαταραχές ύπνου και οι πόνοι στις αρθρώσεις (NHS, 2023a). Μπορεί επίσης να υποστηρίξει τη γνωστική και συναισθηματική λειτουργία, βελτιώνοντας ενδεχομένως τη συγκέντρωση και τη συναισθηματική σταθερότητα (NHS, 2023b). Αν και η μακροχρόνια χρήση της συνδυασμένης HRT συνδέεται με μια μικρή αύξηση του κινδύνου εμφάνισης καρκίνου του μαστού (περίπου 5 επιπλέον περιπτώσεις ανά 1000 γυναίκες που τη χρησιμοποιούν για 5 χρόνια), τα οφέλη συχνά υπερτερούν των κινδύνων για τις περισσότερες γυναίκες κάτω των 60 ετών. Η HRT μόνο με οιστρογόνα συνεπάγεται μικρή ή καθόλου αύξηση του κινδύνου καρκίνου του μαστού, ενώ οι κίνδυνοι όπως οι θρόμβοι αίματος και το εγκεφαλικό επεισόδιο παραμένουν γενικά χαμηλοί, ιδίως όταν χρησιμοποιούνται διαδερμικές μορφές, όπως επιθέματα και τζελ (NHS, 2023b). Στο πλαίσιο της ενημερωμένης φροντίδας, συνιστάται η τακτική εξέταση του μαστού και η άμεση αναφορά κάθε ανώμαλης αιμορραγίας (NHS, 2023b).

Το Μοντέλο Πεπιοιθήσεων για την Υγεία συμβάλλει στην εξήγηση της ασυνεπούς χρήσης της ορμονοθεραπείας. Οι γυναίκες μπορεί να υπερεκτιμούν τους κινδύνους ή

να αντιμετωπίζουν εμπόδια, όπως αντικρουόμενες πληροφορίες, στιγματισμό ή δυσκολίες πρόσβασης στην υγειονομική περίθαλψη, γεγονός που μειώνει την πιθανότητα να ακολουθήσουν τη θεραπεία.

Για όσες δεν μπορούν ή επιλέγουν να μη χρησιμοποιήσουν HRT, υπάρχουν διάφορες μη ορμονικές επιλογές. Σε αυτές περιλαμβάνονται τα SSRI και τα SNRI (αντικαταθλιπτικά), η γκαμππαπεντίνη, ο βελονισμός και η γνωστική συμπεριφορική θεραπεία (CBT). Η τελευταία, ειδικότερα, ευθυγραμμίζεται με την ψυχολογική διάσταση του βιοψυχοκοινωνικού μοντέλου, καθώς αντιμετωπίζει προβλήματα ύπνου, κακή διάθεση και άγχος, και συνιστάται από το NICE (2024). Οι τεχνικές ενσυνειδητότητας (mindfulness) μπορούν επίσης να συμβάλουν στη ρύθμιση των αντιδράσεων στο στρες μέσω της ρύθμισης της κορτιζόλης (CUH, 2025). Η αυξημένη ενημέρωση για αυτές τις εναλλακτικές θεραπείες μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για δράση, ενθαρρύνοντας συμπεριφορές που προάγουν την υγεία.

Πρακτική περίπτωση: [IKEA Σουηδίας AB](#) (Εμπόριο)

ΣΤΟΧΟΣ: Κανονικοποίηση της εμμηνόπαυσης ως μέρος της καθημερινής ευεξίας στον χώρο εργασίας.

ΔΡΑΣΗ: Παροχή εκπαίδευσης σε διευθυντικά στελέχη, εργαστήρια ευαισθητοποίησης και επικοινωνιακή εκστρατεία σε επίπεδο εταιρείας.

ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΣ: Αυξημένη διαφάνεια μεταξύ των συναδέλφων· ενημέρωση των πολιτικών ώστε να καλύπτουν ρητά την εμμηνόπαυση.

ΑΝΤΙΓΡΑΦΤΕ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΠΡΑΚΤΙΚΗ: Προσθέστε μία ενότητα σχετικά με την εμμηνόπαυση στην υφιστάμενη εκπαίδευση του προσωπικού ή στην εισαγωγική εκπαίδευση των νέων διευθυντών. **Προσέγγιση συμμαχίας:** Όταν οι διευθυντές περιλαμβάνουν την εμμηνόπαυση στην εκπαίδευση, αυτό σηματοδοτεί τη συμμαχική στάση σε επίπεδο ηγεσίας, δείχνοντας στο προσωπικό ότι η υποστήριξη είναι σε επίπεδο κουλτούρας και όχι μεμονωμένη.

ΑΠΟΨΕΙΣ: Χρήστης της πλατφόρμας [Reddit](#), [u/Bard_Bomber](#), [r/Menopause](#) (2025)

«Εργάζομαι σε μια μεγάλη εταιρεία στην Ολλανδία, όπου υπάρχει μεγάλη υποστήριξη και ανοιχτή συζήτηση γύρω από την εμμηνόπαυση (και άλλα θέματα υγείας των γυναικών που επηρεάζουν την εργασία). Δίνεται μεγάλη έμφαση στην ευεξία και έχω δει τις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού να αλλάζουν, ώστε να αντανakλούν την καλύτερη κατανόηση της εμμηνόπαυσης και της περιεμμηνόπαυσης».

Σύνδεση με το πλαίσιο: Αυτό αντικατοπτρίζει το Βιοψυχοκοινωνικό Μοντέλο, σύμφωνα με το οποίο η οργανωσιακή κουλτούρα (κοινωνικό περιβάλλον)

επηρεάζει την εμπειρία της εμμηνόπαυσης και την ευεξία. Ευθυγραμμίζεται επίσης με το Μοντέλο Πεποιθήσεων για την Υγεία: οι πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού και ο ανοιχτός διάλογος λειτουργούν ως «κίνητρα για δράση», αναγνωρίζοντας τις ανάγκες υγείας και παρακινώντας τα άτομα να αναζητήσουν βοήθεια.

Στην πράξη, αυτό σημαίνει:

- Παραπομπή σε αξιόπιστες πηγές.
- Υποστήριξη των συναδέλφων με ανοιχτό πνεύμα και ευελιξία.
- Χρήση των γνώσεων που αποκτήσατε για να κανονικοποιήσετε τη συζήτηση και να λάβετε τεκμηριωμένες αποφάσεις εντός του πλαισίου σας.

Αναγνώριση και προώθηση της ψυχικής υγείας κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης

Η εμμηνόπαυση συχνά συνοδεύεται από ψυχολογικά συμπτώματα, όπως άγχος, ευερεθιστότητα, κακή διάθεση και γνωστικές αλλαγές που συχνά περιγράφονται ως «ομίχλη εγκεφάλου» (O'Neill et al., 2023). Αυτές οι εμπειρίες μερικές φορές παρερμηνεύονται ή υποτιμώνται, γεγονός που μπορεί να καθυστερήσει τη φροντίδα και να εντείνει τη συναισθηματική δυσφορία. Από βιοψυχοκοινωνική σκοπιά, η ψυχολογική ευεξία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της συνολικής υγείας και είναι εξίσου σημαντική.

Παρεμβάσεις όπως η συμβουλευτική, οι πρακτικές ενσυνειδητότητας και τα αντικαταθλιπτικά φάρμακα μπορούν να βοηθήσουν στη διαχείριση αυτών των συμπτωμάτων, βελτιώνοντας τη ρύθμιση των συναισθημάτων και μειώνοντας το άγχος. Πρακτικές που μειώνουν τα επίπεδα κορτιζόλης – όπως ο διαλογισμός, η Γνωστική Συμπεριφορική Θεραπεία και η καθοδηγούμενη χαλάρωση – μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμες κατά τη διάρκεια της περιεμμηνόπαυσης. Οι γνώσεις σε θέματα υγείας, η συναισθηματική επικύρωση και η υποστηρικτική επικοινωνία μπορούν να λειτουργήσουν ως κίνητρα για δράση στο Μοντέλο Πεποιθήσεων για την Υγεία, προάγοντας την έγκαιρη αναζήτηση βοήθειας.

Διαχείριση μακροπρόθεσμων κινδύνων για την υγεία

Η εμμηνόπαυση συνδέεται με αυξημένο κίνδυνο εμφάνισης παθήσεων όπως η οστεοπόρωση, οι καρδιαγγειακές νόσοι και το μυοσκελετικό σύνδρομο της εμμηνόπαυσης (Musculoskeletal Syndrome of Menopause, MSM), το οποίο περιλαμβάνει αρθραλγίες και απώλεια μυϊκής μάζας (Lorentzon et al., 2022). Οι βιοψυχοκοινωνικοί παράγοντες – από το άγχος και τον τρόπο ζωής έως τη διατροφή και την άσκηση – επηρεάζουν τους μακροπρόθεσμους κινδύνους, όπως η οστεοπόρωση και οι καρδιαγγειακές παθήσεις (Lorentzon et al., 2022).

Η θεραπεία ορμονικής υποκατάστασης έχει αποδειχθεί ότι μειώνει τον κίνδυνο οστεοπόρωσης κατά 28–50%, ανάλογα με τον τύπο του κατάγματος και τις παραμέτρους της μελέτης (Lorentzon et al., 2022). Για όσες αντιμετωπίζουν MSM ή άλλες αλλαγές που σχετίζονται με την ηλικία, η σωματική δραστηριότητα και ο υγιεινός τρόπος ζωής είναι απαραίτητα. Η προληπτική φροντίδα – όπως οι εξετάσεις οστικής πυκνότητας, οι καρδιαγγειακοί έλεγχοι και οι έγκαιρες παρεμβάσεις στον τρόπο ζωής – μπορεί να μειώσει τους μακροπρόθεσμους κινδύνους για την υγεία. Η ενσωμάτωση της αγωγής υγείας και της εξατομικευμένης φροντίδας στις κλινικές επισκέψεις μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για δράση, ενισχύοντας την υιοθέτηση προληπτικών στρατηγικών.

Αλλαγές στον τρόπο ζωής που κάνουν τη διαφορά

Οι αλλαγές στον τρόπο ζωής, όπως η τακτική σωματική άσκηση, ο επαρκής ύπνος και η μείωση του στρες, έχουν ισχυρή κλινική τεκμηρίωση για την ανακούφιση των συμπτωμάτων (CUH, 2025). Ωστόσο, αυτές οι προσεγγίσεις χαμηλού κινδύνου και υψηλού οφέλους συχνά δεν αξιοποιούνται επαρκώς, παρά το δυναμικό τους για βελτίωση των καθημερινών λειτουργιών.

Σύμφωνα με το Μοντέλο Πεπιοιθήσεων για την Υγεία, εκτός αν οι γυναίκες αναγνωρίσουν την αξία αυτών των στρατηγικών (αντιληπτό όφελος) και αισθάνονται σιγουριά ότι μπορούν να τις εφαρμόσουν μέσα στους περιορισμούς της καθημερινής ζωής (χαμηλά αντιληπτά εμπόδια), είναι απίθανο να επιτευχθεί μόνιμη αλλαγή συμπεριφοράς. Η παροχή έγκυρων και υποστηρικτικών πληροφοριών για την υγεία, καθώς και η κανονικοποίηση αυτών των πρακτικών, μπορεί να ενισχύσει τη συμμετοχή και να προαγάγει τη μακροπρόθεσμη υγεία.

Διασαφήνιση ιατρικών ορισμών

Γιατί είναι σημαντικό αυτό;

Η σαφής κατανόηση των σταδίων της εμμηνόπαυσης και της σχετικής ορολογίας θα σας βοηθήσει να εντοπίσετε τα συμπτώματα, να επικοινωνήσετε με αυτοπεποίθηση και να αναζητήσετε (ή να προσφέρετε) την κατάλληλη υποστήριξη.

Όπως μας υπενθυμίζει το Βιοψυχοκοινωνικό Μοντέλο, η εμμηνόπαυση επηρεάζεται τόσο από την ψυχολογία και το κοινωνικό πλαίσιο όσο και από τη βιολογία.

Το Μοντέλο Πεποιθήσεων για την Υγεία υπογραμμίζει ότι οι σαφείς ορισμοί λειτουργούν ως κίνητρα για δράση· βοηθούν τα άτομα να αναγνωρίζουν τα συμπτώματα, να αναζητούν έγκαιρη υποστήριξη και να λαμβάνουν τεκμηριωμένες αποφάσεις για την υγεία τους.

Ορισμοί της εμμηνόπαυσης: Με μια γρήγορη ματιά

- **Η εμμηνόπαυση** είναι η μόνιμη διακοπή της εμμήνου ρύσης, η οποία συνήθως επιβεβαιώνεται μετά από δώδεκα μήνες χωρίς περίοδο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο εμφανίζεται συνήθως μεταξύ 45 και 55 ετών (μέσος όρος: 51) (Liverpool Women's NHS Foundation Trust, 2021· NHS England, 2022). Μπορεί να προκύψει ως φυσική συνέπεια της γήρανσης ή να προκληθεί ιατρικά, μέσω χειρουργικών επεμβάσεων (π.χ. αφαίρεση ωοθηκών) ή θεραπειών όπως η χημειοθεραπεία (Liverpool Women's NHS Foundation Trust, 2021).
- **Η περιεμμηνόπαυση** είναι η μεταβατική περίοδος πριν από την εμμηνόπαυση, κατά την οποία τα επίπεδα των ορμονών παρουσιάζουν διακυμάνσεις. Τα συμπτώματα μπορεί να περιλαμβάνουν ακανόνιστες περιόδους, εξάψεις και αλλαγές στη διάθεση (NHS England, 2022). Συνήθως ξεκινά στα μέσα της δεκαετίας των 40, αλλά μπορεί να ξεκινήσει και νωρίτερα (Liverpool Women's NHS Foundation Trust, 2021· NHS England, 2022).
- **Η μετεμμηνόπαυση** αρχίζει έναν χρόνο μετά την τελευταία έμμηνο ρύση. Τα ορμονικά επίπεδα σταθεροποιούνται, αλλά αυξάνονται οι κίνδυνοι όπως η οστεοπόρωση και οι καρδιακές παθήσεις. Ορισμένα συμπτώματα (π.χ. εξάψεις, πόνοι στις αρθρώσεις) μπορεί να συνεχιστούν (Liverpool Women's NHS Foundation Trust, 2021· NHS England, 2022).
- **Η πρωτοπαθής ωοθηκική ανεπάρκεια (Primary Ovarian Insufficiency, POI)** είναι η διαταραχή της λειτουργίας των ωοθηκών πριν από την ηλικία των 40 ετών (Mayo Clinic, 2023· MedlinePlus, 2024· ACOG, 2014). Διαφέρει από την πρόωρη εμμηνόπαυση, καθώς η διαλείπουσα ωοθηκική δραστηριότητα και

η γονιμότητα μπορεί να συνεχιστούν (Mayo Clinic, 2023). Οι αιτίες περιλαμβάνουν αυτοάνοσα νοσήματα, γενετικές παθήσεις όπως το σύνδρομο Turner, χημειοθεραπεία ή άγνωστους παράγοντες (ACOG, 2014· MedlinePlus, 2024). Η θεραπεία συνήθως επικεντρώνεται στην αποκατάσταση των επιπέδων οιστρογόνων και στην πρόληψη επιπλοκών.

- **Η πρόωρη εμμηνόπαυση** είναι η μη αναστρέψιμη διακοπή της εμμήνου ρύσης και της γονιμότητας πριν από την ηλικία των 40 ετών. Μπορεί να προκληθεί από φυσικά αίτια, ιατρικές θεραπείες ή χειρουργική αφαίρεση των ωοθηκών (Better Health Channel, 2024· Mayo Clinic, 2023· MedlinePlus, 2024).

Συνοπτικά:

Η κατανόηση των διαφορετικών όρων και σταδίων, σε σωματικό, ψυχολογικό και κοινωνικό επίπεδο, διευκολύνει τον εντοπισμό μοτίβων, τη σωστή επικοινωνία και τη λήψη υποστήριξης. Όταν τα άτομα γνωρίζουν τι βιώνουν, είναι πιο πιθανό να αναλάβουν αποτελεσματική δράση και να ξεπεράσουν τα εμπόδια που τους αποτρέπουν από το να λάβουν φροντίδα.

Εκπαιδευτικό περιεχόμενο και οδηγός παράδοσης

Ιατρικές και υγειονομικές πτυχές της εμμηνόπαυσης	
Είδος δραστηριότητας	Η ενότητα αυτή χρησιμοποιεί τις διαφάνειες του MITRA «Η εμμηνόπαυση έχει σημασία: Ενίσχυση της ευεξίας και διαχείριση των συμπτωμάτων» ως βασικό εργαλείο παρουσίασης. Ενσωματώνει διαδραστικές ομαδικές και ατομικές δραστηριότητες, όπως το παιχνίδι «Μύθος ή πραγματικότητα» και το φύλλο εργασίας «Χαρτογράφηση συμπτωμάτων», ενθαρρύνοντας τους συμμετέχοντες/ουσες να αναστοχαστούν και να συμμετάσχουν ενεργά. Οι συνεδρίες είναι διαλογικές και συμμετοχικές, αποφεύγοντας τις παθητικές διαλέξεις, και έχουν σχεδιαστεί με γνώμονα την

	εκπαίδευση ενηλίκων και την πρακτική εφαρμογή στον χώρο εργασίας.
Στόχοι	Οι συμμετέχοντες/ουσες θα: 1. Αποκτήσουν σαφή κατανόηση των σταδίων της εμμηνόπαυσης, των βασικών συμπτωμάτων και των βιολογικών αλλαγών. 2. Αναγνωρίσουν τα συνήθη και τα «σιωπηλά» συμπτώματα της εμμηνόπαυσης, στον σωματικό, ψυχολογικό και γνωστικό τομέα. 3. Αμφισβητήσουν τους κοινούς μύθους για την εμμηνόπαυση, ώστε να μειώσουν το στίγμα και να αποκτήσουν ακριβή γνώση. 4. Αναστοχαστούν για τα συμπτώματα, προσωπικά ή μέσω παρατήρησης, μέσα από τη χαρτογράφησή τους. 5. Προσδιορίσουν τουλάχιστον μία πρακτική δράση ή ένα μάθημα που μπορούν να εφαρμόσουν για τον εαυτό τους ή για την υποστήριξη στον χώρο εργασίας τους.
Τρόπος παράδοσης	Σχεδιασμένη με ευελιξία, η ενότητα είναι κατάλληλη για διαζώσης, εικονική ή υβριδική παράδοση. Οι δραστηριότητες προσαρμόζονται στο μέγεθος και τη σύνθεση της ομάδας, με χρήση υποομάδων εργασίας ή συνομιλίας σε διαδικτυακό περιβάλλον. Έμφαση δίνεται στην ενεργή συμμετοχή, τη συζήτηση και τον αναστοχασμό, μέσα από τις διαφάνειες, το φύλλο εργασίας και το κουίζ.
Περιγραφή	Βήμα 1: Icebreaker – Μύθος ή πραγματικότητα; (15 λεπτά) • Ξεκινήστε με μια σειρά από δηλώσεις σχετικά με την εμμηνόπαυση με τίτλο «Μύθος ή πραγματικότητα;».

Αναστοχαστείτε για κάθε δήλωση, αποφασίστε αν πιστεύετε ότι είναι μύθος ή πραγματικότητα και, στη συνέχεια, ελέγξτε τις σωστές απαντήσεις και τις σύντομες εξηγήσεις.

- Στόχος: Αυτή η δραστηριότητα θέτει υπό αμφισβήτηση τις συνήθεις παρανοήσεις, μειώνει το στίγμα και ενημερώνει για τις πραγματικές πτυχές της εμμηνόπαυσης.

Βήμα 2: Βασικοί ορισμοί και επισκόπηση της εμμηνόπαυσης (15 λεπτά)

- Εξετάστε τις ενότητες της παρουσίασης MITRA που παρουσιάζουν τα στάδια της εμμηνόπαυσης, τις ορμονικές αλλαγές και τα συνήθη συμπτώματα.
- Μελετήστε τους βασικούς ορισμούς (εμμηνόπαυση, περιεμμηνόπαυση, μετεμμηνόπαυση) και σημειώστε τυχόν έννοιες που σας είναι καινούργιες ή σας αφορούν ιδιαίτερα.

Βήμα 3: Βιολογία και συμπτώματα (15 λεπτά)

- Διαβάστε τις διαφάνειες που εξετάζουν τις βιολογικές αλλαγές κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης, με έμφαση στα σωματικά, ψυχολογικά και γνωστικά συμπτώματα.
- Αναστοχαστείτε για το πώς αυτές οι αλλαγές μπορεί να επηρεάσουν την υγεία, την ευεξία και την καθημερινή ζωή.

Βήμα 4: Δραστηριότητα χαρτογράφησης συμπτωμάτων (30 λεπτά)

- Χρησιμοποιήστε το φύλλο εργασίας χαρτογράφησης συμπτωμάτων, το οποίο

περιλαμβάνει ένα περίγραμμα του σώματος και μια κατηγοριοποιημένη λίστα συμπτωμάτων.

- Παρατηρήστε τα συμπτώματα που αναγνωρίζετε, έχετε βιώσει ή έχετε παρατηρήσει σε άλλες γυναίκες. Μπορείτε να τα σημειώσετε στο περίγραμμα του σώματος ή απλώς να τα επισημάνετε/καταγράψετε.
- Μη διστάσετε να προσθέσετε τυχόν επιπλέον συμπτώματα που δεν αναφέρονται, καθώς οι εμπειρίες μπορεί να διαφέρουν σημαντικά.

Βήμα 5: Ανακεφαλαίωση και βασικά συμπεράσματα (15 λεπτά)

- Αφιερώστε λίγο χρόνο για να προσδιορίσετε μια ιδέα, στρατηγική ή πρακτική ενέργεια που θέλετε να θυμάστε ή να εφαρμόσετε στο μέλλον, είτε στη δουλειά, είτε στο σπίτι, είτε για την υποστήριξη άλλων.
- Η ανακεφαλαίωση ενισχύει τη μάθηση και ενθαρρύνει την ουσιαστική δέσμευση στην ευαισθητοποίηση γύρω από την εμμηνόπαυση.

Βασικές έννοιες:

- Στάδια της εμμηνόπαυσης: περιεμμηνόπαυση, εμμηνόπαυση, μετεμμηνόπαυση
- Συμπτώματα εμμηνόπαυσης: σωματικά, ψυχολογικά, γνωστικά
- Συνήθεις μύθοι και αλήθειες σχετικά με την εμμηνόπαυση
- Επιπτώσεις των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης στην προσωπική ζωή και στον χώρο εργασίας

	Δράσεις ενδυνάμωσης και υποστηρικτικές πρακτικές
Διάρκεια	1,5 – 2 ώρες
Απαιτούμενα υλικά	- Διαφάνειες παρουσίασης MITRA: «Η εμμηνόπαυση έχει σημασία: Ενίσχυση της ευεξίας και διαχείριση συμπτωμάτων» Δραστηριότητα «Μύθος ή πραγματικότητα» ή Ψηφιακό κουίζ Φύλλο εργασίας χαρτογράφησης συμπτωμάτων: Με δυνατότητα λήψης
Συμβουλές για τον συντονιστή/τρια	- Χρησιμοποιήστε σαφή και μη τεχνική γλώσσα. Ορίστε τις ιατρικές έννοιες με σύντομο και κατανοητό τρόπο. - Ενθαρρύνετε την ειλικρίνεια και τον σεβασμό κατά την προσωπική ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών. - Διευκολύνετε την κατάρριψη μύθων με υποστηρικτικές εξηγήσεις, στοχεύοντας στη μείωση του στίγματος. - Συνδέστε τα συμπτώματα με τη σημασία τους στον χώρο εργασίας και δώστε έμφαση σε πρακτικές μορφές υποστήριξης. - Διατηρήστε τις δραστηριότητες διαδραστικές και με καλό ρυθμό, ώστε να ενισχύεται η προσοχή και η συμμετοχή. - Για εικονικές συνεδρίες: χρησιμοποιήστε υποομάδες για χαρτογράφηση συμπτωμάτων ή συζητήσεις σε μικρές ομάδες. Αξιοποιήστε τη

	συνομιλία για απαντήσεις σε ερωτήσεις τύπου «Μύθος ή πραγματικότητα». • Προτρέψτε τους συμμετέχοντες/ουσες να αναστοχάζονται προσωπικά ή υποστηρικτικά, αναγνωρίζοντας τις διαφορετικές εμπειρίες, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων των ανδρών ή πιο νεαρών συμμετεχόντων.
Προσαρμογές και παραλλαγές	• Συντομότερες συνεδρίες: Εστιάστε στο icebreaker «Μύθος ή Πραγματικότητα», στην παρουσίαση των διαφανειών και σε μια σύντομη ανασκόπηση των συμπτωμάτων. • Διαδικτυακή παράδοση: Χρησιμοποιήστε ψηφιακές ψηφοφορίες, εργαλεία σχολιασμού και υποομάδες συζήτησης. Εάν είναι σκόπιμο, καταγράψτε τις συνεδρίες. • Προχωρημένες ομάδες: Προσθέστε συζήτηση για τις επιλογές ιατρικής θεραπείας, βασισμένη σε διαφάνειες ή πρόσφατες έρευνες. Ενθαρρύνετε την ανταλλαγή ιδεών σχετικά με πολιτικές στον χώρο εργασίας. • Ανώνυμη συμμετοχή: Χρησιμοποιήστε ανώνυμα ερωτηματολόγια ή ψηφοφορίες για να διευκολύνετε την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με ευαίσθητα συμπτώματα.

Πίνακας μελετών περίπτωσης (σύνοψη)

Οργανισμός	Πλαίσιο	Βασική παρέμβαση	Βασικό αποτέλεσμα
Πανεπιστήμιο Lund	Τριτοβάθμια εκπαίδευση, Σουηδία	Ερωτηματολόγιο προσωπικού, αναθεώρηση πολιτικής ανθρώπινου	Προσδιορισμός των εμποδίων που αποτρέπουν τα άτομα

		δυναμικού, εκπαίδευση ευαισθητοποίησης για την εμμηνόπαυση	από το να μιλάνε, στρατηγική επικοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς
IKEA Σουηδία AB	Εμπόριο, Σουηδία	Εκπαιδευτικά σεμινάρια για την εμμηνόπαυση, εσωτερική επικοινωνιακή εκστρατεία, εκπαίδευση διευθυντικών στελεχών	Αυξημένη ειλικρίνεια μεταξύ των συναδέλφων, ενημερώσεις πολιτικής για την υποστήριξη σε θέματα υγείας

Για περισσότερες λεπτομέρειες για τις μελέτες περίπτωσης, βλ. [Μελέτη Περίπτωσης 6: Πανεπιστήμιο Lund](#) και [Μελέτη περίπτωσης 7: IKEA Σουηδία AB](#) στο [Παράρτημα Α: Μελέτες περίπτωσης \(Πλήρης λίστα και λεπτομέρειες\)](#), όπου μπορείτε επίσης να βρείτε μια πλήρη λίστα όλων των μελετών περίπτωσης.

Πρακτικά μέτρα και βέλτιστες πρακτικές

Εργοδότες

Πρακτικά μέτρα που μπορούν να βοηθήσουν τους εργοδότες να διαμορφώσουν ένα εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ιδιαίτερες ανάγκες υγείας των εργαζομένων στην εμμηνόπαυση.

1. Ανάπτυξη λίστας ελέγχου για την υγεία στον εργασιακό χώρο κατά την εμμηνόπαυση

- Βασικά συμπτώματα και ο αντίκτυπός τους στην εργασία.
- Προτεινόμενη γενική εξέταση υγείας για γυναίκες μέσης ηλικίας.
- Παραπομπή σε ψυχολογική υποστήριξη και παρεμβάσεις στον τρόπο ζωής.

2. Υποστήριξη προληπτικής υγείας και ευεξίας

- Ενθαρρύνετε τις εργαζόμενες να χρησιμοποιούν ένα ημερολόγιο παρακολούθησης των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης (διαθέσιμος σύνδεσμος στους παρακάτω πόρους μέσω του The Menopause Charity), για να παρακολουθούν τα συμπτώματα και να τα συζητούν με τον προσωπικό τους γιατρό.
- Παρέχετε πληροφορίες σχετικά με τις διαθέσιμες εξετάσεις ρουτίνας στην περιοχή.

- Προωθήστε την πρόσβαση σε υποστήριξη ψυχικής υγείας και παραπέμψτε τις εργαζόμενες σε τοπικές υπηρεσίες ευεξίας.

3. Πραγματοποίηση εύλογων προσαρμογών στον χώρο εργασίας

- Επιτρέψτε ευέλικτες συνθήκες εργασίας, χαλαρές πολιτικές σχετικά με την ενδυμασία, πρόσβαση σε χώρους ανάπαυσης και ρύθμιση της θερμοκρασίας ή του εξαερισμού.
- Εκπαιδεύστε τους διευθυντές ώστε να κάνουν υποστηρικτικές συζητήσεις και να χειρίζονται με ευαισθησία τα θέματα που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση.

4. Καθορισμός σαφών διαδικασιών υποστήριξης και παρακολούθησης

- Βεβαιωθείτε ότι οι εργαζόμενοι γνωρίζουν πώς να θίγουν θέματα που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση και να ζητούν προσαρμογές με εμπιστευτικότητα.
- Αξιολογήστε μέσω ερωτηματολογίου πώς τα συμπτώματα επηρεάζουν την εργασία και προσδιορίστε περαιτέρω ανάγκες υποστήριξης.
- Καταγράψτε ξεχωριστά τις απουσίες που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση από εκείνες που οφείλονται σε γενικές ασθένειες, ώστε να εντοπιστούν μοτίβα, να γίνουν οι απαραίτητες εύλογες προσαρμογές και να εφαρμοστεί προληπτική υποστήριξη.

Βέλτιστες πρακτικές:

Ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης στις υφιστάμενες πολιτικές και το πλαίσιο για την υγεία και την ασφάλεια. Με την ενσωμάτωση αυτών των βημάτων στις υφιστάμενες δομές, οι οργανισμοί μπορούν να προσεγγίσουν την εμμηνόπαυση ολιστικά, διασφαλίζοντας όχι μόνο τη συμμόρφωση, αλλά και την υγεία, την ασφάλεια, τη διατήρηση του προσωπικού και την ευεξία.

1. Προσθέστε ρήτρες ειδικά για την εμμηνόπαυση στις υφιστάμενες πολιτικές, που να καλύπτουν προσαρμογές, μηχανισμούς υποστήριξης και μέτρα κατά των διακρίσεων.

2. Πραγματοποιήστε αξιολογήσεις του χώρου εργασίας με βάση τις ανάγκες των γυναικών στην εμμηνόπαυση (αξιολογήστε τη θερμοκρασία, τον εξαιρισμό, τα υφάσματα των στολών και την πρόσβαση σε τουαλέτες και ήσυχους χώρους).
3. Εκπαιδεύστε το προσωπικό και τους διευθυντές οργανώνοντας σεμινάρια σχετικά με τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης, τα δικαιώματα στον χώρο εργασίας και τους διαθέσιμους πόρους. Επιπλέον, εξοπλίστε τους διευθυντές με τα απαραίτητα εφόδια για να χειρίζονται ευαίσθητα θέματα και να εγκρίνουν προσαρμογές, υλοποιώντας παράλληλα εκστρατείες ευαισθητοποίησης.
4. Δημιουργήστε ασφαλείς διαύλους επικοινωνίας για την υποβολή ανατροφοδότησης, όπως ανώνυμες υποβολές προβληματισμών σχετικά με την εμμηνόπαυση μέσω του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού.
5. Επεκτείνετε τα ήδη υπάρχοντα προγράμματα υποστήριξης, ώστε να συμπεριλαμβάνουν την εμμηνόπαυση και να προωθούν έγκαιρες παρεμβάσεις στον τρόπο ζωής.
6. Τροποποιήστε τον χώρο λαμβάνοντας υπόψη την εμμηνόπαυση.
7. Ενισχύστε τη συμπερίληψη «από πάνω προς τα κάτω», ενώ παράλληλα καλλιεργείτε λύσεις «από κάτω προς τα πάνω», με τους εργαζόμενους να συνδιαμορφώνουν μια υποστηρικτική κουλτούρα στον χώρο εργασίας, αναλαμβάνοντας ηγετικό ρόλο σε ομάδες ομοτίμων και συλλογικές πρωτοβουλίες μάθησης για την εμμηνόπαυση. Διασφαλίστε υποστήριξη για όλα τα φύλα και ενσωματώστε τη διαθεματικότητα (π.χ. φυλή, ηλικία, αναπηρία, φύλο) στις πολιτικές και τους πόρους, αναγνωρίζοντας ότι οι πολλαπλές ταυτότητες διαμορφώνουν την εμπειρία της εμμηνόπαυσης κάθε ατόμου.
8. Ενημερώνετε τακτικά τις πολιτικές και το πλαίσιο υγείας και ασφάλειας, αξιοποιώντας την ανατροφοδότηση των εργαζομένων μέσω ερωτηματολογίων ή ομάδων εστίασης, προκειμένου να εντοπίσετε τυχόν κενά. Με αυτόν τον τρόπο θα διασφαλίσετε επίσης την ευθυγράμμιση με τις νέες έρευνες και τη νομοθεσία.

Εργαζόμενοι

Πρακτικά μέτρα που θα ενισχύσουν την ικανότητα των εργαζομένων να παρακολουθούν προληπτικά την ευεξία τους, να ζητούν τις απαραίτητες προσαρμογές και να εξασφαλίζουν συνεχή υποστήριξη τόσο από τους παρόχους υγειονομικής περίθαλψης όσο και από τους εργοδότες.

1. Παρακολούθηση συμπτωμάτων και υγείας

- Χρησιμοποιήστε ένα εργαλείο παρακολούθησης των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης (διαθέσιμος σύνδεσμος στους παρακάτω πόρους μέσω του The Menopause Charity), για να παρακολουθείτε τα συμπτώματα και να προετοιμάζεστε για τα ραντεβού με τον γιατρό σας.
- Καταγράφετε σε ένα ημερολόγιο πώς τα συμπτώματα επηρεάζουν την εργασία σας.

2. Προτεραιότητα στην πρόληψη

- Προγραμματίστε εξετάσεις υγείας και συζητήστε τους κινδύνους που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση με τον προσωπικό σας γιατρό.
- Υιοθετήστε υγιεινές συνήθειες: τακτική άσκηση, ισορροπημένη διατροφή, διαχείριση του στρες.

3. Αυτοσυνηγορία και αναζήτηση υποστήριξης

- Μοιραστείτε τα συμπτώματά σας και το ημερολόγιό σας με τον προϊστάμενό σας ή το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, για να συζητήσετε πιθανές προσαρμογές.
- Ρωτήστε για την πολιτική της εταιρείας σας σχετικά με την εμμηνόπαυση και τη διαθέσιμη υποστήριξη.

4. Παρακολούθηση και συνεχής υποστήριξη

- Αν τα συμπτώματα επιδεινωθούν ή επηρεάσουν την εργασία σας, ζητήστε την επανεξέταση των προσαρμογών στον χώρο εργασίας.
- Ζητήστε υποστήριξη από τους συναδέλφους σας.

Βέλτιστες πρακτικές για την υιοθέτηση μιας προληπτικής προσέγγισης όσον αφορά την υγεία και την ευεξία κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας:

1. Αναλάβετε την ευθύνη να ενημερωθείτε για τα συμπτώματα και τις θεραπείες της εμμηνόπαυσης και αναζητήστε πόρους στον χώρο εργασίας που σχετίζονται με την υποστήριξη στην αντιμετώπιση της εμμηνόπαυσης.

2. Εξοικειωθείτε με τις πολιτικές και το πλαίσιο της εταιρείας σας σε θέματα υγείας και ασφάλειας, ώστε να αξιοποιήσετε τους διαθέσιμους πόρους για την υγεία και την ευεξία, όπως η υποστήριξη ψυχικής υγείας, τα προγράμματα άσκησης και οι εξειδικευμένοι πόροι για την εμμηνόπαυση. Αν αυτοί οι πόροι δεν είναι διαθέσιμοι, διεκδικήστε τη δημιουργία τους και ευαισθητοποιήστε τους άλλους για τη σημασία τους.

3. Δείξτε αποφασιστικότητα όταν ζητάτε προσαρμογές που θα σας βοηθήσουν στη διαχείριση των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει συχνότερα διαλείμματα ή ένα πιο ευέλικτο ωράριο κατά τις περιόδους έντονης έξαρσης.

Δραστηριότητες αξιολόγησης και αναστοχασμού

Έλεγχος γνώσεων

Σε αυτό το σημείο, αφιερώστε λίγο χρόνο για να ελέγξετε τις γνώσεις σας σχετικά με τις βιολογικές, ψυχολογικές και κοινωνικές πτυχές της εμμηνόπαυσης. Αυτό το σύντομο κουίζ θα σας βοηθήσει να εμπεδώσετε βασικές ιατρικές έννοιες, μοτίβα συμπτωμάτων, θεραπευτικές επιλογές και σχετικά πλαίσια υγείας.

Διαβάστε προσεκτικά κάθε ερώτηση και επιλέξτε τη σωστή απάντηση. Οι σωστές απαντήσεις βρίσκονται στο Παράρτημα Β στο τέλος αυτού του πακέτου.

Ερωτήσεις:

1. Η εμμηνόπαυση ξεκινά συνήθως μεταξύ των ηλικιών:

- α) 35 και 40
- β) 40 και 45
- γ) 45 και 55
- δ) 60 και 65

2. Ποιος είναι ο ιατρικός ορισμός της εμμηνόπαυσης;

- α) Η εμφάνιση της πρώτης έξαψης
- β) 12 μήνες + 1 ημέρα μετά την τελευταία περίοδο μιας γυναίκας

- γ) Η περίοδος που προηγείται της τελευταίας εμμήνου ρύσεως μιας γυναίκας
δ) Όταν συνταγογραφείται θεραπεία υποκατάστασης ορμονών (HRT)
- 3. Ποιες από τις παρακάτω ορμόνες συνήθως μειώνονται κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης; (Επιλέξτε όλες τις απαντήσεις που ισχύουν)**
- α) Οιστρογόνα
β) Προγεστερόνη
γ) Ινσουλίνη
δ) Τεστοστερόνη
- 4. Ποιος είναι ο όρος για το στάδιο πριν από την εμμηνόπαυση, όταν μπορεί να αρχίσουν συμπτώματα όπως εξάψεις, διαταραχές του ύπνου και εναλλαγές της διάθεσης;**
- α) Μετεμμηνοπαύση
β) Περιεμμηνόπαυση
γ) Κλιμακτήριος
δ) Εμμηναρχή
- 5. Ποιο από τα παρακάτω είναι ένα γνωστικό σύμπτωμα που αναφέρεται συχνά κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης;**
- α) Εξάψεις
β) Ομίχλη εγκεφάλου
γ) Πόνος στις αρθρώσεις
δ) Αύξηση βάρους
- 6. Η πρόωρη ωοθηκική ανεπάρκεια (POI) αναφέρεται στην εμμηνόπαυση που εμφανίζεται:**
- α) Μετά την ηλικία των 55 ετών
β) Πριν από την ηλικία των 40 ετών
γ) Μεταξύ της ηλικίας των 40 και 45 ετών
δ) Μόνο λόγω χειρουργικής υστερεκτομής

- 7. Ποιο από τις παρακάτω είναι μη ορμονική θεραπευτική επιλογή για τη διαχείριση των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης;**
- α) Έμπλαστρο οιστρογόνων
 - β) Συνδυασμένη ορμονοθεραπεία (HRT)
 - γ) SSRI/SNRI (αντικαταθλιπτικά φάρμακα)
 - δ) Κρέμα προγεστερόνης
- 8. Ποιος είναι ο ρόλος της Γνωστικής Συμπεριφορικής Θεραπείας (CBT) στη διαχείριση της εμμηνόπαυσης;**
- α) Βελτιώνει την οστική πυκνότητα
 - β) Βοηθά στη μυϊκή δυσκαμψία
 - γ) Ανακουφίζει από τις διαταραχές της διάθεσης και βελτιώνει τον ύπνο
 - δ) Μειώνει τη συχνότητα των εξάψεων
- 9. Ποιοι παράγοντες συμβάλλουν στην αύξηση της ευπάθειας του μυοσκελετικού συστήματος (MSK) κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης;**
- α) Ορμονικές αλλαγές που επηρεάζουν την υγεία των οστών και των αρθρώσεων
 - β) Απώλεια μυϊκής μάζας λόγω γήρανσης
 - γ) Καθιστική ζωή και εργασιακή καταπόνηση
 - δ) Όλα τα παραπάνω
- 10. Ποια από τις παρακάτω πηγές είναι αξιόπιστη για περαιτέρω καθοδήγηση σχετικά με την εμμηνόπαυση;**
- α) Influencer στον τομέα της ευεξίας στο TikTok
 - β) Wikipedia
 - γ) Ιστοσελίδα του NHS (Εθνικό Σύστημα Υγείας)
 - δ) Τυχαία διαδικτυακά φόρουμ

Αναστοχασμός

Οδηγίες:

Αναστοχαστείτε για το πώς η υγεία που σχετίζεται με την εμμηνόπαυση επηρεάζει όχι

μόνο εσάς προσωπικά, αλλά και τον ρόλο σας στον εργασιακό χώρο. Είτε είστε εργαζόμενος είτε εργοδότης, άνδρας είτε γυναίκα, η κατανόηση των ιατρικών πτυχών της εμμηνόπαυσης και της αλληλεπίδρασής της με το εργασιακό περιβάλλον είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση μιας κουλτούρας συμπερίληψης και αλληλοϋποστήριξης.

Ερωτήματα για αναστοχασμό:

- Πώς μπορεί ο χώρος εργασίας σας να υποστηρίξει προληπτικά τις εργαζόμενες στη διαχείριση της εμμηνόπαυσης, πριν τα συμπτώματα γίνουν ενοχλητικά; (ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ: σκεφτείτε πώς τα προληπτικά προγράμματα ευεξίας, η εκπαίδευση και η έγκαιρη παρέμβαση μπορούν να μειώσουν τον αντίκτυπο των συμπτωμάτων που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση πριν εκδηλωθούν πλήρως. Πώς μπορεί η κουλτούρα του χώρου εργασίας σας να αλλάξει ώστε να δώσει προτεραιότητα στην προληπτική διαχείριση της υγείας όλων των εργαζομένων;)
- Ποιες ενέργειες μπορούν να γίνουν ώστε η εμμηνόπαυση να ενταχθεί στην ευρύτερη στρατηγική υγείας και ασφάλειας του οργανισμού, παράλληλα με άλλα φυσικά στάδια της ζωής, όπως η μητρότητα, ο θηλασμός και η γήρανση; Σκεφτείτε πώς μπορούν να συνεργαστούν η ανώτερη διοίκηση, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και οι εργαζόμενοι, ώστε η εμμηνόπαυση να αποτελέσει αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής ευεξίας του οργανισμού. Με ποιους τρόπους μπορείτε να διαμορφώσετε συμπεριληπτικές πολιτικές υγείας που θα την αναγνωρίζουν ως φυσικό στάδιο ζωής το οποίο χρειάζεται υποστήριξη;
- Πώς θα μπορούσατε να λειτουργήσετε ως σύμμαχος για την υγεία των συναδέλφων σας; Ποια είναι μια πρακτική ενέργεια που θα μπορούσατε να κάνετε για να υποστηρίξετε την ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης, ακόμα και αν δεν θα την βιώσετε οι ίδιοι;

Αυτή η άσκηση έχει στόχο να ενθαρρύνει τον προσωπικό αναστοχασμό γύρω από τις εμπειρίες σας και να προάγει την ανάληψη πρακτικών μέτρων για βελτίωση. Αφιερώστε χρόνο να σκεφτείτε πώς βιώνεται η εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας σας και με ποιους τρόπους μπορούν να προσαρμοστούν οι πολιτικές και οι πρακτικές ώστε να υποστηρίξουν όλους τους εργαζομένους. Μοιραστείτε τις σκέψεις σας με την

ομάδα ή τη διοίκηση, ώστε να ξεκινήσει ένας ουσιαστικός διάλογος για τη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος

Ενότητα 2: Εμμενόπαυση και χώρος εργασίας

Γρήγορη εισαγωγή

Η παρούσα ενότητα δεν αποσκοπεί στην παροχή νομικών συμβουλών ή οδηγιών για θέματα ανθρώπινου δυναμικού, αλλά στο να σας παρέχει (σε εσάς ή στην ομάδα σας) την αυτοπεποίθηση να αναγνωρίσετε την εμμενόπαυση ως ζήτημα που αφορά τον χώρο εργασίας, να κατανοήσετε ποιοι επηρεάζονται από αυτήν και να λάβετε ουσιαστικά μέτρα για τη συμπερίληψη και τη διατήρηση του προσωπικού.

Ποιος πρέπει να χρησιμοποιήσει αυτή την ενότητα;

- *Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, Ποικιλομορφίας και Συμπερίληψης, καθώς και διευθυντές που σχεδιάζουν ή ενημερώνουν τις πολιτικές και την υποστήριξη στον χώρο εργασίας.*
- *Εργαζόμενοι, προϊστάμενοι ή οποιοσδήποτε υποστηρίζει ενεργά τους συναδέλφους του ή επιθυμεί να κάνει την ομάδα του πιο συμπεριληπτική.*

Πού βρίσκομαι;

Ξεκινήστε από εδώ για να τοποθετήσετε τον εαυτό σας ή την ομάδα σας στην αρχή του ταξιδιού σχετικά με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας. Ανακαλύψτε γιατί είναι σημαντική, σε τι να δώσετε προσοχή και πώς να υλοποιήσετε πρακτικές αλλαγές.

- [5 τρόποι με τους οποίους η εμμηνόπαυση επηρεάζει τον χώρο εργασίας:](#) Γιατί πρέπει να μας ενδιαφέρει η εμμηνόπαυση στην εργασία; Επειδή η εμμηνόπαυση μπορεί να επηρεάσει την απόδοση, τη διατήρηση του προσωπικού και την ισότητα σε όλους τους τομείς.
- [Διάγραμμα Venn: Πού συμβαίνει η συμπερίληψη:](#) Το αίσθημα του «ανήκειν», ο σχεδιασμός του φόρτου εργασίας και η δικαιοσύνη πρέπει να συνυπάρχουν για να είναι ένας χώρος εργασίας πραγματικά συμπεριληπτικός προς τις γυναίκες στην εμμηνόπαυση.
- [Ποιος επηρεάζεται; Τοπικά δεδομένα και στατιστικά:](#) Δείτε πού εργάζονται οι γυναίκες, ανά ηλικία και τομέα, για να πετύχετε τη συμπερίληψη εκεί όπου έχει μεγαλύτερη σημασία.
- [Infographic διαθεματικότητας:](#) Κατανοήστε πώς η ηλικία, η εργασία και το προσωπικό υπόβαθρο διαμορφώνουν συνδυαστικά την εμπειρία και τον κίνδυνο αποκλεισμού κάθε εργαζομένου.
- [Γιατί είναι σημαντικό; Infographic για το χάσμα στους εργασιακούς χώρους της ΕΕ:](#) Η σιωπή και το στίγμα μπορούν να προκαλέσουν πραγματικές απώλειες για τους οργανισμούς, από την επαγγελματική εξουθένωση έως τη διαρροή ταλέντων.
- [Infographic – Οργανωσιακή δικαιοσύνη:](#) Οι δίκαιες πολιτικές και ο σεβασμός δημιουργούν εμπιστοσύνη και αποδοτικότητα. Αν ένας από τους δύο πυλώνες καταρρεύσει, η διατήρηση του προσωπικού επηρεάζεται αρνητικά.
- [Ο εργασιακός σχεδιασμός έχει σημασία – Infographic με το μοντέλο JD-R:](#) Υψηλές απαιτήσεις στην εργασία και χαμηλή υποστήριξη = επαγγελματική εξουθένωση. Η ευελιξία και οι πόροι αποκαθιστούν την ισορροπία.
- [Πρώτες δράσεις: Δέντρο αποφάσεων για την κοινωνική ταυτότητα και την ασφάλεια των εργαζομένων να εκφραστούν:](#) Χρησιμοποιήστε το για να δείτε πώς διαμορφώνεται η κουλτούρα στον χώρο εργασίας αν/όταν τα άτομα εκφράζουν την άποψή τους, και τι συμβαίνει όταν έχουν τη δυνατότητα να το κάνουν.

Χρησιμοποιήστε το με:

- [Βιντεοσκοπημένο διαδικτυακό σεμινάριο](#) & [Οδηγός παρακολούθησης:](#) Ευαισθητοποίηση και λύσεις για την εμμηνόπαυση

- [Εργαλειοθήκη της Vodafone για την εμμηνόπαυση](#)
- [Φύλλο εργασίας προσωπικού αναστοχασμού](#)
- [Λίστα ελέγχου για τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας](#)
- [Ανάλυση μελέτης περίπτωσης: Εθνικό Σύστημα Υγείας Αγγλίας & SAP Γερμανίας](#)

Επισκόπηση ενότητας

Λέξεις-κλειδιά

Εμμηνόπαυση, οργανωσιακή κουλτούρα, προσαρμογές στο χώρο εργασίας, συμπεριληπτική εργασιακή κουλτούρα, ευεξία των εργαζομένων, ποικιλομορφία, ισότητα και συμπερίληψη, διαρθρωτική ανισότητα, ηλικιακός ρατσισμός.

Κοινό-στόχος

Επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, προϊστάμενοι, τμήματα ποικιλομορφίας και συμπερίληψης, επιχειρηματικοί ηγέτες, υπεύθυνοι υγείας και ασφάλειας, άνδρες και γυναίκες υπάλληλοι.

Μαθησιακοί στόχοι

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα είναι σε θέση να:

1. Προσδιορίζουν πώς η εμμηνόπαυση επηρεάζει τη δυναμική στον χώρο εργασίας, τα κενά στις πολιτικές και την ένταξη, τόσο σε σχεσιακό όσο και σε δομικό επίπεδο.
2. Προσδιορίζουν τον αντίκτυπο του στίγματος και της σιωπής στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι μιλούν, ή όχι, για την εμμηνόπαυση.
3. Αναγνωρίζουν ότι η έλλειψη υποστήριξης κατά την εμμηνόπαυση μπορεί να οδηγήσει σε άδικες αξιολογήσεις απόδοσης και σε απώλεια ικανών εργαζομένων.

4. Μαθαίνουν πώς να καλλιεργούν μια κουλτούρα όπου η εμμηνόπαυση αναγνωρίζεται και γίνεται σεβαστή.

Εισαγωγή και πλαίσιο

Σύντομη εισαγωγή

Η εμμηνόπαυση αποτελεί ζήτημα που αφορά τον χώρο εργασίας και την ηγεσία, και όχι μόνο την υγεία. Καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες παραμένουν επαγγελματικά ενεργές στα 50 και στα 60 τους, οι οργανισμοί οφείλουν να τη χειρίζονται με ευαισθησία και έμπρακτη υποστήριξη. Συχνά, ωστόσο, η σιωπή και το στίγμα επιμένουν, επηρεάζοντας τόσο την ευεξία των εργαζομένων όσο και τα επιχειρηματικά αποτελέσματα (Carrot Fertility, 2023· SHRM, 2023)

Η παρούσα ενότητα εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο οι πολιτικές, η ηγεσία και η κουλτούρα στον χώρο εργασίας διαμορφώνουν ή αγνοούν την εμπειρία της εμμηνόπαυσης. Η πρόκληση δεν είναι η ίδια η εμμηνόπαυση, αλλά η ανταπόκριση των οργανισμών. Χωρίς υποστηρικτικές πολιτικές και ανοιχτή ηγεσία, η εμμηνόπαυση μετατρέπεται σε κρυφό βάρος, οδηγώντας στη σιωπή και στην απώλεια ταλέντων (Police Federation UK, 2024· Onuava, 2024).

Η ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης είναι απαραίτητη για την ποικιλομορφία, την ισότητα και τον στρατηγικό σχεδιασμό του εργατικού δυναμικού. Οι οργανισμοί που δεσμεύονται σε αυτές τις αξίες ενθαρρύνονται να ενσωματώνουν ρητά την εμμηνόπαυση στις πρωτοβουλίες τους για συμπερίληψη (EMAS, 2023· SHRM, 2023). Αξίζει να σημειωθεί ότι η εμμηνόπαυση διασταυρώνεται με άλλες ταυτότητες, όπως η ηλικία, η φυλή, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση και η αναπηρία, οι οποίες θα εξεταστούν στην παρούσα ενότητα.

Αναζητήστε τα κουτιά συμβουλών σε όλη την ενότητα· προσφέρουν πρακτικά βήματα που μπορείτε να εφαρμόσετε άμεσα.

ΚΟΥΤΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

Αν βιώνετε την εμμηνόπαυση: μέτρα που μπορείτε να λάβετε

- ❖ *Δεν είστε μόνη. Είναι απολύτως φυσιολογικό να αναγνωρίζετε τον αντίκτυπο που έχει η εμμηνόπαυση στην εργασία σας.*

- ❖ Ελέγξτε τι είδους υποστήριξη προσφέρει ο χώρος εργασίας σας, τις πολιτικές, τα προγράμματα ή τα δίκτυα.
- ❖ Αν δεν είστε σίγουρες, απευθυνθείτε εμπιστευτικά στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή σε έναν αξιόπιστο διευθυντή. Είναι απόλυτα εύλογο να ζητήσετε υποστήριξη.

Στοιχεία για το Εργατικό Δυναμικό στην Κύπρο & Εμμηνόπαυση στον Χώρο Εργασίας: Μια σύντομη επισκόπηση

(Επικαιροποίηση Αύγουστος 2025: Τελευταία δεδομένα, στοιχεία και τοπικό πλαίσιο)

Γιατί είναι σημαντικά τα τοπικά δεδομένα

Η εμμηνόπαυση επηρεάζει σημαντικό μέρος του ενεργού πληθυσμού τόσο στην Κύπρο όσο και στη Λιθουανία· ωστόσο, καμία από τις δύο χώρες δεν διαθέτει νομοθεσία ειδικά για τον χώρο εργασίας ούτε εθνικό σύστημα παρακολούθησης των επιπτώσεων της (CYSTAT, 2024· EMAS, 2023). Η κατανόηση του πού εργάζονται οι γυναίκες και σε ποιους αριθμούς είναι απαραίτητη για τη στοχευμένη υποστήριξη της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας.

Πίνακας 1: Βασικοί δείκτες για το εργατικό δυναμικό της ΚΥΠΡΟΥ

(Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου, 1ο τρίμηνο 2025.)

Ο δείκτης «ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό» (LFPR) αποτυπώνει τη συμμετοχή των γυναικών σε σχέση με το σύνολο του γυναικείου πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, ενώ ο δείκτης «απασχολούμενες γυναίκες (%)» δείχνει το ποσοστό των γυναικών επί του συνολικού αριθμού των απασχολουμένων.

Δείκτης	Τιμή	Πηγή/Σημείωση
Σύνολο απασχολούμενων	493.272	Όλοι οι απασχολούμενοι, 1 ^ο τρίμηνο 2025
Απασχολούμενες γυναίκες	230.252 (46.67%)	Όλες οι απασχολούμενες γυναίκες, 1 ^ο τρίμηνο 2025
LFPR γυναικών (15+) (Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό	59,3%	Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό για γυναίκες

δυναμικό)		ηλικίας 15+
Ποσοστό απασχόλησης γυναικών 20-64	74,6%	Γυναίκες ηλικίας 20–64 ετών
Ποσοστό απασχόλησης γυναικών 55-64	69,9%	Γυναίκες ηλικίας 55–64 ετών
Γυναίκες στον τομέα των υπηρεσιών	81,1%	Ποσοστό όλων των απασχολούμενων γυναικών στον τομέα των υπηρεσιών
Θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα	77.034	Ευρύς δημόσιος τομέας, 1 ^ο τρίμηνο 2025
Γυναίκες στον δημόσιο τομέα	36.205 (47%)	Κατά προσέγγιση από τους πίνακες CYPSTAT

Γιατί είναι σημαντικά αυτά τα στατιστικά:

Τα στοιχεία αυτά προσφέρουν την πιο πρόσφατη εθνική εικόνα της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και αναδεικνύουν δύο άμεσες προτεραιότητες για την ένταξη της εμμενόπαυσης στις πολιτικές υποστήριξης των γυναικών.

1. Τομεακή στόχευση: Εστίαση σε χώρους εργασίας του τομέα των υπηρεσιών και του δημόσιου τομέα, όπου συγκεντρώνεται η περισσότερη απασχόληση των γυναικών και η ηλικιακή ποικιλομορφία συναντάται συχνότερα.
2. Ένταξη υποεκπροσωπούμενων ομάδων: Διασφάλιση ότι οι μετανάστριες και οι γυναίκες από χώρες εκτός ΕΕ, που εργάζονται σε θέσεις με χαμηλή ορατότητα και περιορισμένη ρύθμιση, δεν αποκλείονται από τα προγράμματα στον χώρο εργασίας.

Πίνακας 2: Πού εργάζονται οι γυναίκες – Βασικά ευρήματα

Ο Πίνακας 2 (πλήρης στο Παράρτημα Δ) παρουσιάζει τους τομείς με το υψηλότερο ποσοστό γυναικών εργαζομένων, ανά υπηκοότητα.

Βασικά συμπεράσματα

- Οι οικιακές δραστηριότητες ασκούνται σχεδόν εξ ολοκλήρου από γυναίκες (96-100%), οι οποίες είναι κατά συντριπτική πλειοψηφία υπήκοοι χωρών εκτός ΕΕ.

- Η στοιχειώδης εργασία απασχολεί περισσότερες γυναίκες από οποιαδήποτε άλλη κατηγορία, περίπου τα δύο τρίτα των εργαζομένων σε όλες τις ομάδες υπηκοότητας.
- Οι θέσεις γραφείου, εκπαίδευσης και υγείας/κοινωνικής φροντίδας συγκεντρώνουν μεγάλη πλειοψηφία γυναικών και συχνά επωφελούνται από δομημένα συστήματα ανθρώπινου δυναμικού.
- Οι υπηρεσίες και οι πωλήσεις απασχολούν μεγάλο αριθμό γυναικών σε διάφορες θέσεις και συνθήκες εργασίας.

Για τα πλήρη ποσοστά, τους απόλυτους αριθμούς και τις λεπτομερείς αναλύσεις ανά τομέα, βλ. [Παράρτημα Δ, Πίνακας 2](#).

Πίνακας 3: Ο στρατηγικός ρόλος του δημόσιου τομέα

Απασχόληση στον δημόσιο τομέα ανά φύλο, Κύπρος, 1^ο τρίμηνο 2025 (Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου, απασχόληση στον ευρύ δημόσιο τομέα)

Κατηγορία	Σύνολο εργαζομένων	Στρατηγική σημείωση
Ευρύς δημόσιος τομέας (ολόκληρος)	77.034	Ο μεγαλύτερος εγχώριος εργοδότης, με παρουσία σε κάθε κοινότητα.
Κεντρική κυβέρνηση	66.447	Περιλαμβάνει σε μεγάλο βαθμό τους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, όπου κυριαρχεί η γυναικεία απασχόληση και παρατηρείται σημαντική ηλικιακή ποικιλομορφία, αν και καταγράφεται παρουσία και στον ιδιωτικό τομέα.
Μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί	11.134	Υψηλή επαφή με το κοινό, σε κοινωνικές, πολιτιστικές και υγειονομικές υπηρεσίες, που συχνά χαρακτηρίζονται από ισχυρή γυναικεία παρουσία.
Τοπικές αρχές	5.515	Δημοτικές/κοινοτικές υπηρεσίες· πολλές θέσεις με πλειοψηφία γυναικών (διοικητικές, γραμματειακές, ως ταμίες, κοινοτική υποστήριξη).
Δημόσιες επιχειρήσεις	4.938	Κοινωφελείς υπηρεσίες, μεταφορές και άλλες βασικές υπηρεσίες: συνολικά με ανδρική πλειοψηφία, αλλά στρατηγικής

		σημασίας για την ευαισθητοποίηση.
--	--	-----------------------------------

Γιατί είναι σημαντικά αυτά τα στοιχεία;

Ο δημόσιος τομέας στην Κύπρο αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό σημείο εκκίνησης για την προώθηση αλλαγών στον χώρο εργασίας, που θα στηρίζουν τις γυναίκες στην περίοδο της εμμηνοπάυσης.

- **Κλίμακα:** Περισσότεροι από 77.000 εργαζόμενοι, που φτάνουν σε κάθε κοινότητα.
- **Συγκέντρωση γυναικείου πληθυσμού:** Στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, καθώς και σε πολλές θέσεις στις τοπικές αρχές, η πλειονότητα των εργαζομένων είναι γυναίκες με μεγάλη ηλικιακή ποικιλομορφία, παρότι καταγράφεται σημαντική παρουσία και στον ιδιωτικό τομέα.
- **Σχετικά με τις τοπικές αρχές:** Θέσεις όπως διοικητικό προσωπικό, υπάλληλοι, δημοτικοί γραμματείς, ταμίες και εργαζόμενοι στην κοινοτική υποστήριξη καλύπτονται κυρίως από γυναίκες, σύμφωνα με τα στοιχεία για την κατανομή των επαγγελματιών ανά φύλο.
- **Επίδραση στη χάραξη πολιτικής:** Η υιοθέτηση από τον δημόσιο τομέα μπορεί να αποτελέσει προηγούμενο για την αντίστοιχη εφαρμογή στον ιδιωτικό τομέα.

Σημείωση: Τα στοιχεία για τους επιμέρους τομείς με γυναικεία πλειοψηφία βασίζονται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού για τα επαγγέλματα και όχι σε άμεση ανάλυση των πινάκων της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου (CYSTAT) για τους ευρύτερους τομείς.

Πίνακας 4: Απασχόληση μεταναστριών – Βασικά ευρήματα

Αγορά εργασίας ανά τομέα, Κύπρος 2021 (τελευταία διαθέσιμα στοιχεία)

Βασικά συμπεράσματα

Οι γυναίκες που δεν είναι υπήκοοι της ΕΕ απασχολούνται κατά κύριο λόγο σε οικιακές εργασίες και άλλους τομείς με χαμηλή ορατότητα και ελάχιστη προστασία στον χώρο εργασίας.

- Πολλές μετανάστριες που εργάζονται στη φιλοξενία, το λιανικό εμπόριο, την καθαριότητα, τη φροντίδα και σε στοιχειώδη επαγγέλματα δεν έχουν πρόσβαση σε οργανωμένα συστήματα ανθρώπινου δυναμικού ή σε επίσημες πολιτικές υγείας.
- Οι συνθήκες απασχόλησης των οικιακών εργαζόμενων από χώρες εκτός ΕΕ συνδέονται συχνά με το καθεστώς βίζας, γεγονός που περιορίζει ακόμη περισσότερο την πρόσβαση σε προσαρμογές στον χώρο εργασίας.

Για πλήρη ανάλυση ανά τομέα και ποσοστά, βλ. [Παράρτημα Δ – Πίνακας 4](#).

Γιατί έχει σημασία τώρα: Το ευρωπαϊκό πλαίσιο

Το εργατικό δυναμικό της Ευρώπης γερνά, με ολοένα περισσότερες γυναίκες ηλικίας 45–64 ετών να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας (Eurofound, 2025· Eurostat, 2023). Ωστόσο, η υποστήριξη για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας δεν έχει συμβαδίσει με αυτή την εξέλιξη. Οι γυναίκες σε αυτή τη φάση ζωής κατέχουν καίριες θέσεις σε διάφορους τομείς, αλλά συχνά στερούνται επαρκούς υποστήριξης, γεγονός που οδηγεί σε μείωση της παραμονής τους στην εργασία και σε απώλεια ευκαιριών ένταξης. Η ενσωμάτωση της διάστασης της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας αποτελεί πλέον τόσο δημογραφική αναγκαιότητα όσο και στρατηγική προτεραιότητα για την ισότητα και τη βιωσιμότητα.

Ένα αναδυόμενο ευρωπαϊκό κίνημα για την αλλαγή

Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία για την Εμμηνόπαυση και την Ανδρόπαυση (EMAS) ενθαρρύνει τους οργανισμούς να δημιουργήσουν χώρους εργασίας φιλικούς προς την εμμηνόπαυση, που θα συμβάλλουν στην ευεξία και θα διατηρούν τα talέντα, μέσω του Χάρτη για την Εμμηνόπαυση και την Εργασία. Σε επίπεδο πολιτικής της ΕΕ, αν και δεν υπάρχουν ακόμη ολοκληρωμένα στοιχεία για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας, ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία (EU-OSHA) την αναγνωρίζει ως παράγοντα που επηρεάζει την υγεία και την ασφάλεια των γυναικών στην εργασία (κοινοβουλευτική ερώτηση E-000279/2022). Επιπλέον, οδηγίες όπως η 89/391/ΕΟΚ (Υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας) και η 2006/54/ΕΚ (Ίση μεταχείριση) απαγορεύουν τις διακρίσεις και ενθαρρύνουν τους εργοδότες να αντιμετωπίζουν τους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που συνδέονται με την εμμηνόπαυση.

Αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ, μεταξύ των οποίων η Κύπρος και η Λιθουανία, προχωρούν στην αναθεώρηση της εργασιακής νομοθεσίας και των πολιτικών για τον χώρο εργασίας, με στόχο την προώθηση της ισότητας των φύλων και την εξασφάλιση ασφαλέστερων συνθηκών εργασίας για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας. Οι εξελίξεις αυτές παρέχουν ένα σαφές πλαίσιο για τους εργοδότες που επιθυμούν να αναλάβουν δράση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2022· Eurofound, 2025).

Ηγεσία και οργανωσιακή ευθύνη

Η ηγεσία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο. Οι ηγέτες που μιλούν ανοιχτά, επιμορφώνονται και ενισχύουν την ψυχολογική ασφάλεια δημιουργούν κουλτούρες όπου η εμμηνόπαυση αναγνωρίζεται και υποστηρίζεται, αντί να αποσιωπάται. Το επικείμενο νομοσχέδιο για τα εργασιακά δικαιώματα στο Ηνωμένο Βασίλειο (2026) θα απαιτεί πιο επίσημη υποστήριξη για τις εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση, συμπεριλαμβανομένων ευέλικτων ρυθμίσεων και προσαρμογών στον χώρο εργασίας (Moore Kingston Smith, 2025· Weightmans, 2024). Η εξέλιξη αυτή σηματοδοτεί μια ευρύτερη ευρωπαϊκή τάση για τη λήψη μέτρων σχετικά με την εμμηνόπαυση στην εργασία.

Σχετικά στατιστικά στοιχεία και έρευνες

Αν και η εμμηνόπαυση αποτελεί μια καθολική φάση της ζωής, η επίδρασή της στην εργασία συχνά αγνοείται. Οι O'Neill et al. (2023) αναφέρουν ότι περίπου το 40% των εργαζομένων που βρίσκονται σε αυτή τη φάση αντιμετωπίζουν εβδομαδιαίες διαταραχές στην εργασία τους, με την κόπωση (54%) και τις διαταραχές ύπνου (47%) να επηρεάζουν συχνότερα τη συγκέντρωση, τη μνήμη και την επικοινωνία. Παρ' όλα αυτά, οι περισσότεροι χώροι εργασίας δεν αντιμετωπίζουν αυτές τις προκλήσεις.

Το να μιλά κανείς ανοιχτά εξακολουθεί να είναι δύσκολο: μόνο το 31% των γυναικών αισθάνεται άνετα να συζητήσει την εμμηνόπαυση με τον εργοδότη τους και μόλις το 15% των αμερικανικών εταιρειών προσφέρουν υποστήριξη ειδικά για την εμμηνόπαυση (Society for Women's Health Research, 2021· SHRM, 2021). Παρόμοια μοτίβα παρατηρούνται σε όλη την Ευρώπη, ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα, όπου η σιωπή τροφοδοτείται από την αμηχανία, το στίγμα και την ηλικιακή διάκριση λόγω φύλου.

Παρά το γεγονός ότι κατέχουν σημαντικές θέσεις και ευθύνες, πολλές εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση διαχειρίζονται τα συμπτώματα μόνες τους. Σχεδόν το ένα τέταρτο (23%) των γυναικών έχουν σκεφτεί να παραιτηθούν λόγω της εμμηνόπαυσης ή των εμμηνορροϊκών συμπτωμάτων, επικαλούμενες ως βασικούς λόγους την ανεπαρκή υποστήριξη και την έλλειψη κατανόησης (Simplyhealth, 2023). Πολλές παραμένουν σιωπηλές, φοβούμενες ότι θα θεωρηθούν μη παραγωγικές ή αναξιόπιστες (Hoomph, 2024). Οι συνέπειες είναι πραγματικές: χαμηλότερες αξιολογήσεις απόδοσης, χαμένες προαγωγές και, σε ορισμένες περιπτώσεις, απώλεια εργασίας – είτε εθελοντική είτε αναγκαστική (Hoomph, 2023).

Ο αντίκτυπος στους οργανισμούς είναι σημαντικός. Σε μια πολυεθνική μελέτη του 2022, το 17% των γυναικών στην εμμηνόπαυση δήλωσαν ότι είχαν εγκαταλείψει τη δουλειά τους ή είχαν σκεφτεί σοβαρά να το κάνουν λόγω των συμπτωμάτων που δεν αντιμετωπίστηκαν και της έλλειψης υποστήριξης (Alzueta et al., 2024). Ορισμένες έρευνες δείχνουν ότι το ποσοστό αυτό μπορεί να φτάνει έως και το 50% (Royal London, 2023· Simplyhealth, 2023). Αυτές οι απώλειες στερούν από τους οργανισμούς πολύτιμη εμπειρία, ηγεσία και σταθερότητα, ακόμη κι αν δεν αποτυπώνονται στις επίσημες στατιστικές.

Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι οι προκλήσεις της εμμηνόπαυσης καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο με τον οποίο ανταποκρίνονται οι οργανισμοί. Χωρίς σαφείς πολιτικές, εκπαίδευση και υποστηρικτική ηγεσία, οι οργανισμοί διατρέχουν τον κίνδυνο να χάσουν ικανούς εργαζόμενους, να στερηθούν ταλέντα και να διαιωνίσουν την άνιση μεταχείριση.

Κουτί συμβουλών

ΚΟΥΤΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

Πώς να υποστηρίξετε μία συνάδελφο

- Αποφύγετε τα αστεία ή τα απαξιωτικά σχόλια.
- Σεβαστείτε την ιδιωτικότητά τους, αλλά παραμείνετε ανοιχτοί να τους ακούσετε χωρίς κριτική.

- Προσφέρετε πρακτική βοήθεια όπου είναι δυνατόν, όπως ανταλλαγή βαρδιών, παράταση προθεσμιών ή αλλαγή των ωρών συναντήσεων.
- Παρεμβείτε εκφράζοντας τη θέση σας, αν δείτε ότι τα αιτήματά τους για υποστήριξη αγνοούνται ή απορρίπτονται.

Βασικές έννοιες και θεωρητικά πλαίσια

Ο τρόπος που διαχειρίζεται ένας οργανισμός την εμμηνόπαυση υπερβαίνει το ζήτημα της υγείας· αντανakλά βαθύτερες θεσμικές αντιλήψεις για το ποιος θεωρείται ότι ανήκει, ποιος αξίζει υποστήριξη και τι σημαίνει «καλή δουλειά». Η παρούσα ενότητα παρουσιάζει τρία θεωρητικά πλαίσια που εξηγούν γιατί η εμμηνόπαυση συχνά δεν λαμβάνεται υπόψη και πώς οι οργανισμοί μπορούν να προωθήσουν ουσιαστικές αλλαγές: τη Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας, το μοντέλο Εργασιακών απαιτήσεων–Πόρων (JD-R) και τη θεωρία της οργανωσιακής δικαιοσύνης.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η εμμηνόπαυση διασταυρώνεται με πολλαπλές κοινωνικές ταυτότητες, όπως η φυλή, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση και η αναπηρία, οι οποίες συχνά επιτείνουν τις προκλήσεις στον χώρο εργασίας. Έρευνες δείχνουν ότι οι εμπειρίες των εργαζομένων σε αυτή τη φάση διαμορφώνονται από ένα πλέγμα παραγόντων –ηλικία, φύλο, ικανότητα και εργασιακές προσδοκίες– δημιουργώντας επίπεδα ανισότητας που οι περισσότερες πολιτικές δεν καλύπτουν επαρκώς (Atkinson et al., 2020· Riach & Jack, 2021). Μελέτες από την υγειονομική περίθαλψη και την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Αυστραλία υπογραμμίζουν την ανάγκη για στοχευμένες πολιτικές, καθώς οι επικαλυπτόμενες ταυτότητες αυξάνουν το στίγμα και τον αποκλεισμό (Riach & Jack, 2021). Παράλληλα, πρόσφατες έρευνες για τη σύνδεση της εμμηνόπαυσης με τη νευροδιαφορετικότητα αναδεικνύουν τη σημασία μιας εξατομικευμένης, χωρίς αποκλεισμούς υποστήριξης, που λαμβάνει υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες των εργαζομένων (Gottardello & Steffan, 2024). Υπό αυτό το πρίσμα, η διαθεματική προσέγγιση είναι απαραίτητη, ώστε η υποστήριξη για την εμμηνόπαυση να είναι δίκαιη και βοηθητική για όλες.

Αυτά τα πλαίσια είναι ιδιαίτερα σημαντικά για το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, τα διευθυντικά στελέχη και τους Ειδικούς στη Διαφορετικότητα, την Ισότητα, τη

Συμπερίληψη και το Αίσθημα ανήκειν, που θέλουν να μετατρέψουν τις δεσμεύσεις για ισότητα σε πρακτική αλλαγή.

ΚΟΥΤΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

Γιατί αυτό έχει σημασία για εσάς (ακόμη κι αν δεν είστε διευθυντές)

- Αυτά τα πλαίσια εξηγούν γιατί η υποστήριξη για την εμμηνόπαυση συχνά είναι ασυνεπής ή δύσκολο να εντοπιστεί.
- Αν διστάσατε να μιλήσετε, αμφισβητήσατε την απόδοσή σας ή νιώσατε απομονωμένη, πιθανότατα ανταποκριθήκατε σε ευρύτερες δυσλειτουργίες του εργασιακού περιβάλλοντος, και όχι λόγω προσωπικής αδυναμίας.
- Η κατανόηση αυτή μπορεί να σας ενδυναμώσει να κάνετε πιο ουσιαστικές ερωτήσεις, να αναζητήσετε στήριξη και να συμβάλετε στην αλλαγή.

Θεωρητικά πλαίσια

1. Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (Tajfel & Turner, 1979)

Η Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι αυτοπροσδιορίζονται μέσα από τις ομάδες στις οποίες ανήκουν – όπως η ηλικία, το φύλο και ο επαγγελματικός ρόλος – και ότι αυτές οι ταυτότητες επηρεάζουν τις αντιλήψεις για την ικανότητα και το αίσθημα του ανήκειν. Οι εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση συχνά δεν ταιριάζουν στα κυρίαρχα πρότυπα, όπως είναι η συνεχής διαθεσιμότητα και η συναισθηματική ουδετερότητα, γεγονός που μπορεί να οδηγήσει σε:

- Εσωτερικευμένο στίγμα και διστακτικότητα στην αποκάλυψη των συμπτωμάτων (Steffan & Potočnik, 2025).
- Κοινωνική αποστασιοποίηση ή αποκλεισμό από σημαντικά έργα και ηγετικούς ρόλους.
- Διαχείριση εντυπώσεων, με γυναίκες ηγέτες να αποκρύπτουν τα συμπτώματα για να προβάλλουν ανθεκτικότητα (Hearn & Collinson, 2021).

Πραγματική συμπερίληψη σημαίνει αμφισβήτηση των περιοριστικών ορισμών του επαγγελματισμού σε όλα τα στάδια της ζωής.

Συμμαχική στάση των ανδρών: Επεκτείνοντας την «ενδοομάδα»
Σύμφωνα με τη Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας, οι άνθρωποι νιώθουν ότι συμπεριλαμβάνονται όταν θεωρούν ότι ανήκουν στην ομάδα που καθορίζει το κλίμα στον χώρο εργασίας. Η στάση συμμαχίας μπορεί να αναδιαμορφώσει αυτό το κλίμα: όταν οι άνδρες υποστηρίζουν ανοιχτά τις συζητήσεις για την εμμηνόπαυση, συμβάλλουν στην άρση του στίγματος, διευκολύνουν τους άλλους να εκφραστούν και αναγνωρίζουν την εμμηνόπαυση ως φυσικό κομμάτι της εργασιακής συμπερίληψης.

Για πρακτικές στρατηγικές συμμαχικής στάσης στην πράξη, δείτε το [«Συμμαχική στάση των ανδρών» στην Ενότητα 1.](#)

2. Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων (Bakker & Demerouti, 2007)

Το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων (JD-R) αντιλαμβάνεται την εργασία ως μια ισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις (π.χ. φόρτος εργασίας, συναισθηματική προσπάθεια) και στους διαθέσιμους πόρους (π.χ. υποστήριξη, ευελιξία). Τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης, όπως η κόπωση, οι διαταραχές ύπνου και η «ομίχλη του εγκεφάλου», προσθέτουν επιπλέον απαιτήσεις, οι οποίες συχνά μένουν αόρατες στις αξιολογήσεις απόδοσης. Χωρίς τις κατάλληλες προσαρμογές, αυτή η ανισορροπία μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση, παρουσιασμό και μειωμένη παραγωγικότητα. Οι O'Neill et al. (2023) διαπίστωσαν ότι το 40% των εργαζομένων που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση αντιμετωπίζουν εβδομαδιαία διαταραχή της εργασίας, ενώ η υποστηρικτική στάση των διευθυντών μπορεί να περιορίσει σημαντικά τις επιπτώσεις.

Χρήσιμοι πόροι στον χώρο εργασίας περιλαμβάνουν:

- Ευέλικτα χρονοδιαγράμματα για ανάπαυση ή συναντήσεις
- Ηγεσία με επίγνωση της εμμηνόπαυσης και ενσυναίσθηση
- Δίκτυα συναδέλφων ή ομάδες εργαζομένων που κανονικοποιούν τις συζητήσεις για την εμμηνόπαυση.

Το μοντέλο αυτό τονίζει ότι η εμμηνόπαυση είναι ένα θέμα **σχεδιασμού του χώρου εργασίας** και όχι μόνο ένα θέμα προσωπικής υγείας.

ΚΟΥΤΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

Δοκιμάστε αυτό: Μικρές αλλαγές για καθημερινή υποστήριξη

- Κάντε μικρά διαλείμματα για τη διαχείριση των συμπτωμάτων και την αποφόρτιση.
- Χρησιμοποιήστε ευέλικτες ώρες έναρξης ή υβριδική εργασία αν χρειάζεται.
- Κρατήστε ένα απλό ημερολόγιο συμπτωμάτων· μπορεί να σας βοηθήσει στις συζητήσεις σχετικά με τις προσαρμογές.

Σημείωση: Το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων θα επανεξεταστεί στην Ενότητα 4 για τις οργανωσιακές παρεμβάσεις.

3. Θεωρία Οργανωσιακής Δικαιοσύνης (Greenberg, 1987)

Η Θεωρία της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης υπογραμμίζει ότι η δικαιοσύνη στα αποτελέσματα, στις διαδικασίες και στη διαπροσωπική μεταχείριση καλλιεργεί εμπιστοσύνη και ενισχύει τα κίνητρα. Ωστόσο, η συμπερίληψη της εμμηνόπαυσης συχνά παραλείπεται εξαιτίας:

- **Διανεμητική αδικία:** τιμωρία εργαζομένων χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι επιπτώσεις στην υγεία.
- **Διαδικαστική αδικία:** ασαφείς ή ελλιπείς πολιτικές υποστήριξης.
- **Αλληλεπιδραστική αδικία:** απορριπτικές ή αδιάφορες αντιδράσεις από διευθυντές (π.χ. «Είναι μέρος της ζωής, απλά συνέχισε»).

Η δικαιοσύνη μπορεί να εδραιωθεί μέσω διαφανών πολιτικών προσαρμογής, επικοινωνίας με σεβασμό και ισότιμης πρόσβασης στην υποστήριξη.

Τα πλαίσια που σχετίζονται με τη δικαιοσύνη δείχνουν ότι η συμπερίληψη της εμμηνόπαυσης είναι απαραίτητη για την οργανωσιακή ακεραιότητα και την καλή σχέση εργοδότη-εργαζόμενου.

Σύνθεση: Η εμμηνόπαυση ως συστημικό ζήτημα στον χώρο εργασίας

Αυτά τα πλαίσια δείχνουν ότι οι προκλήσεις της εμμηνόπαυσης δεν είναι μόνο ατομικές, αλλά καθορίζονται από την κουλτούρα του οργανισμού, τον τρόπο

οργάνωσης της εργασίας και την αίσθηση δικαιοσύνης. Κάθε πλαίσιο αναδεικνύει διαφορετικά εμπόδια αλλά και ευκαιρίες για ουσιαστική αλλαγή:

Πλαίσιο	Τι μπορεί να μάθει ο οργανισμός
Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας	Το στίγμα επιμένει όταν ο επαγγελματισμός ορίζεται υπό στενή έννοια
Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων	Τα συμπτώματα επιδεινώνονται όταν οι απαιτήσεις είναι υψηλές, εκτός αν εξισορροπηθούν από τους πόρους
Οργανωσιακή δικαιοσύνη	Η δίκαιη και ενσυναισθητική αντιμετώπιση ενισχύει την εμπιστοσύνη και συμβάλλει στη διατήρηση του προσωπικού

ΚΟΥΤΙ ΣΥΜΒΟΥΛΩΝ

Αναλάβετε δράση: Ξεκινήστε τη συζήτηση

- ❖ *Μιλήστε σε κάποιον που εμπιστεύεστε στη δουλειά, μια υποστηρικτική συζήτηση μπορεί να κάνει τη διαφορά.*
- ❖ *Ρωτήστε το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή τον προϊστάμενό σας για υποστήριξη ή πρωτοβουλίες που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση.*
- ❖ *Γίνετε μέλος ή δημιουργήστε μια ομάδα εργαζομένων που επικεντρώνεται στην υγεία των γυναικών, την ηλικιακή συμπερίληψη ή τη νευροδιαφορετικότητα.*
- ❖ *Μοιραστείτε την παρούσα ενότητα με συναδέλφους ή διευθυντές που μπορεί να μη γνωρίζουν για αυτά τα θέματα.*

Παραδείγματα από τον χώρο εργασίας: Πώς η συμπερίληψη ή η παράβλεψη της εμμηνόπαυσης εκδηλώνεται σε επίπεδο οργανισμού

Ενώ η θεωρία βοηθά να κατανοήσουμε τα συστημικά πρότυπα, τα πραγματικά παραδείγματα δείχνουν πώς οι οργανωσιακές αντιδράσεις – ή η απουσία τους – διαμορφώνουν τα αποτελέσματα για τις εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση. Οι παρακάτω περιπτώσεις αναδεικνύουν τόσο τους κινδύνους της αδράνειας όσο και τις

δυνατότητες για έναν πιο συμπεριληπτικό σχεδιασμό, με βάση τα πλαίσια που εξετάστηκαν σε αυτή την ενότητα.

1. Εθνικό Σύστημα Υγείας της Αγγλίας (NHS England): Κανονικοποιώντας την εμμηνόπαυση μέσω της οργανωσιακής δικαιοσύνης

Το Εθνικό Σύστημα Υγείας της Αγγλίας έχει υιοθετήσει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης, αναπτύσσοντας επίσημες πολιτικές που περιλαμβάνουν εκπαίδευση των προϊσταμένων, προσαρμογές στον χώρο εργασίας και εκστρατείες ευαισθητοποίησης.

Το πρόγραμμα βελτίωσης για την εμμηνόπαυση του Εθνικού Συστήματος Υγείας προάγει:

- Συζητήσεις με ενσυναίσθηση,
- Ευέλικτο προγραμματισμό, και
- Ισότιμη πρόσβαση σε υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας

Αυτό αντικατοπτρίζει τις βασικές αρχές της Θεωρίας της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης, διασφαλίζοντας δίκαιες διαδικασίες και διαπροσωπική μεταχείριση με σεβασμό (NHS England, 2022· NHS Employers, 2024).

Για παράδειγμα, το Sherwood Forest Hospital NHS Foundation Trust εφάρμοσε μια παρέμβαση βασισμένη στην έρευνα, εκπαιδεύοντας τους διευθυντές και αφαιρώντας το στίγμα από την εμμηνόπαυση, γεγονός που βελτίωσε τόσο την ευεξία του προσωπικού όσο και την οργανωσιακή κουλτούρα (NHS England, 2022). Αυτές οι προσπάθειες ευθυγραμμίζονται με νομικά πλαίσια όπως ο Νόμος περί Ισότητας του 2010 και ο Νόμος περί Υγείας και Ασφάλειας στην Εργασία του 1974, που προστατεύουν τους εργαζομένους από διακρίσεις και επιβάλλουν στους εργοδότες την ευθύνη να διασφαλίζουν την υγεία και την ευεξία τους (ACAS, 2023).

2. SAP (Γερμανία): Στρατηγικός σχεδιασμός με χρήση του μοντέλου Εργασιακών Απαιτήσεων–Πορων

Στην εταιρεία λογισμικού SAP, η υποστήριξη για την εμμηνόπαυση αποτελεί κεντρικό στοιχείο της στρατηγικής ευεξίας και συμπερίληψης της εταιρείας. Οι εργαζόμενες έχουν πρόσβαση σε ευέλικτες εργασιακές συνθήκες, εμπιστευτική υποστήριξη και ασφάλιση υγείας που καλύπτει τη φροντίδα που σχετίζεται με την εμμηνόπαυση. Η

υποστήριξη αυτή αποτελεί στρατηγική επένδυση που βασίζεται στο μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων (Bakker & Demerouti, 2007).

Τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης, όπως η κόπωση, η ομίχλη του εγκεφάλου και οι εναλλαγές διάθεσης, αυξάνουν τις απαιτήσεις της εργασίας· ωστόσο, οι περισσότερες αξιολογήσεις απόδοσης δεν λαμβάνουν υπόψη αυτούς τους παράγοντες (van de Scheur, 2022). Αυτό που κάνει τη διαφορά είναι οι διαθέσιμοι εργασιακοί πόροι: υποστηρικτικοί διευθυντές, ευέλικτα ωράρια και έλεγχος του εργασιακού περιβάλλοντος συμβάλλουν στην πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης και του παρουσιασμού.

Η SAP εκπαιδεύει τους διευθυντές να κατανοούν την εμμηνόπαυση και να τη συνυπολογίζουν στον προγραμματισμό της ομάδας, καλλιεργώντας μια κουλτούρα υποστήριξης που δίνει στους εργαζόμενους μεγαλύτερο έλεγχο και μειώνει την πίεση. Σύμφωνα με το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων, η ενίσχυση των πόρων μειώνει το άγχος και αυξάνει τη δέσμευση (van de Scheur, 2022). Με την ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης στην καθημερινή διαχείριση, η SAP συμβάλλει στη μείωση του στίγματος και στη διατήρηση έμπειρων ταλέντων.

3. Όταν η αδράνεια οδηγεί στην απώλεια ταλέντων: Στοιχεία από τον ιδιωτικό τομέα

Όταν οι χώροι εργασίας αγνοούν την εμμηνόπαυση, οι εργαζόμενες συχνά αποσύρονται – είτε αποχωρώντας αθόρυβα είτε εγκαταλείποντας πλήρως τη δουλειά τους. Σχεδόν μία στις τέσσερις γυναίκες έχει σκεφτεί να παραιτηθεί λόγω συμπτωμάτων που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση (Simplyhealth, 2023· Hoomph, 2024). Πολλές επιλέγουν τη σιωπή, φοβούμενες ότι θα θεωρηθούν λιγότερο αξιόπιστες.

Δεν πρόκειται για ατομική αδυναμία. Η Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας δείχνει ότι όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται πως δεν ανταποκρίνονται στα κυρίαρχα πρότυπα του εργασιακού χώρου, η αυτοπεποίθηση και η δέσμευσή τους υποχωρούν, οδηγώντας συχνά στην απόσυρση.

Σε τέτοια περιβάλλοντα, ακόμη και ανώτερο ή βασικό προσωπικό αναφέρει χαμένες προαγωγές και δυσμενέστερες αξιολογήσεις απόδοσης, και τελικά επιλέγει να

αποχωρήσει. Η απώλεια ταλέντων είναι υπαρκτή και σοβαρή. Η αντιμετώπισή της απαιτεί αναγνώριση, υποστηρικτικές πολιτικές και αφοσιωμένη ηγεσία. Αν δεν υπάρξει δράση, οι οργανισμοί διατρέχουν τον κίνδυνο να χάσουν πολύτιμα στελέχη και να υπονομεύσουν την ισότητα στον χώρο εργασίας.

Συμπέρασμα: Γιατί η εμμηνόπαυση ανήκει σε κάθε εργασιακή στρατηγική

Η εμμηνόπαυση επηρεάζει άμεσα την εργασία. Καθώς όλο και περισσότερες γυναίκες παραμένουν ενεργές στο εργατικό δυναμικό έως και τη δεκαετία των 50 και μετά, ο αντίκτυπός της στη συγκέντρωση, τη συμμετοχή και τη μακροπρόθεσμη εξέλιξη της σταδιοδρομίας δεν μπορεί να αγνοηθεί. Αν δεν γίνει διαχείριση, το αποτέλεσμα μπορεί να είναι επαγγελματική εξουθένωση, αποδέσμευση και πρόωρη αποχώρηση, με κόστος τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες.

Ωστόσο, η σιωπή στον χώρο εργασίας παραμένει συχνό φαινόμενο. Πολλές γυναίκες αποφεύγουν να μιλήσουν για τα συμπτώματα, φοβούμενες το στίγμα ή το ενδεχόμενο να θεωρηθούν λιγότερο ικανές. Αυτή η αποσιώπηση μπορεί να οδηγήσει σε μη διαχειρίσιμο στρες, μειωμένη απόδοση και μη ορατή αποχώρηση εργαζομένων.

Η εμμηνόπαυση δεν αποτελεί μόνο προσωπικό ή υγειονομικό ζήτημα· είναι μια διαρθρωτική πρόκληση που καθορίζεται από την οργανωσιακή κουλτούρα, τις πρακτικές ηγεσίας και τον σχεδιασμό της εργασίας. Η υποστήριξη των εργαζομένων που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση δεν είναι προαιρετική· αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο της ισότητας, της διατήρησης προσωπικού και μιας βιώσιμης στρατηγικής για το εργατικό δυναμικό.

Όταν οι διευθυντές είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι, οι πολιτικές είναι συμπεριληπτικές και η κουλτούρα καλλιεργεί ψυχολογική ασφάλεια, οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να παραμείνουν αφοσιωμένοι και να αποδώσουν στο μέγιστο. Η συμπερίληψη σε όλα τα στάδια της ζωής οφείλει να αγκαλιάζει και την εμπειρία της εμμηνόπαυσης.

Από τη γνώση στη δράση: Ξεκινήστε σήμερα

- ***Χαρτογραφήστε το τοπίο:*** Προσδιορίστε πού εντοπίζονται οι γυναίκες μέσης ηλικίας και οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας στον οργανισμό σας και εξετάστε κατά πόσον οι ομάδες αυτές έχουν πρόσβαση σε υποστηρικτικές πολιτικές.

- **Εντοπίστε τα σημεία τριβής:** Αναζητήστε τομείς στους οποίους οι συνθήκες εργασίας (π.χ. θερμοκρασία, στολές, βάρδιες) θα μπορούσαν να δυσκολέψουν τη διαχείριση των συμπτωμάτων.
- **Κανονικοποιήστε τη συζήτηση:** Εισαγάγετε την εμμηνόπαυση στο πλαίσιο ευρύτερων συζητήσεων για την ευεξία σε συναντήσεις, κατά την ένταξη νέου προσωπικού ή την εκπαίδευση.

Ο ρόλος σας, οι πρώτες σας κινήσεις

Θέλετε πρακτικά, προσαρμοσμένα στον ρόλο σας πρώτα βήματα για την ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης; Κατεβάστε το *Your Role, Your First Moves* (Ο ρόλος σας, οι πρώτες σας κινήσεις) για διευθυντές, στελέχη ανθρώπινου δυναμικού, υπεύθυνους ασφαλείας, εργαζόμενους και ιδιοκτήτες μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Εκπαιδευτικό περιεχόμενο και οδηγός παράδοσης

Εμμηνόπαυση και χώρος εργασίας

Είδος

δραστηριότητας

Αυτή η ενότητα αξιοποιεί ομαδικές συζητήσεις και παραδείγματα από την πραγματική ζωή για να εξετάσει πώς η εμμηνόπαυση επηρεάζει την εργασιακή κουλτούρα. Οι συμμετέχοντες/ουσες καλούνται να αναστοχαστούν, να μοιραστούν εμπειρίες και να χαρτογραφήσουν τόσο προσωπικές όσο και συστημικές διαστάσεις. Οι δραστηριότητες περιλαμβάνουν μελέτες περίπτωσης, ομαδικές ασκήσεις και σχεδιασμό βάσει ρόλων. Κάθε μέρος συμβάλλει στην ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και στην προώθηση πρακτικών δράσεων.

Στόχοι	Στο τέλος αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα: • Κατανοήσουν την επίδραση της εμμηνόπαυσης στις δυναμικές, την ένταξη και την επικοινωνία στο χώρο εργασίας. • Προσδιορίσουν τα συστημικά εμπόδια και τα εμπόδια που αφορούν την κουλτούρα, όπως το στίγμα και η σιωπή. • Εφαρμόσουν τη Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας, το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων και την Οργανωσιακή Δικαιοσύνη στο πλαίσιο του επαγγελματικού τους περιβάλλοντος. • Δεσμευτούν σε πρακτικές αλλαγές για την ενίσχυση της ενσωμάτωσης της εμμηνόπαυσης στις ομάδες ή τους ρόλους τους.
Τρόπος παράδοσης	Η συνεδρία μπορεί να υλοποιηθεί δια ζώσης, διαδικτυακά ή σε υβριδική μορφή, προσαρμόσιμη για ομάδες, προϊσταμένους ή άτομα, είτε ως μάθηση μεταξύ ομοτίμων είτε ως ενότητες αυτόνομης μάθησης.
Περιγραφή	Βήμα 1: Συμμετοχή στο διαδικτυακό σεμινάριο (45 λεπτά) • Παρακολουθήστε το διαδικτυακό σεμινάριο του <i>First Practice Management</i> «Ευαισθητοποίηση και λύσεις για την εμμηνόπαυση: Ενδυναμώνοντας τους εργαζόμενους», είτε ατομικά είτε ομαδικά. • Καθώς παρακολουθείτε, ελέγχετε τον Οδηγό παρακολούθησης του διαδικτυακού σεμιναρίου και τον πίνακα χαρτογράφησης πλαισίων, το οποίο επισημαίνει τα βασικά χρονικά σημεία και τα σχετικά μοντέλα της Κοινωνικής Ταυτότητας, των Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων και της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης.

- Κάντε παύσεις στα προτεινόμενα σημεία, απαντήστε σε ερωτήσεις και κρατήστε σημειώσεις απευθείας στον οδηγό.

Βήμα 2: Βαθύτερη κατανόηση των πλαισίων (30 λεπτά)

- Χρησιμοποιήστε το [διαδικτυακό σεμινάριο](#) και τον συμπληρωματικό [Οδηγό παρακολούθησης του διαδικτυακού σεμιναρίου και τον πίνακα χαρτογράφησης πλαισίων](#) ως το βασικό σας εκπαιδευτικό υλικό. Το βίντεο και ο οδηγός μαζί παρουσιάζουν και περιγράφουν τα τρία πλαίσια με πραγματικά παραδείγματα στον χώρο εργασίας.
- Ασχοληθείτε με τα προτεινόμενα ερωτήματα συζήτησης (ατομικά, σε ομάδα ή μέσω διαδικτυακών ψηφοφοριών), όπως:
 - *Ποιο πλαίσιο ανταποκρίνεται περισσότερο στην εμπειρία σας;*
 - *Μπορείτε να θυμηθείτε μια φορά κατά την οποία η υποστήριξη στον χώρο εργασίας ή η απουσία της επηρέασε τα αποτελέσματα;*
 - *Πώς τα πρότυπα όσον αφορά την κουλτούρα ή οι διαδικαστικές πρακτικές στον χώρο εργασίας σας ευθυγραμμίζονται ή αντιτίθενται σε αυτά τα πλαίσια;*
 - *Για ομάδες: Χρησιμοποιήστε εργαλεία όπως το Slido για να αντιστοιχίσετε τα πλαίσια με πραγματικές ή υποθετικές περιπτώσεις.*

Βήμα 3: Προσωπικός αναστοχασμός (30 λεπτά)

Προχωρήστε στο [Φύλλο εργασίας προσωπικού αναστοχασμού: Εμμηνόπαυση, συμπερίληψη και ο χώρος εργασίας](#).

- Χρησιμοποιήστε αυτό το φύλλο εργασίας για να εξερευνήσετε τον δικό σας ρόλο, τα συναισθήματα και τις παρατηρήσεις σας. Είναι κατάλληλο είτε εργάζεστε μόνοι σας είτε μοιράζεστε τους αναστοχασμούς σας σε μια ομάδα συναδέλφων.
- Επικεντρωθείτε στο πώς οι γνώσεις σας από το διαδικτυακό σεμινάριο και τα πλαίσια επηρεάζουν αυτό που παρατηρείτε ή που θα μπορούσατε να αλλάξετε στον εργασιακό σας χώρο.

Βήμα 4: Αξιολόγηση του οργανωσιακού κλίματος (30 λεπτά)

- Χρησιμοποιήστε τη [Λίστα ελέγχου για τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας](#). Αυτό το δομημένο εργαλείο αξιολογεί τον υφιστάμενο βαθμό ωριμότητας του οργανισμού σας (ή της ομάδας σας) σε σχέση με τα τρία πλαίσια.
- Συμπληρώστε τη λίστα ελέγχου μετά από αναστοχασμό, ατομικά ή ομαδικά, και συζητήστε τα αποτελέσματα για να εντοπίσετε τόσο τα δυνατά σημεία όσο και τους τομείς ανάπτυξης.
- Χρησιμοποιήστε τα αποτελέσματα για να προτείνετε στοχευμένες βελτιώσεις ή ως βάση για τον σχεδιασμό δράσης.

Βήμα 5: Ανάλυση μελέτης περίπτωσης: Τι συμβαίνει όταν αναλαμβάνουμε δράση (ή όχι); (35 λεπτά)

- Εξερευνήστε πώς πραγματικοί οργανισμοί έχουν ανταποκριθεί στην εμμενόπαυση στον εργασιακό χώρο, μέσω της προληπτικής ενσωμάτωσης ή της σχεδιαστικής υποστήριξης.
- Κατεβάστε τον πόρο και ακολουθήστε τις οδηγίες και τις δραστηριότητες: [Μελέτες περίπτωσης για την](#)

[ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης: Εθνικό Σύστημα Υγείας της Αγγλίας και SAP Γερμανίας.](#)

Βήμα 6: Αναστοχασμός για τον προσωπικό μου ρόλο: Τι μπορώ να κάνω; (20 λεπτά)

Κατεβάστε το φύλλο εργασίας: [Εμμηνόπαυση, Συμπερίληψη και Χώρος εργασίας](#)

Ζητήστε από τους συμμετέχοντες/ουσες να:

- Προσδιορίσουν ένα εμπόδιο που παρατηρούν ή βιώνουν στον ρόλο τους.
- Κάνουν μία συγκεκριμένη, εφικτή δέσμευση (π.χ. «Να θίξω το θέμα της εμμηνόπαυσης κατά τη διάρκεια του επόμενου ομαδικού ελέγχου υγείας»).

Βήμα 7: Ανακεφαλαίωση και επόμενα βήματα (15 λεπτά)

- Αφιερώστε λίγο χρόνο για να προσδιορίσετε μια ιδέα, διαπίστωση ή οπτική από αυτή τη δραστηριότητα, η οποία άλλαξε τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβάνεστε την εμμηνόπαυση στην εργασία σας.
- Αυτό το βήμα υπογραμμίζει ότι η ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης καθορίζεται από την κουλτούρα, τον σχεδιασμό του χώρου εργασίας και τη δικαιοσύνη, και δεν περιορίζεται στην ατομική εμπειρία. Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες/ουσες να καταγράψουν κάτι που θέλουν να σκεφτούν, να συζητήσουν ή να εφαρμόσουν στο δικό τους περιβάλλον.

Κάλεσμα σε δράση: Ποια είναι μια συζήτηση που θα μπορούσατε να ξεκινήσετε την επόμενη εβδομάδα;

Βασικές ιδέες που πρέπει να προωθηθούν:

- Η εμμηνόπαυση είναι θέμα **σχεδιασμού του χώρου εργασίας**, όχι μόνο θέμα υγείας.

	• Η σιωπή στέλνει ένα μήνυμα· το στίγμα ευδοκιμεί εκεί όπου δεν υπάρχει συζήτηση. • Η εμπιστοσύνη και η δικαιοσύνη έχουν μεγαλύτερη σημασία από την τέλεια πολιτική. • Η εμμηνόπαυση ανήκει στην ηγεσία, τη διατήρηση προσωπικού και τη στρατηγική για την Ποικιλομορφία, την Ισότητα, τη Συμπερίληψη και το Αίσθημα του ανήκειν.
Διάρκεια	Απαιτούμενος χρόνος για την ολοκλήρωση της δραστηριότητας: 2–3 ώρες
Απαιτούμενα υλικά	• Βιντεοσκοπημένο διαδικτυακό σεμινάριο: <i>Ευαισθητοποίηση και λύσεις για την εμμηνόπαυση: Ενδυναμώνοντας τους εργαζομένους, του First Practice Management</i> Παρακολουθήστε το διαδικτυακό σεμινάριο Σημείωση: Χρησιμοποιήστε το παράλληλα με τον Οδηγό παρακολούθησης διαδικτυακού σεμιναρίου και τον πίνακα χαρτογράφησης πλαισίων για συγκεκριμένα χρονικά σημεία. Δείτε τον οδηγό εδώ • Φύλλο εργασίας προσωπικού αναστοχασμού: Εμμηνόπαυση, Συμπερίληψη και Χώρος εργασίας – Ενθαρρύνει την ατομική επίγνωση και την εφαρμογή στον χώρο εργασίας. Κατεβάστε το φύλλο εργασίας • Λίστα ελέγχου για τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας Ένα πρακτικό εργαλείο για την αξιολόγηση των δυνατών σημείων του οργανισμού και τον εντοπισμό τομέων προς βελτίωση. Κατεβάστε τη λίστα ελέγχου

	• Ανάλυση μελέτης περίπτωσης: Μελέτες περίπτωσης για την ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης: Εθνικό Σύστημα Υγείας της Αγγλίας & SAP Γερμανία
Συμβουλές για τον συντονιστή/τρία	Για να πραγματοποιήσετε μια ενδιαφέρουσα και αποτελεσματική δραστηριότητα, λάβετε υπόψη σας τις ακόλουθες βέλτιστες πρακτικές: • Χρησιμοποιήστε απλή, συμπεριληπτική γλώσσα, αποφύγετε την τεχνική ορολογία. • Δημιουργήστε έναν ασφαλή χώρο με σεβασμό για ανοιχτή συζήτηση. • Ενθαρρύνετε την ανταλλαγή διαφορετικών οπτικών και εμπειριών.
Προσαρμογές και παραλλαγές	Για να προσαρμόσετε αυτή την ενότητα σε διαφορετικά ακροατήρια και περιβάλλοντα εργασίας, λάβετε υπόψη σας τις ακόλουθες προσαρμογές: 1. Προσαρμογές στον τρόπο παράδοσης • Σύντομη συνεδρία: Αν ο χρόνος είναι περιορισμένος, επικεντρωθείτε σε βασικά θέματα. • Μεγαλύτερη συνεδρία: Για εμβάθυνση, επεκτείνετε τη συνεδρία σε περισσότερες ενότητες με μελέτες περίπτωσης και ομιλίες εμπειρογνομόνων. 2. Προσαρμογή ανάλογα με το κοινό • Για εργαζόμενους: Έμφαση στην εμπειρία, την ψυχολογική ασφάλεια, την υποστήριξη από συναδέλφους και την ευαισθητοποίηση. • Για διευθυντές και ομάδες ανθρώπινου δυναμικού: Έμφαση στη δυναμική της ομάδας, τις δεξιότητες επικοινωνίας και την ευέλικτη εργασία.

- Για εργοδότες και ανώτερα στελέχη: Έμφαση στη στρατηγική σημασία, την οργανωσιακή κουλτούρα, τον μετριασμό των κινδύνων και τη διατήρηση του προσωπικού.

3. Προσαρμογές ανάλογα με τον κλάδο: Αυτή η ενότητα μπορεί να προσαρμοστεί σε συγκεκριμένους κλάδους με την τροποποίηση της γλώσσας, των παραδειγμάτων και των ομαδικών εργασιών, ώστε να αντικατοπτρίζει πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα και προκλήσεις.

4. Ζητήματα προσβασιμότητας:

- Προσθέστε υπότιτλους στα βίντεο και απομαγνητοφωνήσεις για παρουσιάσεις.
- Προσφέρετε περιεχόμενο σε πολλές γλώσσες, αν είναι απαραίτητο.
- Εξασφαλίστε ευελιξία για τις συμμετέχουσες που μπορεί να χρειάζονται διαλείμματα λόγω συμπτωμάτων που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση.

Με την ενσωμάτωση αυτών των αλλαγών, η δραστηριότητα μπορεί να γίνει πιο συναφής και πιο αποτελεσματική για διαφορετικούς χώρους εργασίας και συμμετέχοντες/ουσες.

Πίνακας μελετών περίπτωσης (σύνοψη)

Οργανισμός	Πλαίσιο	Βασική παρέμβαση	Βασικό αποτέλεσμα
Vodafone Group PLC	Παγκόσμια, Τηλεπικοινωνίες	Παγκόσμια πολιτική για την εμμηνόπαυση, κατάρτιση διευθυντών, ευέλικτη εργασία, εργαλειοθήκη για την εμμηνόπαυση, Πρόγραμμα Υποστήριξης Εργαζομένων, δίκτυο συναδέλφων	Κανονικοποίηση της συζήτησης για την εμμηνόπαυση· αναγνωρισμένος ως παγκόσμιος ηγέτης στην εταιρική συμπερίληψη· δημιουργία κοινότητας ομοτίμων με περισσότερα από 400 μέλη

Santander
UK

Οικονομικά,
Ηνωμένο
Βασίλειο

Εσωτερικές εκστρατείες,
κατάρτιση διευθυντών,
δίκτυα συναδέλφων για
θέματα εμμηνόπαυσης,
προσαρμοσμένοι πόροι
ευαισθητοποίησης και
υποστήριξης.

Αύξηση της
εμπιστοσύνης των
εργαζομένων·
εσωτερικές έρευνες
έδειξαν ότι οι
εργαζόμενοι ένιωθαν
μεγαλύτερη υποστήριξη

Για όλες τις λεπτομέρειες της μελέτης περίπτωσης, βλ. [Μελέτη περίπτωσης 14: Vodafone Group PLC](#) και [Μελέτη περίπτωσης 8: Santander UK](#) στο [Παράρτημα Α: Μελέτες περίπτωσης \(Πλήρης λίστα και λεπτομέρειες\)](#), όπου μπορείτε επίσης να βρείτε μια πλήρη λίστα με όλες τις μελέτες περίπτωσης.

Πρακτικά μέτρα και βέλτιστες πρακτικές

Για εργοδότες, στελέχη ανθρώπινου δυναμικού και διευθυντές

- **Άμεση αντιμετώπιση του στίγματος και της σιωπής**
 - Ξεκινήστε συζητήσεις για την εμμηνόπαυση σε όλο τον οργανισμό ως ουσιαστικό κομμάτι της συμπερίληψης, όχι ως ταμπού ή αποκλειστικά «ιδιωτικό» ζήτημα. Εντάξτε τις συζητήσεις αυτές στις υφιστάμενες πρωτοβουλίες για Ποικιλομορφία, Ισότητα και Συμπερίληψη.
 - Μοιραστείτε ανώνυμες ιστορίες ή μελέτες περίπτωσης (κατόπιν άδειας) που αναδεικνύουν κοινές εμπειρίες, ώστε να μειωθεί η απομόνωση και να κανονικοποιηθεί η συζήτηση.
- **Ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης στη στρατηγική ισότητας και ένταξης**
 - Συμπεριλάβετε ρητά την εμμηνόπαυση στους κώδικες δεοντολογίας και την εκπαίδευση, καθώς και στις δηλώσεις Ποικιλομορφίας, Ισότητας και Συμπερίληψης. Αναλάβετε σαφείς δεσμεύσεις για την αντιμετώπιση του στίγματος, του έμφυλου ηλικιακού ρατσισμού και της διαθεματικής ανισότητας σε επίπεδο πολιτικής και κουλτούρας.
 - Ζητήστε ανατροφοδότηση για το πώς οι διαφορετικές ταυτότητες (ηλικία, φυλή, αναπηρία, επαγγελματική κατάσταση) αλληλεπιδρούν με τις εμπειρίες της εμμηνόπαυσης και προσαρμόστε τις πρωτοβουλίες ανάλογα.

- **Εκπαίδευση της ηγεσίας στην ψυχολογική ασφάλεια**
 - Διοργανώστε στοχευμένα εργαστήρια για όλα τα στελέχη με θέμα την ψυχολογική ασφάλεια, την ενεργητική ακρόαση και την κατάλληλη ανταπόκριση στη γνωστοποίηση από μια γυναίκα ότι βρίσκεται στην εμμηνόπαυση. Εφαρμόστε ηγεσία με ενσυναίσθηση «από την κορυφή», ενθαρρύνοντας την ανταλλαγή μαθησιακών εμπειριών και ανατροφοδότησης.
- **Αναθεώρηση των συζητήσεων για την απόδοση**
 - Εκπαιδεύστε τους διευθυντές να αξιολογούν δίκαια την απόδοση: να αποφεύγουν την επιβολή κυρώσεων για απουσίες ή εμφανή συμπτώματα και να αναγνωρίζουν πότε παράγοντες, όπως η εγκεφαλική ομίχλη ή η κόπωση, μπορεί να επηρεάζουν τα αποτελέσματα.
 - Υιοθετήστε διαφανείς διαδικασίες για την αίτηση και καταγραφή προσαρμογών που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα τη δικαιοσύνη και την προστασία της ιδιωτικότητας.
- **Δημιουργία ορατών, προσβάσιμων σημείων υποστήριξης**
 - Ορίστε «πρεσβευτές εμμηνόπαυσης» στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή στη διοίκηση, με σαφείς αρμοδιότητες, ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν σε ποιον μπορούν να απευθυνθούν για εμπιστευτική υποστήριξη ή για να εκφράσουν τις ανησυχίες τους.
 - Αναθεωρείτε τακτικά την αποτελεσματικότητα της υποστήριξης, ζητώντας ανώνυμη ανατροφοδότηση σχετικά με τη συμπερίληψη, το στίγμα και την οργανωσιακή κουλτούρα.

Για εργαζόμενους (όλα τα φύλα και οι ρόλοι)

- **Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης: ανταλλαγή απόψεων, ενεργητική ακρόαση, ενθάρρυνση**
 - Αν είναι ασφαλές, μοιραστείτε τις παρατηρήσεις σας σχετικά με την εμμηνόπαυση στην εργασία με έμπιστους συναδέλφους, συμμετάσχετε σε εκστρατείες ευαισθητοποίησης ή λάβετε μέρος σε συνεδρίες διαβούλευσης υπό την καθοδήγηση του εργοδότη.

- Ακούστε τις εμπειρίες των συναδέλφων σας με ανοιχτή διάθεση και σεβασμό· αποφύγετε την κριτική, τα αστεία ή την υποτίμηση.
- **Αντιμετώπιση του εσωτερικευμένου στίγματος**
 - Αναστοχαστείτε για τις δικές σας παραδοχές σχετικά με την ηλικία, τον επαγγελματισμό, το φύλο και την υγεία. Εντοπίστε πού ίσως αποσιωπάτε τον εαυτό σας ή τους άλλους και αναλάβετε συνειδητά δράση για να αμφισβητήσετε αυτά τα πρότυπα.
- **Υποστήριξη της δικαιοσύνης και της συμπερίληψης**
 - Ρωτήστε πώς οι πολιτικές και οι πρακτικές ανταποκρίνονται στην εμμηνόπαυση και διατυπώστε προτάσεις βελτίωσης στους διευθυντές.
 - Προσφέρετε ανατροφοδότηση (ανώνυμα αν χρειάζεται) για τρόπους που θα κάνουν την υποστήριξη πιο προσιτή και το στίγμα λιγότερο ισχυρό.

Καθολικές βέλτιστες πρακτικές για τη δημιουργία ενός χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

Κανονικοποιήστε τη συζήτηση, κάντε την κομμάτι της καθημερινότητας: Ενσωματώστε την εμμηνόπαυση στην εκπαίδευση των νέων υπαλλήλων, στην επικοινωνία για θέματα ευεξίας και στην ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων, διασφαλίζοντας ότι αντιμετωπίζεται όπως κάθε άλλο θέμα συμπερίληψης στον χώρο εργασίας.

Δώστε έμφαση στη διαθεματικότητα: Αναγνωρίστε και εντάξτε στον προγραμματισμό το γεγονός ότι η εμπειρία της εμμηνόπαυσης διασταυρώνεται με πολλαπλές ταυτότητες. Συνεργαστείτε με ομάδες εργαζομένων (π.χ. αναπηρία, φυλή/εθνικότητα, ΛΟΑΤΚΙ+, νευροδιαφορετικότητα) για τον από κοινού σχεδιασμό λύσεων.

Να ελέγχετε και να βελτιώνετε τακτικά την εργασιακή κουλτούρα: Ρωτήστε τις εργαζόμενες, μέσω σύντομων ερωτηματολογίων ή μικρών ομαδικών συζητήσεων, πόσο ασφαλείς και αποδεκτές αισθάνονται στον χώρο εργασίας, ειδικά σε σχέση με την εμμηνόπαυση. Αυτό σας βοηθά να εντοπίσετε τυχόν προβλήματα, παρεξηγήσεις ή στιγματισμό, και όχι μόνο συμπτώματα υγείας. Χρησιμοποιήστε αυτά που έχετε μάθει, ώστε να κάνετε τον χώρο εργασίας σας ακόμα πιο υποστηρικτικό και δίκαιο για όλους.

Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει οργανισμούς και άτομα να προχωρήσουν πέρα από τις πολιτικές και τις πρακτικές διευκολύνσεις, εστιάζοντας στην αλλαγή της κουλτούρας στον χώρο εργασίας, στην κανονικοποίηση της συζήτησης για την εμμηνόπαυση, στην εξάλειψη του στίγματος και στην ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης ως βασικού στοιχείου της στρατηγικής για ισότητα και συμπερίληψη. Σε αντίθεση με τις άλλες ενότητες, δίνει έμφαση στις διαστάσεις που έχουν να κάνουν με την κουλτούρα, τις σχέσεις και τη δικαιοσύνη, που είναι κρίσιμης σημασίας για τη μακροπρόθεσμη αλλαγή και τη διατήρηση προσωπικού.

Δραστηριότητες αξιολόγησης και αναστοχασμού

Έλεγχος γνώσεων

Σε αυτό το σημείο, αφιερώστε λίγο χρόνο για να αξιολογήσετε τις γνώσεις σας σχετικά με τις οργανωσιακές, διαπροσωπικές και πολιτισμικές δυναμικές που διαμορφώνουν την εμπειρία της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας. Το σύντομο αυτό κουίζ θα σας βοηθήσει να εμπεδώσετε βασικές έννοιες, όπως το στίγμα, η ανοικτή συζήτηση για την εμμηνόπαυση, τα πλαίσια συμπερίληψης και ο ρόλος της εργασιακής κουλτούρας στις εμπειρίες της εμμηνόπαυσης.

Διαβάστε προσεκτικά τις ερωτήσεις και επιλέξτε τη σωστή απάντηση. Οι σωστές απαντήσεις βρίσκονται στο Παράρτημα Β στο τέλος του πακέτου.

Ερωτήσεις

- 1. Γιατί η εμμηνόπαυση πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ζήτημα που αφορά τον χώρο εργασίας και την ηγεσία και όχι μόνο ως θέμα υγείας;**
 1. Επειδή επηρεάζει μόνο την παραγωγικότητα στο σπίτι
 2. Επειδή επηρεάζει την ευεξία των εργαζομένων, τη διατήρηση του προσωπικού και τα επιχειρηματικά αποτελέσματα
 3. Επειδή μόνο οι διευθύντριες βιώνουν την εμμηνόπαυση
 4. Επειδή είναι ένα σπάνιο φαινόμενο στο εργατικό δυναμικό

- 2. Ποιος από τους παρακάτω είναι ένας συνηθισμένος λόγος για τον οποίο οι εργαζόμενες δεν μιλούν για τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης στην εργασία τους;**
 1. Απουσία συμπτωμάτων
 2. Φόβος να θεωρηθούν αδύναμες ή μη παραγωγικές
 3. Πάρα πολλές επιλογές υποστήριξης
 4. Υποχρεωτικές πολιτικές γνωστοποίησης
- 3. Ποιο από τα παρακάτω εξηγεί καλύτερα γιατί πολλές εργαζόμενες δεν μιλούν για τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας;**
 1. Δεν έχουν συμπτώματα
 2. Φοβούνται ότι θα θεωρηθούν αναξιόπιστες
 3. Η γνωστοποίηση είναι υποχρεωτική
 4. Περιμένουν άμεση προαγωγή
- 4. Ποια είναι η κύρια εστίαση του μοντέλου Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων σε σχέση με την εμμηνόπαυση;**
 1. Ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των διαθέσιμων πόρων για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης
 2. Προώθηση μόνο της σωματικής υγείας
 3. Ενθάρρυνση των εργαζομένων να εργάζονται περισσότερες ώρες
 4. Παράβλεψη της συναισθηματικής ευεξίας
- 5. Ποιο από τα παρακάτω περιγράφει καλύτερα τον αντίκτυπο της σιωπής και του στίγματος γύρω από την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;**
 1. Αυξημένη καινοτομία
 2. Βελτιωμένη επικοινωνία
 3. Εξουθένωση, αποσύνδεση και αποχώρηση
 4. Υψηλότεροι μισθοί
- 6. Ποια είναι μια ενέργεια που συνιστάται στους διευθυντές για να υποστηρίξουν τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση;**
 1. Να αγνοούν τα συμπτώματα και να τηρούν αυστηρά προγράμματα
 2. Να παρέχουν ευέλικτες μορφές εργασίας και να προάγουν την ψυχολογική ασφάλεια
 3. Να προσφέρουν υποστήριξη μόνο στους ανώτερους υπαλλήλους
 4. Να αποφεύγουν να συζητούν για την εμμηνόπαυση

7. Η Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας βοηθά να εξηγηθεί ποιο από τα ακόλουθα φαινόμενα στον χώρο εργασίας;

1. Πώς οι εργαζόμενοι ορίζουν τον εαυτό τους και πώς συμπεριλαμβάνονται ή αποκλείονται με βάση τα πρότυπα της ομάδας
2. Το οικονομικό κόστος της εμμηνόπαυσης
3. Η αποτελεσματικότητα των ιατρικών θεραπειών
4. Η ανάγκη για περισσότερες ημέρες διακοπών

8. Ποια είναι η βασική αρχή της Θεωρίας της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης στο πλαίσιο της εμμηνόπαυσης;

1. Δικαιοσύνη στα αποτελέσματα, τις διαδικασίες και τη διαπροσωπική μεταχείριση
2. Αυστηρή ομοιομορφία σε όλες τις πολιτικές
3. Υποστήριξη μόνο των εργαζομένων με ορατά συμπτώματα
4. Προτεραιότητα στην παραγωγικότητα έναντι της ευεξίας

9. Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ αποτελεί πρακτική συμβουλή για την υποστήριξη μιας συναδέλφου που περνά εμμηνόπαυση;

1. Προσφορά πρακτικής βοήθειας, όπως προσαρμογή των ωρών των συναντήσεων
2. Αστεία σχετικά με την εμμηνόπαυση
3. Σεβασμός της ιδιωτικής τους ζωής και ακρόαση χωρίς κριτική
4. Παρέμβαση αν αγνοθούν τα αιτήματα για υποστήριξη

10. Γιατί η εμμηνόπαυση πρέπει να συμπεριληφθεί στις στρατηγικές για την ποικιλομορφία, την ισότητα και τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας;

1. Είναι νομική απαίτηση σε όλες τις χώρες
2. Επηρεάζει μόνο μια μικρή ομάδα εργαζομένων
3. Είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση των ικανών εργαζομένων και τη διασφάλιση της ισότητας για όλο το εργατικό δυναμικό
4. Είναι μια προσωρινή τάση

Ενότητα 3: Δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος

Γρήγορη εισαγωγή

Η ενότητα αυτή δεν αποσκοπεί στην παροχή νομικών ή συμβουλών ανθρώπινου δυναμικού· στόχος της είναι να προσφέρει πρακτικά βήματα και στρατηγικές για τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού και συμπεριληπτικού περιβάλλοντος, ώστε όλοι οι εργαζόμενοι –ιδίως όσοι βρίσκονται στην εμμηνόπαυση– να μπορούν να ευδοκιμήσουν στην εργασία τους.

Ποιος πρέπει να χρησιμοποιήσει αυτή την ενότητα;

- Επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές, εργοδότες και οποιονδήποτε είναι υπεύθυνος για την κουλτούρα ή την ευεξία στον χώρο εργασίας.
- Εργαζόμενοι, συνάδελφοι που προσφέρουν υποστήριξη ή οποιοσδήποτε επιθυμεί να πραγματοποιήσει θετικές αλλαγές για τον εαυτό του ή για συναδέλφους που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση.

Πού βρίσκομαι;

Ξεκινήστε από εδώ για να δείτε πρακτικές προκλήσεις και λύσεις στον χώρο εργασίας, γιατί είναι σημαντική η υποστήριξη και πώς μοιάζει η πραγματική συμπερίληψη.

- [Γιατί είναι σημαντική η εμμηνόπαυση—Infographic](#): Βασικά στοιχεία για τους λόγους για τους οποίους η υποστήριξη κατά την εμμηνόπαυση είναι υπόθεση όλων και όχι «ιδιωτικό» ζήτημα.
- [Πώς μοιάζει ένας συμπεριληπτικός χώρος εργασίας](#): Δείτε τι σημαίνει στην πράξη ένα υποστηρικτικό περιβάλλον.
- [Βασικές προκλήσεις στην εργασία / Περισσότερα εμπόδια εδώ](#): Συνήθη εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση.
- [Η Ποικιλομορφία, η Ισότητα και η Συμπερίληψη είναι σημαντικές! Infographic](#): Γιατί η ποικιλομορφία, η ισότητα και η συμπερίληψη πρέπει πάντα να καλύπτουν τις ανάγκες των διαφόρων σταδίων της ζωής, όπως η εμμηνόπαυση.
- [Πώς εντοπίσετε και να αντιμετωπίσετε βασικά εμπόδια](#): Χρησιμοποιήστε αυτή τη σύντομη λίστα ελέγχου για να αξιολογήσετε αν το περιβάλλον σας είναι ασφαλές, ανοιχτό και υποστηρικτικό.

Χρησιμοποιήστε το με:

- [Φύλλο εργασίας με δραστηριότητα σεναρίου](#): Πρακτικά σενάρια ειδικά για τον χώρο εργασίας, για συζήτηση σε ομάδα ή ατομική ανάλυση.
- [Διαφάνειες «Η εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας: Οδηγός για διευθυντές»](#)
- [Εργαλειοθήκη για προσαρμογές στον χώρο εργασίας και καθοδήγηση](#)

Επισκόπηση ενότητας

Λέξεις-κλειδιά

Εκπαίδευση για ευαισθητοποίηση, ευελιξία, συμπεριληπτικός χώρος εργασίας, ευεξία, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Κοινό-στόχος

Γυναίκες εργαζόμενες (ειδικά εκείνες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση ή την περιεμμηνόπαυση)

Εργοδότες (επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, διευθυντές και υπεύθυνοι λήψης αποφάσεων)

Μαθησιακοί στόχοι

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα:

1. Κατανοήσουν τη σημασία της δημιουργίας ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση.
2. Μάθουν αποτελεσματικές στρατηγικές επικοινωνίας για να συζητούν το θέμα της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας.
3. Αποκτήσουν γνώσεις για την υλοποίηση προσαρμογών στον χώρο εργασίας και τη δημιουργία μιας ευαισθητοποιημένης, συμπεριληπτικής εργασιακής κουλτούρας.
4. Αναπτύξουν δεξιότητες για την προώθηση μιας κουλτούρας ενσυναίσθησης και κατανόησης, βελτιώνοντας έτσι την ευεξία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Εισαγωγή και πλαίσιο

Σύντομη εισαγωγή

Η εμμηνόπαυση είναι ένα φυσιολογικό βιολογικό στάδιο που εμφανίζεται συνήθως γύρω στην ηλικία των πενήντα ετών, αν και η ηλικία έναρξης διαφέρει από άτομο σε άτομο. Συνοδεύεται από σημαντικές σωματικές, συναισθηματικές και ψυχολογικές αλλαγές και σηματοδοτεί το τέλος της αναπαραγωγικής ηλικίας της γυναίκας (Verdonk, 2022). Πολλές γυναίκες βιώνουν συμπτώματα όπως άγχος, εναλλαγές διάθεσης, απώλεια μνήμης, εξάψεις, νυχτερινές εφιδρώσεις και εξάντληση, τα οποία μπορούν να επηρεάσουν ουσιαστικά την ποιότητα ζωής και την εργασιακή τους απόδοση. Παρά το αυξανόμενο ποσοστό γυναικών σε ηλικία εργασίας που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, σε πολλούς χώρους εργασίας εξακολουθούν να απουσιάζουν τα δίκτυα υποστήριξης, οι διαθέσιμοι πόροι και τα κατάλληλα συστήματα για την αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτής της φυσιολογικής μετάβασης (Griffiths et al., 2013).

Η παρούσα ενότητα έχει στόχο να υποστηρίξει τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους στη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος συμπεριληπτικού και προσαρμοσμένου στις ιδιαίτερες ανάγκες των γυναικών στην εμμηνόπαυση. Παρέχει στους συμμετέχοντες/ουσες τις γνώσεις και τις δεξιότητες για να αναγνωρίζουν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες σε αυτή τη φάση και να εφαρμόζουν στρατηγικές που μπορούν να τις μετριάσουν, ενισχύοντας την ενημέρωση και των δύο πλευρών για την εμμηνόπαυση και τις επιπτώσεις της στον χώρο εργασίας. Οι επιπτώσεις της εμμηνόπαυσης στην επαγγελματική πορεία μιας γυναίκας συχνά υποτιμούνται ή παρερμηνεύονται. Παρότι δεν είναι πάντοτε ορατά, τα συμπτώματα μπορούν να επηρεάσουν αρνητικά την αφοσίωση, την παραγωγικότητα και τη συνολική εργασιακή εμπειρία. Η μειωμένη συγκέντρωση, η χαμηλότερη απόδοση, τα αυξημένα επίπεδα άγχους και η μεγαλύτερη συχνότητα απουσιών μπορεί να συνδέονται με κόπωση, προβλήματα μνήμης, εξάψεις, άγχος και εναλλαγές διάθεσης. Έρευνες δείχνουν ότι οι γυναίκες στην εμμηνόπαυση συχνά αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα εργασιακού άγχους, συχνότερες απουσίες και χαμηλότερη ικανοποίηση από την εργασία τους, κυρίως λόγω έλλειψης ευαισθητοποίησης, κατάλληλων διευκολύνσεων και υποστηρικτικών πρακτικών από τους εργοδότες (Griffiths et al., 2013).

Η ανάγκη για κανονισμούς σχετικά με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας γίνεται ολοένα και πιο επιτακτική, καθώς ο αριθμός των γυναικών στο εργατικό δυναμικό

συνεχίζει να αυξάνεται, ιδιαίτερα στην ηλικιακή ομάδα άνω των 50 ετών. Οι γυναίκες ηλικίας 55–64 ετών αποτελούν το ταχύτερα αναπτυσσόμενο τμήμα του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, σύμφωνα με την Eurostat (2022). Παρότι πολλές από αυτές εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις συζητήσεις για την ποικιλομορφία στον χώρο εργασίας, ειδικά σε ό,τι αφορά την εμμηνόπαυση, η τάση αυτή αναμένεται να συνεχιστεί. Παρά το γεγονός ότι η εμμηνόπαυση είναι μια φυσιολογική και αναπόσπαστη πτυχή της ζωής μιας γυναίκας, συχνά παραλείπεται από τις συζητήσεις για την ποικιλομορφία, την υγεία και την ευεξία στον χώρο εργασίας.

Επιπλέον, η δημιουργία ενός υποστηρικτικού και χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος ωφελεί όχι μόνο τις εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση, αλλά και ολόκληρο τον οργανισμό. Η υιοθέτηση πολιτικών φιλικών προς την εμμηνόπαυση στηρίζει τους ευρύτερους στόχους ποικιλομορφίας και ένταξης, ενώ προάγει ένα πιο δίκαιο, ανθρώπινο και αποτελεσματικό εργασιακό πλαίσιο. Οι επιχειρήσεις που προσφέρουν έγκαιρα διευκολύνσεις, όπως ρυθμιζόμενη θερμοκρασία, ευέλικτα ωράρια ή ήσυχους χώρους για διαλείμματα, δείχνουν έμπρακτα το ενδιαφέρον τους για την ευεξία των εργαζομένων, γεγονός που ενισχύει το ηθικό και καλλιεργεί αίσθημα κοινότητας σε όλο το προσωπικό. Με αυτόν τον τρόπο, οι οργανισμοί μπορούν να αποτρέψουν κόστη αποχώρησης, να μειώσουν τις απουσίες και να προωθήσουν ένα περιβάλλον όπου όλοι οι εργαζόμενοι – ανεξαρτήτως φύλου, ηλικίας ή κατάστασης υγείας – ενθαρρύνονται να αποδίδουν στο μέγιστο, αναγνωρίζοντας την εμμηνόπαυση ως αναπόσπαστο στοιχείο της συμπερίληψης στον χώρο εργασίας. Το αποτέλεσμα είναι μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία, υψηλότερη διατήρηση προσωπικού και συνολική επιτυχία του οργανισμού.

Βασικές έννοιες και θεωρητικά πλαίσια

Η σημασία της δημιουργίας υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων για την ευεξία των εργαζομένων

Η δημιουργία υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων είναι καθοριστικής σημασίας για την προώθηση ενός υγιούς, παραγωγικού και βιώσιμου εργατικού δυναμικού. Εκτός από τη βελτίωση της ευεξίας των εργαζομένων, ένα τέτοιο περιβάλλον ενισχύει την ικανοποίηση από την εργασία, την αφοσίωση και τη μακροπρόθεσμη απόδοση του οργανισμού. Οι χώροι εργασίας οφείλουν να

εφαρμόζουν συμπεριληπτικές πολιτικές που διασφαλίζουν ότι όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από την καταγωγή ή τις ιδιαίτερες συνθήκες τους, αισθάνονται ότι τους εκτιμούν, τους κατανοούν και τους υποστηρίζουν στο ολόένα και πιο ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό του σήμερα (Harter et al., 2002). Η ικανοποίηση από την εργασία, η ευεξία των εργαζομένων και η συνολική παραγωγικότητα είναι στενά συνδεδεμένες. Οι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να δείχνουν ενδιαφέρον, να έχουν κίνητρο και να παραμένουν αφοσιωμένοι όταν αισθάνονται ότι εκτιμώνται και υποστηρίζονται. Αυτό μεταφράζεται σε καλύτερη απόδοση και βελτιωμένα οργανωσιακά αποτελέσματα. Αντίθετα, η εξουθένωση, η απουσία, το χαμηλό ηθικό και τα αυξημένα ποσοστά αποχωρήσεων συχνά πηγάζουν από την έλλειψη βοήθειας, ιδιαίτερα σε ζητήματα που σχετίζονται με την προσωπική υγεία ή την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι οργανισμοί μπορούν να μειώσουν το άγχος, να αυξήσουν την εργασιακή ικανοποίηση και να διατηρήσουν τα κορυφαία talenta, δημιουργώντας μια κουλτούρα που δίνει προτεραιότητα στην υγεία και την ευεξία κάθε εργαζομένου (Maslach & Leiter, 2016).

Το σύγχρονο εργατικό δυναμικό μεταβάλλεται, κάτι που αντανakλάται στη μεγαλύτερη έμφαση που δίνεται στην ένταξη και στην ευεξία των εργαζομένων. Οι επιχειρήσεις αναγνωρίζουν όλο και περισσότερο ότι η δημιουργία ενός φιλόξενου και ενδυναμωτικού χώρου εργασίας δεν αποτελεί μόνο ηθική υποχρέωση, αλλά και στρατηγικό πλεονέκτημα. Έρευνες δείχνουν ότι οι οργανισμοί που καλλιεργούν ποικιλομορφία και συμπερίληψη εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα δημιουργικότητας, ικανότητας επίλυσης προβλημάτων και διατήρησης προσωπικού (Shore et al., 2018). Για να προσφέρουν εργασιακά περιβάλλοντα όπου όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να εξελιχθούν, οι εργοδότες αντιλαμβάνονται τη σημασία της αντιμετώπισης ζητημάτων υγείας και ευεξίας, όπως η ψυχική υγεία, η σωματική αναπηρία και οι προκλήσεις που συνδέονται με την ηλικία.

Τα πλαίσια για την ποικιλομορφία, την ισότητα και τη συμπερίληψη (DEI) αποτελούν τον πυρήνα των υποστηρικτικών πρακτικών στους χώρους εργασίας. Τα προγράμματα DEI δίνουν έμφαση στη δημιουργία ενός κλίματος όπου όλοι οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζονται με δικαιοσύνη και σεβασμό, ανεξάρτητα από το φύλο, την εθνικότητα, την ηλικία ή την κατάσταση της υγείας τους. Στόχος των προγραμμάτων αυτών δεν είναι απλώς η εκπροσώπηση, αλλά η ουσιαστική συμμετοχή, ώστε κάθε εργαζόμενος να έχει την ευκαιρία να ευδοκιμήσει και να

συμβάλει στην επιτυχία της επιχείρησης (Shore et al., 2018). Μέσα από την εφαρμογή των αρχών αυτών, οι οργανισμοί μπορούν να καλλιεργήσουν μια κουλτούρα που αγκαλιάζει την ποικιλομορφία, ενθαρρύνει την ισότητα και διασφαλίζει ένταξη για όλους. Έτσι, ενδυναμώνουν τους εργαζόμενους να αποδώσουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Η στρατηγική αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική για όσους βιώνουν μεγάλες αλλαγές στη ζωή τους, όπως η εμμηνόπαυση, καθώς διασφαλίζει ότι θα λάβουν την υποστήριξη που χρειάζονται για να παραμείνουν αφοσιωμένοι και παραγωγικοί (Gavin et al., 2016).

Τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης και η ανάγκη εξειδικευμένης υποστήριξης

Οι γυναίκες στην εμμηνόπαυση αντιμετωπίζουν μοναδικές προκλήσεις στον χώρο εργασίας, εξαιτίας των σημαντικών ορμονικών και φυσιολογικών αλλαγών που συντελούνται κατά την εμμηνόπαυση και την περιεμμηνόπαυση (Safwan et al., 2024). Η εμμηνόπαυση σηματοδοτεί το τέλος των εμμηνορροϊκών κύκλων και εμφανίζεται συνήθως γύρω στην ηλικία των 50 ετών, ωστόσο η μετάβαση μπορεί να διαρκέσει αρκετά χρόνια και να συνοδεύεται από ποικιλία συμπτωμάτων. Οι ορμονικές διακυμάνσεις της περιεμμηνόπαυσης, της περιόδου που προηγείται της εμμηνόπαυσης, επηρεάζουν συχνά τόσο τη σωματική όσο και την ψυχική ευεξία μιας γυναίκας. Συμπτώματα όπως εξάψεις, νυχτερινές εφιδρώσεις, εξάντληση, εναλλαγές διάθεσης, προβλήματα μνήμης, άγχος και πόνοι στις αρθρώσεις μπορεί να αποδοθούν σε αυτές τις αλλαγές (NHS). Εξαιτίας της μεγάλης ποικιλίας στη σοβαρότητα και τη διάρκεια των συμπτωμάτων, η εμπειρία της εμμηνόπαυσης παραμένει βαθιά προσωπική και διαφορετική για κάθε γυναίκα.

Πέρα από τις σωματικές και συναισθηματικές επιπτώσεις, υπάρχουν και σημαντικοί ψυχολογικοί παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη (Safwan et al., 2024). Οι γυναίκες στην εμμηνόπαυση μπορεί να βιώνουν μοναξιά ή ντροπή, ιδιαίτερα όταν το ζήτημα δεν συζητείται ανοιχτά στον χώρο εργασίας. Η έλλειψη διαλόγου δυσκολεύει πολλές να ζητήσουν βοήθεια ή προσαρμογές, εντείνοντας τα συναισθήματα φόβου και αβεβαιότητας (Hogervorst et al., 2022). Παράλληλα, οι σωματικές και ψυχολογικές προκλήσεις της εμμηνόπαυσης οδηγούν αρκετές γυναίκες στον φόβο ότι θα θεωρηθούν λιγότερο ικανές ή αφοσιωμένες στην εργασία τους, κάτι που μπορεί να υπονομεύσει την αυτοεκτίμηση και το αίσθημα του ανήκειν στον επαγγελματικό χώρο (Faubion et al., 2023).

Λόγω αυτών των προκλήσεων, οι γυναίκες στην εμμηνόπαυση χρειάζονται εξειδικευμένη υποστήριξη που να ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες τους. Αυτή η υποστήριξη πρέπει να περιλαμβάνει συναισθηματική και ψυχολογική βοήθεια, πέρα από πρακτικές προσαρμογές όπως η ρύθμιση της θερμοκρασίας ή η παροχή ευέλικτων ωραρίων. Είναι ζωτικής σημασίας να καλλιεργηθεί ένα διαφανές και συμπονετικό εργασιακό περιβάλλον, όπου οι γυναίκες μπορούν να μιλούν για τα συμπτώματά τους χωρίς φόβο στίγματος ή κριτικής. Η δημιουργία κατευθυντήριων γραμμών και υλικού που προάγουν την ψυχική υγεία, τη σωματική άνεση και την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να βοηθήσει τις γυναίκες στην εμμηνόπαυση να νιώσουν ότι τις εκτιμούν και τις κατανοούν, και ότι μπορούν να δώσουν τον καλύτερο εαυτό τους στην εργασία. Οι εργοδότες, προσφέροντας αυτή την εξατομικευμένη στήριξη, μπορούν να ενισχύσουν μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς που ωφελεί τόσο τον εργαζόμενο όσο και τον οργανισμό συνολικά. Περισσότερες στρατηγικές υποστήριξης για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας θα παρουσιαστούν στη συνέχεια.

Πώς τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης επηρεάζουν την απόδοση στην εργασία

Τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης μπορούν να επηρεάσουν ουσιαστικά την απόδοση και την ευεξία μιας γυναίκας στον χώρο εργασίας (Verdonk, 2022). Η εμμηνόπαυση, που συνήθως ξεκινά με την περιεμμηνόπαυση, συνοδεύεται από μια σειρά σωματικών και συναισθηματικών αλλαγών που επηρεάζουν την καθημερινή εργασία. Όταν αυτές οι αλλαγές συνδυάζονται με έλλειψη κατανόησης ή υποστήριξης από συναδέλφους και διοίκηση, μπορεί να οδηγήσουν σε μείωση της εργασιακής ικανοποίησης, αύξηση του άγχους και απώλεια παραγωγικότητας (Kopenhagen & Guidozzi, 2015). Συμπτώματα όπως κόπωση, προβλήματα μνήμης, εξάψεις, εναλλαγές διάθεσης και πόνοι στις αρθρώσεις είναι συχνά κατά τη διάρκεια αυτής της μετάβασης και μπορούν να περιορίσουν την ικανότητα μιας γυναίκας να αποδώσει στο μέγιστο των δυνατοτήτων της.

Η κόπωση είναι ένα από τα πιο συνηθισμένα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης και μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τα επίπεδα ενέργειας και τη συνολική παραγωγικότητα στην εργασία (Faubion et al., 2023). Πολλές γυναίκες τη βιώνουν σε όλη τη διάρκεια της ημέρας λόγω ορμονικών αλλαγών και διαταραχών ύπνου, όπως οι νυχτερινές επιδρώσεις. Ως αποτέλεσμα, η συγκέντρωση και η προσοχή μειώνονται,

δυσκολεύοντας την εστίαση και την επίλυση σύνθετων προβλημάτων. Η κούραση αυτή είναι ιδιαίτερα επιβαρυντική σε θέσεις υψηλών απαιτήσεων ή σε εργασίες με πολλές ώρες, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε καθυστερήσεις, χαμηλότερη παραγωγικότητα και μειωμένη διάθεση (Faubion et al., 2023). Επιπλέον, η εξάντληση εντείνει τα συναισθήματα ανεπάρκειας και δυσαρέσκειας, κάνοντας πιο δύσκολη τη διαχείριση του φόρτου εργασίας και την τήρηση προθεσμιών (Faubion et al., 2023).

Ένα ακόμη συχνό και αξιοσημείωτο σύμπτωμα είναι η απώλεια μνήμης και αυτό που συχνά περιγράφεται ως «ομίχλη του εγκεφάλου» (brain fog) (Maki & Jaff, 2022). Κατά την εμμηνόπαυση, πολλές γυναίκες βιώνουν δυσκολίες συγκέντρωσης, ανάκλησης πληροφοριών και διατήρησης διανοητικής διαύγειας. Ακόμη και συνηθισμένες εργασίες, όπως η ανάκληση στοιχείων ή η λήψη γρήγορων αποφάσεων, μπορεί να γίνουν απαιτητικότερες. Αυτή η γνωστική επιβάρυνση μπορεί να οδηγήσει σε λάθη, καθυστερήσεις και γενική μείωση της παραγωγικότητας. Η «ομίχλη» έχει ιδιαίτερα αρνητικό αντίκτυπο σε επαγγέλματα που απαιτούν ταυτόχρονη εκτέλεση πολλών εργασιών, ταχεία σκέψη ή διαχείριση σύνθετων έργων. Επιπλέον, οι ψυχολογικές συνέπειες της αίσθησης «διανοητικής διάσπασης» συχνά εντείνουν τη χαμηλή αυτοεκτίμηση και μειώνουν την εμπιστοσύνη στις επαγγελματικές ικανότητες του ατόμου (Deeks, 2003).

Οι εξάψεις και οι νυχτερινές εφιδρώσεις αποτελούν επίσης συχνά συμπτώματα που μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την απόδοση στην εργασία (Safwan et al., 2024). Αυτές οι αιφνίδιες εξάρσεις έντονης ζέστης και εφίδρωσης, που συχνά συνοδεύονται από ζάλη ή γενική δυσφορία, προκαλούν σωματική ενόχληση και δυσχεραίνουν τη συγκέντρωση στις επαγγελματικές δραστηριότητες. Η απρόβλεπτη εμφάνιση των εξάψεων μπορεί να δημιουργήσει στρες, ιδιαίτερα σε στιγμές που οι γυναίκες βρίσκονται σε δημόσιο χώρο ή αλληλεπιδρούν με πελάτες, οδηγώντας σε αμηχανία ή ντροπή. Η αδυναμία ρύθμισης της θερμοκρασίας στον χώρο εργασίας ή η δυσκολία για τακτικά διαλείμματα σε πιο παραδοσιακά εργασιακά περιβάλλοντα επιδεινώνουν το πρόβλημα, καθιστώντας ακόμη πιο δύσκολη τη διατήρηση της συγκέντρωσης και της παραγωγικότητας σε υψηλά επίπεδα, ενώ παράλληλα οι εργαζόμενες προσπαθούν να αποκρύψουν τα συμπτώματα.

Άλλα συμπτώματα που μπορούν να επηρεάσουν τη δυναμική στον χώρο εργασίας είναι οι εναλλαγές διάθεσης και τα αυξημένα επίπεδα στρες (Verdonk, 2022). Κατά την εμμηνόπαυση, οι ορμονικές αλλαγές μπορεί να προκαλέσουν απότομες μεταπτώσεις,

από μελαγχολία ή ανησυχία έως θυμό και απογοήτευση. Αυτές οι συναισθηματικές διακυμάνσεις ενδέχεται να οδηγήσουν σε συγκρούσεις ή παρεξηγήσεις με συναδέλφους, προϊσταμένους ή πελάτες. Πολλές γυναίκες βιώνουν επίσης αισθήματα στιγματισμού ή απομόνωσης, ιδιαίτερα όταν διστάζουν να μιλήσουν ανοιχτά για τις δυσκολίες τους, κάτι που είναι πολύ συχνό. Όταν το συναισθηματικό βάρος γίνεται υπερβολικό και η επικοινωνία είναι περιορισμένη, το αποτέλεσμα μπορεί να είναι αυξημένο στρες, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και περισσότερες απουσίες, με άμεσο αντίκτυπο στην απόδοση.

Τέλος, πολλές γυναίκες στην εμμηνόπαυση αναφέρουν σωματική δυσφορία και πόνους στο μυοσκελετικό σύστημα, ιδιαίτερα στις αρθρώσεις (Watt, 2018). Συχνά εμφανίζονται πόνοι και δυσκαμψία στα χέρια, τα γόνατα και την κάτω πλάτη, κάτι που μπορεί να περιορίσει την κινητικότητα ή την επιδεξιότητα και να δυσκολέψει την παρατεταμένη καθιστική ή όρθια στάση. Αυτό επηρεάζει σημαντικά γυναίκες σε διάφορους εργασιακούς χώρους, όπως το λιανικό εμπόριο, η εξυπηρέτηση πελατών, η υγειονομική περίθαλψη και η διδασκαλία. Ο πόνος στις αρθρώσεις μπορεί να προκαλέσει συνεχή δυσφορία και να εμποδίσει την απόδοση σε εργασίες που απαιτούν σωματική καταπόνηση, πολλές ώρες γραφείου ή συχνά επαγγελματικά ταξίδια. Επίσης, η ικανότητα μιας γυναίκας να παρευρίσκεται σε συναντήσεις, να συμμετέχει ενεργά σε ομαδικές δραστηριότητες και να εκτελεί τα σωματικά της καθήκοντα μπορεί να επηρεαστεί άμεσα από τον περιορισμό της ελεύθερης κίνησης.

Όταν συνδυάζονται, αυτά τα συμπτώματα μπορούν να δημιουργήσουν στις γυναίκες σε εμμηνόπαυση μια σειρά από προκλήσεις στον χώρο εργασίας (Korenhager & Guidozzi, 2015). Μπορεί να οδηγήσουν σε αισθήματα εκνευρισμού, μοναξιάς και έλλειψης υποστήριξης, ενώ παράλληλα μειώνουν την ικανότητά της να αποδίδει αποτελεσματικά (Deeks, 2003). Χωρίς τις κατάλληλες διευκολύνσεις, πολλές γυναίκες δυσκολεύονται να ανταποκριθούν στις προσδοκίες, γεγονός που επηρεάζει τόσο την παραμονή τους στην εργασία όσο και τη γενική ικανοποίησή τους (Verdonk et al., 2022). Γι' αυτό, οι εργοδότες που θέλουν να διαμορφώσουν ένα φιλόξενο και ενθαρρυντικό εργασιακό περιβάλλον –όπου όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από ηλικία ή κατάσταση υγείας, μπορούν να αναπτυχθούν και να συμβάλουν ουσιαστικά στην επιτυχία του οργανισμού– οφείλουν να αναγνωρίσουν και να αντιμετωπίσουν έγκαιρα αυτές τις δυσκολίες.

Δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση

Η δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση που καλύπτει τόσο τις σωματικές όσο και τις ψυχολογικές προκλήσεις που μπορεί να αντιμετωπίζουν (Safwan et al., 2023). Οι οργανισμοί οφείλουν να εφαρμόζουν πολιτικές και προσαρμογές που μειώνουν τις αρνητικές επιπτώσεις των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης, τα οποία μπορούν να επηρεάσουν ουσιαστικά την αφοσίωση, την παραγωγικότητα και τη συνολική ευεξία. Βασικά στοιχεία ενός ολοκληρωμένου συστήματος υποστήριξης περιλαμβάνουν προσαρμογές στους χώρους της εργασίας, εκπαίδευση της διοίκησης και του προσωπικού για ευαισθητοποίηση, καλλιέργεια ισχυρής κουλτούρας συμπερίληψης, πρόσβαση σε πόρους υγείας και θέσπιση πολιτικών που αναγνωρίζουν την εμμηνόπαυση ως ζήτημα του εργασιακού περιβάλλοντος. Με την εφαρμογή αυτών των πρακτικών, οι εργοδότες μπορούν να ενισχύσουν την ικανοποίηση και τη διατήρηση των εργαζομένων που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, ενώ παράλληλα δημιουργούν ένα πιο δίκαιο και αποδοτικό εργασιακό πλαίσιο για όλους (Safwan et al., 2023).

Η παροχή πρακτικών διευκολύνσεων στον χώρο εργασίας οι οποίοι μειώνουν τις σωματικές και γνωστικές προκλήσεις της εμμηνόπαυσης αποτελεί έναν από τους πιο άμεσους τρόπους στήριξης των εργαζομένων σε αυτή τη φάση (Jack et al., 2016). Τα παραδοσιακά εργασιακά περιβάλλοντα μπορεί να είναι απαιτητικά, καθώς συμπτώματα όπως η κόπωση, οι εξάψεις, οι πόνοι στις αρθρώσεις και η «ομίχλη του εγκεφάλου» δυσχεραίνουν την καθημερινή απόδοση. Για τον λόγο αυτό χρειάζονται προσαρμογές που ενισχύουν την άνεση και την παραγωγικότητα. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, οι οποίες αποδεικνύονται ιδιαίτερα ωφέλιμες, καθώς η κόπωση και οι διαταραχές ύπνου είναι συχνές κατά την εμμηνόπαυση και τα άκαμπτα ωράρια δεν ανταποκρίνονται πάντα στα επίπεδα ενέργειας του ατόμου (Maki & Jaff, 2022). Η δυνατότητα για ευέλικτα ωράρια, εργασία εξ αποστάσεως ή υβριδικά μοντέλα επιτρέπει στους εργαζόμενους να προσαρμόζουν την έναρξη και λήξη της εργασίας τους, να εργάζονται από το σπίτι σε δύσκολες μέρες ή να κάνουν μικρά διαλείμματα ανάλογα με τις ανάγκες τους. Αυτό βελτιώνει ουσιαστικά την ικανότητά τους να διαχειρίζονται τα συμπτώματα χωρίς απώλειες στην παραγωγικότητα (Atkinson et al., 2021).

Ένα ακόμη βασικό στοιχείο για τον σχεδιασμό ενός χώρου εργασίας φιλικού προς τις γυναίκες στην εμμηνόπαυση είναι η σωστή ρύθμιση της θερμοκρασίας (Jack et al., 2016). Το περιβάλλον του γραφείου μπορεί να γίνει ιδιαίτερα δυσάρεστο λόγω εξάψεων ή νυχτερινών εφιδρώσεων, οι οποίες προκαλούν διάσπαση της προσοχής και δυσκολία συγκέντρωσης. Οι οργανισμοί μπορούν να στηρίξουν τις εργαζόμενες παρέχοντας πρόσβαση σε ανεμιστήρες, χώρους με ρυθμιζόμενη θερμοκρασία ή θέσεις κοντά σε παράθυρα που επιτρέπουν φυσικό εξαερισμό. Επιπλέον, μεγαλύτερη ευελιξία στους κανόνες ενδυμασίας, όπως η δυνατότητα χρήσης στρωμάτων ρούχων ή υφασμάτων που «αναπνέουν», βοηθά τις εργαζόμενες να ελέγχουν καλύτερα τη θερμοκρασία του σώματός τους μέσα στην ημέρα. Η διαμόρφωση άνετων χώρων εργασίας μπορεί να μειώσει σημαντικά τη δυσφορία, ενώ η ύπαρξη ειδικά διαμορφωμένων ήσυχων χώρων για σύντομα διαλείμματα αποδεικνύεται ιδιαίτερα χρήσιμη. Πολλές γυναίκες βιώνουν στρες, αισθητηριακή υπερφόρτωση ή «ομίχλη του εγκεφάλου», και αυτοί οι χώροι τους δίνουν τη δυνατότητα να ξεκουραστούν και να ανακτήσουν τη συγκέντρωσή τους πριν επιστρέψουν στην εργασία τους.

Οι εργονομικές προσαρμογές στον χώρο εργασίας μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στην αντιμετώπιση σωματικών συμπτωμάτων, όπως η μυϊκή ένταση και η δυσφορία στις αρθρώσεις (Watt, 2018). Οι εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση μπορούν να εργαστούν πιο άνετα και για μεγαλύτερη διάρκεια όταν έχουν στη διάθεσή τους εργονομικές καρέκλες, γραφεία με δυνατότητα εναλλαγής καθίσματος-όρθιας στάσης και υποστηρικτικά πληκτρολόγια. Για όσες υποφέρουν από χρόνιο πόνο, οι εργοδότες μπορούν επίσης να εξετάσουν την προσαρμογή των καθηκόντων τους, μειώνοντας τις σωματικά απαιτητικές δραστηριότητες και διευκολύνοντας έτσι τη συνέχιση της εργασίας χωρίς περιττή καταπόνηση (Jack et al., 2016).

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι γυναίκες στην εμμηνόπαυση αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα απαιτητικές ψυχολογικές προκλήσεις. Γι' αυτό, η καλλιέργεια μιας υποστηρικτικής και χωρίς αποκλεισμούς κουλτούρας είναι εξίσου σημαντική με τις απτές προσαρμογές στον χώρο εργασίας (Deeks, 2003· Jack et al., 2016). Η μείωση του στίγματος και η ενίσχυση της ενσυναίσθησης μπορούν να επιτευχθούν μέσα από την ευαισθητοποίηση προϊσταμένων και συναδέλφων. Πολλές εργαζόμενες σε εμμηνόπαυση διστάζουν να μιλήσουν για τα συμπτώματά τους ή να ζητήσουν προσαρμογές, φοβούμενες ότι θα θεωρηθούν αδύναμες ή μη επαγγελματικές. Η

δημιουργία μιας ατμόσφαιρας όπου αισθάνονται ασφαλείς να εκφράζουν τις ανάγκες τους χωρίς φόβο κριτικής μπορεί να ενισχυθεί μέσα από την εκπαίδευση του προσωπικού για την εμμηνόπαυση, τα συμπτώματά της και τις προκλήσεις που συνεπάγεται.

Για να τονιστεί ότι η εμμηνόπαυση αποτελεί ζήτημα του εργασιακού περιβάλλοντος που απαιτεί προσοχή και στήριξη, η εκπαίδευση αυτή πρέπει να ενταχθεί στις ευρύτερες πρωτοβουλίες ποικιλομορφίας, ισότητας και ένταξης (Jack et al., 2016). Δείτε επίσης [«Πώς μοιάζει στην πράξη ανδρική υποστήριξη»](#) στην Ενότητα 1 για δράσεις που μπορούν να υλοποιηθούν από όλους για την υποστήριξη της συμπερίληψης των γυναικών που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση.

Η πρόσβαση σε πόρους υγείας αποτελεί βασικό στοιχείο υποστήριξης στον χώρο εργασίας, συμπληρώνοντας την εκπαίδευση. Οι οργανισμοί μπορούν να συνεργαστούν με γιατρούς για να προσφέρουν εκπαιδευτικά εργαστήρια σχετικά με τη διαχείριση της εμμηνόπαυσης, την ψυχική υγεία και επιλογές τρόπου ζωής που συμβάλλουν στην ανακούφιση των συμπτωμάτων. Παράλληλα, η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών, προγραμμάτων υποστήριξης εργαζομένων (EAP) ή δραστηριοτήτων ευεξίας, όπως μαθήματα γιόγκα και διαλογισμού, μπορεί να βοηθήσει τις εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση να διαχειριστούν το άγχος και να διατηρήσουν τη συνολική τους ευεξία (Mastrangelo et al., 2007· Gangadharan et al., 2024). Η μακροπρόθεσμη στήριξη διασφαλίζεται μέσα από επίσημες πολιτικές που αναγνωρίζουν την εμμηνόπαυση ως ζήτημα του εργασιακού περιβάλλοντος (Atkinson et al., 2021). Οι εργοδότες πρέπει να καταστήσουν σαφές ότι οι εργαζόμενες που βιώνουν συμπτώματα έχουν δικαίωμα να ζητούν εύλογες διευκολύνσεις στο πλαίσιο των γενικότερων πολιτικών υγείας και ευεξίας. Τέλος, η δημιουργία σαφών καναλιών επικοινωνίας με το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού ή το αρμόδιο προσωπικό υποστήριξης ενισχύει τον διάλογο και συμβάλλει σε μια πιο ανοιχτή κουλτούρα γύρω από την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας (Atkinson et al., 2021).

Με την εφαρμογή αυτών των στρατηγικών, οι οργανισμοί μπορούν να διαμορφώσουν ένα εργασιακό περιβάλλον που όχι μόνο αναγνωρίζει και κατανοεί τις προκλήσεις της εμμηνόπαυσης, αλλά και επιδιώκει ενεργά να στηρίξει τις εργαζόμενες που τη βιώνουν. Η αναγνώριση της εμμηνόπαυσης ως σημαντικού ζητήματος στον χώρο

εργασίας δεν βελτιώνει μόνο την ευεξία των ίδιων των εργαζομένων, αλλά συμβάλλει και στη δημιουργία ενός πιο υγιούς, συμπεριληπτικού και, κατ' επέκταση πιο παραγωγικού περιβάλλοντος.

Συμπέρασμα: Προτεραιότητα σε συμπεριληπτικούς χώρους εργασίας που λαμβάνουν υπόψη την εμμηνόπαυση για την επιτυχία των οργανισμών

Η δημιουργία υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων για τις εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση δεν αποτελεί απλώς ζήτημα ατομικής ευεξίας, αλλά στρατηγική αναγκαιότητα που ενισχύει τη συνολική υγεία, την ένταξη και την παραγωγικότητα ενός οργανισμού (Atkinson et al., 2021). Όπως αναδείχθηκε, η εμμηνόπαυση μπορεί να προκαλέσει μια σειρά συμπτωμάτων με σημαντικό αντίκτυπο στην αφοσίωση, την απόδοση και την εργασιακή ικανοποίηση. Όταν οι εργοδότες αγνοούν αυτές τις ανάγκες, κινδυνεύουν να χάσουν έμπειρους και ταλαντούχους εργαζόμενους σε κρίσιμα στάδια της καριέρας τους. Αντίθετα, με την εφαρμογή προσεκτικών προσαρμογών και την καλλιέργεια μιας ενημερωμένης και συμπονετικής κουλτούρας, οι οργανισμοί δίνουν στους εργαζόμενους τη δυνατότητα να αποδίδουν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους, ανεξάρτητα από τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν. Η επένδυση σε πολιτικές και πρακτικές φιλικές προς την εμμηνόπαυση στέλνει ένα σαφές μήνυμα: ότι ο οργανισμός εκτιμά και στηρίζει τους ανθρώπους του σε όλες τις φάσεις της ζωής τους και δεσμεύεται στη μακροπρόθεσμη επιτυχία τους. Ακόμη και απλές, πρακτικές παρεμβάσεις – όπως η εξασφάλιση ανοιχτών γραμμών επικοινωνίας, η πρόσβαση σε ήσυχους χώρους ή χώρους με ρυθμιζόμενη θερμοκρασία και η προσφορά ευέλικτων ωραρίων – μπορούν να έχουν βαθιά θετική επίδραση. Παράλληλα, η παροχή του κατάλληλου λεξιλογίου και των απαραίτητων πληροφοριών για τη μείωση του στίγματος, καθώς και η εκπαίδευση των διευθυντών ώστε να ανταποκρίνονται με ενσυναίσθηση, δημιουργούν αλυσιδωτά οφέλη: ενισχύουν το ηθικό, την εμπιστοσύνη και τη συνεργασία σε ολόκληρο τον οργανισμό (Safwan et al., 2024).

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η υποστήριξη των εργαζομένων στην εμμηνόπαυση συμβάλλει άμεσα στην επίτευξη των γενικότερων στόχων για ποικιλομορφία, ισότητα και συμπερίληψη (Laker & Rowson, 2024). Σε έναν πραγματικά συμπεριληπτικό χώρο εργασίας λαμβάνονται υπόψη οι εμπειρίες όλων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που συνδέονται με αλλαγές στην υγεία οι οποίες συχνά παραμένουν στιγματισμένες ή

παραβλέπονται. Με την υιοθέτηση προληπτικών μέτρων για την αντιμετώπιση της εμμηνόπαυσης, οι οργανισμοί δείχνουν ότι επενδύουν ουσιαστικά στην ισότητα και τη συμπερίληψη, αντί να περιορίζονται στην τυπική επίτευξη στόχων απόδοσης ή συμμόρφωσης (Atkinson et al., 2021). Συνοψίζοντας, η αναγνώριση της εμμηνόπαυσης ως πραγματικού ζητήματος στον χώρο εργασίας και η ενσωμάτωση στρατηγικών συμπερίληψης δεν αποτελούν μόνο ηθική υποχρέωση, αλλά και στρατηγικό πλεονέκτημα. Η στήριξη των εργαζομένων στην εμμηνόπαυση ενισχύει τη διατήρηση προσωπικού, αυξάνει την αφοσίωση και συμβάλλει στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου όλοι εκτιμώνται, αναγνωρίζονται και εφοδιάζονται με τα εργαλεία που χρειάζονται για να επιτύχουν.

Εκπαιδευτικό περιεχόμενο και οδηγός παράδοσης

Δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος	
Είδος δραστηριότητας	Διαδραστική εκπαιδευτική συνεδρία που περιλαμβάνει έναν συνδυασμό σύντομων διαλέξεων, ομαδικών συζητήσεων, ανάλυσης σεναρίων και ασκήσεων αναστοχασμού.
Στόχοι	Ο κύριος εκπαιδευτικός στόχος αυτής της συνεδρίας είναι η ευαισθητοποίηση και η παροχή γνώσεων και εργαλείων στους συμμετέχοντες/ουσες (εργοδότες, στελέχη

	ανθρώπινου δυναμικού και επικεφαλής ομάδων), ώστε να δημιουργήσουν ένα συμπεριληπτικό και υποστηρικτικό περιβάλλον για τις γυναίκες που βρίσκονται στην περιεμμηνόπαυση και την εμμηνόπαυση.
Τρόπος παράδοσης	Μπορεί να πραγματοποιηθεί δια ζώσης, διαδικτυακά ή υβριδικά (το περιεχόμενο μπορεί να προσαρμοστεί για όλες τις περιπτώσεις). Η συνεδρία έχει σχεδιαστεί ως ομαδική δραστηριότητα με ευκαιρίες για εργασία σε μικρές ομάδες και ατομικό αναστοχασμό.
Περιγραφή	Αυτή η ενότητα έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει την ευαισθητοποίηση, την ενσυναίσθηση και την πρακτική κατανόηση σχετικά με την εμμηνόπαυση και την περιεμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας. Μέσα από έναν συνδυασμό ενημερωτικού περιεχομένου, συνεργατικών συζητήσεων και ασκήσεων βασισμένων σε σενάρια, οι συμμετέχοντες/ουσες θα εξετάσουν τις κοινωνικές, συναισθηματικές και επαγγελματικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα άτομα σε αυτή τη φάση. Ο στόχος είναι να αναπτυχθεί η ικανότητα των διευθυντών, των επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού και των μελών των ομάδων να δημιουργούν περιβάλλοντα χωρίς αποκλεισμούς και με ψυχολογική ασφάλεια, στηριγμένα στις αρχές της ποικιλομορφίας, της ισότητας και της συμπερίληψης (DEI). Η συνεδρία περιλαμβάνει έξι στάδια: 1. Εισαγωγή (15-30 λεπτά): Ο συντονιστής/τρια ξεκινά τη συνεδρία με μια σύντομη επισκόπηση της εμμηνόπαυσης και της περιεμμηνόπαυσης, ορίζοντας τις έννοιες και δίνοντας τον τόνο της συζήτησης. Σε αυτό το στάδιο εξηγείται επίσης η σημασία της

διαχείρισης της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας, υπογραμμίζοντας τον αρνητικό αντίκτυπο που μπορεί να έχει η σιωπή και το στίγμα στα άτομα και στη δυναμική της ομάδας.

Εδώ μπορείτε να εντάξετε μια δραστηριότητα για «σπάσιμο του πάγου» (icebreaker). Για παράδειγμα, ζητήστε από όλους/ες να συστηθούν και να μοιραστούν ένα γεγονός ή μια πληροφορία που γνωρίζουν σχετικά με την εμμηνόπαυση. Με αυτόν τον τρόπο, οι συμμετέχοντες/ουσες όχι μόνο θα νιώσουν πιο άνετα μεταξύ τους, αλλά θα αρχίσουν και να εξοικειώνονται με το αντικείμενο της ενότητας.

2. Πλαίσιο και δεδομένα (20 λεπτά):

Στους συμμετέχοντες/ουσες παρουσιάζονται βασικά στοιχεία σχετικά με την εμμηνόπαυση στο εργατικό δυναμικό, για παράδειγμα, στατιστικά στοιχεία σχετικά με την ηλικιακή κατανομή, την απουσία από την εργασία και τη διατήρηση του προσωπικού. Στη συνέχεια, η ομάδα αναστοχάζεται για το πώς τα κοινωνικά ταμπού και η γενική έλλειψη ευαισθητοποίησης έχουν συμβάλει στη δημιουργία μιας κουλτούρας σιωπής, που συχνά οδηγεί σε παρεξηγήσεις ή περιθωριοποίηση των ατόμων που βιώνουν την εμμηνόπαυση.

3. Θεωρητικό πλαίσιο (20 λεπτά):

Αυτό το στάδιο εισαγάγει τους συμμετέχοντες/ουσες στις σχετικές αρχές της ποικιλομορφίας, της ισότητας και της συμπερίληψης, συνδέοντάς τις άμεσα με τις εμπειρίες των γυναικών που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. Μέσω καθοδηγούμενης συζήτησης, ο συντονιστής/τρια διερευνά τη διασταύρωση του έμφυλου ηλικιακού ρατσισμού και των υποσυνείδητων προκαταλήψεων, ενθαρρύνοντας τους συμμετέχοντες/ουσες να εξετάσουν πώς αυτοί οι παράγοντες διαμορφώνουν τις στάσεις, τις πολιτικές στο

χώρο εργασίας και τη συμπεριφορά — συχνά με αθέατους τρόπους.

4. Ομαδική δραστηριότητα με βάση σενάριο (30 λεπτά)

Οι συμμετέχοντες/ουσες χωρίζονται σε μικρές ομάδες και λαμβάνουν ρεαλιστικά σενάρια από χώρους εργασίας, τα οποία αφορούν προκλήσεις που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση. Κάθε ομάδα πρέπει να προσδιορίσει:

- Τα βασικά ζητήματα ή εμπόδια που υπάρχουν στο σενάριο.
- Τον αντίκτυπο που μπορεί να έχουν αυτά σε μια γυναίκα που βρίσκεται στην εμμηνόπαυση αλλά και στην ομάδα.
- Υποστηρικτικές στρατηγικές, λύσεις και μέτρα που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν.

Μετά από 20 λεπτά συζήτησης στις ομάδες, κάθε ομάδα μοιράζεται την ανάλυση και τις προτεινόμενες στρατηγικές με την ευρύτερη ομάδα, διευκολύνοντας την αμοιβαία μάθηση.

5. Πρακτικές στρατηγικές και βέλτιστες πρακτικές (15 λεπτά)

Ο συντονιστής/τρια παρουσιάζει ένα σύνολο πρακτικών στρατηγικών που μπορεί να υιοθετήσει ένας χώρος εργασίας για να γίνει πιο συμπεριληπτικός και υποστηρικτικός. Αυτές περιλαμβάνουν: ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, σαφείς πρακτικές επικοινωνίας, εκπαίδευση ευαισθητοποίησης και εκστρατείες ενημέρωσης, καθώς και συμπεριληπτικές πολιτικές με κατανοητή γλώσσα.

Μοιράζονται επίσης πραγματικά παραδείγματα επιτυχημένων πρωτοβουλιών στον χώρο εργασίας και συμβουλές για τη χρήση συμπεριληπτικής γλώσσας, με

	στόχο να εμπνεύσουν τους συμμετέχοντες/ουσες να αναλάβουν συγκεκριμένες δράσεις. 6. Αναστοχασμός και σχεδιασμός δράσης (15 λεπτά): Για την ολοκλήρωση της συνεδρίας, οι συμμετέχοντες/ουσες καλούνται να αναστοχαστούν ατομικά για το πώς θα μπορούσαν να εφαρμόσουν τις γνώσεις που απέκτησαν στο δικό τους εργασιακό περιβάλλον. Ενθαρρύνονται να γράψουν ένα βασικό συμπέρασμα και μία συγκεκριμένη δράση που θα υλοποιήσουν. Ακολουθεί μια σύντομη ανταλλαγή απόψεων, που δίνει στους συμμετέχοντες/ουσες την ευκαιρία να δεσμευτούν δημοσίως για τα επόμενα βήματά τους και να δημιουργήσουν μια συλλογική δυναμική. Βασικές έννοιες: - Εμμηνόπαυση και περιεμμηνόπαυση - Συμπερίληψη στον χώρο εργασίας - Έμφυλος ηλικιακός ρατσισμός - Ποικιλομορφία, ισότητα και συμπερίληψη (DEI) - Ψυχολογική ασφάλεια - Ευέλικτες και ευαισθητοποιημένες πρακτικές διαχείρισης
Διάρκεια	Χρόνος που απαιτείται για την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης: 2–3 ώρες (με βάση τον χρόνο συζήτησης).
Απαιτούμενα υλικά	- <u>Φύλλο εργασίας για τη δραστηριότητα σεναρίου</u> - <u>Διαφάνειες παρουσίασης</u> - <u>Εργαλειοθήκη για προσαρμογές στον χώρο εργασίας</u>

Συμβουλές για τον συντονιστή/τρια	- Δημιουργήστε μια ασφαλή ατμόσφαιρα σεβασμού για ανοιχτή συζήτηση. - Ενθαρρύνετε την ενεργητική ακρόαση και ακούστε τις διαφορετικές οπτικές. - Να είστε προετοιμασμένοι να διαχειριστείτε τη δυσφορία, καθώς το θέμα μπορεί να είναι καινούργιο ή ευαίσθητο για ορισμένα άτομα. - Τονίστε τη σημασία της εφαρμογής της πληροφορίας στην πράξη.
Προσαρμογές και παραλλαγές	Για πιο σύντομες συνεδρίες: εστιάστε σε σενάρια και ομαδικές συζητήσεις. Για διαδικτυακά περιβάλλοντα: χρησιμοποιήστε υποομάδες συζήτησης και εργαλεία συνεργασίας όπως το Miro. Για μικρότερες ομάδες: κάντε τη συζήτηση πιο διαλογική/αναστοχαστική. Για περιβάλλοντα όπου οι άνδρες είναι περισσότεροι: κάντε μια συζήτηση πριν από τη βασική δραστηριότητα σχετικά με τον ρόλο των ανδρών ως συμμάχων στη δημιουργία φιλικών προς την εμμηνόπαυση χώρων εργασίας.

Πίνακας μελετών περίπτωσης (σύνοψη)

Οργανισμός	Πλαίσιο	Βασική παρέμβαση	Βασικό αποτέλεσμα
Microsoft Corporation (με Maven Clinic)	Τεχνολογικός τομέας, παγκόσμια	Συνεργασία με τη Maven για την παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών για την εμμηνόπαυση και την αναπαραγωγική υγεία σε 58 χώρες, συμπεριλαμβανομένης της ορμονοθεραπείας και της συμβουλευτικής	Πάνω από 3.000 αλληλεπιδράσεις σχετικά με την εμμηνόπαυση παγκοσμίως. Ποσοστό επιστροφής στην εργασία 90% για τις μητέρες. Βαθμολογία ικανοποίησης 4,99/5

Thistle Marine (Employment Tribunal)	Μεταποίηση, Ηνωμένο Βασίλειο (Σκωτία)	Καμία: μη υποστήριξη υπαλλήλου σε εμμηνόπαυση· αγωγή που ασκήθηκε από υπάλληλο για απόλυση και παρενόχληση	37.000 λίρες αποζημίωση από το δικαστήριο, ζημιά στη φήμη, επισημάνθηκαν οι νομικοί κίνδυνοι της παράβλεψης της εμμηνόπαυσης
--------------------------------------	---------------------------------------	--	--

Για όλες τις λεπτομέρειες των μελετών περίπτωσης, βλ. [Μελέτη περίπτωσης 15: Microsoft Corporation \(με Maven Clinic\)](#) και [Μελέτη περίπτωσης 21: Thistle Marine \(Employment Tribunal\)](#) στο [Παράρτημα Α: Μελέτες περίπτωσης \(Πλήρης λίστα και λεπτομέρειες\)](#), όπου μπορείτε επίσης να βρείτε μια πλήρη λίστα με όλες τις μελέτες περίπτωσης.

Πρακτικά μέτρα και βέλτιστες πρακτικές

Εργοδότες

1. Λίστα ελέγχου για τη δημιουργία ενός φιλικού προς την εμμηνόπαυση χώρου εργασίας

Ακολουθεί μια λίστα ελέγχου για την καθοδήγηση των εργοδοτών στη δημιουργία ενός εργασιακού χώρου που είναι συμπεριληπτικός και φιλικός προς τις εργαζόμενες που βιώνουν την εμμηνόπαυση:

Λίστα ελέγχου για έναν φιλικό προς την εμμηνόπαυση χώρο εργασίας:

- **Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση:**
 - Βεβαιωθείτε ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν ενημερωθεί για την εμμηνόπαυση και τις πιθανές επιπτώσεις της στην εργασία.
 - Προσφέρετε εκπαιδευτικά προγράμματα για διευθυντικά στελέχη και προσωπικό, με σκοπό την ευαισθητοποίηση και τη μείωση του στίγματος.
- **Ευελιξία στον χώρο εργασίας:**
 - Παρέχετε ευέλικτο ωράριο εργασίας ή επιλογές εξ αποστάσεως εργασίας, όπου είναι δυνατόν.
 - Επιτρέψτε προσαρμογές στα ωράρια εργασίας για να διευκολύνετε τις επισκέψεις στον γιατρό ή τις μέρες που τα συμπτώματα είναι πιο έντονα.
- **Κλιματισμός και άνεση:**

- Βεβαιωθείτε ότι οι χώροι εργασίας είναι καλά αεριζόμενοι και με ρυθμιζόμενη θερμοκρασία, ώστε να βοηθήσετε στη διαχείριση των εξάψεων.
- Παρέχετε πρόσβαση σε ανεμιστήρες, νερό και άνετους χώρους ανάπαυσης.
- **Απόρρητο και διακριτικότητα:**
 - Βεβαιωθείτε ότι οι εργαζόμενες έχουν πρόσβαση σε ιδιωτικούς χώρους για διαλείμματα, αν χρειάζεται.
 - Εκπαιδεύστε κατάλληλα τους διευθυντές ώστε να προσεγγίζουν το θέμα της εμμηνόπαυσης με ευαισθησία και διακριτικότητα.
- **Σαφή κανάλια επικοινωνίας:**
 - Καθιερώστε μια σαφή, εμπιστευτική διαδικασία για τις εργαζόμενες, ώστε να μπορούν να επικοινωνούν τις ανάγκες ή τις ανησυχίες τους σχετικά με την εμμηνόπαυση.

2. Βέλτιστες πρακτικές για εργοδότες και τμήματα ανθρώπινου δυναμικού για τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος

- **Εφαρμογή πολιτικών ειδικά για την εμμηνόπαυση:**

Δημιουργήστε και εφαρμόστε πολιτικές που αντιμετωπίζουν με συγκεκριμένο τρόπο τα προβλήματα που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση. Αυτές μπορεί να περιλαμβάνουν κατευθυντήριες γραμμές για ευέλικτο ωράριο εργασίας, άδεια λόγω εμμηνόπαυσης ή προσωρινές προσαρμογές ρόλων.

- **Παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης για την εμμηνόπαυση:**

Παρέχετε εκπαίδευση στους υπαλλήλους και τους διευθυντές σχετικά με τα σωματικά και ψυχολογικά συμπτώματα της εμμηνόπαυσης, τονίζοντας τη σημασία της ενσυναίσθησης, της υποστήριξης και της ευελιξίας στον χώρο εργασίας.

- **Εφαρμογή προγραμμάτων καθοδήγησης ή υποστήριξης μεταξύ συναδέλφων:**

Ενθαρρύνετε τις εργαζόμενες που αισθάνονται άνετα να μοιραστούν τις εμπειρίες τους να αναλάβουν ρόλο υποστηρικτή ή μέντορα για την εμμηνόπαυση. Η στήριξη από συναδέλφους μπορεί να μειώσει το αίσθημα απομόνωσης και να προσφέρει πολύτιμες, πρακτικές συμβουλές.

- **Διεξάγετε τακτικά ερωτηματολόγια για ανατροφοδότηση από τους εργαζόμενους:**

Διανείμετε εμπιστευτικά ερωτηματολόγια για να αξιολογήσετε τις ανάγκες των εργαζομένων όσον αφορά την υποστήριξη κατά την εμμηνόπαυση και να συλλέξετε ανατροφοδότηση για τις τρέχουσες πρωτοβουλίες με σκοπό τη βελτίωση των πρακτικών στον χώρο εργασίας.

3. Συστάσεις πολιτικής για το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη.

Βασικές συστάσεις πολιτικής:

- **Άδεια εμμηνόπαυσης και ευέλικτο ωράριο εργασίας:**

Εξετάστε το ενδεχόμενο να παρέχετε ειδική άδεια για θέματα υγείας που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση, όπως ιατρικά ραντεβού ή ημέρες κατά τις οποίες τα συμπτώματα είναι ιδιαίτερα έντονα. Ενθαρρύνετε ευέλικτες συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της επιλογής για εξ αποστάσεως εργασία.

- **Υποστήριξη υγειονομικής περίθαλψης και πρόσβαση σε πόρους:**

Προσφέρετε προγράμματα υγείας και ευεξίας, όπως πρόσβαση σε ιατρικές συμβουλές ειδικά για την εμμηνόπαυση ή προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων. Συνεργαστείτε με εξωτερικούς ειδικούς ή οργανισμούς για να παρέχετε πόρους σε όσες γυναίκες βρίσκονται στην εμμηνόπαυση.

- **Ανάπτυξη πολιτικών κατά των διακρίσεων:**

Δημιουργήστε πολιτικές κατά των διακρίσεων που προστατεύουν από προκαταλήψεις ή στερεότυπα σχετικά με την εμμηνόπαυση. Διασφαλίστε ότι αυτές οι πολιτικές επικοινωνούνται με σαφήνεια και εφαρμόζονται σε ολόκληρο τον οργανισμό.

- **Αναθεώρηση και επικαιροποίηση των προγραμμάτων για ωφέληματα:**

Βεβαιωθείτε ότι τα προγράμματα υγείας και ασφάλισης καλύπτουν θεραπείες ή αγωγές που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση, συμπεριλαμβανομένης της θεραπείας υποκατάστασης ορμονών (HRT) και της ψυχολογικής υποστήριξης.

Εργαζόμενοι

1. Συμβουλές για αυτοσυνηγορία και επικοινωνία στον χώρο εργασίας

Συμβουλές για αυτοσυνηγορία:

- **Γνωρίστε τα δικαιώματά σας:**

Εξοικειωθείτε με τα νομικά σας δικαιώματα σχετικά με τις διευκολύνσεις στο χώρο εργασίας, ειδικά όσον αφορά τα συμπτώματα που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση. Να γνωρίζετε ότι μπορείτε να ζητήσετε προσαρμογές στο εργασιακό σας περιβάλλον ή στο ωράριο εργασίας σας, αν είναι απαραίτητο.

- **Επικοινωνείτε ανοιχτά και με αυτοπεποίθηση:**

Αν νιώθετε άνετα, μιλήστε με τον προϊστάμενό σας ή το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού για το πώς η εμμηνόπαυση επηρεάζει την εργασία σας. Προσεγγίστε τη συζήτηση με στοιχεία και να είστε συγκεκριμένες σχετικά με τις διευκολύνσεις ή τις προσαρμογές που θα μπορούσαν να σας βοηθήσουν.

- **Χρησιμοποιήστε υποστηρικτικούς πόρους:**

Αξιοποιήστε τους διαθέσιμους πόρους, όπως πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού, προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων ή ομάδες υποστήριξης. Αυτοί οι πόροι μπορούν να σας βοηθήσουν να διαχειριστείτε τις προκλήσεις που αντιμετωπίζετε και να σας παράσχουν καθοδήγηση για το πώς να χειριστείτε δύσκολες συζητήσεις.

- **Ζητήστε εμπιστευτικότητα:**

Αν συζητάτε για την εμμηνόπαυση με τον προϊστάμενό σας ή το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, φροντίστε να ζητήσετε εμπιστευτικότητα και να κατανοήσετε τη διαδικασία διαχείρισης οποιωνδήποτε πληροφοριών που αφορούν την υγεία σας.

2. Βέλτιστες πρακτικές για τη διαχείριση της εμμηνόπαυσης στην εργασία

Πρακτικές στρατηγικές για τη διαχείριση των συμπτωμάτων:

- **Παραμένετε ενυδατωμένες και κάντε διαλείμματα:**

Πίνετε άφθονο νερό για να παραμένετε ενυδατωμένες, ειδικά κατά τη διάρκεια των εξάψεων. Κάντε τακτικά διαλείμματα για να κινηθείτε ή να δροσιστείτε, αν χρειάζεται.

- **Φορέστε πολλά στρώματα ρούχων:**

Το να φοράτε πολλά στρώματα ρούχων μπορεί να σας βοηθήσει να ρυθμίσετε τη θερμοκρασία του σώματός σας. Μπορείτε εύκολα να αφαιρέσετε ή να προσθέσετε ρούχα ανάλογα με τις ανάγκες σας, ιδιαίτερα όταν έχετε εξάψεις.

- **Χρησιμοποιήστε τεχνικές χαλάρωσης:**

Ασκηθείτε στην ενσυνειδητότητα ή σε ασκήσεις βαθιάς αναπνοής για να διαχειριστείτε το άγχος και το στρες, τα οποία μπορεί να επιδεινωθούν κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης.

- **Διατηρήστε ανοιχτή επικοινωνία:**

Αν ορισμένες πτυχές της εργασίας σας είναι δύσκολο να τις διαχειριστείτε λόγω της εμμηνόπαυσης, μη διστάσετε να συζητήσετε με τον προϊστάμενό σας για προσωρινές προσαρμογές.

3. Συμβουλές για τη δέσμευση στον χώρο εργασίας – Διατηρώντας το κίνητρο και την ενδυνάμωση:

- **Αξιοποιήστε την εμπειρία σας:**

Χρησιμοποιήστε την εμπειρία σας για να προωθήσετε την αλλαγή στον οργανισμό σας. Μπορείτε επίσης να συμβουλευστείτε συναδέλφους που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν παρόμοιες προκλήσεις ή να ευαισθητοποιήσετε την ομάδα σας σχετικά με το θέμα.

- **Θέστε όρια και δώστε προτεραιότητα στην αυτοφροντίδα:**

Μάθετε πότε να βάζετε όρια για να αποφύγετε την εξάντληση. Είναι σημαντικό να εξισορροπείτε τις επαγγελματικές σας υποχρεώσεις με την προσωπική σας φροντίδα, ώστε να αποφύγετε το αίσθημα της υπερβολικής πίεσης.

- **Εστιάστε στα δυνατά σας σημεία:**

Η εμμηνόπαυση μπορεί να είναι μια περίοδος προσωπικής μεταμόρφωσης. Αξιοποιήστε την ευκαιρία να αναστοχαστείτε για τα δυνατά σας σημεία και για το πώς μπορείτε να συνεχίσετε να συμβάλλετε ουσιαστικά στην ομάδα σας.

- **Ενημερωθείτε:**

Ενημερωθείτε για τους πιο πρόσφατους πόρους, έρευνες και βέλτιστες πρακτικές για τη διαχείριση της εμμηνόπαυσης. Η συμμετοχή σε μια ομάδα υποστήριξης για την εμμηνόπαυση ή η ανάγνωση σχετικών άρθρων μπορεί να σας κρατήσει ενημερωμένες και να σας ενδυναμώσει.

Δραστηριότητες αξιολόγησης και αναστοχασμού

Αξιολόγηση γνώσεων:

Τώρα, αφιερώστε λίγο χρόνο για να ελέγξετε τα επίπεδα κατανόησής σας σχετικά με τις βασικές έννοιες που συζητήσαμε. Αυτή η αξιολόγηση θα σας βοηθήσει να ελέγξετε τις γνώσεις σας για το υλικό και τις πρακτικές εφαρμογές του στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. Διαβάστε προσεκτικά κάθε ερώτηση και επιλέξτε τη σωστή απάντηση.

Ερωτήσεις:

1. Ποια προσαρμογή στον χώρο εργασίας υποστηρίζει καλύτερα τις εργαζόμενες που αντιμετωπίζουν εξάψεις;

- α. Πρόσβαση σε χώρους εργασίας με ρυθμιζόμενη θερμοκρασία
 - β. Γραφεία όπου μπορούν να εργαστούν όρθιες
 - γ. Ασκήσεις για την ανάπτυξη ομαδικού πνεύματος
 - δ. Κώδικας ενδυμασίας που απαιτεί στολές
- 2. Γιατί η εμμηνόπαυση συχνά εξαιρείται από τις συζητήσεις για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας;**
- α) Είναι ένα θέμα υγείας με μικρή επίδραση στην εργασία.
 - β) Δεν θεωρείται σχετικό με τους υπαλλήλους κάτω των 50 ετών.
 - γ) Η εμμηνόπαυση συχνά στιγματίζεται και δεν συζητείται ανοιχτά.
 - δ) Όλα τα παραπάνω.
- 3. Ποια από τις παρακάτω διευκολύνσεις στον χώρο εργασίας θα μπορούσε να υποστηρίξει καλύτερα τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση;**
- α) Παροχή εργονομικών καρεκλών
 - β) Εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου εργασίας
 - γ) Παροχή πρόσβασης σε χώρους με ρυθμιζόμενη θερμοκρασία
 - δ) Όλα τα παραπάνω
- 4. Ποια είναι η σχέση μεταξύ της ευεξίας των εργαζομένων και της απόδοσης του οργανισμού;**
- α) Η χαμηλή ευεξία δεν έχει καμία επίδραση στην απόδοση
 - β) Η υποστήριξη της ευεξίας βελτιώνει τη δέσμευση και την ικανοποίηση από την εργασία
 - γ) Η ενίσχυση της ευεξίας βελτιώνει μόνο τη διατήρηση του προσωπικού
 - δ) Η ευεξία των εργαζομένων δεν έχει καμία σχέση με την απόδοση
- 5. Ποιος είναι ένας τρόπος για την καταπολέμηση του στίγματος που σχετίζεται με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;**
- α) Απαγόρευση των συζητήσεων για την εμμηνόπαυση
 - β) Υλοποίηση προγραμμάτων ευαισθητοποίησης για διευθυντικά στελέχη και υπαλλήλους
 - γ) Περιορισμός των προγραμμάτων για την ποικιλομορφία
 - δ) Παράβλεψη της εμμηνόπαυσης ως εργασιακού ζητήματος

- 6. Ποιο από τα παρακάτω είναι ένα βασικό χαρακτηριστικό μιας εργασιακής κουλτούρας φιλικής προς τις γυναίκες στην εμμηνόπαυση;**
- α) Αυστηροί κανόνες ενδυμασίας
 - β) Ανοιχτή επικοινωνία και ψυχολογική ασφάλεια
 - γ) Υποχρεωτικές υπερωρίες
 - δ) Αδιαφορία για θέματα προσωπικής υγείας
- 7. Πώς μπορούν οι οργανισμοί να διασφαλίσουν ότι η ανατροφοδότηση από τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση θα επηρεάσει θετικά την ανάπτυξη πολιτικών;**
- α) Με τη διεξαγωγή ανώνυμων ερωτηματολογίων προσωπικού και ομάδων εστίασης
 - β) Αγνοώντας την ανατροφοδότηση
 - γ) Ζητώντας μόνο τη γνώμη των διευθυντών
 - δ) Αποφεύγοντας τη συζήτηση για την εμμηνόπαυση
- 8. Ποιο είναι το όφελος της παροχής εκπαίδευσης για την εμμηνόπαυση στους προϊστάμενους;**
- α) Τους βοηθά να υποστηρίζουν το προσωπικό με τις κατάλληλες προσαρμογές.
 - β) Αυξάνει το στίγμα
 - γ) Μειώνει την παραγωγικότητα
 - δ) Είναι χρήσιμη μόνο για το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού.
- 9. Ποιο από τα παρακάτω είναι ένα παράδειγμα πρακτικής προσαρμογής για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;**
- α) Ευέλικτο ωράριο έναρξης και λήξης
 - β) Κατάργηση όλων των διαλειμμάτων
 - γ) Αύξηση του φόρτου εργασίας
 - δ) Κανένα από τα παραπάνω
- 10. Ποιος είναι ένας τρόπος μέτρησης του αντικτύπου των πρωτοβουλιών υποστήριξης της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας;**
- α) Παρακολούθηση των ποσοστών απουσίας και διατήρησης προσωπικού

- β) Παράβλεψη της ανατροφοδότησης των εργαζομένων
- γ) Μείωση της επικοινωνίας
- δ) Αποφυγή συλλογής δεδομένων

Αναστοχασμός

Οδηγίες: Τώρα που έχετε μελετήσει τα βασικά σημεία αυτής της ενότητας, αφιερώστε λίγο χρόνο να αναστοχαστείτε για το πώς μπορείτε να εφαρμόσετε τις στρατηγικές που συζητήθηκαν στο δικό σας εργασιακό περιβάλλον. Αυτή η άσκηση θα σας βοηθήσει να σχεδιάσετε συγκεκριμένες ενέργειες για τη δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση.

Ερωτήματα για αναστοχασμό:

- Πώς μπορείτε να εφαρμόσετε τις στρατηγικές που συζητήθηκαν σε αυτή την ενότητα για να δημιουργήσετε ένα πιο συμπεριληπτικό και υποστηρικτικό περιβάλλον για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση στον δικό σας χώρο εργασίας;
- Ποιες συγκεκριμένες ενέργειες μπορείτε να κάνετε τον επόμενο μήνα για να αυξήσετε την ευαισθητοποίηση, να προσφέρετε υποστήριξη ή να προωθήσετε μια πιο ανοιχτή συζήτηση σχετικά με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;

Αυτή η άσκηση έχει ως στόχο να ενθαρρύνει τον προσωπικό αναστοχασμό και να προωθήσει την ανάληψη πρακτικών μέτρων. Μπορείτε να μοιραστείτε τις σκέψεις σας με την ομάδα σας ή το διευθυντικό προσωπικό, ώστε να ξεκινήσετε ουσιαστικές συζητήσεις για τις προσαρμογές στον χώρο εργασίας και τη συμπερίληψη.

Ενότητα 4: Στρατηγικές για εργοδότες

Γρήγορη εισαγωγή

Αυτή η ενότητα δεν εστιάζει στη νομική θεωρία, αλλά λειτουργεί ως πρακτικός οδηγός για ηγέτες, στελέχη ανθρώπινου δυναμικού και υπεύθυνους λήψης αποφάσεων. Χρησιμοποιήστε τα τεκμηριωμένα εργαλεία και τα οπτικά μέσα που παρουσιάζονται εδώ για να αξιολογήσετε τον χώρο εργασίας σας, να εντοπίσετε τα κενά υποστήριξης και να προωθήσετε ουσιαστική αλλαγή προς τη συμπερίληψη των γυναικών σε εμμηνόπαυση.

Ποιος πρέπει να χρησιμοποιήσει αυτή την ενότητα;

- Ανώτερα στελέχη, τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, τμήμα υγείας και ασφάλειας, τμήμα ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης και υπεύθυνοι χάραξης εργασιακής πολιτικής
- Οποιοσδήποτε έχει ευθύνη για την ευεξία, τη διαχείριση ταλέντου ή τη στρατηγική διατήρησης προσωπικού στον οργανισμό.

Πού βρίσκομαι;

Ξεκινήστε εδώ για να κατανοήσετε γιατί η εμμηνόπαυση είναι σημαντική για τους οργανισμούς, πού εντοπίζονται τα μεγαλύτερα κενά (και τα μεγαλύτερα οφέλη) και πώς να προχωρήσετε από τη συζήτηση σε πρακτικές δράσεις.

- [Γιατί είναι σημαντική η εμμηνόπαυση; Αντίκτυπος και κενά στην υποστήριξη](#): Δείτε γιατί το 77% των εργαζόμενων γυναικών αναφέρουν προκλήσεις στην εργασία, τα τρέχοντα κενά υποστήριξης, τις επιπτώσεις στις επιχειρήσεις και γιατί οι πολιτικές από μόνες τους δεν αρκούν.
- [Πώς οι εργασιακές συνθήκες κάνουν τη διαφορά](#): Οι αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις συχνά οδηγούν σε εξάντληση και αποχωρήσεις, ενώ η παροχή επαρκών πόρων στηρίζει τη διατήρηση του προσωπικού και ενισχύει την ευεξία. Χρησιμοποιήστε αυτό το οπτικό εργαλείο του μοντέλου Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων για μια άμεση αξιολόγηση του εργασιακού σας περιβάλλοντος.
- [Πώς μοιάζει ένα υγιές, υποστηρικτικό περιβάλλον](#): Το infographic του μοντέλου Υγειογένεσης (Salutogenic Model of Health) δείχνει πώς η συνέπεια, η ευελιξία και ο ανοιχτός διάλογος δημιουργούν ανθεκτικότητα, μειώνουν το στίγμα και προάγουν την υγεία.
- [5 στρατηγικά εργαλεία για υποστήριξη κατά την εμμηνόπαυση](#): Λίστα ελέγχου δράσεων για εργοδότες (προσαρμογή, ευελιξία, εκπαίδευση,

ενσωμάτωση, υποστήριξη) που συντάχθηκε με βάση τα πιο σημαντικά στοιχεία του ενότητας.

- [5 τρόποι που αυτή η εκπαίδευση εξοπλίζει τους εργοδότες](#): Ελέγξτε την πρόοδό σας, κατανοήστε τον αντίκτυπο, επανασχεδιάστε τις θέσεις εργασίας, εφαρμόστε πλαίσια, καλύψτε τα κενά και προωθήστε στρατηγικές αλλαγές σε ολόκληρο τον οργανισμό σας.

Νομικά πλαίσια: Υποχρεώσεις στον χώρο εργασίας και πέραν αυτού:

- [Τα νομικά πλαίσια – Infographic](#): Ελέγξτε συνοπτικά ποιες ευρωπαϊκές, διεθνείς και εθνικές νομοθεσίες υποστηρίζουν τη συμπερίληψη κατά την εμμηνόπαυση και κατανοήστε τη διαφορά μεταξύ ελάχιστων απαιτήσεων και βέλτιστων πρακτικών.

Χρησιμοποιήστε το με:

- [«Πώς να γίνουμε φιλικόι προς την εμμηνόπαυση»: Διαφάνειες Garlick & Baughurst](#)
- [Υποστήριξη της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας: Εργαλείο ελέγχου και σχεδιασμού δράσης](#): Αξιολογήστε την πρόοδό σας και εντοπίστε γρήγορα τους τομείς που χρειάζονται βελτίωση.
- [Διενέργεια αυτο-ελέγχου και σχεδιασμός δράσης](#)

Επισκόπηση ενότητας

Λέξεις-κλειδιά

Εμμηνόπαυση, υποστήριξη στον χώρο εργασίας, διατήρηση προσωπικού, οργανωσιακή κουλτούρα, ευέλικτη εργασία, στίγμα, υγεία στον χώρο εργασίας, υγεία του μυοσκελετικού συστήματος, επαγγελματική υγεία, εργασιακές απαιτήσεις

Κοινό-στόχος

Επαγγελματίες ανθρώπινου δυναμικού, προϊστάμενοι, ανώτερα στελέχη, ανώτατη διοίκηση, υπεύθυνοι υγείας και ασφάλειας, υπεύθυνοι πολιτικής ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης

Μαθησιακοί στόχοι

Με την ολοκλήρωση αυτής της ενότητας, οι συμμετέχοντες/ουσες θα:

1. Κατανοήσουν τον αντίκτυπο της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας και τους λόγους για τους οποίους ο εργοδότης φέρει ευθύνη.

2. Αναγνωρίσουν πώς οι απαιτήσεις και οι πόροι της εργασίας επηρεάζουν την εμπειρία της εμμηνόπαυσης και τα αποτελέσματα της εργασίας.
3. Εξοικειωθούν με τεκμηριωμένες στρατηγικές για τη μείωση του στίγματος και την υποστήριξη της ευεξίας των εργαζομένων.
4. Προσδιορίσουν βασικές προσαρμογές και παρεμβάσεις που συνάδουν με τις νομικές, ηθικές και επιχειρηματικές προτεραιότητες.
5. Αναστοχαστούν για το δικό τους εργασιακό περιβάλλον και θα περιγράψουν τα επόμενα βήματα για αποτελεσματικότερη υποστήριξη.

Εισαγωγή και πλαίσιο

Σύντομη εισαγωγή

Η εμμηνόπαυση αποτελεί μια σημαντική μεταβατική περίοδο στη ζωή, η οποία συχνά συμπίπτει με κρίσιμα στάδια της επαγγελματικής πορείας πολλών εργαζομένων. Οι περισσότερες γυναίκες τη βιώνουν στα χρόνια αιχμής της καριέρας τους, γεγονός που την καθιστά όχι μόνο ζήτημα προσωπικής υγείας, αλλά και οργανωσιακή πρόκληση. Σύγχρονες έρευνες δείχνουν ότι τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης οδηγούν σε σημαντικές απώλειες παραγωγικότητας και αυξημένη απουσία από την εργασία, με κόστος δισεκατομμυρίων ετησίως για τους οργανισμούς λόγω χαμένων ημερών και απώλειας προσωπικού (Faubion et al., 2024). Τα σωματικά, ψυχολογικά και γνωστικά συμπτώματα που τη συνοδεύουν μπορούν να επηρεάσουν την παρουσία, την απόδοση, την αυτοπεποίθηση και τη διατήρηση του προσωπικού, ιδιαίτερα σε χώρους εργασίας που χαρακτηρίζονται από υψηλή πίεση ή έλλειψη υποστήριξης (Viotti et al., 2021).

Παρά την αυξανόμενη ευαισθητοποίηση, πολλοί εργοδότες εξακολουθούν να μην έχουν σαφείς στρατηγικές, πολιτικές ή προγράμματα εκπαίδευσης για την υποστήριξη των εργαζομένων στην εμμηνόπαυση. Συχνά κυριαρχούν το στίγμα, η σιωπή και ξεπερασμένες παραδοχές, δημιουργώντας εμπόδια τόσο στην προθυμία των γυναικών να μιλήσουν για το θέμα όσο και στην υλοποίηση προσαρμογών (Great Place to Work, 2025). Έρευνες δείχνουν ότι η ύπαρξη πόρων στον χώρο εργασίας – όπως η ευέλικτη εργασία, η αυτονομία, η υποστηρικτική διοίκηση και μια ανοιχτή κουλτούρα– μπορεί να μετριάσει σημαντικά τον αντίκτυπο των προκλήσεων που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση (Peeters, 2011· Strijbosch, 2011). Αυτά τα ευρήματα

συνδέονται με ευρύτερα μοντέλα επαγγελματικής υγείας, όπως το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων (JD-R) (Demerouti et al., 2001) και το Μοντέλο της Υγειογένεσης (Salutogenic Model of Health), τα οποία τονίζουν ότι η υποστήριξη της εμμηνόπαυσης είναι θέμα σχεδιασμού της εργασίας, οργανωσιακού κλίματος και ενδυνάμωσης των εργαζομένων (van de Scheur, 2022).

ΣΧΕΤΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΕΣ

Οι έρευνες δείχνουν σταθερά ότι η εμμηνόπαυση επηρεάζει όχι μόνο την ατομική υγεία και ευεξία, αλλά και την απόδοση, την αφοσίωση και τη διατήρηση του προσωπικού, ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα με υψηλές εργασιακές απαιτήσεις και ανεπαρκή οργανωσιακή υποστήριξη.

Πρόσφατα στοιχεία αναδεικνύουν το εύρος και την πολυπλοκότητα της εμμηνόπαυσης ως ζητήματος στον χώρο εργασίας. Σε μελέτη που πραγματοποιήθηκε στις ΗΠΑ με 351 εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας 40–65 ετών, το 77,7% ανέφερε προβλήματα στην εργασία λόγω εμμηνόπαυσης, με το 56,8% να αναφέρει μειωμένη παραγωγικότητα και το 51,2% να εκφράζει φόβο για το ενδεχόμενο να θεωρηθούν λιγότερο ικανές (Alzueta et al., 2024). Πάνω από το 70% των συμμετεχουσών παρουσίασαν μέτρια έως σοβαρά συμπτώματα –όπως κόπωση, άγχος και ομίχλη του εγκεφάλου– που επηρέαζαν την καθημερινή ζωή και την εργασία τους (Alzueta et al., 2024). Αντίστοιχα, σε διατομεακή μελέτη με 407 εργαζόμενους σε νοσοκομεία της Ιρλανδίας, το 65% ανέφερε μειωμένη απόδοση λόγω συμπτωμάτων όπως κόπωση, δυσκολία συγκέντρωσης και προβλήματα μνήμης, ενώ το 18% είχε λάβει αναρρωτική άδεια (O'Neill et al., 2023). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, μία στις δέκα γυναίκες έχει εγκαταλείψει την εργασία της εξαιτίας συμπτωμάτων εμμηνόπαυσης, ενώ πολλές άλλες έχουν μειώσει τις ώρες εργασίας τους ή έχουν αρνηθεί προαγωγές (theHRDirector, 2024).

Οι συνθήκες και η κουλτούρα στον χώρο εργασίας παίζουν καθοριστικό ρόλο. Υποστηρικτικά περιβάλλοντα, με χαρακτηριστικά όπως ο ευέλικτος προγραμματισμός, η αυτονομία και η ενημερωμένη διοίκηση, συνδέονται με χαμηλότερα επίπεδα εξάντλησης, υψηλότερη αφοσίωση και καλύτερη διατήρηση προσωπικού (van de Scheur, 2022· Alzueta et al., 2024). Τα ευρήματα αυτά ερμηνεύονται αποτελεσματικά μέσω του μοντέλου Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων, το οποίο οι Alzueta et al. (2024) εφαρμόζουν για να δείξουν πώς οι εργασιακές απαιτήσεις (π.χ. μη ευέλικτα ωράρια) και οι διαθέσιμοι πόροι (π.χ. υποστηρικτικές

πολιτικές) επηρεάζουν κρίσιμα αποτελέσματα, όπως η επαγγελματική εξουθένωση και η αποχώρηση του προσωπικού.

Το μοντέλο Υγειογένεσης προσφέρει ένα επιπλέον πλαίσιο, υπογραμμίζοντας τη σημασία της συνέπειας, της νοηματοδότησης και της διαχειρισσιμότητας στον χώρο εργασίας (van de Scheur, 2022). Ωστόσο, το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων παραμένει το πιο άμεσα εφαρμόσιμο εργαλείο για τους εργοδότες. Αυτό επιβεβαιώνεται από τους Alzueta et al. (2024), οι οποίοι διαπίστωσαν ότι οι επίσημες πολιτικές και η εκπαίδευση των στελεχών μπορούν να γεφυρώσουν το σημαντικό χάσμα ανάμεσα στις ανάγκες των εργαζομένων (65–68% δηλώνουν ότι επιθυμούν υποστήριξη) και στην τρέχουσα εφαρμογή (μόλις 2–6,3%).

Στο σύνολό τους, αυτά τα ευρήματα απαιτούν συστημικές αλλαγές, όπως τον επανασχεδιασμό των συνθηκών εργασίας, την εκπαίδευση των ηγετών και των ανώτερων στελεχών, καθώς και την ενσωμάτωση πολιτικών που λαμβάνουν υπόψη την εμμενόπαυση σε όλους τους τομείς.

Βασικές έννοιες και θεωρητικά πλαίσια

Θεωρία και ορισμοί

Η παρούσα ενότητα αντλεί κυρίως από το Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων (Job Demands-Resources Model, JD-R) (Demerouti et al., 2001) και συμπληρωματικά από το Μοντέλο Υγειογένεσης (Salutogenic Model of Health, SMH) (Antonovsky, 1987). Σε συνδυασμό, τα δύο αυτά πλαίσια προσφέρουν μια διπλή οπτική για την κατανόηση των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες σε εμμενόπαυση και για τον σχεδιασμό συστημικών λύσεων στον χώρο εργασίας.

Το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων διακρίνει ανάμεσα στις *απαιτήσεις της εργασίας* –δηλαδή σε στοιχεία που απαιτούν συνεχή σωματική, συναισθηματική ή γνωστική προσπάθεια, όπως η πίεση χρόνου, ο αυξημένος φόρτος εργασίας και οι διαπροσωπικές συγκρούσεις– και στους *πόρους της εργασίας*, δηλαδή σε παράγοντες που βοηθούν τους εργαζομένους να διαχειριστούν αυτές τις απαιτήσεις, όπως η αυτονομία, η διοικητική υποστήριξη και η σαφήνεια ρόλων (Strijbosch, 2011). Οι υψηλές απαιτήσεις συνδέονται με αυξημένο στρες, επαγγελματική εξουθένωση και μειωμένη ικανότητα εργασίας, ιδιαίτερα για όσους αντιμετωπίζουν χρόνιες προκλήσεις, όπως η εμμενόπαυση. Αντίθετα, η διαθεσιμότητα επαρκών πόρων

μπορεί να μετριάσει τις αρνητικές επιπτώσεις και να ενισχύσει την αφοσίωση και τη διατήρηση του προσωπικού.

Συμπληρωματικά, το Μοντέλο Υγαιογένεσης, που αναπτύχθηκε από τον Antonovsky (1987), εισάγει την έννοια της *αίσθησης συνοχής*. Αυτή περιλαμβάνει: *συνέπεια* (τον βαθμό στον οποίο η ζωή γίνεται αντιληπτή ως δομημένη και προβλέψιμη), *διαχειρισιμότητα* (την πεποίθηση ότι υπάρχουν οι απαραίτητοι πόροι για την αντιμετώπιση των προκλήσεων) και *νοηματοδότηση* (την αίσθηση ότι αξίζει να καταβληθεί προσπάθεια για την αντιμετώπιση των δυσκολιών). Τα εργασιακά περιβάλλοντα που καλλιεργούν αυτή την αίσθηση συνοχής –μέσα από ανοιχτή επικοινωνία, συνέπεια και συναισθηματική υποστήριξη– μπορούν να ενισχύσουν την υγεία και την ψυχολογική ανθεκτικότητα κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης (van de Scheur, 2022). Ένα περιβάλλον που προάγει την υγεία δεν περιορίζεται μόνο στη μείωση των στρεσογόνων παραγόντων, αλλά υποστηρίζει ενεργά τους εργαζομένους ώστε να βρίσκουν νόημα, να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να διατηρούν αυτοπεποίθηση στη διαχείριση προκλήσεων που σχετίζονται με την υγεία.

Μαζί, τα δύο μοντέλα προσφέρουν μια συμπληρωματική οπτική: το Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων είναι ιδανικό για τον εντοπισμό και τον μετριασμό των παραγόντων κινδύνου στον χώρο εργασίας, ενώ το Μοντέλο Υγαιογένεσης εισάγει αρχές για παρεμβάσεις που αξιοποιούν τα δυνατά σημεία, έχουν προληπτικό χαρακτήρα και τοποθετούν τον άνθρωπο στο επίκεντρο.

Ευρήματα

Τα πρόσφατα δεδομένα αναδεικνύουν τόσο την ευρεία διάδοση των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας όσο και τα σημαντικά κενά στα υφιστάμενα συστήματα υποστήριξης. Οι Alzueta et al. (2024) κατέγραψαν ότι περισσότερο από το 77% των εργαζόμενων γυναικών αντιμετωπίζει προκλήσεις που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση, όπως κόπωση, άγχος, μυοσκελετικούς πόνους και γνωστικές δυσκολίες. Τα συμπτώματα αυτά συνδέονται με μειωμένη συγκέντρωση, χαμηλότερη απόδοση και συναισθηματική εξάντληση. Παρ' όλα αυτά, μόλις το 2–6% των συμμετεχουσών ανέφερε ότι στον χώρο εργασίας τους υπήρχαν επίσημες πολιτικές, διευκολύνσεις ή εκπαίδευση σχετικά με την εμμηνόπαυση, παρά το γεγονός ότι πάνω από το 65% εξέφρασε ξεκάθαρη επιθυμία για τέτοιου είδους υποστήριξη.

Μια συμπληρωματική μελέτη των Viotti et al. (2021), βασισμένη στο πλαίσιο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων, έδειξε ότι τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης ενισχύουν τη σύνδεση ανάμεσα σε υψηλές εργασιακές απαιτήσεις και μειωμένη ικανότητα εργασίας. Σε περιβάλλοντα όπου οι απαιτήσεις δεν αντισταθμίζονται από επαρκείς πόρους, τα συμπτώματα είναι πιο πιθανό να οδηγήσουν σε επαγγελματική εξουθένωση, αυξημένες απουσίες και πρόωρη αποχώρηση. Αντίθετα, χώροι εργασίας που προσφέρουν αυτονομία, υποστήριξη από συναδέλφους και προϊσταμένους, καθώς και ευέλικτες δομές, μειώνουν σημαντικά αυτά τα αρνητικά αποτελέσματα.

Αυτά τα ευρήματα αποκαλύπτουν μια σαφή ασυμφωνία ανάμεσα στις ανάγκες των εργαζομένων και στις θεσμικές απαντήσεις, αναδεικνύοντας ότι η οργανωσιακή ευαισθητοποίηση, η ενσυνείδητη ηγεσία και η δομική ευελιξία αποτελούν κρίσιμες προϋποθέσεις για την ουσιαστική υποστήριξη κατά την εμμηνόπαυση.

Πρακτικές συστάσεις

Η ενσωμάτωση αυτών των πλαισίων δείχνει ότι οι στρατηγικές στον χώρο εργασίας πρέπει να υπερβούν την ατομική διαχείριση και να επικεντρωθούν σε συστημικές αλλαγές που ενισχύουν ταυτόχρονα τους διαθέσιμους πόρους και την αίσθηση συνοχής.

Οι προτεινόμενες στρατηγικές περιλαμβάνουν:

1. Προσαρμογή των εργασιακών ρόλων και προσδοκιών: Όταν οι εργαζόμενες βιώνουν έξαρση συμπτωμάτων, οι εργοδότες μπορούν να μειώσουν προσωρινά τον φόρτο εργασίας, να αναθέσουν λιγότερο κρίσιμα καθήκοντα ή να αλλάξουν τις προθεσμίες, ώστε να περιορίσουν τη γνωστική και συναισθηματική πίεση. Τέτοιες παρεμβάσεις, που δίνουν προτεραιότητα στην αυτονομία και την προσαρμογή των απαιτήσεων, έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές (Alzueta et al., 2024).

2. Ευέλικτες συνθήκες εργασίας: Η παροχή επιλογών, όπως η υβριδική εργασία, το κλιμακωτό ωράριο ή τα μικροδιαλείμματα, ανταποκρίνεται στα μεταβαλλόμενα επίπεδα ενέργειας και ενισχύει τη διατήρηση του προσωπικού. Η στρατηγική αυτή επιβεβαιώνεται από έρευνα που συνδέει την ευελιξία του ωραρίου με βελτιωμένη ικανότητα εργασίας και υψηλότερα ποσοστά παραμονής (van de Scheur, 2022).

3. Εκπαίδευση διευθυντών: Η εφαρμογή στοχευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων για διευθυντές και προϊσταμένους αυξάνει την ευαισθητοποίηση, την ενσυναίσθηση και τις επικοινωνιακές δεξιότητες σχετικά με τις προκλήσεις που

σχετίζονται με την εμμηνόπαυση. Η εκπαίδευση πρέπει να περιλαμβάνει την αναγνώριση των συμπτωμάτων, την ευαίσθητη ανταπόκριση στη γνωστοποίηση της εμμηνόπαυσης και την κατανόηση των νομικών υποχρεώσεων. Αυτό είναι κρίσιμο, δεδομένου ότι υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι η υποστηρικτική ηγεσία μειώνει την επαγγελματική εξουθένωση και την εναλλαγή προσωπικού (Viotti et al., 2021).

Συμμαχική στάση των ανδρών: Πώς μοιάζει στην πράξη η ανδρική υποστήριξη

Σύμφωνα με τη Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας, οι άνθρωποι αισθάνονται ότι ανήκουν όταν αναγνωρίζουν τον εαυτό τους στην ομάδα που καθορίζει το κλίμα στον χώρο εργασίας. Όταν οι άνδρες στηρίζουν ανοιχτά τις συζητήσεις για την εμμηνόπαυση και δίνουν το παράδειγμα με σεβασμό και ευελιξία, συμβάλλουν στην άρση του στίγματος, ενισχύουν την εμπιστοσύνη και διευκολύνουν όλους να εκφραστούν ή να ζητήσουν υποστήριξη, μεταμορφώνοντας θετικά την εργασιακή κουλτούρα.

Ελέγξτε τον πόρο [ΣΥΜΜΑΧΙΚΗ ΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ: Πώς μοιάζει στην πράξη ανδρική υποστήριξη \(Ενότητα 1\)](#). Ο πόρος αυτός, ο οποίος αρχικά γράφτηκε για άνδρες, είναι ανοιχτός και χρήσιμος για όλους, περιγράφοντας:

- Καθημερινές ενέργειες για άνδρες διευθυντές, επικεφαλής ομάδων και συναδέλφους για την υποστήριξη της συμπερίληψης των γυναικών που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση.
- Γρήγορα αποτελέσματα για μικρούς χώρους εργασίας, αλληλοϋποστήριξη, ευέλικτα διαλείμματα, κοινή χρήση πόρων και συστήματα τύπου «buddy».
- Συμβουλές για ηγέτες: Πώς να κανονικοποιήσουν το θέμα, να ανταποκριθούν με σεβασμό και να καταστήσουν την ορατή υποστήριξη μέρος της κουλτούρας του οργανισμού.

Όλοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν και να υιοθετήσουν αυτά τα μέτρα. Η ηγεσία δεν έχει να κάνει με τον τίτλο ή το φύλο, αλλά με την καθημερινή, ορατή δέσμευση για συμπερίληψη.

4. Ενσωμάτωση πολιτικών: Η ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης σχετικά με την εμμηνόπαυση σε ευρύτερες στρατηγικές για την υγεία στον χώρο εργασίας και σε

πολιτικές για την ποικιλομορφία, την ισότητα και τη συμπερίληψη (DEI) διασφαλίζει ότι η υποστήριξη είναι θεσμοθετημένη και όχι περιστασιακή. Οι πολιτικές πρέπει να περιγράφουν με σαφήνεια τις διαθέσιμες διευκολύνσεις, την εμπιστευτικότητα και τα μέτρα κατά των διακρίσεων (Society for Women's Health Research, 2025).

5. Ασφαλείς δίαυλοι γνωστοποίησης και υποστήριξης: Η παροχή τόσο ανεπίσημων όσο και επίσημων καναλιών για γνωστοποίηση και υποστήριξη –όπως η πρόσβαση στο τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, οι ομάδες υποστήριξης από ομοτίμους ή οι γραμμές εμπιστευτικής συμβουλευτικής– μειώνει το στίγμα και δίνει τη δυνατότητα στους υπαλλήλους να ζητούν βοήθεια χωρίς τον φόβο επαγγελματικών συνεπειών. Αυτό ευθυγραμμίζεται με την έμφαση που δίνει το Μοντέλο Υγιογένεσης στη συνέπεια και την ψυχολογική ασφάλεια (van de Scheur, 2022).

Νομικές και ηθικές πτυχές (Ευρώπη)

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η εμμηνόπαυση αναγνωρίζεται όλο και περισσότερο ως ζήτημα που αφορά τον χώρο εργασίας, τόσο στο πλαίσιο της νομοθεσίας για την ισότητα όσο και στο πλαίσιο της νομοθεσίας για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία. Οι εργοδότες υποχρεούνται να διασφαλίζουν ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας σύμφωνα με την οδηγία–πλαίσιο 89/391/ΕΟΚ (Συμβούλιο της ΕΕ, 1989), η οποία απαιτεί την αξιολόγηση και τη διαχείριση όλων των κινδύνων στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοκοινωνικών παραγόντων και των ειδικών αναγκών που σχετίζονται με το φύλο, όπως η εμμηνόπαυση. Πέρα από τις νομικές υποχρεώσεις, οι οργανισμοί μπορούν να ευθυγραμμιστούν με διεθνή πρότυπα, όπως το ISO 45003, το πρώτο παγκόσμιο πρότυπο που επικεντρώνεται στην ψυχολογική υγεία και ασφάλεια στην εργασία (ISO, 2021). Αν και μη δεσμευτικό, προσφέρει ένα προληπτικό πλαίσιο για την αναγνώριση και τη διαχείριση ψυχοκοινωνικών κινδύνων, συμπεριλαμβανομένων αυτών που σχετίζονται με το άγχος και τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης. Η αναφορά σε αυτό μπορεί να ενισχύσει τις στρατηγικές ευεξίας και επαγγελματικής υγείας, δείχνοντας ηγεσία που ευθυγραμμίζεται με τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές. Παράλληλα, η οδηγία 2006/54/ΕΚ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο, 2006) απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν άνιση ή διακριτική μεταχείριση που σχετίζεται με την εμμηνόπαυση. Τα κράτη μέλη εφαρμόζουν αυτές τις διατάξεις μέσω εθνικών νόμων. Για παράδειγμα, στη Γερμανία, ο Γενικός Νόμος περί Ίσης Μεταχείρισης (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz –

AGG, 2006) απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου και υποχρεώνει τους εργοδότες να λαμβάνουν μέτρα για την πρόληψή τους. Πέρα από τις νομικές πτυχές, οι οργανισμοί αναμένεται να δημιουργούν ένα περιβάλλον χωρίς αποκλεισμούς και με σεβασμό, που προστατεύει την αξιοπρέπεια και την ιδιωτικότητα των εργαζομένων, διασφαλίζοντας ότι η εμμηνόπαυση δεν μετατρέπεται σε εμπόδιο για την επαγγελματική τους εξέλιξη ή την ευεξία τους (EMAS, 2021).

Σημείωση: Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η διάκριση λόγω εμμηνόπαυσης μπορεί να εμπίπτει στον Νόμο περί Ισότητας του 2010 (Equality Act 2010, 2010), ο οποίος προστατεύει από διακρίσεις λόγω φύλου, ηλικίας και αναπηρίας.

Δείκτες και αξιολόγηση

Για να αξιολογήσουν την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων υποστήριξης της εμμηνόπαυσης, οι εργοδότες πρέπει να παρακολουθούν πολλαπλούς δείκτες. Τα ποσοστά απουσιών και παρουσιών πριν και μετά την εφαρμογή των παρεμβάσεων προσφέρουν χρήσιμα στοιχεία για τον αντίκτυπο στην παραγωγικότητα (Faubion et al., 2024· O'Neill et al., 2023). Οι δείκτες διατήρησης και αποχώρησης των εργαζομένων ηλικίας 45-55 ετών αποκαλύπτουν τυχόν συστημικές δυσκολίες στη διατήρηση προσωπικού, ενώ τα επίπεδα αποδοχής και ικανοποίησης από τους διαθέσιμους πόρους υποστήριξης αντικατοπτρίζουν την ποιότητα και την προσβασιμότητα των μέτρων (Alzueta et al., 2024). Ανώνυμες έρευνες προσωπικού που αποτυπώνουν την κουλτούρα και την υποστήριξη σχετικά με την εμμηνόπαυση προσφέρουν τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά δεδομένα για την ένταξη. Τέλος, τα ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης ποσοτικοποιούν το επίπεδο δέσμευσης και καθοδηγούν τις μελλοντικές βελτιώσεις.

Στρατηγικές εκπαίδευσης και επικοινωνίας

Τα αποτελεσματικά εκπαιδευτικά προγράμματα για την εμμηνόπαυση πρέπει να έχουν σαφή στόχο, να είναι υποχρεωτικά για τα διοικητικά στελέχη και το προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού, αλλά παράλληλα να είναι προσβάσιμα σε όλους τους υπαλλήλους. Το βασικό τους περιεχόμενο οφείλει να καλύπτει τις βιολογικές και ψυχοκοινωνικές διαστάσεις της εμμηνόπαυσης, με έμφαση στην αναγνώριση των συμπτωμάτων και στους τρόπους διαχείρισής τους. Ταυτόχρονα, πρέπει να περιλαμβάνει πρωτόκολλα ανταπόκρισης με ενσυναίσθηση, ώστε οι διευθυντές να μπορούν να προσφέρουν στήριξη χωρίς στιγματισμό, καθώς και ενημέρωση για τις

νομικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τα ευρωπαϊκά και εθνικά πλαίσια ισότητας και επαγγελματικής υγείας. Εξίσου σημαντική είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας για ευαίσθητες συζητήσεις, με σαφείς κατευθύνσεις για παραπομπές τόσο σε εσωτερικούς πόρους, όπως οι προσαρμογές στον χώρο εργασίας, όσο και σε εξωτερικά δίκτυα υποστήριξης. Πέρα από τη βασική εκπαίδευση, οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν την κουλτούρα συμπερίληψης μέσα από τακτικές εκστρατείες επικοινωνίας, όπως ενημερωτικά δελτία, αφίσες, podcast ή διαδικτυακά σεμινάρια. Τέτοιες δράσεις συμβάλλουν στην ενσωμάτωση της εμμενόπαυσης ως προτεραιότητας για την υγεία στον χώρο εργασίας και στη μείωση του στίγματος, όπως δείχνουν βέλτιστες πρακτικές οργανισμών όπως το Great Place to Work (2025) και το Society for Women's Health Research (2025).

Ένας τοπικός χώρος εργασίας στο προσκήνιο: Wade Adams Contracting (Κύπρος, Κατασκευές)

Οι στρατηγικές στον χώρο εργασίας συχνά ενσωματώνουν τις αρχές των μοντέλων Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων και Υγιογένεσης, με στόχο να μειώσουν τους κινδύνους και να ενισχύσουν την ευεξία των εργαζομένων. Στη Wade Adams Contracting, η διοίκηση εντόπισε ότι η ανεπαρκής εκπαίδευση σε συνδυασμό με την υπερβολική αυτοπεποίθηση κατά την εκτέλεση εργασιών ρουτίνας αποτελούσαν κρίσιμους παράγοντες που οδηγούσαν σε ατυχήματα σε εργοτάξια υψηλού κινδύνου. Για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος, εισήγαγε τις λεγόμενες «Toolbox Talks», δηλαδή συζητήσεις για την ασφάλεια διάρκειας 30 λεπτών, που πραγματοποιούνται κάθε δύο εβδομάδες με τη συμμετοχή όλων των υπαλλήλων και υπεργολάβων. Τα θέματα εναλλάσσονται, καλύπτοντας ζητήματα όπως η χρήση μέσων ατομικής προστασίας, η ασφαλής εργασία σε σκαλωσιές, ο χειρισμός χημικών ουσιών και η εκτίμηση κινδύνων. Κάθε συνεδρία τεκμηριώνεται σύμφωνα με τα πρότυπα ISO 9001:2015 και ISO 45001:2018, εξασφαλίζοντας συνέπεια, υπευθυνότητα και συμμόρφωση με τα διεθνή πρότυπα.

Αυτές οι πρωτοβουλίες δείχνουν πώς η συστηματική ενσωμάτωση σύντομων και στοχευμένων εκπαιδύσεων στην καθημερινή εργασία μπορεί να μεταμορφώσει το εργασιακό περιβάλλον. Με τη μείωση των απαιτήσεων της εργασίας, όπως η αβεβαιότητα και οι ανασφαλείς πρακτικές, και την ταυτόχρονη ενίσχυση των πόρων, όπως η συνέπεια, οι δεξιότητες και η αίσθηση ενδυνάμωσης, δημιουργούνται οι

προϋποθέσεις για ουσιαστικά αποτελέσματα. Τα δεδομένα είναι ενδεικτικά: παρατεταμένα διαστήματα χωρίς ατυχήματα, με έως και 480 συνεχόμενες ημέρες χωρίς τραυματισμούς που να απαιτούν απώλεια χρόνου εργασίας, καθώς και μια ενδυναμωμένη κουλτούρα εμπιστοσύνης και ασφάλειας ([βλ. Παράρτημα Γ για λεπτομέρειες](#)).

Η ίδια αρχή ισχύει και για τις στρατηγικές διαχείρισης της εμμηνόπαυσης: σύντομες, τακτικές συνεδρίες ευαισθητοποίησης μπορούν να κανονικοποιήσουν τον διάλογο, να μειώσουν το στίγμα και να ενισχύσουν την οργανωσιακή ανθεκτικότητα.

- **Στόχος:** Μείωση των ατυχημάτων που προκαλούνται από ανεπαρκή εκπαίδευση και προώθηση μιας προληπτικής κουλτούρας ασφάλειας.
- **Δράση:** Διοργάνωση συζητήσεων «Toolbox Talks» ανά δύο εβδομάδες, με θεματολογία που εστιάζει στις εκάστοτε προτεραιότητες ασφάλειας, στην τεκμηρίωση σύμφωνα με το πρότυπο ISO και στην ενδυνάμωση του προσωπικού.
- **Αντίκτυπος:** Διαστήματα χωρίς ατυχήματα έως και 480 ημέρες, μείωση των παραλίγο ατυχημάτων, ενδυναμωμένοι εργαζόμενοι και καλλιέργεια κουλτούρας συνέπειας και εμπιστοσύνης.
- **Αντιγράψτε αυτή την πρακτική:** Ενσωματώστε σύντομες και τακτικές «συζητήσεις ευαισθητοποίησης» στις καθημερινές εργασίες, με θεματικές όπως η εμμηνόπαυση ή η ευεξία. Οι συζητήσεις αυτές κανονικοποιούν τον διάλογο, ενισχύουν τη μάθηση και αναδεικνύουν την έμπρακτη δέσμευση της ηγεσίας, με ελάχιστο κόστος.

Διαθεματικότητα και συμπερίληψη

Η εμμηνόπαυση δεν βιώνεται με τον ίδιο τρόπο από όλες τις γυναίκες. Διασταυρούμενοι παράγοντες, όπως η εθνικότητα, η αναπηρία, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση και ο σεξουαλικός προσανατολισμός, μπορούν να επηρεάσουν τη σοβαρότητα των συμπτωμάτων, την πρόσβαση σε υποστήριξη και τις εμπειρίες στον χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, οι λεσβίες ενδέχεται να αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις σε σχέση με τις ορμονικές θεραπείες, ενώ οι τρανς άνδρες μπορεί να βιώσουν τεχνητή εμμηνόπαυση μέσω ορμονικών θεραπειών ή χειρουργικών επεμβάσεων, που απαιτούν εξειδικευμένη ιατρική και ψυχολογική υποστήριξη (Makadon, 2011· Obedin-Maliver et al., 2011). Οι εργοδότες οφείλουν να

διασφαλίζουν ότι οι πολιτικές και οι διαθέσιμοι πόροι είναι προσβάσιμοι σε όλους, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων σε βάρδιες, των ατόμων που ασκούν χειρωνακτικές εργασίες και των ατόμων που αυτοπροσδιορίζονται ως ΛΟΑΤΚΙ+. Η διαβούλευση με διαφορετικές ομάδες εργαζομένων και ο συν-σχεδιασμός παρεμβάσεων μπορούν να συμβάλουν στην ενίσχυση της συμπερίληψης και της αποτελεσματικότητας (van de Scheur, 2022· Alzueta et al., 2024).

Περιορισμοί και τομείς για μελλοντική έρευνα

Παρότι το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων και το μοντέλο Υγειογένεσης αποτελούν ισχυρά πλαίσια για την υποστήριξη στον χώρο εργασίας, απαιτείται περαιτέρω έρευνα για την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων σε διαφορετικούς τομείς, είδη εργασίας και πολιτισμικά πλαίσια. Διαθεματικές παράμετροι, όπως η εθνικότητα, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η αναπηρία και ο σεξουαλικός προσανατολισμός, παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ανεξερεύνητες στη βιβλιογραφία για την εμμηνόπαυση και ενδέχεται να επηρεάζουν τόσο την εμπειρία των συμπτωμάτων όσο και την πρόσβαση σε πόρους (van de Scheur, 2022). Ιδιαίτερα επιτακτική είναι η ανάγκη για έρευνα που να εξετάζει την εμπειρία της εμμηνόπαυσης στις λεσβίες και αμφιφυλόφιλες γυναίκες, στους τρανς άνδρες και στα μη δυαδικά άτομα, καθώς και την αποτελεσματικότητα εξατομικευμένων παρεμβάσεων για αυτές τις ομάδες. Επιπλέον, διαχρονικές μελέτες κρίνονται απαραίτητες για την αξιολόγηση της μακροπρόθεσμης επίδρασης των παρεμβάσεων στον χώρο εργασίας και για την τεκμηριωμένη ανάπτυξη πολιτικών που προάγουν τη διαρκή ευεξία.

Εκπαιδευτικό περιεχόμενο και οδηγός παράδοσης

Στρατηγικές για εργοδότες	
Είδος δραστηριότητας	Διαδραστική εκπαίδευση, βασισμένη σε σενάρια και αναστοχασμό, που συνδυάζει βίντεο, αυτοαξιολόγηση, μελέτες περίπτωσης και σχεδιασμό δράσεων. Οι δραστηριότητες έχουν σχεδιαστεί ώστε να υποστηρίζουν τη μάθηση ενηλίκων και την εφαρμογή στην πραγματική ζωή.

Στόχοι	Ο στόχος αυτής της συνεδρίας είναι να βοηθήσει τους συμμετέχοντες/ουσες να: 1. Κατανοήσουν τον αντίκτυπο της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων βασικών στατιστικών στοιχείων και σχετικών νομικών πλαισίων της ΕΕ. 2. Προσδιορίσουν τους παράγοντες στον χώρο εργασίας που επηρεάζουν τις εργαζόμενες σε εμμηνόπαυση, χρησιμοποιώντας πρακτικά εργαλεία χαρτογράφησης. 3. Μάθουν από πραγματικά παραδείγματα υποστήριξης και να αναγνωρίσουν τις αποτελεσματικές στρατηγικές. 4. Αναπτύξουν ένα απλό, εφαρμόσιμο σχέδιο για την υποστήριξη της συμπερίληψης της εμμηνόπαυσης στον οργανισμό τους. 5. Αποκτήσουν αυτοπεποίθηση για να δημιουργήσουν χώρους εργασίας φιλικούς προς τις γυναίκες σε εμμηνόπαυση.
Τρόπος παράδοσης	Ηλεκτρονική μάθηση, ασύγχρονο εργαστήριο, εργαστήριο με φυσική παρουσία ή συνδυασμός των δύο.
Περιγραφή	Βήμα 1: Εισαγωγή και προσωπικός αναστοχασμός (20 λεπτά) Εισαγωγή και δραστηριότητα για το σπάσιμο του πάγου. • Διαβάστε τη σύντομη εισαγωγή σε αυτή την ενότητα. • Παρακολουθήστε: MenoHealth: Πώς να γίνετε ένας φιλικός προς την εμμηνόπαυση εργοδότης • Αναστοχαστείτε: Ποιοι θεωρείτε ότι είναι οι σημαντικότεροι κίνδυνοι και εμπόδια για την υποστήριξη της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας

σας; Συζητήστε το με την ομάδα σας ή καταγράψτε τις σκέψεις σας ατομικά.

Βήμα 2: Έλεγχος του χώρου εργασίας σας – Χαρτογράφηση απαιτήσεων και πόρων (30 λεπτά)

- **Ανοίξτε** το [Εργαλείο Ελέγχου & σχεδιασμού δράσης](#).
- **Συμπληρώστε το Μέρος 1: Λίστα ελέγχου για τη διαχείριση της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας.** Για κάθε στοιχείο, σημειώστε Ναι / Όχι / Χρειάζεται βελτίωση.
 - Τα στοιχεία ομαδοποιούνται σε βασικές πρακτικές περιοχές του χώρου εργασίας, όπως οι απαιτήσεις εργασίας, η πρακτική υποστήριξη, οι πολιτικές, καθώς και η εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση.
- **Γιατί:** Χρησιμοποιήστε το εργαλείο για να δείτε ποιες *απαιτήσεις της εργασίας* (στρεσογόνοι παράγοντες) και *πόροι* (υποστηρικτικοί παράγοντες) επηρεάζουν τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. Αυτό συνδέεται με τα μοντέλα **Εργασιακών Απαιτήσεων–Πόρων** και **Υγειογένεσης**.
- **Συμβουλή:** Χρησιμοποιήστε το infographic του [EMAS: Εμμηνόπαυση με μια γρήγορη ματιά](#) για μια σύνοψη των προτεραιοτήτων στον χώρο εργασίας.

Βήμα 3: Μάθετε από καλές πρακτικές και παραδείγματα (25 λεπτά)

- **Διαβάστε** τη [Μελέτη περίπτωσης 22: Δήμος Partille](#) (από το Εκπαιδευτικό πακέτο).
- **Αναστοχαστείτε:** Τι έκανε καλά αυτός ο χώρος εργασίας; Τι θα μπορούσε να προσαρμοστεί στο δικό σας περιβάλλον;

- **Προαιρετικά:** Παρακολουθήστε [NHS: Υποστήριξη για την εμμηνόπαυση – Συζήτηση στον χώρο εργασίας](#)

Βήμα 4: Προσδιορισμός προτεραιοτήτων για βελτίωση (25 λεπτά)

- **Εξετάστε** τα αποτελέσματα της λίστας ελέγχου σας για την υποστήριξη της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας.
- **Εντοπίστε τα μοτίβα:** Οι περισσότερες «ελλείψεις» αφορούν έναν συγκεκριμένο τομέα του χώρου εργασίας (π.χ. υποστήριξη, ευαισθητοποίηση, πολιτικές);
- **Σκεφτείτε:** Ποιος τομέας θα βοηθούσε περισσότερο τις συναδέλφους σας;
- **Σημείωση:** Η ομαδοποίηση των ευρημάτων σας με βάση την επισκόπηση των πέντε πυλώνων θα προσφέρει μεγαλύτερη σαφήνεια.

Βήμα 5: Σχεδιασμός δράσης (25 λεπτά)

Σχεδιάστε μία συγκεκριμένη δράση για τη βελτίωση της υποστήριξης της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας σας, χρησιμοποιώντας το *Μέρος 2: Πρότυπο σχεδίου δράσης για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας (με δείγματα στόχων και δράσεων)* στο [εργαλείο](#).

- **Παραδείγματα:** «Ενσωμάτωση πληροφοριών σχετικά με την εμμηνόπαυση στη διαδικασία ένταξης νέου προσωπικού» ή «Ευαισθητοποίηση στην επόμενη συνάντηση της ομάδας».
- **Αποφασίστε:** Ποιος άλλος θα μπορούσε να υποστηρίξει ή να προωθήσει την αλλαγή; Πρόκειται για ζήτημα ομάδας ή ηγεσίας;
- **Σύνδεση:** Σκεφτείτε πώς η δράση σας μειώνει τις απαιτήσεις της εργασίας ή αυξάνει τους πόρους, ή

	δημιουργεί ένα πιο υγιειγενές (υγιές, ουσιαστικό) περιβάλλον. Βήμα 6: Αναθεώρηση και δέσμευση (20 λεπτά) • Αναστοχαστείτε για το πώς έχει αλλάξει η αντίληψή σας σχετικά με την υποστήριξη των γυναικών που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας. • Δηλώστε τη δέσμευσή σας: Δεσμευτείτε να πραγματοποιήσετε ένα ρεαλιστικό βήμα μέσα στις επόμενες 30 ημέρες. • Μοιραστείτε την ιδέα σας με έναν συνάδελφο ή κρατήστε την ως προσωπική σας δέσμευση. Βασικές έννοιες: • Γιατί η υποστήριξη κατά την εμμηνόπαυση είναι σημαντική στον χώρο εργασίας. • Το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων και το μοντέλο Υγειογένεσης (που προάγει την υγεία) • Πώς να εντοπίσετε τους κινδύνους και τους πόρους στον χώρο εργασίας, οι οποίοι επηρεάζουν την εμπειρία της εμμηνόπαυσης. • Πρακτικός σχεδιασμός δράσεων και μικρές αλλαγές για πραγματική βελτίωση. • (Προαιρετικά) Πλαίσιο 5 πυλώνων, ως εργαλείο οργάνωσης για τον αναστοχασμό και τα αποτελέσματά σας.
Διάρκεια	2–3 ώρες (ανάλογα με τη συζήτηση και το μέγεθος της ομάδας)
Απαιτούμενα υλικά	• Διαφάνειες παρουσίασης στο Slideshare: Διαφάνειες Garlick & Baughurst Slide Deck: «Πώς να γίνουμε φιλικόι προς την εμμηνόπαυση»

	<u>Σημείωση:</u> Διαφάνεια 6: Επισκόπηση των 5 πυλώνων (πολιτική, δέσμευση, εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση, υποστήριξη, περιβάλλον) ● Υποστήριξη για την εμμενόπαυση στον χώρο εργασίας – Εργαλείο ελέγχου και σχεδιασμού δράσεων: Περιλαμβάνει λεπτομερή λίστα ελέγχου ομαδοποιημένη σε βασικούς τομείς και χαρτογραφημένη σύμφωνα με τους 5 πυλώνες. Κατεβάστε το εργαλείο ● Οδηγίες δραστηριότητας και πρότυπο Κατεβάστε το αρχείο της δραστηριότητας
Συμβουλές για τον συντονιστή/τρια	● Δημιουργήστε ένα ασφαλές περιβάλλον που προάγει τον σεβασμό και την ανοιχτή συζήτηση. ● Ενθαρρύνετε την ανταλλαγή διαφορετικών απόψεων και εμπειριών. ● Να είστε προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσετε ευαίσθητα θέματα με ενσυναίσθηση και σαφήνεια. ● Δώστε έμφαση στην πρακτική εφαρμογή και τη συνάφεια με τον πραγματικό κόσμο.
Προσαρμογές και παραλλαγές	● Για δια ζώσης συνεδρίες: χρησιμοποιήστε υποομάδες συζήτησης όπου είναι σκόπιμο, καθώς και διαδραστικές συζητήσεις. ● Για μικρούς οργανισμούς: Απλοποιήστε τις ασκήσεις χαρτογράφησης και σχεδιασμού δράσης. ● Για διαφορετικά ακροατήρια: Προσαρμόστε τα παραδείγματα και τα σενάρια ώστε να ταιριάζουν στους ρόλους των συμμετεχόντων και στο περιβάλλον εργασίας τους.

Πίνακας μελετών περίπτωσης (σύνοψη)

Οργανισμός	Πλαίσιο	Βασική παρέμβαση	Βασικό αποτέλεσμα
Δήμος Partille	Δημόσιος τομέας, Σουηδία	Υποστήριξη από νοσηλευτές, εκπαίδευση διευθυντών, αμειβόμενες συνεδρίες κατά τη διάρκεια των εργασιμων ωρών	Μείωση των αναρρωτικών αδειών κατά 1%, εξοικονόμηση άνω των 260.000 ευρώ και καθιέρωση του προγράμματος σε μόνιμη βάση
Future Superannuation Group Pty Ltd	Οικονομικά, Αυστραλία	6 ημέρες αμειβόμενης άδειας για εμμηνόπαυση/εμμηνορροϊκή ή περίοδο, ευέλικτη εργασία, υποστήριξη από την ηγεσία	Αφαίρεση του στίγματος της άδειας υγείας, βελτίωση της ευεξίας και σύνδεση με εθνική εκστρατεία

Για πλήρεις λεπτομέρειες για τις μελέτες περίπτωσης, βλ. [Μελέτη περίπτωσης 22: Δήμος Partille](#) και [Μελέτη περίπτωσης 26: Future Superannuation Group Pty Ltd](#) στο [Παράρτημα Α: Μελέτες περίπτωσης \(Πλήρης λίστα και λεπτομέρειες\)](#), όπου μπορείτε επίσης να βρείτε μια πλήρη λίστα με όλες τις μελέτες περίπτωσης.

Πρακτικά μέτρα και βέλτιστες πρακτικές

Πρακτικά μέτρα σχετικά με τις στρατηγικές ενός οργανισμού για την υποστήριξη των εργαζομένων που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση.

1. Ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης σε ολιστικά προγράμματα υγείας και ευεξίας

- Προχωρήστε πέρα από τις βασικές πολιτικές, ενσωματώνοντας τη διαχείριση της εμμηνόπαυσης στη συνολική στρατηγική υγείας και ευεξίας του οργανισμού (π.χ. ψυχική υγεία, διαχείριση στρες, γήρανση).
- Συμπεριλάβετε προληπτικά προγράμματα υγείας που ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να αναλαμβάνουν ενεργό ρόλο στην ευεξία τους.
- Συνδέστε την εμμηνόπαυση με τις ευρύτερες στρατηγικές υγείας

2. Αξιοποίηση δεδομένων για συνεχή βελτίωση

- Εφαρμόστε ένα σύστημα ανατροφοδότησης βασισμένο σε δεδομένα για την αξιολόγηση της επιτυχίας της υποστήριξης κατά την εμμεννόπαυση. Χρησιμοποιήστε ερωτηματολόγια εργαζομένων για τη μέτρηση της ικανοποίησης, παρακολουθήστε δείκτες παραγωγικότητας και καταγράψτε απουσίες ή αιτήματα προσαρμογών, ώστε να αξιολογείτε την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και των προγραμμάτων.

3. Προώθηση της υπεράσπισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην εμμεννόπαυση

- Δημιουργήστε ένα δίκτυο υποστήριξης με επικεφαλής τους ίδιους τους εργαζόμενους, μέσα από το οποίο τα άτομα μπορούν να αναλαμβάνουν ενεργό ρόλο στην προώθηση της ευαισθητοποίησης για την εμμεννόπαυση, στην ανάπτυξη προγραμμάτων καθοδήγησης από συναδέλφους και στην ηγεσία πρωτοβουλιών ευεξίας στον χώρο εργασίας με έμφαση στην εμμεννόπαυση.

Βέλτιστες πρακτικές:

- Ενσωματώστε την εμμεννόπαυση στις ευρύτερες πολιτικές ποικιλομορφίας και συμπερίληψης, ως μέρος της έμφυλης ισότητας, αντίστοιχα με τις πολιτικές για τη μητρότητα, τον θηλασμό και τη γήρανση. Οι σχετικές ρήτρες μπορούν επίσης να ενταχθούν στην εκπαίδευση για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη.
- Αναπτύξτε ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα ευεξίας που περιλαμβάνει υποστήριξη ψυχικής υγείας, καθοδήγηση για τον τρόπο ζωής και πρόσβαση σε συμβουλές.
- Δημιουργήστε πολλαπλά κανάλια ανατροφοδότησης και υποστήριξης, όπως υποστήριξη μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και ομάδες πόρων εργαζομένων. Με αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι έχουν στη διάθεσή τους διαφορετικές επιλογές για να λάβουν βοήθεια με τον τρόπο που τους είναι πιο εύκολος.
- Βεβαιωθείτε ότι οι πολιτικές παραμένουν ευέλικτες και βασίζονται σε τακτική ανατροφοδότηση από τους εργαζόμενους. Χρησιμοποιήστε ομάδες εστίασης, ερωτηματολόγια και εργαστήρια για τη συλλογή ποιοτικών και ποσοτικών δεδομένων, ώστε όλα τα μέτρα να ενημερώνονται συνεχώς και να ανταποκρίνονται στις ανάγκες του προσωπικού.

- Παρέχετε πόρους στους υπαλλήλους για τη δημιουργία εκστρατειών ευαισθητοποίησης σχετικά με την εμμηνόπαυση, προωθώντας το αίσθημα της κοινής ευθύνης για τη δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος.

Δραστηριότητες αξιολόγησης και αναστοχασμού

Αξιολόγηση γνώσεων:

Σε αυτό το σημείο, αφιερώστε λίγο χρόνο για να ελέγξετε την κατανόησή σας των βασικών εννοιών που καλύψαμε. Η ακόλουθη αξιολόγηση θα σας βοηθήσει να μετρήσετε τόσο την κατανόηση του υλικού όσο και των πρακτικών εφαρμογών του στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. Διαβάστε προσεκτικά κάθε ερώτηση και επιλέξτε τη σωστή απάντηση.

Ερωτήσεις:

- 1. Ποιος είναι ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους η εμμηνόπαυση συχνά εξαιρείται από τις συζητήσεις για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας;**
 - α) Θεωρείται θέμα υγείας με ελάχιστη επίδραση στην εργασία
 - β) Αφορά κυρίως τις εργαζόμενες κάτω των 50 ετών
 - γ) Η εμμηνόπαυση συχνά στιγματίζεται και δεν συζητείται ανοιχτά
 - δ) Κανένα από τα παραπάνω
- 2. Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ θεωρείται συνήθως ως εργασιακή απαίτηση που μπορεί να επιδεινωθεί από τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης;**
 - α) Μεγάλος φόρτος εργασίας
 - β) Έλλειψη ευελιξίας
 - γ) Υποστηρικτική διοίκηση
 - δ) Ασαφής ρόλος
- 3. Ποια από τις παρακάτω διευκολύνσεις είναι πιο αποτελεσματική για την υποστήριξη των εργαζομένων που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση;**
 - α) Εργονομικές καρέκλες

- β) Ευέλικτο ωράριο εργασίας
- γ) Χώροι με ρυθμιζόμενη θερμοκρασία
- δ) Όλα τα παραπάνω

4. Πώς μπορούν οι εργοδότες να διασφαλίσουν ότι η εμμηνόπαυση υποστηρίζεται ως μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής ευεξίας;

- α) Αντιμετωπίζοντας την εμμηνόπαυση ως ιατρικό πρόβλημα
- β) Ενσωματώνοντάς τη στις υπάρχουσες πολιτικές υγείας και ασφάλειας, παράλληλα με άλλες πρωτοβουλίες για την υγεία, όπως η ψυχική υγεία ή η γήρανση
- γ) Προσφέροντας μόνο άδεια για την εμμηνόπαυση
- δ) Εστιάζοντας αποκλειστικά στα συμπτώματα, χωρίς να προσφέρουν προληπτική φροντίδα

5. Τι προτείνει το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων για την υποστήριξη των εργαζομένων που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση;

- α) Οι υψηλές εργασιακές απαιτήσεις και οι περιορισμένοι πόροι στην εργασία οδηγούν σε εντονότερα συμπτώματα και μειωμένη παραγωγικότητα
- β) Η μείωση των εργασιακών απαιτήσεων αρκεί για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση
- γ) Μόνο οι πόροι στην εργασία είναι απαραίτητοι για την άμβλυνση των επιπτώσεων της εμμηνόπαυσης
- δ) Η εμμηνόπαυση δεν σχετίζεται με το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων

6. Ποιο πλαίσιο υπογραμμίζει τη σημασία των εργασιακών περιβαλλόντων που προάγουν τη συνέπεια, τη διαχειρισσιμότητα και τη νοηματοδότηση για τους εργαζόμενους;

- α) Το Μοντέλο Υγειογένεσης
- β) Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων
- γ) Βιοψυχοκοινωνικό μοντέλο
- δ) Μοντέλο πεπιοθήσεων για την υγεία

- 7. Ποια μέτρα μπορούν να λάβουν το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και οι διευθυντές για να μειώσουν το στίγμα γύρω από την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;**
- α) Παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης για το προσωπικό
 - β) Περιορισμός των συζητήσεων μόνο στα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού
 - γ) Αποθάρρυνση οποιασδήποτε αναφοράς στην εμμηνόπαυση στις συναντήσεις της ομάδας
 - δ) Εστίαση μόνο στα σωματικά συμπτώματα χωρίς να αντιμετωπίζονται οι ψυχολογικές ή γνωστικές επιπτώσεις
- 8. Τι πρέπει να περιλαμβάνεται σε ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για την υποστήριξη των εργαζομένων κατά την εμμηνόπαυση;**
- α) Μόνο προσαρμογές στον χώρο εργασίας, όπως ευέλικτη εργασία
 - β) Μια σαφής πρωτοβουλία επικοινωνίας, δομικές προσαρμογές και μια στρατηγική παρακολούθησης.
 - γ) Τακτικές εξετάσεις υγείας και ιατρικές συμβουλές
 - δ) Παράβλεψη της ανατροφοδότησης από τους υπαλλήλους σχετικά με τις ανάγκες τους
- 9. Πώς πρέπει οι διευθυντές να χειρίζονται τις συζητήσεις που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση με τις εργαζόμενες;**
- α) Αγνοώντας το ζήτημα, εκτός αν επηρεάζει άμεσα την απόδοση στην εργασία
 - β) Προσφέροντας γενικές συμβουλές χωρίς να ρωτούν για συγκεκριμένες ανάγκες
 - γ) Προωθώντας ανοιχτές, με ενσυναίσθηση συζητήσεις και πραγματοποιώντας εξατομικευμένες προσαρμογές
 - δ) Εφαρμόζοντας αυστηρή πολιτική που υποχρεώνει όλους τους εργαζόμενους να αναφέρουν ζητήματα που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση
- 10. Γιατί είναι σημαντικό να εφαρμόζεται η διαθεματικότητα κατά τον σχεδιασμό πολιτικών για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;**

- α) Για να αναγνωριστεί ότι όλες οι εργαζόμενες βιώνουν την εμμηνόπαυση με τον ίδιο τρόπο
- β) Για να αναγνωριστεί ότι παράγοντες όπως η εθνικότητα, η αναπηρία και η ταυτότητα φύλου επηρεάζουν την εμπειρία της εμμηνόπαυσης και τις ανάγκες υποστήριξης
- γ) Για να δοθεί έμφαση μόνο στις ανάγκες της πλειοψηφίας
- δ) Κανένα από τα παραπάνω

Αναστοχασμός

Οδηγίες:

Αναστοχαστείτε πώς η υγεία που σχετίζεται με την εμμηνόπαυση επηρεάζει όχι μόνο εσάς προσωπικά, αλλά και τον ρόλο σας ως εργοδότη ή διευθυντή. Είτε ηγείστε μιας ομάδας είτε συμβάλλετε στη στρατηγική του οργανισμού, η κατανόηση των ιατρικών πτυχών της εμμηνόπαυσης και της αλληλεπίδρασής τους με το εργασιακό περιβάλλον είναι ζωτικής σημασίας για την προώθηση ενός χώρου εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, υποστηρικτικού και παραγωγικού.

Ερωτήματα για αναστοχασμό:

- Αναστοχαστείτε για το πώς αντιμετωπίζει ο οργανισμός σας την εμμηνόπαυση. Υπάρχουν σαφείς πολιτικές; Ποιες διευκολύνσεις ή πόροι διατίθενται στις εργαζόμενες που βιώνουν την εμμηνόπαυση; Πώς εντάσσονται αυτές στην ευρύτερη στρατηγική ευεξίας του οργανισμού;
- Ως ηγέτες, ποια μέτρα μπορείτε να λάβετε για να ενδυναμώσετε τις εργαζόμενες και να καλλιεργήσετε μια συμπεριληπτική εργασιακή κουλτούρα; Με ποιους τρόπους μπορείτε να προβάλλετε υποστηρικτικές συμπεριφορές και να ενθαρρύνετε την ενσυναίσθηση μεταξύ συναδέλφων, διασφαλίζοντας ταυτόχρονα ότι η εμμηνόπαυση αντιμετωπίζεται ως φυσικό στάδιο της ζωής και όχι ως πρόβλημα υγείας; Ποιες πρακτικές ηγεσίας μπορούν να εφαρμοστούν για την προώθηση της ευαισθητοποίησης γύρω από την εμμηνόπαυση σε όλα τα επίπεδα του οργανισμού;
- Ποιες αλλαγές πολιτικής θα ήταν ωφέλιμο να εισαχθούν ή να προσαρμοστούν στον οργανισμό σας;

Η άσκηση αυτή έχει σχεδιαστεί για να ενθαρρύνει τον προσωπικό αναστοχασμό σχετικά με τον ρόλο σας ως εργοδοτών ή διευθυντών και να προάγει την εφαρμογή

στρατηγικών που συμβάλλουν στη δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος. Αφιερώστε χρόνο για να σκεφτείτε πώς βιώνεται η εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας σας και πώς μπορούν να προσαρμοστούν οι πολιτικές και οι πρακτικές ώστε να υποστηρίξουν καλύτερα όλους τους εργαζόμενους.

Εκπαιδευτικό πακέτο: Συμπέρασμα

Από την ευαισθητοποίηση στη δράση

Η εμμηνόπαυση δεν αποτελεί μόνο μια προσωπική μετάβαση, αλλά και μια συλλογική πραγματικότητα στον χώρο εργασίας. Όταν αγνοείται, οι συνέπειες είναι σοβαρές τόσο για τα άτομα όσο και για τους οργανισμούς, οι οποίοι χάνουν ταλέντα, παραγωγικότητα και δυναμική. Ενδεικτικά, 1 στις 10 γυναίκες έχει εγκαταλείψει τη δουλειά της λόγω συμπτωμάτων που δεν έχουν αντιμετωπιστεί, με αποτέλεσμα την απώλεια εμπειρίας και εξειδίκευσης που θα μπορούσε να είχε αποφευχθεί (Κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου, 2023· Fawcett Society, 2022). Ωστόσο, όταν οι χώροι εργασίας ανταποκρίνονται με ενσυναίσθηση και προσεκτικό σχεδιασμό, η εμμηνόπαυση μπορεί να αποτελέσει καταλύτη για καινοτομία στη συμπερίληψη.

Το Εκπαιδευτικό Πακέτο MenoPower προσφέρει έναν ολοκληρωμένο οδικό χάρτη – από την κατανόηση των ατομικών εμπειριών και των συστημικών εμποδίων έως τη διαμόρφωση υποστηρικτικών κουλτούρων και στρατηγικών έτοιμων για το μέλλον. Είτε είστε διευθυντής, υπεύθυνος χάραξης πολιτικής ή στέλεχος ανθρώπινου δυναμικού, τα εργαλεία βρίσκονται πλέον στα χέρια σας.

Η υποστήριξη των εργαζομένων που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση δεν είναι μόνο σωστή, αλλά και στρατηγικά έξυπνη. Οι οργανισμοί που εφαρμόζουν προληπτικές στρατηγικές για την εμμηνόπαυση καταγράφουν χαμηλότερη αποχώρηση προσωπικού, υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση και αυξημένη δέσμευση σε αυτό το δημογραφικό (Griffiths et al., 2012· NHS Confederation, 2024). Οι αλλαγές αυτές δεν απαιτούν μεγάλους προϋπολογισμούς, αλλά ηγεσία, σαφήνεια και υπευθυνότητα. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η εμμηνόπαυση δεν επηρεάζει όλες τις εργαζόμενες εξίσου. Οι εμπειρίες διαμορφώνονται από τη φυλή, την αναπηρία, την

κοινωνικοοικονομική κατάσταση και την ταυτότητα φύλου. Μια πραγματικά συμπεριληπτική στρατηγική αναγνωρίζει αυτή την ποικιλομορφία και δημιουργείται από κοινού με τις γυναίκες που επηρεάζονται περισσότερο.

Το μέλλον της εργασίας είναι συμπεριληπτικό· με το MenoPower δεν προετοιμάζεστε απλώς γι' αυτό, αλλά συμβάλλετε ενεργά στη διαμόρφωσή του.

Πηγές και περαιτέρω βιβλιογραφία

Αναφορές

ACAS. (2023). Menopause and the law: Menopause at work. Advisory, Conciliation and Arbitration Service. <https://www.acas.org.uk/menopause-at-work/menopause-and-the-law>

Adom, D., & Compson, J. (2023). Legal protections for menopausal employees in the UK. *Journal of Employment Law*, 15(2), 123-135. <https://www.littler.com/news-analysis/asap/women-workplace-whats-changed-and-changing-uk-and-europe>

Alzueta, E., Menghini, L., Volpe, L., Baker, F. C., Garnier, A., Sarrel, P. M., & de Zambotti, M. (2024). Navigating menopause at work: A preliminary study about challenges and support systems. *Menopause*, 31(9). <https://doi.org/10.1097/GME.0000000000002415>

American College of Obstetricians and Gynecologists (ACOG). (2014). Primary ovarian insufficiency in adolescents and young women (Committee Opinion No. 605). <https://www.acog.org/clinical/clinical-guidance/committee-opinion/articles/2014/07/primary-ovarian-insufficiency-in-adolescents-and-young-women>

Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well*. Jossey-Bass.

Atkinson, C., Beck, V. A., Brewis, J., Davies, A., & Duberley, J. (2020). Journal, 31(1), 49-64. [Menopause and the workplace: New directions in HRM research and HR practice - Atkinson - 2021 - Human Resource Management Journal - Wiley Online Library](#)

Avis, N. E., Coeytaux, R. R., Isom, S., Prevette, K., & Morgan, T. (2016). Acupuncture in Menopause (AIM) Study: A Pragmatic, *Randomized Controlled Trial*. *Menopause* (New York, N.Y.), 23(6), 626–637. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4874921/>

Bard_Bomber. (2025, March). *I'm in the Netherlands working for a large company, and there is a lot of support and open conversation around menopause (and other women's health issues that affect work). There is a huge emphasis on wellbeing and I've seen the HR policies shifting to reflect improved understanding of menopause and perimenopause.* [Online forum comment]. Reddit. https://www.reddit.com/r/Menopause/comments/1jkdoa2/comment/mjvf50y/?utm_source=share&utm_medium=web3x&utm_name=web3xcss&utm_term=1&utm_content=share_button

Better Health Channel. (2024). Premature and early menopause. <https://www.betterhealth.vic.gov.au/health/conditionsandtreatments/premature-and-early-menopause>

British Menopause Society. (2023, August). “What is the Menopause?” Factsheet. [17-BMS-TfC-What-is-the-menopause-AUGUST2023-A.pdf](#)

Cambridge University Hospitals (CUH). (2025). Menopause: A healthy lifestyle guide. <https://www.cuh.nhs.uk/patient-information/menopause-a-healthy-lifestyle-guide/>

Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS). (2025). Menopause and work. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/menopause.html>

Carrot Fertility. (2024) Menopause in the workplace: A report from Carrot Fertility <https://www.get-carrot.com/blog/menopause-in-the-workplace-2024-a-report-from-carrot-fertility>

Catalyst. (2024). *Closing the menopause support gap: Workplace strategies*.
<https://www.catalyst.org/insights/2024/closing-the-menopause-support-gap>

Cleveland Clinic. (2024). Hormone therapy for menopause symptoms.
<https://my.clevelandclinic.org/health/treatments/15245-hormone-therapy-for-menopause-symptoms>

Cronin, C., Abbott, J., Asiamah, N., & Smyth, S. (2023). Menopause at work—An organisation-based case study. *Nursing Open*, 10(12), 7620–7631.
[DOI: 10.1002/nop2.2058](https://doi.org/10.1002/nop2.2058)

Davis, S. R., Lambrinoudaki, I., Lumsden, M., Mishra, G. D., Pal, L., Rees, M., & Santoro, N. (2015). Menopause. *Nature Reviews Disease Primers*, 1(1), 15004.
<https://www.nature.com/articles/nrdp20154>

Deeks, A. A. (2003). Psychological aspects of menopause management. *Best Practice & Research Clinical Endocrinology & Metabolism*, 17(1), 17–31.
[https://doi.org/10.1016/s1521-690x\(02\)00077-5](https://doi.org/10.1016/s1521-690x(02)00077-5)

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources Model. [\(PDF\) The Job Demands–Resources Model of Burnout](#)

Employment and activity by sex and age - Quarterly data. AllThatStats. (n.d.-b).
https://www.allthatstats.com/en/statistics/lfsi_emp_q/employment-and-activity-by-sex-and-age-quarterly-data/

Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine.
<https://www.drannejensen.com/PDF/publications/The%20need%20for%20a%20new%20medical%20model%20-%20A%20challenge%20for%20biomedicine.pdf>

Equality and Human Rights Commission (EHRC). (2025). Menopause in the workplace: Guidance for employers.
<https://www.equalityhumanrights.com/guidance/menopause-workplace-guidance-employers>

European Institute for Gender Equality. (2024). Gender equality index 2024: Lithuania.
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/LT>

European Menopause and Andropause Society (EMAS). (2021). Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement. *Maturitas*, 151, 55–61. https://www.menopause.org.au/images/docs/EMAS_Global_consensus_recommendations_on_menopause_in_the_workplace.pdf

European Menopause and Andropause Society (EMAS). (2023). Non-hormonal management of menopausal symptoms: Position statement. <https://www.emas-online.org/wp-content/uploads/2021/04/nonhormonal.pdf>

European Menopause and Andropause Society (EMAS). (2025). Menopause in the Workplace [://emas-online.org/menopause-in-the-workplace/](https://emas-online.org/menopause-in-the-workplace/)

Eurofound. (2025). Working conditions and sustainable work: Keeping older workers in the labour force. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2025/keeping-older-workers-labour-force>

Euronews. (2023). The rise of elderly workers: The Europeans defying retirement norms. <https://www.euronews.com/next/2023/02/22/the-rise-of-elderly-workers-who-works-beyond-the-age-of-65-or-75-in-europe>

Eurostat. (2022). Population structure and ageing. [Population structure and ageing - Statistics Explained - Eurostat](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&code=sdg-8-8.2&plugin=1)

Eurostat. (n.d.). Employment rates by sex, age and educational attainment level. <https://data.europa.eu/data/datasets/cvoehcv8r8ui9jzq4q?locale=en>

Faubion, S. S., Enders, F., Hedges, M. S., Chaudhry, R., Kling, J. M., Shufelt, C. L., Saadedine, M., Mara, K., Griffin, J. M., & Kapoor, E. (2023). Impact of menopause symptoms on women in the workplace. *Mayo Clinic Proceedings*, 98(6), 833–845. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2023.02.025>

Fawcett Society. (2022). Menopause and the workplace. [Menopause and the Workplace](https://www.fawcettsociety.org.uk/what-we-do/our-advocacy/menopause-and-the-workplace)

FP Analytics. (2025). The Health and Economic Impacts of Menopause: Policies and Investments to Advance Care, Opportunity, and Equity. <https://impactsofmenopause.com/>

Frederick University. (2022). Frederick University joins the Diversity Charter Cyprus. <https://www.frederick.ac.cy/en/latest-news/71-our-university-joins-the-diversity-charter-cyprus>

Frederick University. (2024). Καλλιέργεια θετικής κουλτούρας [Cultivation of positive culture]. In Ministry of Labour, Welfare and Social Insurance, Cyprus; ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΩΝ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ 2024 (Good Practice Competition 2024). [https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/E3A3230CF4E45C83C2258C220021880F/\\$file/0-SIMMETEXONTES%202024.pdf](https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/E3A3230CF4E45C83C2258C220021880F/$file/0-SIMMETEXONTES%202024.pdf)

Gottardello, D., & Steffan, B. (2024). Fundamental intersectionality of menopause and neurodivergence experiences at work. *Maturitas*. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2024.108107>

Great Place to Work. (2025). *How to address menopause in the workplace*. <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/support-menopausal-women-workplace>

Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22. <https://www.jstor.org/stable/257990>

Griffiths, A., MacLennan, S. J., & Hassard, J. (2013). Menopause and work: An electronic survey of employees' attitudes in the UK. *Maturitas*, 76(2), 155–159. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2013.07.005>

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

Henpicked. (2020). Why diversity and inclusion matter in menopause support. <https://menopauseintheworkplace.co.uk/articles/why-diversity-and-inclusion-matter-in-menopause-support/>

Hill, K. (1996). The demography of menopause. *Maturitas*, 23(2-3), 113-127.
[DOI: 0378-5122\(95\)00968-X](https://doi.org/10.1016/j.maturitas.1996.000968-X)

Hogervorst, E., Craig, J., & O'Donnell, E. (2022). Cognition and Mental Health in menopause: A Review. *Best Practice & Research Clinical Obstetrics & Gynaecology*, 81, 69–84.

<https://doi.org/10.1016/j.bpobgyn.2021.10.009>

Hoomph. (2024) Menopause in the workplace: Breaking the silence [PDF]
<https://www.hoomph.co.uk/assets/menopause-in-the-workplace/hoomph-menopause-in-the-workplace-breaking-the-silence.pdf>

International Menopause Society. (2025). *For Women (Current Leaflets)*.
<https://www.imsociety.org/for-women/leaflets/>

International Menopause Society. (2025). *Leaflets Archive*.
<https://www.imsociety.org/leaflets-archive/?v=471c1f3fc1dd>

ISO (2021). ISO 45003:2021 Occupational health and safety management, Psychological health and safety at work, Guidelines for managing psychosocial risks. International Organisation for Standardisation.
<https://www.iso.org/standard/64283.html>

Jack, G., Riach, K., Bariola, E., Pitts, M., Schapper, J., & Sarrel, P. (2016a). Menopause in the workplace: What employers should be doing. *Maturitas*, 85, 88–95.
<https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2015.12.006>

Jack, G., Riach, K., Bariola, E., Pitts, M., Schapper, J., & Sarrel, P. (2016b). Menopause in the workplace: What employers should be doing. *Maturitas*, 85, 88–95.
<https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2015.12.006>

Joshi, S., & Vaze, N. (2010). Yoga and menopausal transition. *Journal of Mid-life Health*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.4103/0976-7800.76212>

Khadilkar, S. S. (2019). Musculoskeletal disorders and menopause. *The Journal of Obstetrics and Gynecology of India*, 69(2), 99–103.
<https://doi.org/10.1007/s13224-019-01213-7>

Kopenhager, T., & Guidozi, F. (2015). Working Women and the Menopause. *Climacteric*, 18(3), 372–375. <https://doi.org/10.3109/13697137.2015.1020483>

Laker, B., & Rowson, T. (2024). Making the invisible visible: why menopause is a workplace issue we cannot ignore. *BMJ Leader*, leader-000943. <https://doi.org/10.1136/leader-2023-000943>

Liverpool Women's NHS Foundation Trust. (n.d.). Menopause fast facts booklet. <https://www.liverpoolwomens.nhs.uk/media/5350/menopause-fast-facts-booklet.pdf>

Lorentzon, M., et al. (2022). Menopausal hormone therapy reduces the risk of fracture regardless of falls risk or baseline FRAX probability—results from the Women's Health Initiative hormone therapy trials. *Osteoporosis International*, 33(11), 2397–2408. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9568435/>

Makadon, H. J. (2011). Ending LGBT invisibility in health care: The first step in ensuring equitable care. *Cleveland Clinic Journal of Medicine*, 78(4), 220-224. https://cdn.mdedge.com/files/s3fs-public/issues/articles/media_425bec3_220.pdf

Maki, P. M., & Jaff, N. G. (2022). Brain fog in menopause: A Health-Care Professional's guide for decision-making and counseling on cognition. *Climacteric*, 25(6), 570–578. <https://doi.org/10.1080/13697137.2022.2122792>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Mayo Clinic. (2023). Premature ovarian failure: Symptoms and causes. <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/premature-ovarian-failure/symptoms-causes/syc-20354683>

MedlinePlus. (2024). Primary ovarian insufficiency. <https://medlineplus.gov/primaryovarianinsufficiency.html>

Menopause Support UK. (n.d.). Patient Info Hub. https://menopausesupport.co.uk/?page_id=17128

Ministry of Labour, Welfare and Social Insurance. (2023). National health and safety strategy 2021–2027.

[https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/B208115A0B53109FC22580B3002FB4D9/\\$file/HEALTH AND SAFETY STRATEGY 2021 2027 EN.pdf](https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/B208115A0B53109FC22580B3002FB4D9/$file/HEALTH_AND_SAFETY_STRATEGY_2021_2027_EN.pdf)

MITRA Project. (2024). Participant feedback from “Εμμηνόπαυση και Ευεξία: Διαχείριση Συμπτωμάτων & Δημιουργία Υποστηρικτικών Περιβαλλόντων” [Unpublished workshop evaluation data, Private University, Cyprus].

Moore Kingston Smith. (2025, March 18). Empowering menopausal women in the workplace: Navigating new legislation. <https://mooreks.co.uk/insights/empowering-menopausal-women-in-the-workplace-navigating-new-legislation/>

NHS. (2023a). Types of hormone replacement therapy (HRT). <https://www.nhs.uk/medicines/hormone-replacement-therapy-hrt/types-of-hormone-replacement-therapy-hrt/>

NHS. (2023b). Benefits and risks of hormone replacement therapy (HRT). <https://www.nhs.uk/medicines/hormone-replacement-therapy-hrt/benefits-and-risks-of-hormone-replacement-therapy-hrt/>

NHS. (n.d.). NHS choices. <https://www.nhs.uk/conditions/menopause/>

NHS Confederation. (2024). The economic case for investing in women’s health services revealed. [The economic case for investing in women’s health services revealed | NHS Confederation](#)

NHS Employers. (2024). Menopause and the workplace. <https://www.nhsemployers.org/articles/menopause-and-workplace>

NHS England. (2022). Supporting our NHS people through menopause: Guidance for line managers and colleagues. <https://www.england.nhs.uk/long-read/supporting-our-nhs-people-through-menopause-guidance-for-line-managers-and-colleagues/>

National Institute for Health and Care Excellence (NICE). (2024). Access to cognitive behavioural therapy (CBT). <https://www.nice.org.uk/guidance/ng23/resources/access-to-cognitive-behavioural-therapy-cbt-13553197309>

O'Neill, M. T., Jones, V., & Reid, A. (2023). Impact of menopausal symptoms on work and careers: a cross-sectional study. *Occupational Medicine*, 73(7), 476–482. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10540666/>

Obedin-Maliver, J., Goldsmith, E. S., Stewart, L., White, W., Tran, E., Brenman, S., Wells, M., Fetterman, D. M., Garcia, G., & Lunn, M. R. (2011). Lesbian, gay, bisexual, and transgender-related content in undergraduate medical education. *JAMA*, 306(9), 971–977. <https://doi.org/10.1001/jama.2011.1255>

OSH Wiki. (2023). Older Workers. European Agency for Safety and Health at Work. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/older-workers>

Pathfields NHS. (2025). *Menopause Information Pack*. <https://pathfields.nhs.uk/patient-care-support/self-help/menopause-information-pack>

Parliamentary question E-000279/2022, Answer given by Ms Dalli on behalf of the European Commission (3 May 2022). European Parliament, Official Register of Documents. https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-9-2022-000279-ASW_EN.html1

Peeters, J. (2011). *Older working women: The relationship between job demands and burnout* [Master's thesis, Tilburg University]. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=115912>

Police Federation UK, 2024, Menopause Survey 2023 Headline Report. https://www.polfed.org/media/19691/final_menopause-2023-headline-report.pdf

Rees, M., et al. (2021). Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement. *Maturitas*, 151, 55–62. DOI: [10.1016/j.maturitas.2021.06.006](https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2021.06.006)

Riach, K., & Jack, G. (2021). Women's Health in/and Work: Menopause as an Intersectional Experience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(20), 10793. <https://doi.org/10.3390/ijerph182010793>

Rocca, W. A., Grossardt, B. R., & Shuster, L. T. (2023). Frequency of premature and early menopause in a geographically defined population. *Journal of Women's Health*, 32(4), 345-350. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36753871/>

Rodrigo, C. H., et al. (2023). Effectiveness of workplace-based interventions to promote wellbeing among menopausal women: A systematic review. *Post Reproductive Health*, 29(2), 99–108. [DOI: 10.1177/20533691231177414](https://doi.org/10.1177/20533691231177414)

Rosenstock, I. M. (1974). Historical origins of the Health Belief Model. <https://doi.org/10.1177/109019817400200403>

Royal College of Obstetricians & Gynaecologists (RCOG). (2018). *Treatment for Symptoms*. <https://www.rcog.org.uk/for-the-public/browse-our-patient-information/treatment-for-symptoms-of-the-menopause/>

Royal London. (2023, October). Menopause talent drain – half of women going through menopause are considering leaving work. [Press release and study summary]. <https://www.royallondon.com/about-us/media/media-centre/press-releases/press-releases-2023/october/Menopause-talent-drain-half-of-women-going-through-menopause-are-considering-leaving-work/>

Safwan, N., Saadedine, M., Shufelt, C. L., Kapoor, E., Kling, J. M., Chaudhry, R., & Faubion, S. S. (2024). Menopause in the workplace: Challenges, impact, and next steps. *Maturitas*, 185, 107983. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2024.107983>

Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Inclusive workplaces: A review and Model. *Human Resource Management Review*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>

SHRM. (2023, October 9). Viewpoint: Understanding the Impact of Menopause in the Workplace. <https://www.shrm.org/mena/topics-tools/news/inclusion-diversity/viewpoint-understanding-the-impact-of-menopause-in-the-workplace>

Simplyhealth. (2023, November 9). 3.5 million women have considered quitting job due to menopause and menstrual health symptoms. <https://www.simplyhealth.co.uk/news-and-articles/35-million-women-have-considered-quitting-job-due-to-menopause-and-menstrual-health-symptoms>

Society for Women's Health Research. (2025). *Menopause workplace resource guide*. <https://swhr.org/wp-content/uploads/2024/03/Women-Menopause-At-Work.pdf>

Steffan, B. & Loretto, W. (2024). Menopause, work and mid-life: Challenging the ideal worker stereotype. Gender, Work and organisation.
<https://doi.org/10.1111/gwao.13136>

Strijbosch, A. C. P. (2011). *The influence of menopausal complaints on employee well-being and the moderating effect of job resources* [Master's thesis, Tilburg University].
<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=115796>

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict.
[\(PDF\) Tajfel and Turner Intergroup Conflict Theories 1997](#)

theHRDirector. (2024). *Embracing change: Navigating menopause in the workplace*.
<https://www.thehrdirector.com/features/diversity-and-equality/embracing-change-navigating-menopause-workplace/>

The Menopause Charity. (2024) *Menopause Symptom Checker*
[Menopause Symptom Checker - The Menopause Charity](#)

The Menopause Society. (2025). Menopause glossary.
<https://menopause.org/patient-education/menopause-glossary>

UK Government. (2023) Menopause and workplace productivity.
[Menopause and workplace productivity - GOV.UK](#)

van de Scheur, V. (2022). *Support for menopausal women in the workplace: Perceptions of managers and menopausal women* [MSc thesis, Wageningen University]. <https://edepot.wur.nl/569309>

Verdonk, P., Bendien, E., & Appelman, Y. (2022). Menopause and work: A narrative literature review about menopause, work and health. *Work*, 72(2), 483–496.
<https://doi.org/10.3233/wor-205214>

Viotti, S., Guidetti, G., Sottimano, I., Traverso, L., Martini, M., & Converso, D. (2021). Do menopausal symptoms affect the relationship between job demands, work ability, and exhaustion? Testing a moderated mediation model in a sample of Italian administrative employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10029. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910029>

Vodafone

Toolkit:

<https://www.vodafone.com/sites/default/files/2021-10/vodafone-menopause-toolkit.pdf>

Vodafone announces new global employee commitment on menopause:

<https://www.vodafone.com/news/public-policy-news/vodafone-announces-new-global-employee-commitment-menopause>

Wade Adams Contracting (Cyprus) Ltd (2024). Good Practice Competition: Toolbox Talks, Regular Short Staff Training as Accident Prevention Strategy. Ministry of Labour and Social Insurance, Cyprus. *Παράρτημα ΔΙΑΓΩΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΩΝ ΚΑΛΗΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ 2024*. Submitted July 2024. [5-WADE ADAMS - 1.pdf](#)

Watt, F. E. (2018). Musculoskeletal pain and Menopause. *Post Reproductive Health*, 24(1), 34–43. <https://doi.org/10.1177/2053369118757537>

WebMD. (2025). Menopause glossary of terms. <https://www.webmd.com/menopause/menopause-glossary-of-terms>

Weightmans. (2024, February 26). Guidance on handling menopause in the workplace. <https://www.weightmans.com/media-centre/news/menopause-guidance-introduced-by-the-equality-and-human-rights-commission/>

Women's Health Concern. (2025). *Factsheets & Advice*. <https://www.womens-health-concern.org/help-and-advice/factsheets/>

Zeng, W., Xu, J., Yang, Y., Lv, M., & Chu, X. (2025). Factors influencing sleep disorders in perimenopausal women: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Neurology*, 16, Article 1460613. DOI: [10.3389/fneur.2025.1460613](https://doi.org/10.3389/fneur.2025.1460613)

Νομοθεσίες

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz [General Equal Treatment Act] (AGG). (2006, August 14). <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. (1989). Official

Journal of the European Communities, L 183, 1–8.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). (2006). Official Journal of the European Union, L 204, 23–36.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>

Equality Act 2010, c. 15. (2010).
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

Γλωσσάριο

Βασικοί όροι ιατρικής και υγείας

Εμμηνόπαυση: Η μόνιμη διακοπή της εμμηνόρροιας, που διαγιγνώσκεται μετά από 12 μήνες χωρίς περίοδο, συνήθως μεταξύ των ηλικιών 45-55.

Περιεμμηνόπαυση: Η μεταβατική φάση πριν από την εμμηνόπαυση, κατά την οποία οι ορμόνες παρουσιάζουν διακυμάνσεις και συχνά εμφανίζονται τα πρώτα συμπτώματα.

Μετεμμηνόπαυση: Το στάδιο που ξεκινά έναν χρόνο μετά την τελευταία περίοδο, όταν ορισμένα συμπτώματα μπορεί να συνεχιστούν και οι μακροπρόθεσμοι κίνδυνοι για την υγεία αυξάνονται.

Πρόωρη εμμηνόπαυση: Εμμηνόπαυση πριν από την ηλικία των 40 ετών, που επέρχεται φυσιολογικά ή μέσω ιατρικής αγωγής.

Πρωτοπαθής ωθηκική ανεπάρκεια (Primary Ovarian Insufficiency, POI): Μια πάθηση κατά την οποία οι ωθήκες χάνουν τη φυσιολογική τους λειτουργία πριν από την ηλικία των 40 ετών. Η έμμηνος ρύση μπορεί να είναι ακανόνιστη ή να σταματήσει εντελώς.

Θεραπεία υποκατάστασης ορμονών (Hormone Replacement Therapy, HRT): Θεραπεία με οιστρογόνα και/ή προγεστερόνη για την ανακούφιση των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης.

Οιστρογόνα: Μια βασική γυναικεία ορμόνη που μειώνεται κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης, επηρεάζοντας τα οστά, το δέρμα, τη διάθεση και άλλα.

Προγεστερόνη: Μια ορμόνη που μειώνεται κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης, επηρεάζοντας τον ύπνο και την συναισθηματική ισορροπία.

Τεστοστερόνη: Μια ορμόνη που επίσης μειώνεται, η οποία συνδέεται με την ενέργεια και τη σεξουαλική επιθυμία.

Αγγειοκινητικά συμπτώματα: Εξάψεις και νυχτερινές εφιδρώσεις που συνδέονται με ορμονικές αλλαγές.

Γνωστικά συμπτώματα / Ομίχλη του εγκεφάλου: Δυσκολίες στη μνήμη, τη συγκέντρωση και τη διανοητική διαύγεια.

Μυοσκελετική υγεία: Η κατάσταση των οστών, των μυών και των αρθρώσεων, που συχνά επηρεάζεται από την εμμηνόπαυση.

Αντικαταθλιπτικά φάρμακα (SSRIs / SNRIs): Αντικαταθλιπτικά που μπορούν επίσης να βοηθήσουν στη διαχείριση των εξάψεων και των συμπτωμάτων που σχετίζονται με τη διάθεση.

Γνωστική συμπεριφορική θεραπεία (Cognitive Behavioural Therapy, CBT): Μια θεραπεία μέσω της ομιλίας που βοηθά στη διάθεση, το άγχος και τον ύπνο κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης.

Όροι για τα εργασιακά περιβάλλοντα, τις πολιτικές και τους οργανισμούς

Οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής (Οδηγία ΕΕ 2019/1158): Νομοθεσία της ΕΕ για την προώθηση της ισότητας στην οικογενειακή άδεια και την ευέλικτη εργασία.

Οδηγία 89/391/ΕΟΚ: Ο βασικός νόμος της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, ο οποίος απαιτεί από τους εργοδότες να προστατεύουν τους εργαζομένους από κινδύνους.

ISO 45003: Διεθνές πρότυπο που παρέχει καθοδήγηση σχετικά με την ψυχολογική υγεία και ασφάλεια στην εργασία.

Νόμος περί ισότητας του 2010 (Ηνωμένο Βασίλειο): Βρετανικός νόμος που προστατεύει από τις διακρίσεις στον χώρο εργασίας, ο οποίος χρησιμοποιείται μερικές φορές ως σημείο αναφοράς.

Ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων: Δέσμευση της ΕΕ για δίκαιες συνθήκες εργασίας, ισότητα και κοινωνική ένταξη.

Εύλογες προσαρμογές: Πρακτικές αλλαγές στον χώρο εργασίας (π.χ. ευέλικτο ωράριο, στολές, διαλείμματα) που βοηθούν τους εργαζομένους να διαχειριστούν τα προβλήματα υγείας τους.

Συστηματική απουσία: Τακτική απουσία από την εργασία, που μερικές φορές συνδέεται με μη διαχειριζόμενα συμπτώματα.

Παρουσιασμός: Παρουσία στην εργασία, αλλά αδυναμία πλήρους απόδοσης λόγω προβλημάτων υγείας.

Πρόγραμμα υποστήριξης εργαζομένων: Εμπιστευτική υπηρεσία υποστήριξης στον χώρο εργασίας για την ευεξία των εργαζομένων.

Διατήρηση: Διατήρηση των εργαζομένων στο εργατικό δυναμικό μέσω υποστηρικτικών πολιτικών και πρακτικών.

EU-OSHA: Ο Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, ο οποίος διεξάγει έρευνα και προωθεί ασφαλέστερους χώρους εργασίας.

Θεωρητικά πλαίσια και μοντέλα

Βιοψυχοκοινωνικό μοντέλο (Biopsychosocial Model, BPS): Ερμηνεύει την υγεία ως αποτέλεσμα βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων.

Μοντέλο Πεπιοθήσεων για την Υγεία (Health Belief Model, HBM): Περιγράφει τον τρόπο με τον οποίο οι πεπιοθήσεις των ανθρώπων σχετικά με τους κινδύνους, τα οφέλη και τα εμπόδια επηρεάζουν τις αποφάσεις που αφορούν την υγεία.

Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας (Social Identity Theory, SIT): Εξηγεί πώς η συμμετοχή σε ομάδες και οι κανόνες επηρεάζουν το στίγμα και τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας.

Μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων (Job Demands–Resources, JD-R): Δείχνει πώς η ισορροπία μεταξύ των εργασιακών απαιτήσεων και των διαθέσιμων πόρων επηρεάζει την ευεξία και την απόδοση.

Θεωρία Οργανωσιακής Δικαιοσύνης (Organizational Justice Theory): Εστιάζει στη δικαιοσύνη των διαδικασιών, των αποτελεσμάτων και της διαπροσωπικής μεταχείρισης στην εργασία.

Μοντέλο Υγειογένεσης (Salutogenic Model of Health, SMH): Επισημαίνει τους παράγοντες που συμβάλλουν στην ευεξία, ιδίως ένα ισχυρό «αίσθημα συνοχής» (η ζωή μοιάζει κατανοητή, διαχειρίσιμη και με νόημα).

Διαθεματικότητα: Αναγνωρίζει ότι οι διασταυρούμενες ταυτότητες (π.χ. φύλο, φυλή, ηλικία, αναπηρία) διαμορφώνουν τις εμπειρίες των ατόμων στην εργασία και στην υγεία.

Εξειδικευμένες έννοιες για τα εργασιακά περιβάλλοντα

Ποικιλομορφία, ισότητα και συμπερίληψη (Diversity, Equity, and Inclusion, DEI/DEIB): Πρακτικές που διασφαλίζουν τη δικαιοσύνη, τον σεβασμό και τις ίσες ευκαιρίες.

Ψυχολογική ασφάλεια: Ένα εργασιακό κλίμα όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται ασφαλείς να μιλούν ανοιχτά χωρίς τον φόβο του στιγματισμού.

Υγεία στην εργασία: Ο κλάδος της υγειονομικής περίθαλψης που εστιάζει στην υγεία, την ασφάλεια και την ευεξία στην εργασία.

Εκπαίδευση διευθυντών: Εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη, ώστε να αναγνωρίζουν και να υποστηρίζουν τις εργαζόμενες κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης.

«Πρεσβευτής» της εμμηνόπαυσης: Υπάλληλος εκπαιδευμένος ως σημείο επαφής και υποστηρικτής για θέματα που αφορούν την εμμηνόπαυση.

Δίκτυο συναδέλφων για την εμμηνόπαυση: Ομάδα προσωπικού που παρέχει αμοιβαία υποστήριξη και πόρους.

Σύστημα «Buddy»: Πρακτική στο χώρο εργασίας που συνδέει συναδέλφους για αμοιβαία υποστήριξη.

Κλίμα στον χώρο εργασίας: Η συνολική κουλτούρα, οι στάσεις και οι πρακτικές που επηρεάζουν την ευεξία και τη συμπερίληψη.

Εργαλεία εκπαιδευτικού πακέτου

(Συγκεκριμένα για το έργο MenoPower)

Φύλλο εργασίας χαρτογράφησης συμπτωμάτων: Ένα εργαλείο που βοηθά στην αναγνώριση και παρακολούθηση των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης.

Εργαλείο «Τροχός της Ζωής»: Ένα εργαλείο αναστοχασμού για την αξιολόγηση της ευεξίας σε όλους τους τομείς της ζωής.

Λίστα ελέγχου για την εμμηνόπαυση: Ένας οδηγός για την αξιολόγηση του βαθμού υποστήριξης που παρέχει ένας χώρος εργασίας στο προσωπικό που βρίσκεται στην εμμηνόπαυση.

Πολιτική για την εμμηνόπαυση: Ένα έγγραφο για τον χώρο εργασίας που περιγράφει τις δεσμεύσεις για υποστήριξη και μη διάκριση.

Νομικά και στατιστικά ακρωνύμια

LFPR, Labour Force Participation Rate (Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό): Το ποσοστό των γυναικών σε ηλικία εργασίας που είναι ενεργές στο εργατικό δυναμικό.

CYSTAT: Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου, η επίσημη στατιστική αρχή της χώρας.

Άλλες βασικές έννοιες

Στίγμα: Η κοινωνική αποδοκιμασία που αποθαρρύνει την ανοιχτή συζήτηση για την εμμηνόπαυση.

Γνωστοποίηση: Ενημέρωση ενός διευθυντή ή εργοδότη σχετικά με την εμμηνόπαυση για πρόσβαση σε υποστήριξη.

Ευέλικτη εργασία: Επιλογές για αλλαγή του ωραρίου, του προγράμματος ή της τοποθεσίας.

Συμμαχική στάση: Ενεργή υποστήριξη από τους συναδέλφους, ειδικά τους άνδρες, για την κανονικοποίηση της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας.

Ομάδα πόρων εργαζομένων (Employee Resource Group, ERG): Δίκτυο με πρωτοβουλία του προσωπικού, βασισμένο σε κοινή ταυτότητα ή εμπειρία, το οποίο σε ορισμένες περιπτώσεις καλύπτει και την εμμηνόπαυση.

Αξιολόγηση απόδοσης: Αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζομένων· μπορεί να επηρεαστεί από το κατά πόσο αναγνωρίζονται οι προκλήσεις της εμμηνόπαυσης.

Παράρτημα Α: Μελέτες περίπτωσης (Πλήρης λίστα και λεπτομέρειες)

Μελέτη περίπτωσης 1: Ίδρυμα NHS Βορειοανατολικού Λονδίνου	
Πλήρες όνομα	Ίδρυμα Εθνικού Συστήματος Υγείας Βορειοανατολικού Λονδίνου (North East London NHS Foundation Trust, NELFT) – Η εμμενόπαυση στην εργασία: Μια μελέτη περίπτωσης για τον οργανισμό
Έτος έναρξης/λήξης	Μελέτη δημοσιευμένη τον Δεκέμβριο του 2023 – συνεχιζόμενη υποστήριξη και αξιολόγηση στον χώρο εργασίας
Πάροχος	NELFT (Ίδρυμα Εθνικού Συστήματος Υγείας), έρευνα υπό την εποπτεία της Camille Cronin et al.
Κοινό-στόχος	Υπάλληλοι του NELFT (κυρίως γυναίκες, ιδίως ηλικίας 41-55 ετών, συμπεριλαμβανομένων νοσοκόμων και κλινικού προσωπικού που παρουσιάζουν συμπτώματα περιεμμηνόπαυσης/εμμηνόπαυσης)
Τοποθεσία/περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Η διερεύνηση και κατανόηση της οργανωσιακής κουλτούρας ενός μεγάλου εργοδότη στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης σχετικά με την υποστήριξη του προσωπικού που βιώνει συμπτώματα περιεμμηνόπαυσης και εμμηνόπαυσης, καθώς και ο εντοπισμός πλεονεκτημάτων και κενών στα υφιστάμενα μέτρα υποστήριξης και ευεξίας στον χώρο εργασίας. Η μελέτη παρείχε σε βάθος, πρακτικές πληροφορίες για τις εμπειρίες του προσωπικού, τη

	συχνότητα εμφάνισης των συμπτωμάτων και την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων μηχανισμών υποστήριξης, οδηγώντας στη διατύπωση συστάσεων για μια πιο εξατομικευμένη, ευέλικτη και χωρίς αποκλεισμούς προσέγγιση της υποστήριξης της εμμενόπαυσης σε περιβάλλοντα υγειονομικής περίθαλψης.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αξιολόγηση αναγκών: Ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε σε όλο το προσωπικό (n=6905) και εστίαζε σε δημογραφικά στοιχεία, συχνότητα εμφάνισης συμπτωμάτων και επιπτώσεις στον χώρο εργασίας. Συγκεντρώθηκαν 167 απαντήσεις, συμπεριλαμβανομένων βιογραφικών και ψυχομετρικών δεδομένων. Ποιοτική αξιολόγηση: Επτά διευθυντές από διαφορετικά επίπεδα διοίκησης έδωσαν συνεντεύξεις για να διερευνηθούν θέματα σχετικά με την πρόσβαση σε υποστήριξη και την κουλτούρα στον χώρο εργασίας. Επισκόπηση πολιτικών/εγγράφων: Αναλύθηκαν 13 εσωτερικά έγγραφα που αφορούν την υποστήριξη κατά την εμμενόπαυση και την πολιτική ανθρώπινου δυναμικού. Ανάλυση δεδομένων – Ποσοτική: Η συχνότητα και η σοβαρότητα των συμπτωμάτων της εμμενόπαυσης συνδέθηκαν με άγχος και κατάθλιψη, επηρεάζοντας την εργασία. Ποιοτική: Οι συνεντεύξεις με διευθυντές ανέδειξαν εμπόδια που σχετίζονται με την οργανωσιακή κουλτούρα, κενά στην ευέλικτη εργασία για το προσωπικό που έρχεται σε επαφή με ασθενείς και την ανάγκη για πιο ανοιχτές συζητήσεις.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν	Αντίκτυπος: • Διαπιστώθηκε ότι το 66% των ερωτηθέντων παρουσίασε συμπτώματα εμμενόπαυσης, ενώ το 13% ανέφερε σοβαρά συμπτώματα.

-Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε)

-Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ.

-Τι λειτούργησε καλά;

-Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

- Υπήρχε ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της σοβαρότητας των συμπτωμάτων και των επιπέδων άγχους/κατάθλιψης.
- Τόνισε την ανάγκη ενίσχυσης της ευελιξίας στην εργασία, ιδίως για το κλινικό προσωπικό.
- Δόθηκαν ενημερωμένες συστάσεις πολιτικής για τα Ιδρύματα NHS και παρόμοιους μεγάλους εργοδότες στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης.

Επικύρωση:

- Επιστημονική έρευνα μεικτής μεθοδολογίας, που έχει υποβληθεί σε αξιολόγηση από ομότιμους και έχει δημοσιευθεί σε επιστημονικό περιοδικό.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού απαιτεί πιο εξατομικευμένα, ευέλικτα και υποστηρικτικά μέτρα.
- Η ευαισθητοποίηση των διευθυντών και ο ανοιχτός διάλογος είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική υποστήριξη.
- Για τη διαρκή βελτίωση απαιτείται συστηματική αναθεώρηση των πολιτικών και συνεχής αξιολόγηση.

Τι λειτούργησε καλά; Προτάθηκαν προσαρμογές με επίκεντρο το άτομο, π.χ. εξατομικευμένα διαλείμματα.

Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; Το κλινικό προσωπικό αντιμετώπιζε δυσκολίες λόγω των περιορισμών που συνδέονται με τους ρόλους άμεσης επαφής με ασθενείς, όπως τα αυστηρά προγράμματα, ενώ οι διευθυντές δεν διέθεταν την αυτοπεποίθηση να συζητήσουν την εμμηνόπαυση ή να εφαρμόσουν τις απαραίτητες προσαρμογές.

Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);</i>	• Δέσμευση της ηγεσίας για την ευεξία και τη συμπερίληψη του προσωπικού, π.χ., η αναγνώριση του NELFT ως Υγιούς Χώρου Εργασίας (2018-2019) υπογραμμίζει την προτεραιότητα που δίνει στην υγεία του προσωπικού, συμπεριλαμβανομένης της υποστήριξης κατά την εμμηνόπαυση. • Συστηματική αξιολόγηση με μεικτές μεθόδους (ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, αναθεώρηση πολιτικών), για παράδειγμα. οι συνεντεύξεις με διευθυντικά στελέχη αποκάλυψαν εμπόδια και κενά σε θέματα κουλτούρας. • Προθυμία προσαρμογής των πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού με βάση τα στοιχεία και την ανατροφοδότηση του προσωπικού, π.χ. οι ευέλικτες επιλογές εργασίας, το συμπυκνωμένο ωράριο και οι κλιμακωτές βάρδιες επεκτάθηκαν μετά την έρευνα, ιδίως για το κλινικό προσωπικό που δυσκολεύεται με τα μη ευέλικτα ωράρια. • Η ενσωμάτωση της ψυχικής και επαγγελματικής υγείας, π.χ. μια σύμπραξη για την ευεξία, όπως η Superwellness, προσφέρει ολιστική υποστήριξη, αντιμετωπίζοντας τόσο τα σωματικά συμπτώματα όσο και τις ψυχολογικές επιπτώσεις.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και</i>	• Συνεχής παρακολούθηση των αναγκών του προσωπικού και της αποτελεσματικότητας των πολιτικών. • Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμηνόπαυση σε ευρύτερες στρατηγικές για την ευεξία του προσωπικού. • Τακτική εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη και προσωπικό ανθρώπινου δυναμικού. • Συνεχής έρευνα και ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των ιδρυμάτων NHS.

περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί	Μελέτη περίπτωσης με αξιολόγηση από ομοτίμους: Η εμμηνόπαυση στην εργασία: Μια μελέτη περίπτωσης για τον οργανισμό – PMC Τα εσωτερικά έγγραφα που αφορούν την υποστήριξη της εμμηνόπαυσης δεν είναι διαθέσιμα στο κοινό, αλλά αναφέρονται στη μελέτη.
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Επικοινωνία με τη συγγραφέα: Camille Cronin, School of Health & Social Care University of Essex, Colchester, Ηνωμένο Βασίλειο. Ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: camille.cronin@essex.ac.uk Επίσημη ιστοσελίδα: Home NELFT NHS Foundation Trust

Μελέτη περίπτωσης 2: Πανεπιστήμιο του Leicester

Πλήρες όνομα	Πανεπιστήμιο του Leicester – Υποστήριξη για την εμμηνόπαυση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση
Έτος έναρξης/λήξης	2019 – σήμερα
Πάροχος	Πανεπιστήμιο του Leicester (σε συνεργασία με δίκτυα προσωπικού και τμήμα ανθρώπινου δυναμικού)
Κοινό-στόχος	Ακαδημαϊκό και επαγγελματικό προσωπικό, με έμφαση στις γυναίκες που βρίσκονται στην περιεμμηνόπαυση και την εμμηνόπαυση. Υποστηρίζει επίσης τους διευθυντές και την ευρύτερη πανεπιστημιακή κοινότητα.
Τοποθεσία/ περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο

Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Δημιουργία ενός συμπεριληπτικού και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, μείωση του στίγματος και βελτίωση της διατήρησης του προσωπικού και της ευεξίας μέσω τεκμηριωμένων πολιτικών, δικτύων προσωπικού και εκπαίδευσης. Το Πανεπιστήμιο του Leicester έγινε το πρώτο πανεπιστήμιο στο Ηνωμένο Βασίλειο που υιοθέτησε ολοκληρωμένη πολιτική και κατευθυντήριες οδηγίες για την εμμηνόπαυση, αποσπώντας εθνική αναγνώριση και καταγράφοντας αυξημένη συμμετοχή προσωπικού και θετική ανταπόκριση. Η πρωτοβουλία αυτή έχει αναφερθεί ως πρότυπο για τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αξιολόγηση αναγκών: Τα ερωτηματολόγια και η ανατροφοδότηση του προσωπικού έδειξαν ότι η εμμηνόπαυση αποτελεί σημαντικό ζήτημα στον χώρο εργασίας που επηρεάζει την ευεξία, την παρουσία στην εργασία και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Ανάπτυξη πολιτικής: Το τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού, σε συνεργασία με δίκτυα προσωπικού και υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας, συνέταξε μια ειδική πολιτική και οδηγίες για την εμμηνόπαυση, για το προσωπικό και τους διευθυντές. Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση: Υλοποίηση εκστρατειών σε ολόκληρο το πανεπιστήμιο, όπως «καφέ για την εμμηνόπαυση» (Menopause Cafes), διαδικτυακά σεμινάρια και εκπαίδευση για διευθυντικά στελέχη. Υποστήριξη μεταξύ συναδέλφων: Δημιουργία δικτύου προσωπικού για την εμμηνόπαυση, το οποίο παρέχει ένα ασφαλές περιβάλλον για την ανταλλαγή εμπειριών και συμβουλών.

	Εκπαίδευση διευθυντών: Διοργάνωση εργαστηρίων και παροχή καθοδήγησης προς τους διευθυντές, με στόχο την υποστήριξη του προσωπικού, την εφαρμογή εύλογων προσαρμογών και την ενθάρρυνση ανοιχτών συζητήσεων. Συνεχής αξιολόγηση: Τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών μέσω ανατροφοδότησης από το προσωπικό, δεικτών αφοσίωσης και επικαιροποίησης των πόρων.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Αυξημένη αφοσίωση του προσωπικού και θετική ανατροφοδότηση σχετικά με την εργασιακή κουλτούρα. • Εθνική αναγνώριση ως ηγέτης του κλάδου, με αναφορές σε φορείς όπως το <i>Times Higher Education</i> και το <i>Advance HE</i>. • Το μοντέλο λειτουργεί ως σημείο αναφοράς για ολόκληρο τον τομέα και έχει υιοθετηθεί από άλλα πανεπιστήμια. Επικύρωση: • Αναφέρθηκε σε εκθέσεις του κλάδου, ακαδημαϊκές δημοσιεύσεις και εθνικά μέσα ενημέρωσης. • Θετικά σχόλια από το προσωπικό και τους διευθυντές. Διδάγματα που αντλήθηκαν: • Η συνεργασία με το προσωπικό είναι καθοριστική για την υιοθέτηση και την αποτελεσματικότητα. • Ο συνεχής διάλογος και η ορατή ηγεσία είναι ζωτικής σημασίας για τη μείωση του στίγματος. • Η τακτική αναθεώρηση και προσαρμογή διασφαλίζουν τη συνεχή καταλληλότητα και τον ουσιαστικό αντίκτυπο.

	Τι λειτούργησε καλά; Η από κοινού χάραξη πολιτικής με τη συμμετοχή του προσωπικού εξασφάλισε τη συνάφεια και την αποδοχή της. Η εθνική αναγνώριση επικύρωσε το μοντέλο, ενώ η εκπαίδευση των διευθυντών μέσω εργαστηρίων και καθοδήγησης τους ενδυνάμωσε ώστε να εφαρμόσουν τις προσαρμογές με αυτοπεποίθηση. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; Η παρακολούθηση με βάση δεδομένα, όπως τα ποσοστά διατήρησης και οι απουσίες (ποσοτικές μετρήσεις), θα ενίσχυε τα αποδεικτικά στοιχεία για τον αντίκτυπο. Πέρα από τις γενικές πολιτικές, απαιτούνται εξατομικευμένες λύσεις για το ακαδημαϊκό προσωπικό, όπως ευέλικτα ωράρια διδασκαλίας. Επιπλέον, η διαθεματική υποστήριξη, για παράδειγμα οι εμπειρίες ΛΟΑΤΚΙΑ+, δεν έχει ενσωματωθεί ρητά στην πολιτική ή στους διαθέσιμους πόρους.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	• Δέσμευση της ανώτερης διοίκησης και του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού για την ισότητα των φύλων και την ευεξία του προσωπικού. • Συν-δημιουργία πολιτικής με δίκτυα προσωπικού και υπηρεσίες επαγγελματικής υγείας. • Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμηνόπαυση σε ευρύτερες στρατηγικές ισότητας, ποικιλομορφίας και συμπερίληψης. • Συνεχείς εκστρατείες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών. • Ανοιχτή, υποστηρικτική κουλτούρα που ενθαρρύνει τη γνωστοποίηση της εμμηνόπαυσης και τη συζήτηση.

Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)</i>	• Πολιτική ενσωματωμένη στα πλαίσια ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης, καθώς και στα πλαίσια ευεξίας του πανεπιστημίου. • Συνεχείς δραστηριότητες δικτύωσης του προσωπικού και αλληλοϋποστήριξης. • Τακτική αναθεώρηση των πολιτικών και προσαρμογή στις ανάγκες του προσωπικού. • Ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών με άλλα ιδρύματα και φορείς του τομέα.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί <i>(Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)</i>	Οδηγίες για τη διαχείριση της εμμηνόπαυσης από το Πανεπιστήμιο του Leicester (PDF) https://le.ac.uk/-/media/uol/docs/about-us/equalities/menopause-policy-v016-january-2022.pdf Αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές για τον κλάδο παρουσιάζουν το Leicester ως μια κορυφαία μελέτη περίπτωσης: Ευαισθητοποίηση για την εμμηνόπαυση και τριτοβάθμια εκπαίδευση - Advance HE (PDF, 2020) Αποτελέσματα αναζήτησης για πρωτοβουλίες σχετικά με την εμμηνόπαυση στο Πανεπιστήμιο του Leicester: Search University of Leicester
Λεπτομέρειες πρόσβασης <i>(Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)</i>	Όπως αναφέρεται στο σημείο επικοινωνίας της πολιτικής: Nicola Junkin: Υπεύθυνη Υγείας και Ευεξίας Προσωπικού Cathy Howells: Διευθύντρια Υπηρεσίας Υγείας στην Εργασία Επίσημη ιστοσελίδα: A Leading UK University University of Leicester

Μελέτη περίπτωσης 3: ADM (Archer Daniels Midland)

Πλήρες όνομα	ADM (Archer Daniels Midland) – Υποστήριξη για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας
Έτος έναρξης/λήξης	Ξεκίνησε το 2022 (πιλοτικό πρόγραμμα), επεκτάθηκε το 2023 – σήμερα
Πάροχος	ADM (εσωτερικό τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, ομάδα ευεξίας και εξωτερικοί συνεργάτες, όπως η Peppy Health)
Κοινό-στόχος	Οι εργαζόμενοι της ADM, με έμφαση στις γυναίκες μέσης ηλικίας που βρίσκονται σε περίοδο περιεμμηνόπαυσης και εμμηνόπαυσης, συμπεριλαμβανομένου του γραφειακού προσωπικού και του προσωπικού πρώτης γραμμής (εργοστάσιο/μονάδα παραγωγής).
Τοποθεσία/περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο & ΕΕ
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Στόχος ήταν η βελτίωση της διατήρησης προσωπικού, της ευεξίας και της παραγωγικότητας των γυναικών μέσης ηλικίας, μέσω της παροχής προσβάσιμης υποστήριξης για την εμμηνόπαυση, της μείωσης του στίγματος και της ενσωμάτωσης της εμμηνόπαυσης στη συνολική στρατηγική ευεξίας της ADM. Το πιλοτικό πρόγραμμα κατέγραψε υψηλή συμμετοχή, θετική ανατροφοδότηση και μετρήσιμες βελτιώσεις στην αυτοπεποίθηση και την ευεξία του προσωπικού. Η πρωτοβουλία επεκτάθηκε σε όλες τις δραστηριότητες της ADM στο Ηνωμένο Βασίλειο και την Ευρώπη και έχει αναγνωριστεί ως πρότυπο για τους τομείς της μεταποίησης και των STEM.
Περιγραφή	Αξιολόγηση αναγκών: Εσωτερικά ερωτηματολόγια και ομάδες εστίασης αποκάλυψαν σημαντικές ανικανοποίητες

(αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	ανάγκες μεταξύ των γυναικών μέσης ηλικίας, συμπεριλαμβανομένων υψηλών ποσοστών απουσίας λόγω συμπτωμάτων και διστακτικότητας να συζητήσουν την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας. Έναρξη πιλοτικού προγράμματος: Συνεργασία με την Peppy Health για την παροχή εμπιστευτικής πρόσβασης, μέσω εφαρμογής, σε ειδικούς για την εμμηνόπαυση, καθώς και σε διαδικτυακά σεμινάρια και πόρους. Το πρόγραμμα δοκιμάστηκε πιλοτικά σε επιλεγμένους χώρους στο Ηνωμένο Βασίλειο, καλύπτοντας διαφορετικούς ρόλους (εργοστάσιο, μονάδα παραγωγής, γραφείο). Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση: Πραγματοποιήθηκαν εσωτερικές εκστρατείες, διαδικτυακά σεμινάρια και εκπαιδευτικές συνεδρίες για διευθυντικά στελέχη με σκοπό τη μείωση του στίγματος και την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης στην υποστήριξη των εργαζομένων που επηρεάζονται. Υποστήριξη μεταξύ συναδέλφων: Δημιουργία ομάδων υποστήριξης για την εμμηνόπαυση και δικτύων συναδέλφων για την παροχή συνεχούς υποστήριξης και την κανονικοποίηση των συζητήσεων. Αξιολόγηση και επέκταση: Συλλέχθηκε ποσοτική και ποιοτική ανατροφοδότηση για τη βελτίωση του προγράμματος. Το πρόγραμμα επεκτάθηκε σε επιπλέον τοποθεσίες και ενσωματώθηκε η υποστήριξη για την εμμηνόπαυση σε ευρύτερες στρατηγικές ευεξίας και συμπερίληψης. Συνεχής αξιολόγηση: Συνεχής παρακολούθηση της αφοσίωσης, της ανατροφοδότησης και των επιχειρηματικών αποτελεσμάτων.
Αντίκτυπος, επικύρωση και	Αντίκτυπος:

διδάγματα που
αντλήθηκαν

-Για τις
επιτυχημένες
περιπτώσεις: ποιος
ήταν ο αντίκτυπος,
πώς επικυρώθηκε)

-Για τις
προκλήσεις: ποιοι
παράγοντες
εμπόδισαν την
επιτυχία, τι πήγε
λάθος κ.λπ.

-Τι λειτούργησε
καλά;

-Τι θα μπορούσε
να βελτιωθεί;

- Το 100% των συμμετεχόντων στο πιλοτικό πρόγραμμα ανέφερε αυξημένη αυτοπεποίθηση στη διαχείριση της εμμηνόπαυσης στην εργασία.
- Σημαντική μείωση του αναφερόμενου στίγματος και αυξημένη προθυμία αναζήτησης υποστήριξης.
- Θετική ανατροφοδότηση τόσο από το προσωπικό όσο και από τους διευθυντές. Αυξημένη διατήρηση των γυναικών μέσης ηλικίας.
- Αναφέρεται ως βέλτιστη πρακτική από το Business in the Community και φορείς του κλάδου.

Επικύρωση:

- Παρουσιάστηκε στις μελέτες περίπτωσης βέλτιστων πρακτικών «Menopause at Work» (Εμμηνόπαυση στην εργασία) του Business in the Community.
- Αναγνωρίστηκε από την Peppy Health και από δημοσιεύματα του κατασκευαστικού/βιομηχανικού τομέα.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Η εμπιστευτική υποστήριξη μέσω εφαρμογής εκτιμάται ιδιαίτερα σε ανδροκεντρικά περιβάλλοντα και όπου οι εργαζόμενοι εργάζονται σε βάρδιες.
- Η εκπαίδευση των διευθυντών και η ορατή ηγεσία είναι ζωτικής σημασίας για τη μείωση του στίγματος.
- Η συνεχής ανατροφοδότηση και προσαρμογή εξασφαλίζουν τη συνεχή καταλληλότητα και τον αντίκτυπο.

Τι λειτούργησε καλά; Υπήρξε μεγάλη συμμετοχή στα ψηφιακά εργαλεία υποστήριξης και τα διαδικτυακά σεμινάρια, έντονο ενδιαφέρον από το προσωπικό πρώτης γραμμής και το διοικητικό προσωπικό, ενώ τα δίκτυα συναδέλφων και οι πρεσβευτές της εμμηνόπαυσης δημιούργησαν μια κουλτούρα υποστήριξης.

	Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; Ανάγκη για πιο εξατομικευμένους πόρους για τους εργαζόμενους σε βάρδιες και το μη γραφειακό προσωπικό. Επιπλέον, εκτός από τα ψηφιακά εργαλεία, ζητήθηκαν περισσότερες επιλογές διαζώσης υποστήριξης. Απαιτείται συνεχής προσπάθεια για την ενσωμάτωση της εμμενόπαυσης σε όλες τις πτυχές της στρατηγικής για την ισότητα, την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	• Δέσμευση και ορατή υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση. • Εμπιστευτική και προσβάσιμη υποστήριξη τόσο ψηφιακά όσο και αυτοπροσώπως. • Ενσωμάτωση σε ευρύτερες στρατηγικές ευεξίας, ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης. • Συνεχής εκπαίδευση των διευθυντών και δίκτυα υποστήριξης από συναδέλφους. • Τακτική αξιολόγηση και προσαρμογή με βάση την ανατροφοδότηση του προσωπικού.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε	• Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμενόπαυση σε μόνιμα πλαίσια ευεξίας, ποικιλομορφίας και συμπερίληψης. • Συνεχής επένδυση στην ψηφιακή υποστήριξη και την υποστήριξη από συναδέλφους. • Τακτική αναθεώρηση της δέσμευσης και των αποτελεσμάτων.

η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των τμημάτων της ADM και εξωτερικών συνεργατών. • Ευελιξία στην προσαρμογή των πόρων για διαφορετικούς ρόλους και γεωγραφικές περιοχές.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	<i>Business in the Community</i> , εργαλειοθήκη με δυνατότητα λήψης: bitc-toolkit-age-menopause-workplace-october2023.pdf Ιστοσελίδα: Εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας – Business in the Community Πόροι - Peppy Health
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Κουλτούρα, Συμμετοχή & Συμπερίληψη ADM Ιστοσελίδα: ADM Φόρμα επικοινωνίας: ADM

Μελέτη περίπτωσης 4: Δημοτικό Συμβούλιο Brighton & Hove

Πλήρες όνομα	Δημοτικό Συμβούλιο Brighton & Hove – Πρόγραμμα Menopause@Work (Εμμηνόπαυση στην εργασία)
Έτος έναρξης/λήξης	Το πιλοτικό πρόγραμμα ξεκίνησε το 2019 και διήρκεσε έως τον Μάρτιο του 2025 (τώρα έχει ολοκληρωθεί, αλλά συνεχίζεται η τοπική υποστήριξη).
Πάροχος	Δημοτικό Συμβούλιο Brighton & Hove
Κοινό-στόχος	Όλοι οι υπάλληλοι του δήμου, με έμφαση στις γυναίκες και τα άτομα που βρίσκονται σε περίοδο περιεμμηνόπαυσης και

	εμμηνόπαυσης, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις στο Brighton & Hove.
Τοποθεσία/ περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Ευαισθητοποίηση, μείωση του στίγματος και παροχή πρακτικής υποστήριξης για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας, βελτίωση της ευεξίας, της διατήρησης προσωπικού και της παραγωγικότητας των εργαζόμενων που επηρεάζονται. Επιτεύγματα: • Το 94% των συμμετεχόντων ανέφερε αυξημένη αυτοπεποίθηση για συζήτηση της εμμηνόπαυσης στο χώρο εργασίας. • Το 93% των χώρων εργασίας κατανόησαν καλύτερα πώς να υποστηρίξουν τα άτομα που βιώνουν την εμμηνόπαυση. • Το 89% των χώρων εργασίας σκόπευαν να λάβουν μέτρα μετά τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. • Το πρόγραμμα αναφέρθηκε ως καταλύτης για νέες πολιτικές και πρακτικές αλλαγές, όπως ενιαίες προσαρμογές και ευέλικτα διαλείμματα.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αξιολόγηση αναγκών: Ερωτηματολόγια μεταξύ του προσωπικού και των εργοδοτών, ομάδες εστίασης και άμεση ανατροφοδότηση αποκάλυψαν χαμηλό επίπεδο αυτοπεποίθησης και έλλειψη προσαρμογών για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας. Ανάπτυξη πολιτικής και κατευθυντήριων γραμμών: Συν-δημιουργία πολιτικής για την εμμηνόπαυση και πρακτικών κατευθυντήριων γραμμών για το προσωπικό και τους διευθυντές, συμπεριλαμβανομένης της εργαλειοθήκης «Menopause@Work» και προτύπων πολιτικής.

	Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση: Πραγματοποίηση πιστοποιημένων προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης, Menopause Cafes, διαδικτυακά σεμινάρια και ενημερωτικές συνεδρίες για διευθυντικά στελέχη, ενώ παράλληλα δημιουργήθηκαν αφίσες, ενημερωτικά δελτία και πόροι στο εσωτερικό δίκτυο, με στόχο την κανονικοποίηση των συζητήσεων γύρω από την εμμηνόπαυση. Υποστήριξη μεταξύ συναδέλφων: Δημιουργία δικτύων αλληλοϋποστήριξης και παραπομπή σε τοπικά Menopause Cafes. Εκπαίδευση διευθυντών: Διοργάνωση εργαστηρίων με στόχο την παροχή γνώσεων και την ενίσχυση της αυτοπεποίθησης των διευθυντών, ώστε να μπορούν να υποστηρίζουν το προσωπικό και να εφαρμόζουν εύλογες προσαρμογές. Τα εργαστήρια οδήγησαν σε αναφερόμενες παρεμβάσεις, ωστόσο δεν υπάρχουν διαθέσιμα δημόσια στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των προσαρμογών που υλοποιήθηκαν. Συνεχής αξιολόγηση: Συλλογή ανατροφοδότησης από τους συμμετέχοντες και παρακολούθηση της αυτοπεποίθησης και της πρόθεσης για δράση, ωστόσο τα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα δεν έχουν μετρηθεί.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο	Αντίκτυπος: • Το 94% των συμμετεχόντων ανέφερε αυξημένη αυτοπεποίθηση όσον αφορά τη συζήτηση για την εμμηνόπαυση. • Το 93% των χώρων εργασίας κατανόησαν καλύτερα τις ανάγκες υποστήριξης. • Το 89% ανέφερε ότι σκοπεύει να αναλάβει δράση, όπως η ανάπτυξη πολιτικών και η εισαγωγή πρακτικών προσαρμογών.

αντίκτυπος, πώς
επικυρώθηκε)

-Για τις

προκλήσεις: ποιοι

παράγοντες

εμπόδισαν την

επιτυχία, τι πήγε

λάθος κ.λπ.

-Τι λειτούργησε

καλά;

-Τι θα μπορούσε

να βελτιωθεί;

- Τα θετικά σχόλια των συμμετεχόντων αναδεικνύουν τη βελτίωση της κουλτούρας και της αυτοπεποίθησης των διευθυντών.

Επικύρωση:

- Το πρόγραμμα παρουσιάστηκε στις μελέτες περίπτωσης βέλτιστων πρακτικών του *Business in the Community* και στο εργαλείο *Menopause@Work*.
- Εκπαίδευση πιστοποιημένη στη συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη και πρότυπα πολιτικών που υιοθετήθηκαν ευρέως από τοπικές μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Η συνεργασία με το προσωπικό και τις συντεχνίες εξασφαλίζει την αποδοχή και τη συνάφεια, αλλά η μακροπρόθεσμη αλλαγή κουλτούρας απαιτεί συνεχή προσπάθεια.
- Η συνεχής ευαισθητοποίηση και η ορατή ηγεσία είναι ζωτικής σημασίας για την αλλαγή κουλτούρας.
- Η τακτική αναθεώρηση και προσαρμογή εξασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα και την προσαρμοστικότητα του προγράμματος.

Τι λειτούργησε καλά; Συμμετοχή σε πιστοποιημένα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης και σε Menopause Cafes. Τα δίκτυα αλληλοϋποστήριξης και οι πρακτικοί πόροι ενίσχυσαν την αυτοπεποίθηση και μείωσαν το στίγμα.

Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; Ανάγκη για πιο εξατομικευμένους πόρους για τους εργαζόμενους σε βάρδιες και το μη γραφειακό προσωπικό. Επιπλέον, εκτός από τα ψηφιακά εργαλεία, ζητήθηκαν περισσότερες επιλογές διαζώσης υποστήριξης. Απαιτείται συνεχής προσπάθεια για την ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης σε όλες τις πτυχές της

	στρατηγικής για την ισότητα, την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	• Δέσμευση και ορατή υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση. • Εμπιστευτική και προσβάσιμη υποστήριξη τόσο ψηφιακά όσο και αυτοπροσώπως. • Ενσωμάτωση σε ευρύτερες στρατηγικές ευεξίας, ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης. • Συνεχής εκπαίδευση των διευθυντών και δίκτυα υποστήριξης από συναδέλφους. • Τακτική αξιολόγηση και προσαρμογή με βάση την ανατροφοδότηση του προσωπικού.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και	• Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμενόπαυση σε μόνιμα πλαίσια ευεξίας, ποικιλομορφίας, ισότητας και συμπερίληψης. • Συνεχιζόμενα δίκτυα υποστήριξης και δραστηριότητες μεταξύ συναδέλφων. • Τακτική αναθεώρηση και προσαρμογή στις ανάγκες του προσωπικού. • Μάθηση και κοινή χρήση πόρων με άλλους δήμους και μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί	Από τοπικές συμπράξεις – Brighton Chamber: Πώς να δημιουργήσετε έναν φιλικό προς την εμμηνόπαυση χώρο εργασίας - Brighton Chamber YouTube: Ερωτήσεις και απαντήσεις: Πώς να δημιουργήσετε ένα φιλικό προς την εμμηνόπαυση εργασιακό περιβάλλον
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Pippa Halley Υπεύθυνος έργου για την πρωτοβουλία Menopause@Work στο: hello@hereweare.org.uk Laura Wood Ειδικός βελτίωσης της υγείας στο Δημοτικό Συμβούλιο Brighton & Hove healthylifestyles@brighton-hove.gov.uk https://www.brighton-hove.gov.uk/directory-entry/healthy-lifestyles-team Επικοινωνήστε με τον Δήμο Ιστοσελίδα του Δημοτικού Συμβουλίου Brighton & Hove: Menopause at work Πιλοτικό πρόγραμμα Menopause@Work (έχει πλέον ολοκληρωθεί) Menopause@Work ανακατεύθυνση εδώ: Υποστήριξη για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας – Menopause at work

Μελέτη περίπτωσης 5: Severn Trent Water

Πλήρες όνομα	Severn Trent Water Menopause Workplace Support Initiative
Έτος έναρξης/λήξης	Ξεκίνησε το 2022 – σήμερα
Πάροχος	Severn Trent Water

Κοινό-στόχος	Εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, ιδιαίτερα όσες απασχολούνται σε θέσεις πεδίου, καθώς και οι άμεσοι προϊστάμενοι.
Τοποθεσία/ περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Ο βασικός στόχος αυτής της πρωτοβουλίας ήταν να παρέχει προσβάσιμη υποστήριξη και να μειώσει το στίγμα για τις εργαζόμενες που βιώνουν την εμμηνόπαυση. Αποσκοπούσε στην ενίσχυση της ευεξίας των εργαζομένων, στη βελτίωση της διατήρησης του προσωπικού και στην ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης στις τακτικές συζητήσεις για την υγεία και την ευεξία στον χώρο εργασίας. Επιτεύγματα: • Συμμετοχή: Υψηλή συμμετοχή σε εργαστήρια και εκπαίδευση. • Εκπαίδευση διευθυντών: Οι προϊστάμενοι απέκτησαν αυτοπεποίθηση στην παροχή υποστήριξης, γεγονός που συνέβαλε στη μείωση του στίγματος. • Διατήρηση προσωπικού: Η θετική ανατροφοδότηση υποδηλώνει ότι το πρόγραμμα συνέβαλε στη βελτίωση της διατήρησης του προσωπικού.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αξιολόγηση αναγκών: Διαπιστώθηκε ένα κενό στην υποστήριξη της εμμηνόπαυσης, ειδικά για τις εργαζόμενες που ασκούν καθήκοντα πεδίου. Χρησιμοποιήθηκαν εσωτερικά ερωτηματολόγια για να αξιολογηθεί το ενδιαφέρον και οι ανάγκες των εργαζομένων. Σύναψη συνεργασίας: Συνεργασία με τις εταιρείες Henpicked και Menopause in the Workplace για τη διοργάνωση εργαστηρίων και την παροχή πόρων υπό την καθοδήγηση ειδικών. Έναρξη και εφαρμογή:

	2022: Η εκστρατεία ξεκίνησε με ενημερωτικά σεμινάρια στα κεντρικά γραφεία της Coventry, με τη συμμετοχή ειδικών ομιλητών και μαρτυρίες εργαζομένων. 2023: Υποχρεωτική εκπαίδευση διευθυντών με έμφαση στην υποστήριξη των εργαζομένων μέσω προσαρμογών στον χώρο εργασίας. Πρόσβαση και εξατομίκευση: Ανάπτυξη ενός εσωτερικού οδηγού υποστήριξης που δημιουργήθηκε από 25 εθελοντές υπαλλήλους, ο οποίος περιλαμβάνει συμβουλές για τη διαχείριση των συμπτωμάτων και τις προσαρμογές στον χώρο εργασίας. Παγκόσμια εφαρμογή: Σε πρώτη φάση εφαρμόζεται στο Ηνωμένο Βασίλειο, με σχέδια επέκτασης σε παγκόσμιο επίπεδο καθώς η εταιρεία αναπτύσσεται. Συνεχής αξιολόγηση: Το πρόγραμμα αξιολογείται τακτικά μέσω ερωτηματολογίων ικανοποίησης, ώστε να διασφαλίζεται ότι ανταποκρίνεται αποτελεσματικά στις ανάγκες των εργαζομένων.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την	Αντίκτυπος: • Μείωση του στίγματος γύρω από την εμμηνόπαυση και βελτίωση του διαλόγου μεταξύ των εργαζομένων. • Θετική ανατροφοδότηση για τα εργαστήρια και την εκπαίδευση των διευθυντών, με αυξημένη αυτοπεποίθηση στην υποστήριξη των εργαζομένων. • Βελτίωση της διατήρησης ταλέντων, καθώς οι εργαζόμενοι αισθάνονται μεγαλύτερη υποστήριξη. Επικύρωση: • Υψηλά ποσοστά ικανοποίησης από τους υπαλλήλους και αναγνώριση από το Menopause in the Workplace ως βέλτιστη πρακτική. Διδάγματα που αντλήθηκαν:

επιτυχία, τι πηγή λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	• Ευελιξία: Η ευέλικτη υποστήριξη είναι ζωτικής σημασίας, ειδικά για τις εργαζόμενες σε θέσεις πεδίου με περιορισμένη πρόσβαση στους πόρους του γραφείου. • Εκπαίδευση διευθυντών: Η υποχρεωτική εκπαίδευση εξασφαλίζει συνεπή υποστήριξη σε όλη την εταιρεία. Συνεχής ανατροφοδότηση: Η τακτική ανατροφοδότηση βοηθά το πρόγραμμα να εξελίσσεται και να παραμένει αποτελεσματικό.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	• Ισχυρή υποστήριξη από την ηγεσία: Η υποστήριξη της ανώτερης ηγεσίας είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχία. • Κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς: Οι ανοιχτές συζητήσεις για την εμμενόπαυση είναι απαραίτητες για τη μείωση του στίγματος. • Εκπαιδευτικές υποδομές: Η αποτελεσματική εκπαίδευση εξασφαλίζει συνεπή υποστήριξη. • Συμμετοχή των εργαζομένων: Η συνδημιουργία πόρων εξασφαλίζει τη συνάφεια και την πρακτικότητα.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που	• Ενσωμάτωση στη στρατηγική ευεξίας: Η πρωτοβουλία εντάσσεται στο πλαίσιο των ευρύτερων προσπαθειών της εταιρείας για την ευεξία.

πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	- Παγκόσμια εφαρμογή: Τα σχέδια για επέκταση σε διεθνές επίπεδο διασφαλίζουν τη βιωσιμότητα της πρωτοβουλίας. - Προσαρμοστικότητα: Το πρόγραμμα μπορεί να προσαρμοστεί ώστε να ανταποκρίνεται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Ειδήσεις: Η Severn Trent πρωτοστατεί στην ευαισθητοποίηση σχετικά με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας Δελτία Τύπου Νέα Severn Trent Water Βίντεο με την άποψη της Διευθύνουσας Συμβούλου: Υποστήριξη κατά την εμμηνόπαυση: Η Διευθύνουσα Σύμβουλος της Severn Trent, Liv Garfield, εξηγεί γιατί είναι σημαντικό να ακούμε τις γυναίκες Κάνοντας το σωστό 2022.pdf
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Ιστοσελίδα: Severn Trent Water

Μελέτη περίπτωσης 6: Πανεπιστήμιο του Lund

Πλήρες όνομα	Πιλοτικό πρόγραμμα για την εμμηνόπαυση του Πανεπιστημίου Lund (2024)
Έτος έναρξης/λήξης	Ξεκίνησε το 2024 και συνεχίζεται (πιλοτική φάση, έκθεση αναμένεται το 2025)

Πάροχος	Πανεπιστήμιο του Lund (σε συνεργασία με το Gerdahallen, τοπική αθλητική μονάδα)
Κοινό-στόχος	Υπάλληλοι του Πανεπιστημίου του Lund, με έμφαση στις γυναίκες ηλικίας 40-59 ετών που βιώνουν την περιεμμηνόπαυση και την εμμηνόπαυση
Τοποθεσία/ περιοχή	Σουηδία
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Επιδιωκόμενος στόχος: Αντιμετώπιση των προκλήσεων στον χώρο εργασίας μέσω της εκπαίδευσης, της άσκησης και των προσαρμογών πολιτικής. Επιτεύγματα: • Αλλαγή πολιτικής: Αναθεώρηση των κατηγοριών αναρρωτικής άδειας για καλύτερη διαχείριση των προβλημάτων που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση (τώρα για τις ηλικιακές ομάδες 40-49 και 50-59). • Εισήγαγε καινοτόμο, ολιστική υποστήριξη: συνεδρίες σωματικής άσκησης στον χώρο εργασίας, «ώρα βελτίωσης της υγείας» και στοχευμένη εκπαίδευση. • Η αρχική ανατροφοδότηση δείχνει βελτίωση στη διαχείριση των συμπτωμάτων και αυξημένη διαφάνεια στις συζητήσεις στον χώρο εργασίας, αν και τα ποσοτικά αποτελέσματα, όπως τα ποσοστά απουσιών, δεν είναι ακόμη διαθέσιμα λόγω της συνεχιζόμενης φύσης του προγράμματος. • Το πρόγραμμα αναγνωρίζεται ως ένα προοδευτικό μοντέλο στη Σουηδία και τα ευρήματα παρουσιάστηκαν στο Equality Forum 2025.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αξιολόγηση αναγκών: Μια εσωτερική αξιολόγηση και η ανατροφοδότηση του προσωπικού ανέδειξαν την εμμηνόπαυση ως ζήτημα που δεν έχει αντιμετωπιστεί επαρκώς, με τα συμπτώματα να καταγράφονται λανθασμένα ως «εξάντληση» στα αρχεία αναρρωτικών αδειών. Ωστόσο,

πριν από την πιλοτική εφαρμογή δεν υπήρχαν διαθέσιμα βασικά ποσοτικά στοιχεία σχετικά με την απουσία από την εργασία λόγω εμμηνόπαυσης.

Συνεργασία & χρηματοδότηση: Συνεργασία με την εταιρεία Gerdahallen για επαγγελματική υποστήριξη για τη σωματική άσκηση. Το πιλοτικό πρόγραμμα χρηματοδοτήθηκε από το Ταμείο Βιωσιμότητας του Πανεπιστημίου.

Ομάδες σωματικής άσκησης: Δομημένες συνεδρίες ενδυνάμωσης (2–3 φορές την εβδομάδα) κατά τη διάρκεια των ωρών εργασίας, με στόχο την αντιμετώπιση της απώλειας μυϊκής μάζας, την αύξηση της οστικής πυκνότητας και την ανακούφιση των συμπτωμάτων. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν μία ώρα την εβδομάδα με αμοιβή για γυμναστήριο ή ιατρική γιόγκα, με δυνατότητα επιστροφής εξόδων.

Εκπαιδευτικές διαλέξεις: Τα θέματα περιλαμβάνουν ορμονοθεραπεία, διατροφή και προσαρμογές στον χώρο εργασίας, τα οποία παρουσιάζονται από ειδικούς στον τομέα της ιατρικής και του ανθρώπινου δυναμικού. Δίνεται επίσης έμφαση στην κανονικοποίηση της εμμηνόπαυσης ως θέμα συζήτησης και στη μείωση του στίγματος.

Προσαρμογές στον χώρο εργασίας: Αυτές περιλαμβάνουν μέτρα ρύθμισης της θερμοκρασίας στα γραφεία, ενθάρρυνση των διευθυντών να συζητούν την εμμηνόπαυση κατά τη διάρκεια των αξιολογήσεων του προσωπικού, εστίαση στις ανάγκες ανάπαυσης και εργασιακών χώρων, καθώς και αναθεώρηση των στατιστικών για τις αναρρωτικές άδειες, ώστε να παρακολουθούνται καλύτερα τα ζητήματα που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση (τώρα κατηγοριοποιούνται οι ηλικίες 40-59).

Συνεχής αξιολόγηση: Παρακολούθηση της διαχείρισης των συμπτωμάτων μέσω της ανατροφοδότησης των

	συμμετεχόντων. Η τελική έκθεση και οι συστάσεις θα υποβληθούν στο Ταμείο Βιωσιμότητας το 2025.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Η αρχική ανατροφοδότηση των συμμετεχόντων δείχνει ότι η σωματική άσκηση βελτιώνει τη διάθεση, τις γνωστικές λειτουργίες και τον ύπνο, κάτι που συνάδει με τις έρευνες σχετικά με τη σεροτονίνη και την εμμηνόπαυση. • Αυξημένη προθυμία για συζητήσεις σχετικά με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας. Επικύρωση: • Το έργο παρουσιάστηκε σε φόρουμ για την τριτοβάθμια εκπαίδευση και τη δημόσια υγεία στη Σουηδία. • Η επικεφαλής του έργου Cherly Sjöström θα παρουσιάσει τα αποτελέσματα στο Φόρουμ για την Ισότητα 2025. • Παρόμοιες πρωτοβουλίες, όπως οι κατευθυντήριες γραμμές για την εμμηνόπαυση της IKEA Σουηδίας και το πρόγραμμα υποστήριξης του Δήμου Partille, επιβεβαιώνουν τη σημασία του έργου. Διδάγματα που αντλήθηκαν: • Η ενσωμάτωση της άσκησης και της εκπαίδευσης στις ώρες εργασίας είναι εφικτή και τυγχάνει θετικής υποδοχής. • Η παρακολούθηση των αδειών ασθενείας που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση απαιτεί ρητή αλλαγή πολιτικής. • Η κανονικοποίηση της εμμηνόπαυσης παραμένει μια πρόκληση για την κουλτούρα των χώρων εργασίας στη Σουηδία.

	Τι λειτούργησε καλά; • Οι οργανωμένες συνεδρίες άσκησης στον χώρο εργασίας αύξησαν την προσβασιμότητα και τη συμμετοχή. • Η «ώρα βελτίωσης της υγείας» (αμειβόμενος χρόνος για την ευεξία) ενθάρρυνε τη συμμετοχή. • Οι ανοιχτές διαλέξεις και η συμμετοχή των διευθυντών συνέβαλαν στη μείωση του στίγματος. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; • Ανάγκη για βασικά και επαναληπτικά ποσοτικά δεδομένα σχετικά με την απουσία, τη διατήρηση προσωπικού και την παραγωγικότητα.» • Περαιτέρω ενσωμάτωση της υποστήριξης της εμμηνόπαυσης σε ευρύτερες στρατηγικές ευεξίας και συμπερίληψης. • Συνεχείς προσπάθειες αλλαγής της κουλτούρας για την κανονικοποίηση των συζητήσεων σχετικά με την εμμηνόπαυση, ειδικά μεταξύ ανδρών διευθυντών και νεαρότερων υπαλλήλων.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή</i>	• Δέσμευση της διοίκησης και του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού, με εξειδικευμένη χρηματοδότηση (Ταμείο Βιωσιμότητας). • Συνεργασία με εξωτερικούς εμπειρογνώμονες στον τομέα της υγείας και της φυσικής κατάστασης (Gerdahallen). • Ενσωμάτωση της υποστήριξης στις ώρες εργασίας, όχι μόνο μετά το πέρας του ωραρίου ή σε εθελοντική βάση. • Συνεχής αξιολόγηση και προθυμία προσαρμογής.

πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμενόπαυση στις πολιτικές υγείας και ευεξίας των πανεπιστημίων. • Διάθεση συνεχούς χρηματοδότησης για προγράμματα σωματικής άσκησης και εκπαίδευσης. • Τακτική αναθεώρηση και προσαρμογή με βάση την ανατροφοδότηση και τα αποτελέσματα των εργαζομένων. • Ανταλλαγή ευρημάτων και πόρων με άλλους εργοδότες και οργανισμούς του δημόσιου τομέα της Σουηδίας.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Ιστοσελίδα του έργου: Σχετικά με το έργο – Μια παύση για την εμμενόπαυση στον χώρο εργασίας Ιστολόγιο: Μια παύση για την εμμενόπαυση στον χώρο εργασίας Φόρουμ για την ισότητα: Το LU είναι συνδιοργανωτής του Φόρουμ για την Ισότητα 2025 Σελίδες προσωπικού Πώς μπορεί το Πανεπιστήμιο Lund να γίνει ένας πιο φιλικός χώρος εργασίας για τις γυναίκες στην εμμενόπαυση;
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση)	Ιστοσελίδα: Home Lund University Υπεύθυνος έργου: Cheryl Sjöström cheryl.sjostrom@cec.lu.se Τηλέφωνο: +46 46 222 04 93

ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ
Κ.ΛΠ.)

Μελέτη περίπτωσης 7: IKEA Σουηδία AB

Πλήρες όνομα	IKEA Σουηδία – Παγκόσμιες κατευθυντήριες γραμμές για την εμμενότητα για συναδέλφους (υπαλλήλους)
Έτος έναρξης/λήξης	Ξεκίνησε το φθινόπωρο του 2024 – σήμερα
Πάροχος	Ingka Group (IKEA Σουηδία και παγκόσμιες δραστηριότητες λιανικής πώλησης IKEA)
Κοινό-στόχος	Όλοι οι εργαζόμενοι της IKEA Σουηδίας, με έμφαση στους υπαλλήλους που βρίσκονται σε περίοδο περιεμμενότητας και εμμενότητας, καθώς και οι διευθυντές και οι ομάδες ανθρώπινου δυναμικού.
Τοποθεσία/περιοχή	Σουηδία
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Επιδιωκόμενος στόχος: Δημιουργία ενός υποστηρικτικού, συμπεριληπτικού και απαλλαγμένου από στίγμα περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται σε εμμενότητα και περιεμμενότητα, ώστε να μπορούν να ευδοκιμήσουν και να εξελιχθούν στην εργασία τους. Οι κατευθυντήριες γραμμές στοχεύουν στην εξάλειψη του στίγματος, στην ενθάρρυνση του ανοιχτού διαλόγου και στην παροχή στους διευθυντές των απαραίτητων πόρων για την υποστήριξη των υπαλλήλων που επηρεάζονται. Επιτεύγματα: Η IKEA Σουηδίας (μέρος του Ομίλου Ingka) δημοσίευσε το φθινόπωρο του 2024 τις Παγκόσμιες Κατευθυντήριες Γραμμές για την Εμμενότητα, καθιστώντας την μία από τις πρώτες μεγάλες σουηδικές εταιρείες που αντιμετωπίζουν συστηματικά και σε μεγάλη κλίμακα το ζήτημα της εμμενότητας. Οι κατευθυντήριες

	γραμμές έχουν σχεδιαστεί για την ενδυνάμωση των εργαζομένων, την προετοιμασία των διευθυντικών στελεχών και την ενίσχυση της δέσμευσης της IKEA για την ισότητα των φύλων και τη συμπερίληψη. Δεν υπάρχουν δημόσια ποσοτικά αποτελέσματα σχετικά με τη διατήρηση του προσωπικού ή την απουσία από την εργασία μέχρι τον Μάιο του 2025.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αξιολόγηση αναγκών: Αναγνώριση του γεγονότος ότι η εμμηνόπαυση και η περιεμμηνόπαυση μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τη σωματική και ψυχική ευεξία, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τη διατήρηση των ταλέντων, ειδικά καθώς τα συμπτώματα εμφανίζονται συχνά μεταξύ των ηλικιών 45-55. Δεν έχουν δημοσιευτεί συγκεκριμένα στοιχεία αξιολόγησης, ωστόσο η απόφαση για την εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών βασίστηκε σε εσωτερική ανατροφοδότηση του προσωπικού και στις τάσεις του τομέα. Ανάπτυξη και έναρξη: Ο Όμιλος Ingka ανέπτυξε τις Παγκόσμιες κατευθυντήριες γραμμές για την εμμηνόπαυση για όλες τις δραστηριότητες λιανικής πώλησης της IKEA, συμπεριλαμβανομένης της IKEA Σουηδίας, το φθινόπωρο του 2024. Οι κατευθυντήριες γραμμές εισήχθησαν μέσω εσωτερικών επικοινωνιών, υποστήριξης της ηγεσίας και των ομάδων ανθρώπινου δυναμικού και κουλτούρας. Οι λεπτομέρειες της εσωτερικής εφαρμογής από την IKEA δεν είναι διαθέσιμες στο κοινό. Βασικά στοιχεία: Οι κατευθυντήριες γραμμές ενθαρρύνουν τις ανοιχτές συζητήσεις σχετικά με την εμμηνόπαυση και την περιεμμηνόπαυση, με στόχο να καταργηθεί το στίγμα και να κανονικοποιηθεί η συζήτηση στον χώρο εργασίας. Οι διευθυντές και οι ομάδες ανθρώπινου δυναμικού και κουλτούρας διαθέτουν τους πόρους και τις γνώσεις για να υποστηρίξουν τους συναδέλφους τους κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης της ζωής τους. Δίνεται έμφαση στην ένταξη,

	τη διατήρηση των ταλέντων και την υποστήριξη της ικανότητας των εργαζομένων να ευημερούν, ανεξάρτητα από τη φάση της ζωής τους. Ωστόσο, οι συγκεκριμένες προσαρμογές στον χώρο εργασίας δεν περιγράφονται λεπτομερώς σε δημόσιους πόρους. Συνεχής αξιολόγηση: Δεν υπάρχουν διαθέσιμες δημόσιες πληροφορίες, ωστόσο μπορούμε να υποθέσουμε, με βάση τα πρότυπα του κλάδου, ότι ο αντίκτυπος παρακολουθείται εσωτερικά.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Η ΙΚΕΑ Σουηδία αναγνωρίζεται ως πρωτοπόρος στον τομέα της διαχείρισης της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας στη Σουηδία, και αποτελεί σημείο αναφοράς για άλλους εργοδότες και σε μελέτες περίπτωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. • Οι κατευθυντήριες οδηγίες αναφέρονται ως παράδειγμα βέλτιστης πρακτικής στη Λευκή Βίβλο για την εμμηνόπαυση στις σκανδιναβικές χώρες (<i>Nordic Menopause White Paper</i>) και από τα σουηδικά μέσα ενημέρωσης. Επικύρωση: • Δημόσια υποστήριξη από την Ulrika Biesèrt, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού και Κουλτούρας του Ομίλου Ingka, και κάλυψη από τα ειδησεογραφικά μέσα του κλάδου και των επιχειρήσεων. • Αναφορά από το Πανεπιστήμιο Lund και τον Δήμο Partille ως πρότυπο για την υποστήριξη της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας. Διδάγματα που αντλήθηκαν: • Ο ανοιχτός διάλογος και η δέσμευση της ηγεσίας είναι απαραίτητοι για τη μείωση του στίγματος και την υποστήριξη του προσωπικού. Όπως δείχνουν

	παρόμοιες περιπτώσεις, απαιτείται συνεχής δέσμευση και προσαρμογή, ώστε η υποστήριξη της εμμηνόπαυσης να ενσωματωθεί ουσιαστικά στην κουλτούρα του χώρου εργασίας. Τι λειτούργησε καλά; • Υποστήριξη από την ηγεσία και σαφής επικοινωνία των στόχων συμπερίληψης. • Παροχή πόρων τόσο στους διευθυντές όσο και στους υπαλλήλους, όχι μόνο δηλώσεις πολιτικής. • Θεώρηση της εμμηνόπαυσης ως φυσικό στάδιο της ζωής, όχι ως θέμα ταμπού ή ιατρικό πρόβλημα. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; • Η δημόσια αναφορά των αποτελεσμάτων –όπως η ανατροφοδότηση των εργαζομένων, η διατήρηση προσωπικού και η απουσία από την εργασία– θα ενίσχυε τη βάση δεδομένων. • Μεγαλύτερη διαφάνεια σχετικά με τις συγκεκριμένες προσαρμογές στον χώρο εργασίας και τους μηχανισμούς υποστήριξης, όπως οι πολιτικές αδειών. • Κοινή χρήση πόρων με δυνατότητα λήψης ή παραδειγμάτων περίπτωσης για την ενίσχυση της ευρύτερης μάθησης στον τομέα.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να	• Ισχυρή υποστήριξη από την ηγεσία και ορατή αναγνώριση. • Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμηνόπαυση σε ευρύτερες στρατηγικές για την ποικιλομορφία, την έρευνα και τη συμπερίληψη. • Παροχή πρακτικών πόρων και καθοδήγησης στους διευθυντές και τις ομάδες ανθρώπινου δυναμικού. • Συνεχής επικοινωνία για την κανονικοποίηση των συζητήσεων σχετικά με την εμμηνόπαυση

υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	
.Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Ενσωμάτωση των κατευθυντήριων γραμμών για την εμμενόπαυση στις μόνιμες πολιτικές και την εκπαίδευση του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού. • Με βάση τα πρότυπα του κλάδου, μπορούμε να υποθέσουμε ότι υπάρχει δέσμευση για τακτική αναθεώρηση και προσαρμογή με βάση τις ανάγκες και την ανατροφοδότηση των εργαζομένων. • Ευθυγράμμιση με την παγκόσμια στρατηγική της IKEA για τη συμπερίληψη και τη διατήρηση ταλέντων.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Ulrika Biesèrt, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού και Κουλτούρας στον Όμιλο Ingka – Ανάρτηση στο LinkedIn για την παρουσίαση των Παγκόσμιων κατευθυντήριων γραμμών για την εμμενόπαυση. Monika Björn, Εκπαιδεύτρια για την εμμενόπαυση και την υγεία – Ανάρτηση στο LinkedIn για τον όμιλο Ingka, Σουηδία. Ο όμιλος Ingka παρουσιάζει τις Παγκόσμιες κατευθυντήριες γραμμές για την εμμενόπαυση για την υποστήριξη συναδέλφων Ingka Group Λευκή βίβλος για την εμμενόπαυση στις σκανδιναβικές χώρες Στον Τύπο: Η IKEA παίρνει τη σκυτάλη με πολιτική για την εμμενόπαυση

Λεπτομέρειες
πρόσβασης

(Ιστοσελίδα,
ηλεκτρονική
διεύθυνση
επικοινωνίας κ.λπ.)

Ιστοσελίδα: [INGKA](#)

Ulrika Biesèrt, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού και
Κουλτούρας: [LinkedIn](#)

Μελέτη περίπτωσης 8: Santander UK

Πλήρες όνομα	Santander UK
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη το 2020 – σήμερα
Πάροχος	Santander UK
Κοινό-στόχος	Όλοι οι εργαζόμενοι, με έμφαση στις γυναίκες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση
Τοποθεσία/περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Επιδιωκόμενος στόχος: 1. Υποστήριξη των συναδέλφων κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης μέσω της ευαισθητοποίησης, της εκπαίδευσης και της άμεσης βοήθειας. Επιτεύχθηκε; 1. Ναι, επιτυγχάνεται με την εφαρμογή ολοκληρωμένων προγραμμάτων υποστήριξης.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Εκστρατείες ευαισθητοποίησης: Εκκίνηση εσωτερικών δράσεων επικοινωνίας για την αποστιγματοποίηση των συζητήσεων σχετικά με την εμμηνόπαυση.

	Εκπαιδευτικά προγράμματα: Παροχή εκπαιδευτικών σεμιναρίων και πόρων σχετικά με τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης και τη διαχείρισή τους. Δίκτυα υποστήριξης: Δημιουργία ομάδων αλληλοϋποστήριξης και πρόσβαση σε επαγγελματικές ιατρικές συμβουλές.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν. -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: Ενδυνάμωση των εργαζομένων ώστε να αισθάνονται άνετα να συζητούν για την εμμηνόπαυση, με την ενισχυμένη υποστήριξη να οδηγεί σε βελτίωση της ευεξίας τους. Επικύρωση: Εσωτερικά ερωτηματολόγια έδειξαν αύξηση του αριθμού των εργαζομένων που αισθάνονται ότι λαμβάνουν υποστήριξη κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης. Διδάγματα που αντλήθηκαν: Ο συνεχής διάλογος και οι εξατομικευμένοι πόροι είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική υποστήριξη. Τι λειτούργησε καλά: Συνδυασμός εκπαίδευσης με δίκτυα αλληλοϋποστήριξης. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί: Επέκταση των πόρων ώστε να συμπεριληφθούν οι σύντροφοι και τα μέλη της οικογένειας για ολιστική υποστήριξη.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και	Θεσμική υποστήριξη: Δέσμευση της ηγεσίας να αναδείξει την εμμηνόπαυση ως προτεραιότητα στον χώρο εργασίας. Οικονομικά: Κατανομή πόρων για εκπαιδευτικά και υποστηρικτικά προγράμματα. Κοινωνικά: Δημιουργία μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς που ενθαρρύνει τις ανοιχτές συζητήσεις.

περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	Περιβαλλοντικά: Παροχή άνετων συνθηκών εργασίας για την ανακούφιση των σωματικών συμπτωμάτων.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή για να είναι η καλή πρακτική θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Θεσμικά: Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμενόπαυση στις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού. Κοινωνικά: Συνεχείς εκστρατείες ευαισθητοποίησης για τη συνέχιση του διαλόγου. Οικονομικά: Τακτική αξιολόγηση για τη διασφάλιση οικονομικά βιώσιμων στρατηγικών. Περιβαλλοντικά: Προσαρμογή των υποδομών του χώρου εργασίας στις ανάγκες των εργαζομένων, ώστε να διασφαλίζεται η σωματική τους άνεση.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Εκπαιδευτικά εγχειρίδια: Κατευθυντήριες γραμμές για την ευαισθητοποίηση σχετικά με την εμμενόπαυση για διευθυντές και προσωπικό. Κατευθυντήριες γραμμές: Βέλτιστες πρακτικές για την υποστήριξη των εργαζομένων που βρίσκονται στην εμμενόπαυση. Ιστοσελίδες: Εσωτερικές πύλες με πόρους και στοιχεία επικοινωνίας για υποστήριξη. Το υλικό αυτό δημιουργήθηκε για εσωτερική χρήση εντός της εταιρείας.
Λεπτομέρειες πρόσβασης	Ιστοσελίδα: Υποστήριξη για την εμμενόπαυση από το Santander

(Ιστοσελίδα,
ηλεκτρονική
διεύθυνση
επικοινωνίας κ.λπ.)

Μελέτη περίπτωσης 9: Αστυνομία West Midlands

Πλήρες όνομα	Ευαισθητοποίηση για την εμμηνόπαυση με την Αστυνομία του West Midlands
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη το 2019, σε εξέλιξη
Πάροχος	Αστυνομία West Midlands
Κοινό-στόχος	Γυναίκες αξιωματικοί και προσωπικό που βιώνουν την εμμηνόπαυση
Τοποθεσία/περιοχή	West Midlands, ΗΒ
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Επιδιωκόμενος στόχος: Δημιουργία ενός υποστηρικτικού περιβάλλοντος για τις γυναίκες αξιωματικούς που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. Επιτεύχθηκε; Ναι, μέσω προγραμμάτων ευαισθητοποίησης και δομών υποστήριξης.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Εκπαιδευτικά προγράμματα: Διοργάνωση συναντήσεων για την ενημέρωση του προσωπικού και των διευθυντών σχετικά με την εμμηνόπαυση. Δίκτυα υποστήριξης: Δημιουργία εμπιστευτικών ομάδων υποστήριξης για την ανταλλαγή εμπειριών. Ανάπτυξη πολιτικών: Ενσωμάτωση των θεμάτων της εμμηνόπαυσης στις πολιτικές για την υγεία στην εργασία.
Αντίκτυπος, επικύρωση και	Αντίκτυπος: Βελτιωμένη κατανόηση και υποστήριξη εντός του σώματος· μείωση του στίγματος.

διδάγματα που αντλήθηκαν. -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Επικύρωση: Η ανατροφοδότηση από τις συμμετέχουσες ανέδειξε αυξημένη άνεση στη συζήτηση για την εμμηνόπαυση. Διδάγματα που αντλήθηκαν: Σημασία της υποστήριξης από την ηγεσία και της συνεχούς εκπαίδευσης. Τι λειτούργησε καλά: Ομάδες αλληλοϋποστήριξης και εκπαίδευση διευθυντών. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί: Ενίσχυση της συμμετοχής των ανδρών συναδέλφων για την προώθηση ευρύτερης κατανόησης.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	Θεσμικά: Υποστήριξη από την ανώτερη διοίκηση. Οικονομικά: Επένδυση σε εκπαιδευτικούς πόρους. Κοινωνικά: Ενθάρρυνση ανοιχτών συζητήσεων για την κανονικοποίηση των συζητήσεων σχετικά με την εμμηνόπαυση. Περιβαλλοντικά: Προσαρμογή των εγκαταστάσεων όπου είναι απαραίτητο.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές	Θεσμικά: Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμηνόπαυση στις πολιτικές για την υγεία και την ευεξία.

(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Κοινωνικά: Τακτικά εργαστήρια για τη συνεχιζόμενη ευαισθητοποίηση. Οικονομικά: Αποτελεσματική χρήση των πόρων για συνεχιζόμενη υποστήριξη. Περιβαλλοντικά: Διασφάλιση ότι οι διευκολύνσεις στον χώρο εργασίας παραμένουν σε ισχύ.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί <i>(Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)</i>	Εκπαιδευτικά εγχειρίδια: Υλικό για την εκπαίδευση σε θέματα εμμηνόπαυσης. Κατευθυντήριες γραμμές: Διαδικασίες για την υποστήριξη του προσωπικού που βιώνει την εμμηνόπαυση. Το υλικό αυτό δημιουργήθηκε για εσωτερική χρήση εντός της εταιρείας.
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Ιστοσελίδα: Ευαισθητοποίηση για την εμμηνόπαυση από την Αστυνομία West Midlands

Μελέτη περίπτωσης 10: Lee Hecht Harrison LLC

Πλήρες όνομα	Lee Hecht Harrison LLC (LHH)
Έτος έναρξης/λήξης	2020 (ως μέρος της ευρύτερης στρατηγικής τους για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη), σε εξέλιξη
Πάροχος	LHH (Lee Hecht Harrison), μέρος του Ομίλου Adecco
Κοινό-στόχος	Εργαζόμενες που επηρεάζονται από την εμμηνόπαυση

Τοποθεσία/περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο (αν και η πρωτοβουλία αυτή είναι πιθανό να έχει συνάφεια σε όλες τις παγκόσμιες τοποθεσίες της LHH, η συγκεκριμένη περίπτωση εστιάζει στο Ηνωμένο Βασίλειο)
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Επιδιωκόμενοι στόχοι: • Ενσωμάτωση πολιτικών για την εμμενόπαυση στην κουλτούρα του οργανισμού. • Παροχή καλύτερης υποστήριξης στις εργαζόμενες που επηρεάζονται από την εμμενόπαυση, με στόχο τη διατήρηση του προσωπικού, την ικανοποίηση από την εργασία και τη γενική ευεξία. Επιτεύγματα: • Οι εργαζόμενες ανέφεραν καλύτερη υποστήριξη και η εταιρεία σημείωσε αύξηση της ικανοποίησης και της διατήρησης του προσωπικού, ιδίως μεταξύ των εργαζομένων που επηρεάζονται.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Έρευνα και ευαισθητοποίηση: Η LHH διεξήγαγε έρευνα σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμενόπαυση και τις ελλείψεις στην υποστήριξη από τον οργανισμό. Ανάπτυξη πολιτικών: Με βάση την έρευνα, ενσωμάτωσαν πολιτικές υποστήριξης σε σχέση με την εμμενόπαυση στο πλαίσιο της πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού τους, διασφαλίζοντας ότι αυτές συνάδουν με τους ευρύτερους στόχους για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη. Εκπαίδευση και κατάρτιση: Διοργάνωσαν εκπαίδευση για το προσωπικό του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και τους διευθυντές, ώστε να αναγνωρίζουν τα συμπτώματα, να προσφέρουν υποστήριξη με ενσυναίσθηση και να κάνουν εύλογες προσαρμογές για τις εργαζόμενες. Εκστρατεία επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης: Η LHH πραγματοποίησε εσωτερικές εκστρατείες για την ευαισθητοποίηση

	σε θέματα εμμηνόπαυσης και τη μείωση του στίγματος, ενθαρρύνοντας τις εργαζόμενες να αξιοποιούν τη διαθέσιμη υποστήριξη. Ανατροφοδότηση και παρακολούθηση: Πραγματοποιήθηκαν τακτικές έρευνες μέσω ερωτηματολογίων και δημιουργήθηκαν κύκλοι ανατροφοδότησης για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών και την υλοποίηση των απαραίτητων προσαρμογών.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν. -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Οι εργαζόμενες ανέφεραν μεγαλύτερη αίσθηση υποστήριξης, με βελτιωμένα ποσοστά διατήρησης προσωπικού και ικανοποίηση από την εργασία. • Η LHH αναγνωρίστηκε ως πρωτοπόρος οργανισμός όσον αφορά την ευεξία των εργαζομένων, γεγονός που συνέβαλε θετικά στην εικόνα της ως εργοδότη. Επικύρωση: • Τα ερωτηματολόγια ικανοποίησης των εργαζομένων και τα στοιχεία διατήρησης προσωπικού έδειξαν ότι οι πολιτικές για την εμμηνόπαυση είχαν μετρήσιμο θετικό αποτέλεσμα. • Οι μαρτυρίες των εργαζομένων έδειξαν ότι οι πολιτικές τους βοήθησαν να εξισορροπήσουν την εργασία με τα προσωπικά τους προβλήματα υγείας. Τι λειτούργησε καλά; • Ισχυρή υποστήριξη της πρωτοβουλίας από την πλευρά της ηγεσίας, ευθυγραμμίζοντάς την με τους στόχους της ποικιλομορφίας και της συμπερίληψης. • Παροχή σαφούς, προσβάσιμης υποστήριξης και διασφάλιση της αποτελεσματικής επικοινωνίας των πολιτικών σε ολόκληρο τον οργανισμό. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

	• Η επέκταση της πρωτοβουλίας σε άλλες περιοχές ή η βαθύτερη ενσωμάτωσή της σε προγράμματα σε επίπεδο εταιρείας θα μπορούσε να βελτιώσει ακόμη περισσότερο τα αποτελέσματα. • Η συνεχής επαφή με τους υπαλλήλους για τη βελτίωση της πολιτικής με την πάροδο του χρόνου θα μπορούσε να ενισχύσει την αποτελεσματικότητά της.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	• Μια ισχυρή, συμπεριληπτική οργανωσιακή κουλτούρα που δίνει προτεραιότητα στην ευεξία των εργαζομένων. • Υποστήριξη από την ηγεσία και τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού για την ανάπτυξη και την εφαρμογή συμπεριληπτικών πολιτικών. • Συνεχής επικοινωνία και εκπαίδευση για την εξάλειψη του στίγματος γύρω από την εμμηνόπαυση. • Προσέγγιση βασισμένη σε δεδομένα για την αξιολόγηση του αντίκτυπου και την πραγματοποίηση των απαραίτητων προσαρμογών.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή για να είναι η καλή πρακτική θεσμικά, κοινωνικά,	Θεσμικά: Συνεχής υποστήριξη από την ανώτερη ηγεσία για να διασφαλιστεί ότι οι πολιτικές έχουν προτεραιότητα και εξελίσσονται ανάλογα με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων. Κοινωνικά: Δημιουργία ενός ασφαλούς χώρου για ανοιχτό διάλογο σε θέματα εμμηνόπαυσης και άλλα θέματα που σχετίζονται με την υγεία.

οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Οικονομικά: Διασφάλιση της κατανομής πόρων για την υποστήριξη της εφαρμογής πολιτικών και της ευεξίας των εργαζομένων. Περιβαλλοντικά: Ένα εργασιακό περιβάλλον που υποστηρίζει την ευελιξία και τις προσαρμογές, όπως η δυνατότητα εξ αποστάσεως εργασίας ή ευέλικτο ωράριο.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί <i>(Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)</i>	Μελέτη περίπτωσης: Η εμμηνόπαυση ως βεβαιότητα στον χώρο εργασίας Εκπαιδευτικά εγχειρίδια και οδηγοί για το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και τους διευθυντές, ώστε να υποστηρίξουν τις εργαζόμενες που επηρεάζονται από την εμμηνόπαυση. Εσωτερικό επικοινωνιακό υλικό (αφίσες, ψηφιακά μέσα) για την ευαισθητοποίηση και τη μείωση του στίγματος. Βίντεο και διαδικτυακά σεμινάρια για τους εργαζόμενους προκειμένου να ενημερωθούν σχετικά με την εμμηνόπαυση και τη διαθέσιμη υποστήριξη. Το υλικό αυτό δημιουργήθηκε για εσωτερική χρήση εντός της εταιρείας.
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Ιστοσελίδα: www.lhh.com Υπεύθυνη: Tracy Sentance, Ανώτερη Σύμβουλος Καριέρας και Εκπαιδεύτρια για θέματα εμμηνόπαυσης.

Μελέτη περίπτωσης 11: Practice Plus Group

Πλήρες όνομα	Practice Plus Group
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη: 2021 (ως μέρος της δέσμευσής τους για τη βελτίωση της συμπερίληψης και την υποστήριξη της ευεξίας των εργαζομένων), σε εξέλιξη
Πάροχος	Practice Plus Group
Κοινό-στόχος	Γυναίκες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση
Τοποθεσία/περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Επιδιωκόμενοι στόχοι: - Υποστήριξη των γυναικών που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, μέσα από την προώθηση μιας κουλτούρας συμπερίληψης και φροντίδας. - Βελτίωση του ηθικού των εργαζομένων, αύξηση της διατήρησης του προσωπικού και διασφάλιση ότι οι εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση αισθάνονται υποστήριξη και αναγνώριση στον χώρο εργασίας. Επιτεύχθηκαν; - Ναι, οι στόχοι επιτεύχθηκαν. Οι εργαζόμενες ανέφεραν ότι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και υποστηρίζονται περισσότερο. Υπήρξε αισθητή βελτίωση στο ηθικό και τη διατήρηση του προσωπικού, ειδικά μεταξύ των γυναικών που επηρεάζονται από την εμμηνόπαυση.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Ανάπτυξη πολιτικών: Η Practice Plus Group δημιούργησε μια πολιτική υποστήριξης για την εμμηνόπαυση, η οποία ενσωματώθηκε στις ευρύτερες πρωτοβουλίες της για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη. Εκπαίδευση διευθυντών: Παρείχαν στους διευθυντές ειδική εκπαίδευση για να αναγνωρίζουν τα συμπτώματα της

	εμμηνόπαυσης και να κατανοούν πώς να υποστηρίζουν τις εργαζόμενες που επηρεάζονται από αυτήν με ευαισθησία και φροντίδα. • Ευέλικτες εργασιακές συνθήκες: Η εταιρεία εισήγαγε ευέλικτο ωράριο εργασίας και επιλογές εξ αποστάσεως εργασίας για τις εργαζόμενες που αντιμετωπίζουν συμπτώματα εμμηνόπαυσης. • Επικοινωνία με τους υπαλλήλους: Η Practice Plus Group επικοινωνήσε τη δυνατότητα υποστήριξης για την εμμηνόπαυση μέσω εσωτερικών ενημερωτικών δελτίων, μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και εξειδικευμένων πόρων για την ευαισθητοποίηση. • Συνεχής ανατροφοδότηση και υποστήριξη: Η εταιρεία δημιούργησε κανάλια επικοινωνίας για τις επηρεαζόμενες, ώστε να μοιράζονται τις εμπειρίες και τις εισηγήσεις τους, γεγονός που επέτρεψε τη συνεχή βελτίωση της προσέγγισής της.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν. -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ.	Αντίκτυπος: • Βελτίωση του ηθικού και της ικανοποίησης των εργαζομένων, ιδίως των γυναικών που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. • Αύξηση της διατήρησης του προσωπικού, καθώς οι εργαζόμενες αισθάνθηκαν ότι εκτιμώνται και υποστηρίζονται περισσότερο. • Η Practice Plus Group έλαβε θετική εσωτερική ανατροφοδότηση και αναγνωρίστηκε για τη συμπεριληπτική της προσέγγιση όσον αφορά την ευεξία των εργαζομένων. Επικύρωση: • Τα ερωτηματολόγια ικανοποίησης των εργαζομένων έδειξαν υψηλό επίπεδο υποστήριξης και ικανοποίησης μεταξύ των γυναικών που επηρεάζονται από την εμμηνόπαυση.

-Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	• Τα ποσοστά διατήρησης του προσωπικού βελτιώθηκαν, ιδίως σε τμήματα με μεγαλύτερο αριθμό γυναικών που αντιμετωπίζουν προβλήματα που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση. Τι λειτούργησε καλά; • Η προληπτική προσέγγιση στη δημιουργία μιας σαφούς και υποστηρικτικής πολιτικής για την εμμηνόπαυση έτυχε θετικής υποδοχής από τους υπαλλήλους. • Η εκπαίδευση των διευθυντών και οι προσπάθειες ευαισθητοποίησης συνέβαλαν σημαντικά στην επιτυχία της πρωτοβουλίας, καθώς οι διευθυντές ευαισθητοποιήθηκαν και ανταποκρίθηκαν καλύτερα στις ανάγκες των υπαλλήλων. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; • Επέκταση του προγράμματος για την ευρύτερη αναγνώριση άλλων θεμάτων που σχετίζονται με την υγεία, ενσωματώνοντας την υποστήριξη για την εμμηνόπαυση σε πρωτοβουλίες για τη γενική υγεία και ευεξία. • Η παροχή πρόσθετων πόρων, όπως ομάδες υποστήριξης μεταξύ συναδέλφων ή προγράμματα καθοδήγησης, θα μπορούσε να ενισχύσει περαιτέρω το αίσθημα της κοινότητας και της υποστήριξης.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές –	• Ισχυρή δέσμευση της ανώτερης ηγεσίας για συμπερίληψη και ευεξία των εργαζομένων. • Σαφής, διαφανής επικοινωνία με τις εργαζόμενες σχετικά με τη διαθέσιμη υποστήριξη. • Ευέλικτο εργασιακό περιβάλλον που μπορεί να καλύψει διάφορες ανάγκες υγείας, συμπεριλαμβανομένων των συμπτωμάτων που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση.

που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	• Τακτική ανατροφοδότηση και παρακολούθηση για τη συνεχή βελτίωση της πολιτικής και την πραγματοποίηση των απαραίτητων προσαρμογών.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή για να είναι η καλή πρακτική θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Θεσμικά: Συνεχής δέσμευση από την ανώτερη ηγεσία για να διασφαλιστεί ότι η υποστήριξη κατά την εμμενόπαυση παραμένει προτεραιότητα. • Κοινωνικά: Δημιουργία ενός ανοιχτού και υποστηρικτικού περιβάλλοντος όπου οι προκλήσεις που σχετίζονται με την υγεία, συμπεριλαμβανομένης της εμμενόπαυσης, μπορούν να συζητηθούν χωρίς στίγμα. • Οικονομικά: Κατανομή πόρων για την εξασφάλιση της κατάλληλης υποστήριξης των πολιτικών, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης, των ευέλικτων συνθηκών εργασίας και των προγραμμάτων ευεξίας. • Περιβαλλοντικά: Δημιουργία μιας εργασιακής κουλτούρας που δίνει προτεραιότητα στην ευελιξία και την συναισθηματική υποστήριξη, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε υψηλότερη συνολική ικανοποίηση και διατήρηση των εργαζομένων.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί <i>(Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)</i>	• Εκπαιδευτικό υλικό για τους διευθυντές, ώστε να κατανοήσουν καλύτερα πώς να υποστηρίξουν τις υπαλλήλους που βιώνουν την εμμενόπαυση. • Πόροι εσωτερικής επικοινωνίας όπως οδηγοί, συχνές ερωτήσεις και άρθρα που στοχεύουν στην ενημέρωση για την εμμενόπαυση και τη διαθέσιμη υποστήριξη.

	• Διαδικτυακά σεμινάρια και εργαστήρια που εστιάζουν στην εμμηνόπαυση και σε γενικά θέματα υγείας, βοηθώντας τις εργαζόμενες να διαχειριστούν καλύτερα την ευεξία τους. Το υλικό αυτό δημιουργήθηκε για εσωτερική χρήση εντός της εταιρείας.
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Ιστοσελίδα: www.practiceplusgroup.com

Μελέτη περίπτωσης 12: Bayer AG

Πλήρες όνομα	Bayer AG
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη: 2020 (μέσω συνεργασίας με το UNFPA), σε εξέλιξη
Πάροχος	Bayer AG σε συνεργασία με το UNFPA (Ταμείο των Ηνωμένων Εθνών για τον Πληθυσμό)
Κοινό-στόχος	Εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση
Τοποθεσία/περιοχή	Γερμανία (αν και η πρωτοβουλία έχει παγκόσμια εφαρμογή σε όλα τα διεθνή γραφεία της Bayer)
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Επιδιωκόμενοι στόχοι: • Βελτίωση της υποστήριξης στο χώρο εργασίας για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, μέσω της συνεργασίας με το UNFPA για τη βελτίωση των πολιτικών και την ευαισθητοποίηση σε θέματα εμμηνόπαυσης. • Ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και προσφορά μεγαλύτερης υποστήριξης στις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση σε όλες τις παγκόσμιες δραστηριότητες της Bayer.

	Επιτεύχθηκαν; • Ναι, οι στόχοι επιτεύχθηκαν. Η πρωτοβουλία οδήγησε σε αυξημένη ευαισθητοποίηση γύρω από την εμμηνόπαυση εντός της εταιρείας και συνέβαλε στην ανάπτυξη πιο συμπεριληπτικών πολιτικών.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	• Συνεργασία με το UNFPA: Η Bayer συνεργάστηκε με το UNFPA για να αξιοποιήσει την τεχνογνωσία του στον τομέα της αναπαραγωγικής υγείας και της συμπερίληψης στον χώρο εργασίας, με σκοπό την ανάπτυξη ενός πιο ολοκληρωμένου συστήματος υποστήριξης για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. • Ανάπτυξη και αναθεώρηση πολιτικών: Η Bayer αναθεώρησε και προσάρμοσε τις εργασιακές της πολιτικές, ώστε να εξασφαλίσει την υποστήριξη των εργαζομένων που επηρεάζονται από την εμμηνόπαυση, ενσωματώνοντας ευέλικτο ωράριο εργασίας και υποστήριξη για προβλήματα υγείας που σχετίζονται με αυτήν. • Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση: Διοργάνωσαν εκστρατείες ευαισθητοποίησης και παρείχαν εκπαίδευση σε τμήματα ανθρώπινου δυναμικού και διευθυντές σχετικά με τον τρόπο αναγνώρισης των προβλημάτων που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση και την παροχή κατάλληλης υποστήριξης. • Εσωτερική επικοινωνία και πόροι: Η Bayer χρησιμοποίησε εσωτερικά κανάλια επικοινωνίας για να ευαισθητοποιήσει το προσωπικό σχετικά με την εμμηνόπαυση και να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενες γνώριζαν πού μπορούν να βρουν υποστήριξη και πόρους. • Ανατροφοδότηση και προσαρμογή: Συλλέχθηκε ανατροφοδότηση σε τακτά χρονικά διαστήματα από τους υπαλλήλους για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των αλλαγών, επιτρέποντας στην Bayer να προσαρμόσει τις

	πολιτικές της ανάλογα με τις ανάγκες, με βάση τον πραγματικό αντίκτυπο.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Οι δραστηριότητες ευαισθητοποίησης και οι βελτιώσεις στις πολιτικές οδήγησαν σε μεγαλύτερη κατανόηση και ενσυναίσθηση για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. • Οι εργαζόμενες στην Bayer ένωσαν μεγαλύτερη υποστήριξη, με αποτέλεσμα την αύξηση του επιπέδου ικανοποίησής τους και τη μείωση του στίγματος που περιβάλλει τη συζήτηση για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας. • Η πρωτοβουλία αυτή κατέστησε επίσης την Bayer πρωτοπόρο στην προώθηση της συμπερίληψης και της υγείας στον χώρο εργασίας. Επικύρωση: • Η ανατροφοδότηση των εργαζομένων και τα εσωτερικά ερωτηματολόγια έδειξαν βελτίωση της ικανοποίησης από την παρεχόμενη υποστήριξη, ιδίως μεταξύ των εργαζομένων που βιώνουν συμπτώματα εμμηνόπαυσης. • Η αποτελεσματικότητα της πρωτοβουλίας αντικατοπτρίστηκε επίσης στη θετική αναγνώριση από εξωτερικούς φορείς για την προώθηση της ευεξίας στον χώρο εργασίας. Τι λειτούργησε καλά; • Η συνεργασία με το UNFPA ήταν ιδιαίτερα αποτελεσματική όσον αφορά την εξασφάλιση της απαιτούμενης τεχνογνωσίας για την ανάπτυξη κατάλληλων πολιτικών στο χώρο εργασίας. • Οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και

	των διευθυντών, συνέβαλαν στη μείωση του στίγματος και στην προώθηση μιας συμπεριληπτικής εργασιακής κουλτούρας. • Η σφαιρική προσέγγιση, η οποία περιλάμβανε αλλαγή πολιτικών, ευαισθητοποίηση και συνεχή ανατροφοδότηση, αποδείχθηκε επιτυχής στην αντιμετώπιση των αναγκών των εργαζομένων που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; • Επέκταση της πρωτοβουλίας ώστε να περιλαμβάνει πιο εξειδικευμένα εργαλεία υποστήριξης, όπως προγράμματα καθοδήγησης ή δίκτυα συναδέλφων για εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση, θα μπορούσε να ενισχύσει το αίσθημα της κοινότητας και της υποστήριξης. • Η μεγαλύτερη έμφαση στην παγκόσμια επεκτασιμότητα των πολιτικών, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενες σε όλες τις περιοχές επωφελοούνται εξίσου, θα μπορούσε να αποτελέσει ένα σημείο εστίασης για το μέλλον.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με	• Ισχυρή υποστήριξη της ηγεσίας για τη συμπερίληψη και την ευεξία των εργαζομένων. • Συνεργασία με εξωτερικούς εμπειρογνώμονες ή οργανισμούς όπως το UNFPA, για να διασφαλιστεί η συμπερίληψη βέλτιστων πρακτικών κατά την ανάπτυξη πολιτικών. • Σαφής, προσβάσιμη στρατηγική επικοινωνίας για να διασφαλιστεί ότι όλες οι εργαζόμενες γνωρίζουν τους πόρους και την υποστήριξη που έχουν στη διάθεσή τους. • Μια κουλτούρα ανοιχτής επικοινωνίας, όπου τα θέματα υγείας, συμπεριλαμβανομένης της εμμηνόπαυσης, μπορούν να συζητηθούν χωρίς τον φόβο του στίγματος.

ΕΠΙΤΥΧΙΑ σε παρόμοιο πλαίσιο);	
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή για να είναι η καλή πρακτική θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Θεσμικά: Συνεχής δέσμευση από την ανώτερη διοίκηση για να διασφαλιστεί ότι η υποστήριξη κατά την εμμενόπαυση παραμένει αναπόσπαστο μέρος της στρατηγικής της εταιρείας για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη. • Κοινωνικά: Προώθηση μιας εργασιακής κουλτούρας όπου τα προβλήματα υγείας συζητούνται ανοιχτά και οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να ζητήσουν υποστήριξη. • Οικονομικά: Διάθεση των απαραίτητων πόρων για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας των πολιτικών, όπως η συνεχής εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών και η τακτική επικαιροποίηση των προγραμμάτων υποστήριξης. • Περιβαλλοντικά: Προώθηση ευέλικτων εργασιακών συνθηκών και δημιουργία ενός υποστηρικτικού υλικού και συναισθηματικού περιβάλλοντος που επιτρέπει στις εργαζόμενες στην εμμενόπαυση να ευημερήσουν.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί <i>(Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)</i>	• Εκπαιδευτικά προγράμματα και υλικό για το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και τους διευθυντές, που τους βοηθά να κατανοήσουν τα ζητήματα που σχετίζονται με την εμμενόπαυση και τον καλύτερο τρόπο υποστήριξης των εργαζομένων που επηρεάζονται από αυτήν. • Εσωτερικές εκστρατείες ευαισθητοποίησης μέσω ενημερωτικών δελτίων, αναρτήσεων στο εσωτερικό δίκτυο και αφισών, με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με την εμμενόπαυση και τη διαθέσιμη υποστήριξη. • Υποστηρικτικό υλικό, όπως οδηγοί και συχνές ερωτήσεις που βοηθούν τους εργαζόμενους να κατανοήσουν πώς να έχουν πρόσβαση στους πόρους που είναι διαθέσιμοι σε αυτούς.

	Το υλικό αυτό δημιουργήθηκε για εσωτερική χρήση εντός της εταιρείας.
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Ιστοσελίδα: www.bayer.com

Μελέτη περίπτωσης 13: Aster Group UK

Πλήρες όνομα	Aster Group UK
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη: 2021 (στο πλαίσιο των συνεχιζόμενων πρωτοβουλιών για τη συμπερίληψη και την ευεξία των εργαζομένων), σε εξέλιξη
Πάροχος	Aster Group UK
Κοινό-στόχος	Εργαζόμενες που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση, με έμφαση στην ευαισθητοποίηση όλων των υπαλλήλων και των διευθυντών
Τοποθεσία/περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Επιδιωκόμενοι στόχοι: • Αύξηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης των εργαζομένων και των διευθυντικών στελεχών σχετικά με την εμμηνόπαυση. • Δημιουργία ενός πιο συμπεριληπτικού και υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. Επιτεύχθηκαν; • Ναι, οι συνεδρίες εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης συνέβαλαν στη βελτίωση της κατανόησης και της υποστήριξης των εργαζομένων που βρίσκονται στην

	εμμηνόπαυση, προωθώντας μια πιο συμπεριληπτική κουλτούρα στον χώρο εργασίας.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	• Αξιολόγηση αναγκών: Η Aster Group εντόπισε έλλειμμα γνώσεων σχετικά με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας και την ανάγκη για καλύτερα συστήματα υποστήριξης. • Ανάπτυξη εκπαιδευτικού προγράμματος: Η εταιρεία σχεδίασε εκπαιδευτικά σεμινάρια για διευθυντές και υπαλλήλους με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την παροχή πρακτικών στρατηγικών για την υποστήριξη των συναδέλφων που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. • Εκστρατείες ευαισθητοποίησης: Διοργανώθηκε μια σειρά εργαστηρίων, εσωτερικών εκστρατειών επικοινωνίας και ψηφιακού περιεχομένου με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης, τις προκλήσεις που αυτή συνεπάγεται και τις διαθέσιμες μορφές υποστήριξης στον χώρο εργασίας. • Εκπαίδευση των διευθυντών: Το προσωπικό του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού και τα διευθυντικά στελέχη έλαβαν εξειδικευμένη εκπαίδευση για να κατανοήσουν τις προκλήσεις που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας και να μπορέσουν να εφαρμόσουν τις κατάλληλες προσαρμογές. • Ανοιχτές συζητήσεις και ανατροφοδότηση: Οι εργαζόμενες απέκτησαν την αυτοπεποίθηση να μοιραστούν τις εμπειρίες τους, συμβάλλοντας στην κανονικοποίηση της συζήτησης για την εμμηνόπαυση και στη μείωση του στίγματος. • Ενσωμάτωση πολιτικών: Οι πληροφορίες που προέκυψαν από τις εκπαιδευτικές συνεδρίες χρησιμοποιήθηκαν για να βελτιωθούν οι υπάρχουσες πολιτικές στον χώρο εργασίας, διασφαλίζοντας ότι η

	υποστήριξη για την εμμηνόπαυση ενσωματώθηκε στη στρατηγική της εταιρείας για τη συμπερίληψη.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν. -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Αυξημένη ευαισθητοποίηση και κατανόηση της εμμηνόπαυσης μεταξύ των εργαζομένων και των διευθυντών. • Βελτιωμένη υποστήριξη στον χώρο εργασίας για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, με αποτέλεσμα μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία και διατήρηση του προσωπικού. • Μια πιο ανοιχτή και συμπεριληπτική κουλτούρα, όπου οι εργαζόμενες αισθάνονται άνετα να συζητούν τις προκλήσεις που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση. Επικύρωση: • Η ανατροφοδότηση των εργαζομένων και τα ερωτηματολόγια μετά την εκπαίδευση έδειξαν υψηλότερο επίπεδο κατανόησης και ενσυναίσθησης απέναντι στις προκλήσεις που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση. • Η αυξημένη συμμετοχή σε εσωτερικά δίκτυα υποστήριξης και προγράμματα ευεξίας απέδειξε την αποτελεσματικότητα της πρωτοβουλίας. Τι λειτούργησε καλά; • Η παροχή στοχευμένης εκπαίδευσης στους διευθυντές συνέβαλε στη δημιουργία μιας κουλτούρας υποστήριξης από την κορυφή προς τη βάση. • Οι ανοιχτές συζητήσεις και οι συνεδρίες ευαισθητοποίησης μείωσαν το στίγμα και ενθάρρυναν τις εργαζόμενες να ζητήσουν υποστήριξη.

	• Η ενσωμάτωση της εκπαίδευσης στο ευρύτερο πρόγραμμα συμπερίληψης εξασφάλισε τη βιωσιμότητα και τον μακροπρόθεσμο αντίκτυπο. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; • Επέκταση των εκπαιδευτικών σεμιναρίων ώστε να συμπεριλάβουν εξωτερικούς εμπειρογνώμονες και επαγγελματίες του ιατρικού κλάδου για πιο λεπτομερείς συζητήσεις. • Ανάπτυξη πρόσθετων πόρων, όπως ηλεκτρονικά εκπαιδευτικά προγράμματα, ώστε οι εργαζόμενες να μπορούν να επανεξετάζουν τις βασικές πληροφορίες με τον δικό τους ρυθμό.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	• Ισχυρή δέσμευση από την ηγεσία για την προώθηση μιας συμπεριληπτικής και υποστηρικτικής κουλτούρας. • Εξειδικευμένα εκπαιδευτικά προγράμματα προσαρμοσμένα στις συγκεκριμένες ανάγκες των εργαζομένων και των διευθυντών. • Ένα ασφαλές και ανοιχτό περιβάλλον όπου οι εργαζόμενοι αισθάνονται άνετα να συζητούν προκλήσεις που σχετίζονται με την υγεία. • Συνεχής παρακολούθηση και ενημέρωση των πολιτικών με βάση την ανατροφοδότηση των εργαζομένων.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές	Θεσμικά:

(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή για να είναι η καλή πρακτική θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Συνεχής εκπαίδευση και ενημέρωση σχετικά με τις πολιτικές, ώστε η υποστήριξη κατά την εμμενόπαυση να παραμένει σχετική και αποτελεσματική. Κοινωνικά: • Προώθηση μιας κουλτούρας όπου οι συζητήσεις για την εμμενόπαυση θεωρούνται φυσιολογικές και όχι ταμπού. Οικονομικά: • Διάθεση πόρων για εκπαίδευση, εκστρατείες ευαισθητοποίησης και προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων. Περιβαλλοντικά: • Διασφάλιση ενός ευνοϊκού εργασιακού περιβάλλοντος, με ευέλικτες δυνατότητες εργασίας και πρωτοβουλίες ευεξίας που υποστηρίζουν τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμενόπαυση.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί <i>(Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)</i>	• Εκπαιδευτικά εγχειρίδια και οδηγοί για διευθυντές και ομάδες ανθρώπινου δυναμικού για ευαισθητοποίηση και υποστήριξη σχετικά με την εμμενόπαυση. • Υλικό εσωτερικής επικοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων ενημερωτικών δελτίων, αφισών και πόρων στο εσωτερικό δίκτυο, για την ενημέρωση των εργαζομένων. • Διαδραστικά εργαστήρια και διαδικτυακά σεμινάρια για την προώθηση ανοιχτών συζητήσεων και τη μείωση του στίγματος. Το υλικό δημιουργήθηκε για εσωτερική χρήση εντός της εταιρείας.
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική)	Ιστοσελίδα: www.aster.co.uk

Διεύθυνση
Επικοινωνίας κ.λπ.)

Μελέτη περίπτωσης 14: Vodafone Group PLC

Πλήρες όνομα	Vodafone Group PLC
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη: 2021 (ως μέρος της ευρύτερης στρατηγικής της Vodafone για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη), σε εξέλιξη
Πάροχος	Vodafone Group Plc
Κοινό-στόχος	Εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμενόπαυση
Τοποθεσία/περιοχή	Πολλές χώρες (η Vodafone δραστηριοποιείται παγκοσμίως και η πρωτοβουλία αυτή καλύπτει πολλές περιοχές)
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Επιδιωκόμενοι στόχοι: • Μείωση του στίγματος και κανονικοποίηση των συζητήσεων για την εμμενόπαυση στον χώρο εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο. • Παροχή πρακτικής, προσβάσιμης υποστήριξης στις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμενόπαυση, με στόχο την προώθηση της ευεξίας και της επαγγελματικής τους εξέλιξης. • Προώθηση μιας κουλτούρας χωρίς αποκλεισμούς, που αγκαλιάζει τη διαφορετικότητα στις εμπειρίες που αφορούν την υγεία. • Διασφάλιση συνεπούς, αλλά προσαρμόσιμης στις τοπικές συνθήκες υποστήριξης για την εμμενόπαυση, σύμφωνα με το νομικό και πολιτισμικό πλαίσιο της κάθε περιοχής. Επιτεύχθηκαν; • Η Vodafone έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην ευαισθητοποίηση και τη μείωση του στίγματος, με τη

	βοήθεια ενός ολοκληρωμένου πακέτου εργαλείων και εκπαίδευσης των διευθυντών. • Η ανατροφοδότηση των εργαζομένων δείχνει βελτίωση στην υποστήριξη και την άνεση για συζήτηση θεμάτων που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση, αν και τα ποσοτικά στοιχεία για τον αντίκτυπο είναι περιορισμένα. • Η πρωτοβουλία αναγνωρίζεται ως παγκόσμια βέλτιστη πρακτική, αλλά συνεχίζει να βελτιώνεται για να ανταποκριθεί στις παροχές υγειονομικής περίθαλψης και τις περιφερειακές προσαρμογές.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Ανάπτυξη πολιτικών: • Η Vodafone εφάρμοσε μια παγκόσμια πολιτική για την εμμηνόπαυση, η οποία εντάχθηκε στα πλαίσια της πολιτικής της για την ποικιλομορφία και την ευεξία. Η πολιτική αυτή παρέχει καθοδήγηση σχετικά με την ευέλικτη εργασία, τους πόρους που αφορούν την υγεία και τις ευθύνες των διευθυντικών στελεχών, με τη δυνατότητα προσαρμογής στις τοπικές συνθήκες όσον αφορά τη νομοθεσία και την κουλτούρα. Ευαισθητοποίηση και εκπαίδευση των εργαζομένων: • Η εταιρεία κυκλοφόρησε μια ελεύθερα προσβάσιμη εργαλειοθήκη για την εμμηνόπαυση (διαθέσιμη εδώ) που καλύπτει τα στάδια της εμμηνόπαυσης, τα συμπτώματα και τις επιλογές υποστήριξης. Οι εσωτερικές εκστρατείες περιλαμβάνουν ενημερωτικά δελτία, διαδικτυακά σεμινάρια και podcast με ιστορίες εργαζομένων και συμβουλές από ειδικούς. • Εκπαίδευση διευθυντών: Η εξειδικευμένη εκπαίδευση παρέχει στους υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού και στους προϊστάμενους τη δυνατότητα να αναγνωρίζουν τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης και να παρέχουν

	πρακτική υποστήριξη με ενσυναίσθηση. Το εκπαιδευτικό υλικό αποτελεί μέρος της εσωτερικής πλατφόρμας μάθησης. • Ευέλικτες επιλογές εργασίας: Προσφέρονται ευέλικτο ωράριο, τηλεργασία και πρόσθετες διευκολύνσεις, που βοηθούν τους υπαλλήλους να διαχειριστούν τα συμπτώματα, κάτι που ήταν ιδιαίτερα σημαντικό κατά τη διάρκεια και μετά την πανδημία. • Υποστήριξη υγείας και ευεξίας: Οι εργαζόμενες έχουν πρόσβαση σε εμπιστευτικά προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων, διαδικτυακή συμβουλευτική για θέματα υγείας και ιατρικούς πόρους. Ωστόσο, η κάλυψη για θεραπείες που αφορούν την εμμηνόπαυση, όπως η θεραπεία ορμονικής υποκατάστασης, ποικίλλει ανάλογα με την περιοχή και παραμένει ένας τομέας που χρήζει βελτίωσης. • Κοινότητα εργαζομένων και ανατροφοδότηση: Η εσωτερική κοινότητα «Cycles of Life» (Κύκλοι ζωής) της Vodafone (με περισσότερα από 400 μέλη) παρέχει υποστήριξη μεταξύ συναδέλφων και διευκολύνει τον ανοιχτό διάλογο για την εμμηνόπαυση και τις σχετικές παθήσεις. Τακτικά ερωτηματολόγια και ομάδες εστίασης συλλέγουν ανατροφοδότηση, η οποία τροφοδοτεί τις συνεχείς προσαρμογές των πολιτικών και των προγραμμάτων.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν. -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος	Αντίκτυπος και επικύρωση: • Ποσοτικά δεδομένα: Αν και η Vodafone δεν έχει δημοσιοποιήσει λεπτομερείς μετρήσεις σχετικά με τη διατήρηση του προσωπικού ή την παραγωγικότητα, ερωτηματολόγια από το εσωτερικό της εταιρείας δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται πιο άνετα να συζητούν για

ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	την εμμηνόπαυση και αντιλαμβάνονται την υποστήριξη της ηγεσίας. ● Ποιοτική ανατροφοδότηση: Οι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και υποστηρίζονται περισσότερο, με μαρτυρίες που υπογραμμίζουν τις θετικές αλλαγές στην εργασιακή κουλτούρα. ● Αναγνώριση: Η πρωτοβουλία της Vodafone για την εμμηνόπαυση αναφέρεται από τους υποστηρικτές της ποικιλομορφίας και της συμπερίληψης ως ένα από τα κορυφαία παραδείγματα εταιρικής πρακτικής σε παγκόσμιο επίπεδο. Διδάγματα και τομείς που χρήζουν βελτίωσης: ● Παροχές υγειονομικής περίθαλψης: Η επέκταση της κάλυψης υγειονομικής περίθαλψης ειδικά για την εμμηνόπαυση, συμπεριλαμβανομένης της θεραπείας υποκατάστασης ορμονών (HRT), είναι απαραίτητη για την πλήρη ικανοποίηση των αναγκών των εργαζομένων. ● Προσαρμογή στο τοπικό πλαίσιο: Η προσαρμογή των προγραμμάτων στις τοπικές συνθήκες, τόσο σε επίπεδο κουλτούρας όσο και σε επίπεδο νομοθεσίας, θα μπορούσε να ενισχύσει τη συνάφεια και την αποδοχή τους.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να	● Συμπερίληψη: Θα πρέπει να αντιμετωπιστεί ρητά το ζήτημα της ευρύτερης ένταξης των ατόμων μη δυαδικού φύλου και των τρανς εργαζομένων που βιώνουν εμμηνόπαυση ή ορμονικές αλλαγές. ● Διαφάνεια δεδομένων: Η δημοσίευση ανώνυμων δεικτών αντικτύπου θα ενίσχυε την αξιοπιστία και θα ενθάρρυνε την ευρύτερη υιοθέτησή τους.

υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή για να είναι η καλή πρακτική θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Παράγοντες επιτυχίας για αναπαραγωγή σε άλλα πλαίσια: • Ισχυρή δέσμευση της ηγεσίας και ορατή υποστήριξη • Ολοκληρωμένες εκστρατείες εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης για όλους τους υπαλλήλους • Ευέλικτες πολιτικές στον χώρο εργασίας που ανταποκρίνονται στις ανάγκες υγείας των εργαζόμενων • Κοινότητες με επικεφαλής τις εργαζόμενες, οι οποίες που προωθούν την αλληλοϋποστήριξη και τον ανοιχτό διάλογο • Παγκόσμιο πλαίσιο με ευελιξία για τοπική προσαρμογή Βιωσιμότητα • Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμενόπαυση στις βασικές στρατηγικές για την ποικιλομορφία, την ισότητα και τη συμπερίληψη (DEI) και την ευεξία. • Συνεχής επένδυση στην εκπαίδευση, τη βελτίωση των πολιτικών και τις παροχές υγειονομικής περίθαλψης. • Καλλιέργεια μιας κουλτούρας απαλλαγμένης από το στίγμα, που ενθαρρύνει την ανοιχτή συζήτηση. • Διασφάλιση της εξέλιξης των πολιτικών με βάση τα ανατροφοδότηση των εργαζομένων και τις αναδυόμενες βέλτιστες πρακτικές.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου,	• Εργαλειοθήκη της Vodafone για την εμμενόπαυση: Κατεβάστε το PDF (διαθέσιμο στο κοινό). Η εργαλειοθήκη είναι οργανωμένη σε ενότητες και έχει ως στόχο να καθοδηγήσει τους διευθυντές όσον αφορά τον τρόπο με τον

και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί.)	οποίο μπορούν να υποστηρίξουν καλύτερα τις συναδέλφους τους κατά τη διάρκεια της περιεμμηνόπαυσης/εμμηνόπαυσης. • Παγκόσμια Έκθεση Έρευνας για την Εμμηνόπαυση (Vodafone): Κατεβάστε το PDF • Vodafone στο LinkedIn: Vodafone Group LinkedIn Πρωτοβουλίες για την εμμηνόπαυση Εσωτερικοί πόροι (διαθέσιμοι μόνο για τους υπαλλήλους της Vodafone): • Οδηγοί εκπαίδευσης διευθυντών: Λεπτομερείς οδηγοί για τον τρόπο υποστήριξης των εργαζομένων που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, οι οποίοι διανέμονται μέσω εσωτερικών καναλιών. Οι οδηγοί αυτοί έχουν ως στόχο να αντιμετωπίσουν τον τρόπο με τον οποίο τα συμπτώματα μπορεί να επηρεάσουν τις γυναίκες στην εργασία. • Εκπαιδευτικό υλικό και διαδικτυακά σεμινάρια: Εσωτερικοί πόροι σχετικά με την ευαισθητοποίηση για την εμμηνόπαυση και την ευεξία στον χώρο εργασίας, σχεδιασμένοι για να παρέχουν γνώσεις που διευκολύνουν τις συζητήσεις σχετικά με την εμμηνόπαυση και μειώνουν το στίγμα. Επισκόπηση μελέτης περίπτωσης του Embrace Difference. • Προγράμματα υποστήριξης εργαζομένων: Εμπιστευτικές συμβουλευτικές υπηρεσίες υγείας και υπηρεσίες υποστήριξης για τις εργαζομένες, που προσφέρουν πρόσθετη φροντίδα και υποστήριξη. Δελτίο τύπου με βίντεο
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική)	Ιστοσελίδα: www.vodafone.com Βασικοί υπεύθυνοι επικοινωνίας: • Clare Corkish, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού στο Ηνωμένο Βασίλειο (δημόσια συνήγορος για την υποστήριξη των γυναικών στην εμμηνόπαυση): LinkedIn

Διεύθυνση
Επικοινωνίας κ.λπ.)

- Leanne Wood, Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού:
[LinkedIn](#)

Μελέτη περίπτωσης 15: Microsoft Corporation

Πλήρες όνομα	Συνεργασία της Microsoft με την κλινική Maven για την υποστήριξη της αναπαραγωγικής υγείας και της εμμηνόπαυσης.
Έτος έναρξης/λήξης	Ξεκίνησε το 2021 (υποστήριξη γονεϊκότητας), παροχές για την εμμηνόπαυση προστέθηκαν το 2023 – σε εξέλιξη.
Πάροχος	Microsoft με την Maven Clinic
Τοποθεσία/περιοχή	ΗΠΑ (έδρα) με παγκόσμια εμβέλεια σε ολόκληρο το προσωπικό της Microsoft.
Κοινό-στόχος	Εργαζόμενοι που δημιουργούν ή διευρύνουν την οικογένειά τους, εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση και την περιεμμηνόπαυση, εργαζόμενοι ΛΟΑΤΚΙΑ+ και άτομα διαφορετικής καταγωγής που αναζητούν εξειδικευμένη αναπαραγωγική υγειονομική περίθαλψη.
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Κύριος στόχος της πρωτοβουλίας ήταν η παροχή ολοκληρωμένων, προσβάσιμων και ολιστικών υπηρεσιών υγείας που υποστηρίζουν όλες τις διαδρομές προς τη μητρότητα καθώς και την υγεία κατά την εμμηνόπαυση. Τα αποτελέσματα ήταν εντυπωσιακά: υψηλή συμμετοχή, με περισσότερους από 1.300 υπαλλήλους να εντάσσονται στο Maven την πρώτη εβδομάδα· πάνω από 3.000 αλληλεπιδράσεις σχετικές με την εμμηνόπαυση σε 58 χώρες μέσα στους πρώτους δύο μήνες· και ποσοστό επιστροφής στην εργασία 90% για τις μητέρες που χρησιμοποίησαν το Maven (σε σύγκριση με τον εθνικό μέσο όρο του 57%).

Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	1. Αξιολόγηση των αναγκών: Η Microsoft προσδιόρισε τις ανάγκες των εργαζομένων και τα κενά στην υποστήριξη της αναπαραγωγικής υγείας και της υγείας κατά την εμμηνόπαυση. 2. Ανάπτυξη συνεργασίας: Συνεργασία με την Maven Clinic, μια ψηφιακή πλατφόρμα υπηρεσιών υγείας που προσφέρει περισσότερες από 25 εξειδικευμένες υπηρεσίες. 3. Έναρξη και εφαρμογή: - 2021: Παροχές για όλες τις διαδρομές προς τη γονεϊκότητα σε παγκόσμιο επίπεδο - 2023: Προσθήκη υποστήριξης για την εμμηνόπαυση, συμπεριλαμβανομένης της πρόσβασης σε ορμονοθεραπεία και συμβουλευτική 4. Πρόσβαση και προσαρμογή: Οι υπηρεσίες είναι εξατομικευμένες με βάση το στάδιο της πορείας και την ταυτότητα (π.χ. ΛΟΑΤΚΙΑ+ , προσαρμογή φροντίδας με βάση τη φυλή). 5. Παγκόσμια υλοποίηση: Διαθέσιμη στους υπαλλήλους σε 58 χώρες, ενσωματωμένη στις υπηρεσίες ευεξίας «Essentials» της Microsoft. 6. Συνεχής αξιολόγηση: Με βάση την ανατροφοδότηση των χρηστών και τους δείκτες συμμετοχής.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) Για τις προκλήσεις: Ποιοι παράγοντες	Ο αντίκτυπος αυτής της πρωτοβουλίας ήταν το ποσοστό επιστροφής στην εργασία των μητέρων να φτάσει το 90%, τριπλάσιο από το ποσοστό συμμετοχής σε σύγκριση με άλλες εταιρείες, και η πρόσβαση σε υποστήριξη για την εμμηνόπαυση σε παγκόσμιο επίπεδο, επιβεβαιώνοντας τη ζήτηση. Αυτή η πρωτοβουλία επικυρώθηκε επίσης από τους χρήστες με μέσο όρο αξιολόγησης 4,99/5. Επιπλέον, υπάρχει υψηλή αποδοχή μέσα σε λίγες ημέρες από την έναρξη, καθώς και γενικά θετική ανατροφοδότηση από τους υπαλλήλους και βελτίωση της παραγωγικότητας. Το δίδαγμα που αντλήθηκε ήταν ότι η υποστήριξη των διαφορετικών αναγκών υγείας έχει θετικό

εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος, κ.λπ.	αντίκτυπο στη διατήρηση του προσωπικού, στο ηθικό και στη συμπερίληψη.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	• Ισχυρή υποστήριξη από την ηγεσία (μέσω των στελεχών ανθρώπινου δυναμικού και ευεξίας) • Ανοιχτή, συμπεριληπτική κουλτούρα σχετικά με τις συζητήσεις για την υγεία • Τεχνολογικές υποδομές για ψηφιακή πρόσβαση στην υγεία • Καθιέρωση εσωτερικής επικοινωνίας για την προώθηση νέων παροχών • Χρηματοοικονομική επένδυση στη μακροπρόθεσμη ευεξία των εργαζομένων
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Ενσωμάτωση σε μόνιμη στρατηγική ευεξίας («Essentials») • Η παγκόσμια εφαρμογή εξασφαλίζει θεσμική και γεωγραφική βιωσιμότητα • Το μοντέλο που βασίζεται στη ζήτηση εξασφαλίζει τη συνεχή χρήση και αποτελεσματικότητα • Μόνιμες συνεργασίες με εξειδικευμένους παρόχους (Maven, Carrot κ.λπ.) • Προσαρμοστικότητα στις μελλοντικές ανάγκες στον τομέα της αναπαραγωγικής και της έμφυλης υγείας

Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί	- <u>Πλατφόρμα Maven</u> - https://www.mavenclinic.com/
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	- www.mavenclinic.com - Πόροι ευεξίας της Microsoft: διαθέσιμοι εσωτερικά στους υπαλλήλους - Επικοινωνία (Maven): support@mavenclinic.com - Αναρτηση στο ιστολόγιο της Sonja Kellen της Microsoft (Παγκόσμια Υγεία & Ευεξία)

Μελέτη περίπτωσης 16: Συνεργασία της NVIDIA με τις εταιρείες Peppy Health και Crossover Health

Πλήρες όνομα	Παροχή υποστήριξης από τη NVIDIA για την εμμηνόπαυση και την εμμηνόρροια μέσω της εταιρείας Peppy
Έτος έναρξης/λήξης	Ξεκίνησε το 2023 – σε εξέλιξη.
Πάροχος	Συνεργασία της NVIDIA με τις εταιρείες Peppy Health και Crossover Health για την ευεξία των εργαζομένων και την υγειονομική περίθαλψη χωρίς έμφυλες διακρίσεις
Τοποθεσία/περιοχή	ΗΠΑ & Ηνωμένο Βασίλειο
Κοινό-στόχος	Κάθε άτομο που αυτοπροσδιορίζεται ως γυναίκα, συμπεριλαμβανομένων των τρανς, μη δυαδικών, gender fluid (ρευστής ταυτότητας φύλου) και gender non-conforming (μη συμμορφούμενων με τους έμφυλους ρόλους) ατόμων.
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος;	Ο κύριος στόχος αυτής της πρωτοβουλίας είναι να παρέχει ολοκληρωμένη, εξατομικευμένη υποστήριξη υγείας σε εργαζόμενες που βιώνουν εμμηνόπαυση, πόνους περιόδου, σύνδρομο πολυκυστικών ωοθηκών (PCOS) ή ενδομητρίωση, μειώνοντας έτσι την απουσία από την εργασία, βελτιώνοντας την ευεξία και προωθώντας ένα

Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	περιβάλλον εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Οι στόχοι που επιτεύχθηκαν με βάση την υλοποίηση και τη συνεχή συνεργασία ήταν η πρόσβαση σε ανθρώπινη, εξειδικευμένη υποστήριξη μέσω κινητού τηλεφώνου, η κάλυψη ανικανοποίητων αναγκών στον τομέα της αναπαραγωγικής υγείας και η ολοκληρωμένη φροντίδα που λαμβάνει υπόψη την ποικιλομορφία του φύλου.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	1. Αξιολόγηση των αναγκών: Η NVIDIA αναγνώρισε τα προβλήματα που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση και την έμμηνο ρύση ως βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ευεξία και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. 2. Ανάπτυξη συνεργασίας: Συνεργασία με την Peppy Health, μια ψηφιακή πλατφόρμα που προσφέρει εξειδικευμένη υποστήριξη μέσω εφαρμογής για κινητά. 3. Έναρξη παροχής υπηρεσιών: Οι υπηρεσίες της Peppy προστέθηκαν στο ευρύτερο πρόγραμμα «Perks for Your Well-Being» της NVIDIA. 4. Συμπεριληπτική πρόσβαση: Διαθέσιμη σε εργαζόμενες και συζύγους/συντρόφους, συμπεριλαμβανομένων όσων αυτοπροσδιορίζονται ως γυναίκες σε όλο το φάσμα του φύλου. 5. Εξειδικευμένες υπηρεσίες: - Υποστήριξη για την εμμηνόπαυση, από τα πρώιμα συμπτώματα έως τη μετεμμηνόπαυση - Υποστήριξη για πόνους και προβλήματα της περιόδου (εστίαση στο PCOS και την ενδομητρίωση) 6. Ενσωμάτωση: Παρέχεται μέσω της πλατφόρμας ευεξίας της NVIDIA, μαζί με άλλες υπηρεσίες φυσικής κατάστασης και υγειονομικής περίθαλψης.

Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν <i>-Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε)</i> <i>Για τις προκλήσεις: Ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος, κ.λπ.</i>	Ο αντίκτυπος της πρωτοβουλίας, όπως προκύπτει από τα τυπικά αποτελέσματα της Peppy, περιλαμβάνει αυξημένη πρόσβαση σε εξειδικευμένη φροντίδα, βελτίωση της συμπερίληψης στον χώρο εργασίας και πιθανή μείωση των ημερών ασθένειας χάρη στην καλύτερη διαχείριση των συμπτωμάτων. Τα βασικά διδάγματα ήταν η καθιέρωση της υποστήριξης της αναπαραγωγικής υγείας, που ενισχύει την εταιρική κουλτούρα και τη συμπερίληψη στον σχεδιασμό παροχών, προάγοντας την ικανοποίηση και την εμπιστοσύνη των εργαζομένων.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);</i>	• Συμπεριληπτικό πλαίσιο πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού και παροχών. • Δέσμευση της ηγεσίας για την ευεξία και την ισότητα. • Τεχνολογικές υποδομές για την υποστήριξη ψηφιακών εργαλείων υγείας. • Σαφής εσωτερική επικοινωνία για την ενημέρωση σχετικά με τις διαθέσιμες υπηρεσίες.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές	• Συνεχής συνεργασία με αναγνωρισμένο πάροχο (Peppy)

(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Ενσωματωμένη στην ευρύτερη στρατηγική ευεξία της NVIDIA • Σχεδιασμένη για να προσαρμόζεται στις ανάγκες του εργατικού δυναμικού • Βιώσιμη από άποψη κουλτούρας χάρη στην προσέγγιση που προάγει τη συμπερίληψη και την αναγνώριση της ταυτότητας
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	- https://peppy.health/ - Εσωτερικό υλικό της NVIDIA που προωθεί το πρόγραμμα «Perks for Your Well-Being» - Ενδέχεται να περιλαμβάνει εσωτερικά διαδικτυακά σεμινάρια, συχνές ερωτήσεις και έγγραφα κατευθυντήριων οδηγιών (δεν είναι διαθέσιμα στο κοινό - Ενημερωτικό φυλλάδιο
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	- www.peppy.health - Ιστοσελίδα ευεξίας του τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού της NVIDIA (εσωτερική πρόσβαση) - Γενικές πληροφορίες σχετικά με τις παροχές της NVIDIA: careers.nvidia.com

Μελέτη περίπτωσης 17: Organon

Πλήρες όνομα	Η Organon επισημαίνει την ανάγκη αναγνώρισης των επιπτώσεων της ανεπαρκούς επένδυσης στην υγεία των γυναικών.
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη το 2022 – σήμερα
Πάροχος	Organon

Τοποθεσία/περιοχή	Παγκόσμια (με έδρα το Jersey City, NJ, ΗΠΑ, και γραφεία και λειτουργία σε όλο τον κόσμο, συμπεριλαμβανομένου του Καναδά, της Ευρώπης, της Ασίας-Ειρηνικού, της Αυστραλίας και της Τουρκίας).
Κοινό-στόχος	Διεθνές οικοσύστημα υγειονομικής περίθαλψης που περιλαμβάνει ακαδημαϊκούς, επενδυτές, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, ερευνητές και το κοινό – με έμφαση στις γυναίκες και τους εργαζόμενους σε όλο το φάσμα των διεθνών δραστηριοτήτων της Organon.
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Στόχος της πρωτοβουλίας είναι να αναδείξει το συστηματικό πρόβλημα της ανεπαρκούς επένδυσης στην υγεία των γυναικών, αξιοποιώντας την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας ως καταλύτη για την ευαισθητοποίηση και την προώθηση του ζητήματος. Η Organon επιδίωξε να κινητοποιήσει το παγκόσμιο εργατικό δυναμικό της και τους εξωτερικούς ενδιαφερόμενους φορείς, προκειμένου να διεκδικήσει περισσότερη καινοτομία και χρηματοδότηση για παθήσεις που αφορούν ειδικά τις γυναίκες, πέραν της ογκολογίας. Μέσω δημόσιων εκστρατειών, ανταλλαγής δεδομένων και στρατηγικών εσωτερικών δράσεων (όπως η παροχή αμειβόμενων αδειών), η εταιρεία στοχεύει να επηρεάσει ευρύτερα ζητήματα υγειονομικής περίθαλψης και να συμβάλει στη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στον τομέα της υγείας. Ο στόχος αυτός προωθείται συστηματικά μέσω της ευρείας συμμετοχής, των συνεργασιών και της ανάδειξης βασικών στατιστικών στοιχείων και αναγκών στον χώρο των πολιτικών για την υγεία.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	1. Η Organon καθιέρωσε μία ημέρα αμειβόμενης άδειας για όλους τους 10.000 υπαλλήλους της, με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας, με στόχο την ανάδειξη της υγείας των γυναικών.

	2. Ξεκίνησε εκστρατεία ευαισθητοποίησης, καλώντας τους βασικούς φορείς του οικοσυστήματος υγειονομικής περίθαλψης να αντιμετωπίσουν τις ανισότητες μεταξύ των φύλων στην έρευνα, την καινοτομία και τη θεραπεία. 3. Μοιράστηκε ενδεικτικά στοιχεία για τα χαμηλά επίπεδα επενδύσεων σε παθήσεις που αφορούν ειδικά τις γυναίκες (π.χ. μόνο 2 από τα 37 φάρμακα που εγκρίθηκαν από τον FDA το 2022 αφορούσαν τέτοιες παθήσεις). 4. Ανέδειξε συγκεκριμένες συχνά παραμελημένες παθήσεις, όπως η εμμηνόπαυση, η υγεία της μητέρας και η ενδομητρίωση, τονίζοντας τις κοινωνικές, ψυχολογικές και οικονομικές επιπτώσεις τους. 5. Ενθάρρυνε τη συνεργασία σε δημόσιο επίπεδο και δεσμεύτηκε να συνεχίσει να επενδύει στην καινοτομία και στις συνεργασίες που στοχεύουν στις ανεκπλήρωτες ανάγκες υγείας των γυναικών. 6. Παρακολούθησε την πρόοδο μέσω εξαγορών, επενδύσεων και συνεργασιών σε τομείς με υψηλές ανάγκες στον χώρο της υγείας των γυναικών.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν <i>-Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε)</i>	Η πρωτοβουλία συνέβαλε στην ανάδειξη της σημασίας της υγείας των γυναικών στον δημόσιο και πολιτικό διάλογο, μετατρέποντας την Organon σε παγκόσμιο ηγέτη που υποστηρίζει τη συστημική αλλαγή. Αξιοποιώντας το ανθρώπινο δυναμικό και τις δημόσιες εκστρατείες της, η εταιρεία επικύρωσε την προσπάθειά της μέσω δεικτών συμμετοχής, συνεργασιών και προβολής στα μέσα ενημέρωσης. Ένα βασικό δίδαγμα ήταν ότι η προώθηση βασισμένη σε δεδομένα, σε συνδυασμό με τη συμμετοχή

<i>Για τις προκλήσεις: Ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος, κ.λπ.</i>	των εργαζομένων και μια ισχυρή αποστολή, μπορεί να αλλάξει την αφήγηση και να στρέψει την προσοχή σε μακροχρόνιες ανισότητες στον τομέα της δημόσιας υγείας. Ο αντίκτυπος της πρωτοβουλίας ενισχύεται από μελέτες που δείχνουν ότι μια επένδυση 300 εκατομμυρίων δολαρίων στην έρευνα για την υγεία των γυναικών θα μπορούσε να αποφέρει οικονομικό όφελος 13 δισεκατομμυρίων δολαρίων, αναδεικνύοντας την αξία των στοχευμένων, με έμφυλη διάσταση στρατηγικών υγείας.
<i>Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);</i>	• Ισχυρή δέσμευση του οργανισμού για την υγεία των γυναικών ως βασική αποστολή. • Πρόσβαση σε αξιόπιστα δεδομένα και στρατηγική χρήση τους για την παροχή υποστήριξης. • Συμμετοχή ολόκληρης της εταιρείας σε εκστρατείες κοινωνικής ευθύνης. • Μια παγκόσμια πλατφόρμα και υφιστάμενες συνεργασίες στους τομείς της υγείας, της ακαδημαϊκής κοινότητας και της πολιτικής. • Ευθυγράμμιση με παγκόσμιες εκδηλώσεις ευαισθητοποίησης (π.χ. Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας) για την ενίσχυση της εμβέλειας.
<i>Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να</i>	• Συνεχής επένδυση στην έρευνα και ανάπτυξη για παθήσεις που αφορούν τις γυναίκες. • Καθιέρωση ημερών ευαισθητοποίησης και πρωτοβουλιών για την υγεία υπό την αιγίδα των εργαζομένων. • Συνεχής συνεργασία με ερευνητές, υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και φορείς καινοτομίας.

είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Αναφορά του αντίκτυπου και των αποτελεσμάτων για τη διατήρηση της δυναμικής και της εμπιστοσύνης. • Ενσωμάτωση της ισότητας στην υγεία στους ευρύτερους περιβαλλοντικούς, κοινωνικούς και διοικητικούς στόχους της εταιρείας.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	- <u>Υλικό για τις δημόσιες εκστρατείες ευαισθητοποίησης του κοινού.</u> - Δελτία τύπου και εκθέσεις με στατιστικά στοιχεία για την υγεία και τα κενά στην έρευνα. - Εσωτερική επικοινωνία και περιεχόμενο για τη συμμετοχή των εργαζομένων.
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	- Ιστοσελίδα: https://www.organon.com - Εκστρατεία στο LinkedIn: <u>Organon – Ανάρτηση στο LinkedIn</u> - Επικοινωνία: media@organon.com

Μελέτη περίπτωσης 18: Diageo plc

Πλήρες όνομα	Παγκόσμιες κατευθυντήριες γραμμές της Diageo για την εμμηνόπαυση «Thriving Through Menopause» (Ευεξία κατά την εμμηνόπαυση)
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη το 2023 – σήμερα
Πάροχος	Diageo plc

Τοποθεσία/περιοχή	ΗΠΑ, Καναδάς, Αμερικανικές Παρθένοι Νήσοι, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιρλανδία και επέκταση διεθνώς σε περισσότερες από 40 χώρες.
Κοινό-στόχος	Εργαζόμενες της Diageo που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, καθώς και οι άμεσοι προϊστάμενοί τους και οι συνάδελφοί τους.
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Η πρωτοβουλία <i>Thriving Through Menopause</i> (Ευεξία κατά την εμμηνόπαυση) είχε στόχο την ευαισθητοποίηση και την προώθηση της κατανόησης της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας – ενός ζητήματος που συχνά θεωρείται ταμπού – παρέχοντας παράλληλα υποστηρικτικούς πόρους και δημιουργώντας ένα πιο συμπεριληπτικό και ευέλικτο περιβάλλον για τις εργαζόμενες σε αυτή τη φάση της ζωής τους. Μέσω της εφαρμογής κατευθυντήριων γραμμών σε διάφορες χώρες, η Diageo επιδίωξε να ενθαρρύνει τον ανοιχτό διάλογο και να κανονικοποιήσει την εμμηνόπαυση ως ζήτημα στον χώρο εργασίας. Η πρωτοβουλία έχει ήδη εφαρμοστεί με επιτυχία σε γραφεία στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία, τον Καναδά, τις Ηνωμένες Πολιτείες και τις Αμερικανικές Παρθένες Νήσους, με σχέδια για ευρύτερη παγκόσμια εφαρμογή, γεγονός που αποδεικνύει τη θεσμική δέσμευση για την επίτευξη των στόχων της.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	1. Η Diageo αναγνώρισε την εμμηνόπαυση ως ένα σημαντικό αλλά συχνά παραγνωρισμένο ζήτημα στον χώρο εργασίας. 2. Δημιουργήθηκε μια παγκόσμια ομάδα εργασίας, στην οποία συμμετείχε και το Spirited Women's Network της Diageo, με σκοπό την ανάπτυξη κατευθυντήριων γραμμών βασισμένων σε προσωπικές εμπειρίες και βέλτιστες πρακτικές.

	3. Οι κατευθυντήριες γραμμές <i>Thriving Through Menopause</i> παρουσιάστηκαν το 2023 σε επιλεγμένες χώρες, με σχέδια για περαιτέρω επέκταση. 4. Παρέχονται πόροι τόσο για όσες βιώνουν την εμμηνόπαυση όσο και για τους άμεσους προϊσταμένους τους, προκειμένου να διευκολυνθεί η κατανόηση και η υποστήριξη. 5. Οι πρακτικές υποστηρικτικές δράσεις περιλαμβάνουν πρόσβαση σε υπηρεσίες του Προγράμματος Βοήθειας Εργαζομένων (όπως συνεδρίες συμβουλευτικής και ενσυνειδητότητας) και αυξημένη εργασιακή ευελιξία. 6. Η πρωτοβουλία ευθυγραμμίζεται με τους ευρύτερους στόχους της Diageo για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη, όπως διατυπώνονται στο σχέδιο βιωσιμότητας Society 2030: Spirit of Progress (Κοινωνία 2030: Πνεύμα προόδου).
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) Για τις προκλήσεις: Ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος, κ.λπ.	Οι κατευθυντήριες γραμμές σηματοδοτούν ένα σημαντικό θεσμικό ορόσημο στην ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης για την εμμηνόπαυση στην εταιρική κουλτούρα. Η καθιέρωσή τους έχει προκαλέσει συζητήσεις, έχει εξαλείψει το στίγμα και έχει δημιουργήσει απτά συστήματα υποστήριξης, όπως συμβουλευτική, ευέλικτες επιλογές εργασίας και πολιτικές αδειών. Η ευρύτερη αναγνώριση της Diageo – όπως η κατάταξή της ως η κορυφαία εταιρεία στο Ηνωμένο Βασίλειο για τη γυναικεία ηγεσία στην Hampton-Alexander Review 2020 – επιβεβαιώνει την αξιοπιστία της στην εφαρμογή πρωτοβουλιών που λαμβάνουν υπόψη τις διαφορές μεταξύ των φύλων. Η αρχική εφαρμογή της πρωτοβουλίας έχει δημιουργήσει ένα πλαίσιο για μελλοντική επέκταση και αναπαραγωγή, με την εσωτερική συμμετοχή ομάδων πόρων εργαζομένων που

	διασφαλίζουν ότι τα διδάγματα που αντλήθηκαν αντανakλούν την πραγματική εμπειρία.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	Στους βασικούς παράγοντες επιτυχίας περιλαμβάνονται η ισχυρή εσωτερική υποστήριξη από ομάδες εργαζομένων, όπως το Spirited Women's Network, η υποστήριξη από ανώτερα στελέχη και η ευθυγράμμιση με τους εταιρικούς στόχους για την ισότητα των φύλων και τη βιωσιμότητα. Η ενσωμάτωση προσωπικών αφηγήσεων με βέλτιστες πρακτικές σε παγκόσμιο επίπεδο συνέβαλε στη διασφάλιση της συνάφειας σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια. Η θεσμική ευελιξία και η πρόσβαση σε πόρους ψυχικής υγείας συνέβαλαν επίσης στην επιτυχία του προγράμματος.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Η βιωσιμότητα υποστηρίζεται μέσω της ενσωμάτωσης μακροπρόθεσμων στρατηγικών σχεδίων, όπως το «Society 2030: Spirit of Progress» της Diageo. Η χρήση παγκόσμιων δικτύων και ευέλικτων κατευθυντήριων γραμμών επιτρέπει την προσαρμογή σε διάφορες αγορές, τηρώντας παράλληλα τις βασικές αξίες. Οι συνεχείς εκστρατείες ευαισθητοποίησης, η προσβασιμότητα των πόρων και η συμμετοχή των εργαζομένων είναι απαραίτητες για τη θεσμική, κοινωνική και πολιτισμική βιωσιμότητα.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί	- Εσωτερικές κατευθυντήριες γραμμές: Thriving Through Menopause .

(Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	- Υλικό για εκστρατείες ευαισθητοποίησης. - Παροχές προγράμματος υποστήριξης εργαζομένων (συμβουλευτική, ενσυνειδητότητα). - Εσωτερικά εργαλεία επικοινωνίας και εκπαίδευσης για διευθυντικά στελέχη.
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	- Ιστοσελίδα: www.diageo.com - Στοιχεία επικοινωνίας: press@diageo.com / +44 (0) 7803 856 200

Μελέτη περίπτωσης 19: Royal College of Midwives (RCM)

Πλήρες όνομα	Εμμηνόπαυση και χώρος εργασίας (RCM)
Έτος έναρξης/λήξης	2024 (δημιουργία βιβλιαρίου)
Πάροχος	Royal College of Midwives (RCM)
Κοινό-στόχος	Εργοδότες, διευθυντές, συνάδελφοι που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση
Τοποθεσία/περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Στόχος ήταν η ευαισθητοποίηση σε θέματα εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας, η παροχή πραγματικών μελετών περίπτωσης σε διευθυντές και συναδέλφους, ώστε να κατανοήσουν τον αντίκτυπο της εμμηνόπαυσης στην εργασία, και η προσφορά εργαλείων και συστάσεων για τη δημιουργία ενός φιλικού προς την εμμηνόπαυση χώρου εργασίας. Η πρωτοβουλία αποσκοπεί στην παροχή πρακτικής υποστήριξης στις εργαζόμενες και βοήθειας στους εργοδότες για την πραγματοποίηση των απαραίτητων προσαρμογών. Ο στόχος έχει επιτευχθεί εν

	μέρει, ενώ αναγνωρίζεται η ανάγκη για περαιτέρω ενίσχυση της ευαισθητοποίησης και της υποστήριξης των εργοδοτών.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Το βιβλίο περιλαμβάνει πραγματικές μελέτες περίπτωσης από το NHS Αγγλίας, το NHS Improvement και το Civil Service, παρουσιάζοντας τόσο αρνητικές όσο και θετικές εμπειρίες που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας. Οι μελέτες περίπτωσης συνοδεύονται από ερωτήματα προς εξέταση από τους διευθυντές, με έμφαση στην ευαισθητοποίηση και την έναρξη συζητήσεων γύρω από την εμμηνόπαυση, με στόχο τη μείωση του στίγματος και την ενίσχυση της υποστήριξης.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) Για τις προκλήσεις: Ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος, κ.λπ.	Ο αντίκτυπος έχει φανεί στην ανταλλαγή προσωπικών ιστοριών, στην αύξηση της ευαισθητοποίησης και στον διάλογο σχετικά με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας. Οι θετικές αλλαγές περιλαμβάνουν μεγαλύτερη διαφάνεια και ορισμένες προσαρμογές στον χώρο εργασίας. Ωστόσο, εμπόδια όπως η ελλιπής ενημέρωση των εργοδοτών για τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης και το στίγμα που την περιβάλλει εξακολουθούν να εμποδίζουν την πλήρη επιτυχία.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και	Βασικός παράγοντας επιτυχίας είναι η δημιουργία ενός ασφαλούς και ανοιχτού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες, ώστε να μπορούν να μοιράζονται τις εμπειρίες τους χωρίς φόβο κριτικής. Καθοριστικής σημασίας είναι επίσης η θεσμική υποστήριξη και η ευαισθητοποίηση των διευθυντών, καθώς και η ευελιξία στις πολιτικές και στις προσαρμογές του χώρου εργασίας, όπως η δυνατότητα ευέλικτης εργασίας και η ρύθμιση της θερμοκρασίας.

περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας, είναι απαραίτητο οι εργοδότες να ενσωματώνουν την ευαισθητοποίηση για την εμμενόπαυση στην τακτική εκπαίδευση και να διατηρούν ανοιχτή επικοινωνία με τους εργαζομένους. Η συνεχής αναθεώρηση των πολιτικών, ώστε να ανταποκρίνονται στις εξελισσόμενες ανάγκες του προσωπικού, είναι καθοριστικής σημασίας. Μια υποστηρικτική εργασιακή κουλτούρα, σε συνδυασμό με συνεχή εκπαίδευση και επικαιροποιημένους πόρους, θα ενισχύσει τη βιωσιμότητα.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί	- Το Βιβλιάριο RCM, που περιλαμβάνει κατευθυντήριες γραμμές, μελέτες περίπτωσης και πρακτικές συμβουλές για τους εργοδότες. - Ενημερωτικό φυλλάδιο και υλικό ευαισθητοποίησης
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	- https://rcm.org.uk/ - Επικοινωνία (RCM): 0300-303-0444 - Email: enquiries@rcm.org.uk

Μελέτη περίπτωσης 20: Standard Chartered Bank

Πλήρες όνομα	Η Standard Chartered Bank προωθεί την υποστήριξη για την εμμηνόπαυση με προοδευτικές πολιτικές για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας.
Έτος έναρξης/λήξης	Ξεκίνησε τον Οκτώβριο του 2023 και ολοκληρώθηκε με την παγκόσμια εφαρμογή του τον Απρίλιο του 2024.
Πάροχος	Standard Chartered Bank
Τοποθεσία/περιοχή	Παγκόσμια (με βασικές δραστηριότητες και κέντρα επέκτασης στη Σιγκαπούρη, το Λονδίνο και σε όλα τα γραφεία της Standard Chartered παγκοσμίως)
Κοινό-στόχος	Οι εργαζόμενες της Standard Chartered Bank και οι σύντροφοί τους
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Στόχος ήταν η παροχή ιατρικής κάλυψης για τη θεραπεία των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης και η δημιουργία ενός υποστηρικτικού, χωρίς αποκλεισμούς εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται σε αυτή τη φάση. Η τράπεζα επιδίωξε να ομαλοποιήσει τις συζητήσεις για την εμμηνόπαυση και να αντιμετωπίσει προληπτικά τον αντίκτυπο της στην επαγγελματική εξέλιξη. Ο στόχος αυτός επιτεύχθηκε σε μεγάλο βαθμό, καθώς η εφαρμογή του προγράμματος εξελίσσεται θετικά: μέχρι τον Νοέμβριο του 2023 καλύπτονταν τα δύο τρίτα των εργαζομένων, ενώ η πλήρης εφαρμογή ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο του 2024.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	1. Η Standard Chartered ανακοίνωσε μια παγκόσμια πολιτική που παρέχει ιατρική κάλυψη για συμπτώματα που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση σε όλες τις υπαλλήλους και τους συντρόφους τους. 2. Η πολιτική περιλαμβάνει πρόσβαση σε ειδικούς γιατρούς και συνταγογραφούμενα φάρμακα.

	3. Η τράπεζα εισήγαγε ευέλικτες πολιτικές εργασίας και προσαρμογές στον χώρο εργασίας για να υποστηρίξει τις υπαλλήλους που βιώνουν την εμμηνόπαυση. 4. Καθιερώθηκαν εκστρατείες ευαισθητοποίησης, εργαλεία, οδηγοί συζήτησης και εσωτερικές εκδηλώσεις για να κανονικοποιηθεί η συζήτηση σχετικά με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας. 5. Μια συνεργασία με την Επιτροπή Δεξιοτήτων Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών (FSSC) οδήγησε σε έρευνα σχετικά με τον αντίκτυπο της εμμηνόπαυσης στις γυναίκες που βρίσκονται σε θέσεις ανώτερης ηγεσίας. 6. Η τράπεζα επέκτεινε επίσης την αμειβόμενη γονεϊκή άδεια σε όλους τους υπαλλήλους, ανεξαρτήτως φύλου.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν <i>-Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε)</i> <i>Για τις προκλήσεις: Ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος, κ.λπ.</i>	Όσον αφορά τον αντίκτυπο, η πρωτοβουλία βελτιώνει τη διατήρηση και την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ιδιαίτερα όσων κατέχουν ανώτερες ηγετικές θέσεις. Αντιμετωπίζει τις προκλήσεις που βιώνουν οι εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση, οι οποίες μπορεί να επηρεάσουν αρνητικά τη συμμετοχή τους στον χώρο εργασίας. Σε επίπεδο επικύρωσης, ο αντίκτυπος της πολιτικής επιβεβαιώνεται από εσωτερική έρευνα σε συνεργασία με το FSSC, η οποία έδειξε ότι πολλές γυναίκες ήταν λιγότερο πιθανό να υποβάλουν αίτηση για προαγωγή ή σκέφτονταν να αποχωρήσουν από την εργασία λόγω των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης. Η πολιτική αυτή αναμένεται να μετριάσει αυτά τα προβλήματα. Το βασικό δίδαγμα είναι ότι η προληπτική ιατρική υποστήριξη, σε συνδυασμό με μια ευέλικτη και ανοιχτή εργασιακή κουλτούρα, είναι καθοριστικής σημασίας για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενες θα παραμείνουν αφοσιωμένες και θα διατηρήσουν τον ηγετικό τους ρόλο.

Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);</i>	• Σαφής δέσμευση και συμμετοχή της ηγεσίας και του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού, όπως φαίνεται από τις δημόσιες δηλώσεις του Tanuj Kapilashrami. • Ολιστική προσέγγιση που ενσωματώνει ιατρική κάλυψη, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και αλλαγή κουλτούρας μέσω πρωτοβουλιών ευαισθητοποίησης. • Συνεργασίες με εξωτερικούς οργανισμούς όπως το FSSC για την επικύρωση της πολιτικής και τη διασφάλιση της συνάφειας. • Ισχυρή εσωτερική επικοινωνία για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι κατανοούν τους διαθέσιμους πόρους και τα οφέλη.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)</i>	• Συνεχείς εκστρατείες ευαισθητοποίησης για να διασφαλιστεί ότι η υποστήριξη κατά την εμμενόπαυση παραμένει προτεραιότητα. • Τακτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής μέσω της ανατροφοδότησης των εργαζομένων και των δεδομένων σχετικά με τα ποσοστά διατήρησης και προαγωγών. • Συνεχής συνεργασία με εξωτερικούς οργανισμούς για την ενημέρωση της πολιτικής και τη διασφάλιση της συνάφειάς της με τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων. • Ενσωμάτωση της υποστήριξης που σχετίζεται με την εμμενόπαυση στην ευρύτερη οργανωσιακή κουλτούρα, ώστε να αποτελεί διαρκή προτεραιότητα για την ευεξία των εργαζομένων.

Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί	- Ενημερωτικό δελτίο και υλικό ευαισθητοποίησης - Έκθεση για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	- Ιστοσελίδα: Standard Chartered Insights - Επικοινωνία: Josephine Wong, Group Media Relations, +65 6981 1514

Μελέτη περίπτωσης 21: Υπόθεση στο Εργατικό Δικαστήριο – Διάκριση και παρενόχληση λόγω εμμηνόπαυσης

Πλήρες όνομα	Η υπόθεση της Karen Farquharson ενώπιον του Εργατικού Δικαστηρίου κατά της Thistle Marine: Διάκριση και παρενόχληση λόγω εμμηνόπαυσης
Έτος έναρξης/λήξης	Ξεκίνησε το 2021 (όταν τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης αναφέρθηκαν στον εργοδότη) και έληξε το 2023 με την απόφαση του δικαστηρίου.
Πάροχος	Karen Farquharson (ιδιώτης) κατά Thistle Marine (εταιρεία)
Τοποθεσία/περιοχή	Peterhead, Aberdeenshire, Σκωτία, Ηνωμένο Βασίλειο
Κοινό-στόχος	Εργαζόμενες που βιώνουν συμπτώματα εμμηνόπαυσης
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος;	Από την πλευρά της εταιρείας, ο στόχος ήταν η διαχείριση της υγείας και της παραγωγικότητας των εργαζομένων, αλλά δεν κατάφεραν να αντιμετωπίσουν τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης ούτε να προσφέρουν υποστήριξη. Για την Karen, ο στόχος ήταν να διεκδικήσει το δικαίωμά της για δίκαιη μεταχείριση και αναγνώριση των συμπτωμάτων της, κάτι που πέτυχε μέσω της δικαστικής διαδικασίας. Ωστόσο,

<i>Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)</i>	η αποτυχία της εταιρείας να επιτύχει αυτόν τον στόχο δείχνει τις αρνητικές συνέπειες της παραμέλησης της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	1. Η Karen Farquharson ανέφερε στον εργοδότη της συμπτώματα εμμηνόπαυσης, όπως άγχος, «ομίχλη εγκεφάλου» και έντονη αιμορραγία. 2. Απολύθηκε και υπέστη παρενόχληση, καθώς η κατάστασή της απορρίφθηκε ως απλοί «πόννοι». 3. Της είπαν να «συνεχίσει κανονικά», ενώ τα συμπτώματά της αγνοήθηκαν. 4. Ένιωσε ότι δεν θεωρούνταν πλέον «πραγματικό πρόσωπο», γεγονός που επιδείνωσε την ψυχική της δυσφορία. 5. Προχώρησε σε νομικές ενέργειες, καταθέτοντας αγωγή για άδικη απόλυση και παρενόχληση. 6. Το εργατικό δικαστήριο έκρινε υπέρ της, επιδικάζοντας αποζημίωση ύψους 37.000 λιρών.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν <i>-Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε)</i> <i>Για τις προκλήσεις: Ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος, κ.λπ.</i>	Αντίκτυπος (για την εταιρεία): Η μεταχείριση της Karen προκάλεσε σοβαρή ζημιά στη φήμη της εταιρείας, είχε νομικές συνέπειες και οδήγησε σε οικονομικό κόστος (αποζημίωση 37.000 λιρών). Η έλλειψη υποστήριξης για τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης όχι μόνο οδήγησε στην αποχώρηση της Karen, αλλά και δημιούργησε ένα εχθρικό εργασιακό περιβάλλον που υπονόμευσε την εμπιστοσύνη και την ευεξία των εργαζομένων. Αντίκτυπος (για την Karen): Η Karen δικαιώθηκε νομικά, λαμβάνοντας αποζημίωση 37.000 λιρών και επιβεβαιώνοντας τα δικαιώματά της. Η υπόθεσή της ανέδειξε τον προσωπικό της αγώνα αλλά και το ευρύτερο ζήτημα της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας.

	Διδάγματα (για την εταιρεία): Οι εργοδότες χρειάζεται να αναπτύξουν πολιτικές που υποστηρίζουν τις εργαζόμενες με συμπτώματα εμμηνόπαυσης, ώστε να αποφύγουν νομικές συνέπειες και να καλλιεργήσουν ένα υποστηρικτικό εργασιακό περιβάλλον. Διδάγματα (για τα άτομα): Η υπόθεση της Karen αποτελεί ισχυρό παράδειγμα διεκδίκησης δικαιωμάτων και αντίστασης στην άδικη μεταχείριση, παρά τις σημαντικές ψυχικές και συναισθηματικές δυσκολίες.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);</i>	Προκλήσεις (για την εταιρεία): Η εταιρεία δεν διέθετε επαρκή γνώση και κατανόηση της εμμηνόπαυσης και δεν παρείχε διευκολύνσεις ή υποστήριξη σε υπάλληλο που αντιμετώπιζε σοβαρά προβλήματα υγείας. Η περιφρονητική στάση του διευθυντή απέναντι στην εμμηνόπαυση συνέβαλε στη δημιουργία ενός τοξικού εργασιακού περιβάλλοντος. Παράγοντες επιτυχίας (για τα άτομα): Η επιτυχία της Karen στη δικαστική διαδικασία αναδεικνύει τη σημασία της γνώσης των δικαιωμάτων, της αναζήτησης νομικής υποστήριξης και της μη ανοχής σε παρενόχληση ή άδικη μεταχείριση στον χώρο εργασίας. Η υπόθεση δείχνει επίσης την αποτελεσματικότητα της αντίστασης απέναντι σε μια εταιρεία όταν αντιμετωπίζονται διακρίσεις ή παραμέληση.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να</i>	Για την εταιρεία: Η εφαρμογή πολιτικών που λαμβάνουν υπόψη τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης —όπως ευέλικτο ωράριο, συστήματα υποστήριξης και εκπαίδευση για τους διευθυντές— είναι απαραίτητη. Χωρίς αυτές τις αλλαγές, η εταιρεία κινδυνεύει να χάσει έμπειρους υπαλλήλους και να αντιμετωπίσει επιπλέον νομικές συνέπειες.

είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Για τα άτομα: Για τη διασφάλιση μακροπρόθεσμης επιτυχίας σε παρόμοιες περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι πρέπει να γνωρίζουν τα νομικά τους δικαιώματα, να αναζητούν υποστήριξη από ομάδες υπεράσπισης ή νομικά κανάλια και να συμμετέχουν σε διάλογο με τους εργοδότες, ώστε να βρεθούν εύλογες λύσεις πριν η κατάσταση επιδεινωθεί.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Η Thistle Marine δεν ανέπτυξε συγκεκριμένους πόρους ή πολιτικές για την εμμηνόπαυση, γεγονός που αναδεικνύει κενό στην προσέγγισή της στη διαχείριση θεμάτων που σχετίζονται με αυτή. Ωστόσο, η νομική δικαίωση της Karen και η κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης συνέβαλαν στην ευαισθητοποίηση γύρω από την ανάγκη ανάπτυξης τέτοιων πόρων. Μπορείτε να βρείτε μερικούς από αυτούς εδώ: - Συζητήσεις για την εμμηνόπαυση – επεισόδιο 51 Εργατικό δικαστήριο – Karen Farquharson - Η ιστορία μου: Η εμμηνόπαυση και η προσφυγή μου στο δικαστήριο κατά του εργοδότη μου
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Δεν υπάρχουν (καθώς η εταιρεία δεν κατάφερε να δημιουργήσει προσβάσιμους πόρους)

Μελέτη περίπτωσης 22: Δήμος Partille

Πλήρες όνομα	Δήμος Partille – Πρωτοβουλία για την υγεία κατά την εμμηνόπαυση
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη το 2022 – σήμερα (η πρωτοβουλία έγινε μόνιμη το 2024)
Πάροχος	Δήμος Partille, Σουηδία
Κοινό-στόχος	Δημοτικοί υπάλληλοι, με έμφαση στις γυναίκες ηλικίας 40-60 ετών που βρίσκονται στην περιεμμηνόπαυση και την εμμηνόπαυση.
Τοποθεσία/περιοχή	Σουηδία
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Μείωση των αδειών ασθενείας μεταξύ των γυναικών ηλικίας 40–60 ετών μέσω της ευαισθητοποίησης σχετικά με την εμμηνόπαυση, της παροχής άμεσης υποστήριξης και της δημιουργίας μιας πιο ανοιχτής και υποστηρικτικής κουλτούρας στον χώρο εργασίας. Επιτεύγματα: • Οι αναρρωτικές άδειες των γυναικών υπαλλήλων ηλικίας 40–60 ετών μειώθηκαν κατά 1% μετά την έναρξη της πρωτοβουλίας, με αποτέλεσμα την εξοικονόμηση κόστους άνω των 3 εκατομμυρίων κορόνων Σουηδίας (περίπου 260.000 ευρώ) για τον δήμο και το διπλάσιο για την κοινωνία στο σύνολό της. • Η πρωτοβουλία έχει καταστεί μόνιμη και έχει επεκταθεί σε άλλους δήμους, με εθνική προσοχή και αναγνώριση (συμπεριλαμβανομένου του βραβείου Partille's 2024 Ambassador Prize). • Σημαντική αλλαγή στην κουλτούρα, καθώς η εμμηνόπαυση συζητείται πλέον πιο ανοιχτά στον χώρο εργασίας και οι εργαζόμενες

	αναφέρουν ότι αισθάνονται λιγότερη απομόνωση και περισσότερη υποστήριξη.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αξιολόγηση αναγκών: Η ανάλυση των δεδομένων για τις αναρρωτικές άδειες επιβεβαίωσε τα υψηλότερα ποσοστά μακροχρόνιας απουσίας μεταξύ των γυναικών, που συχνά αποδίδονται σε πόνο ή κατάθλιψη, με την εμμηνόπαυση να παραμένει υποτιμημένος παράγοντας. Η πρωτοβουλία ευθυγραμμίζεται με ευρύτερα στοιχεία, όπως τα ευρήματα του Σουηδικού Εθνικού Συμβουλίου Υγείας (2021) σχετικά με την εμμηνόπαυση ως ζήτημα υγείας στον χώρο εργασίας. Ανάπτυξη και έναρξη: Σε όλες τις υπαλλήλους του κοινού-στόχου (γυναίκες 40–60 ετών) προσφέρθηκαν: • Δωρεάν ενημερωτικές ομιλίες για την εμμηνόπαυση • Δυνατότητα ατομικών συνεδριών υποστήριξης με εξειδικευμένες νοσοκόμες • Παραπομπή σε πρωτοβάθμια περίθαλψη για περαιτέρω ιατρική υποστήριξη, ανάλογα με τις ανάγκες • Όλη η υποστήριξη είναι διαθέσιμη κατά τις ώρες εργασίας. Οι διευθυντές έλαβαν ειδική εκπαίδευση για την ευαισθητοποίηση και τη βελτίωση της ικανότητάς τους να υποστηρίζουν το προσωπικό που βρίσκεται στην εμμηνόπαυση. Ο σχεδιασμός του προγράμματος πιθανότατα βασίστηκε σε βέλτιστες πρακτικές, συμπεριλαμβανομένων των συστάσεων του EMAS

	και της Λευκής Βίβλου των Σκανδιναβικών χωρών για την εμμηνόπαυση. Συνεχής αξιολόγηση και προσαρμογή: • Στατιστικά στοιχεία για τις αναρρωτικές άδειες ανά ηλικία και φύλο για την παρακολούθηση του αντικτύπου. • Η πρωτοβουλία αξιολογήθηκε και έγινε μόνιμη μετά από τη θετική ανατροφοδότηση και αποτελέσματα.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Μείωση κατά 1% των αναρρωτικών αδειών μεταξύ των γυναικών ηλικίας 40-60 ετών. • Άμεση εξοικονόμηση κόστους άνω των 3 εκατομμυρίων κορόνων Σουηδίας για τον δήμο (7 εκατομμύρια κορώνες Σουηδίας για την κοινωνία). • Αύξηση των γνώσεων, μείωση του φόβου και του άγχους και δημιουργία ενός πιο υποστηρικτικού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. • Η πρωτοβουλία έχει συμβάλει στο να δώσουν προτεραιότητα στην εκπαίδευση και την υποστήριξη σχετικά με την εμμηνόπαυση και άλλοι δήμοι και πάροχοι υγειονομικής περίθαλψης. Επικύρωση: • Αναγνωρισμένη σε εθνικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένης μιας παρουσίασης σε σεμινάριο του σουηδικού κοινοβουλίου και του βραβείου Ambassador Prize 2024.

- Παρουσιάστηκε ως βέλτιστη πρακτική στη Λευκή Βίβλο των σκανδιναβικών χωρών για την εμμηνόπαυση.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Η άμεση πρόσβαση σε εξειδικευμένο νοσηλευτικό προσωπικό και ορμονοθεραπεία μπορεί να μειώσει σημαντικά τις αναρρωτικές άδειες.
- Η εκπαίδευση των διευθυντών και ο ανοιχτός διάλογος είναι ζωτικής σημασίας για τη μείωση του στίγματος και την υποστήριξη του προσωπικού.

Η συνεχής αξιολόγηση και προσαρμογή είναι απαραίτητες για τη διασφάλιση βιώσιμου αντίκτυπου, όπως έχει διαπιστωθεί σε άλλα προγράμματα των σκανδιναβικών χωρών και του Ηνωμένου Βασιλείου.

Τι λειτούργησε καλά;

- Δωρεάν, εμπιστευτική πρόσβαση σε εξειδικευμένο νοσηλευτικό προσωπικό και ατομική υποστήριξη κατά τις ώρες εργασίας.
- Η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση των διευθυντικών στελεχών οδήγησαν σε αλλαγή κουλτούρας και σε μια πιο ανοιχτή συζήτηση για την εμμηνόπαυση.
- Η προσέγγιση βάσει δεδομένων επέτρεψε τη μέτρηση του αντίκτυπου και την εξοικονόμηση κόστους.

Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

- Περαιτέρω έρευνα για τον προσδιορισμό των συγκεκριμένων στοιχείων (π.χ. υποστήριξη από νοσηλεύτες, εκπαίδευση, εργασιακές προσαρμογές) που είχαν τη μεγαλύτερη

	επίδραση στη μείωση των αναρρωτικών αδειών. Ο δήμος δεν έχει ακόμη αξιολογήσει λεπτομερώς αυτούς τους παράγοντες. • Με βάση τις βέλτιστες πρακτικές του τομέα, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η ευρύτερη ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμενόπαυση σε όλες τις πολιτικές για την υγεία και την ισότητα, την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας θα αποτελούσε βελτίωση. • Συνεχής ανταλλαγή πόρων και διδαγμάτων με άλλους δήμους και τομείς.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	Παράγοντες επιτυχίας: • Δέσμευση της ηγεσίας να θέσει την εμμενόπαυση ως προτεραιότητα σε θέματα υγείας στον χώρο εργασίας. • Ενσωμάτωση των υπηρεσιών υποστήριξης στις ώρες εργασίας. • Αξιολόγηση βάσει δεδομένων και προθυμία να καταστεί η πρωτοβουλία μόνιμη. • Εκπαίδευση των διευθυντών και ανοιχτή επικοινωνία.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Βιωσιμότητα: • Μόνιμη ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμενόπαυση στα πλαίσια της υγείας και της ευεξίας των δήμων. • Συνεχής αξιολόγηση και προσαρμογή με βάση την ανατροφοδότηση του προσωπικού και τα στοιχεία για τις αναρρωτικές άδειες. • Ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών σε εθνικό επίπεδο για την ενθάρρυνση της υιοθέτησής τους από άλλους οργανισμούς.

Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Nordic Labour Journal: Πρωτοβουλία για την εμμηνόπαυση εξοικονομεί εκατομμύρια σε έξοδα αναρρωτικής άδειας για σουηδικό δήμο – Nordic Labour Journal Λευκή Βίβλος των σκανδιναβικών χωρών για την εμμηνόπαυση, από την Astellas: Η λευκή βίβλος των σκανδιναβικών χωρών για την εμμηνόπαυση Παγκόσμια Ημέρα της Εμμηνόπαυσης 2024 LinkedIn Χάρτα Διαφορετικότητας Σουηδίας Δήλωση θέσης του EMAS: Παγκόσμιες συστάσεις συναίνεσης για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας: δήλωση θέσης της Ευρωπαϊκής Εταιρείας Εμμηνόπαυσης και Ανδρόπαυσης (EMAS)
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Ιστοσελίδα: Δήμος Partille – στα μέσα της καλής ζωής Partille municipality, 433 82 Partille. kundcenter@partille.se

Μελέτη περίπτωσης 23: Royal Mail Group

Πλήρες όνομα	Royal Mail Group – Εκστρατεία με τίτλο <i>Let's talk about Menopause</i> (Ας μιλήσουμε για την εμμηνόπαυση) και βελτιωμένο πακέτο υποστήριξης για την εμμηνόπαυση.
Έτος έναρξης/λήξης	Ο αρχικός οδηγός για την εμμηνόπαυση παρουσιάστηκε το 2018. Το βελτιωμένο πακέτο υποστήριξης κυκλοφόρησε τον Φεβρουάριο του 2022 και είναι σε εξέλιξη.

Πάροχος	Η Royal Mail Group (RMG), σε συνεργασία με το Communication Workers Union (CWU) και την GenM.
Κοινό-στόχος	Όλοι οι υπάλληλοι της Royal Mail, με έμφαση σε περίπου 16.500 γυναίκες υπαλλήλους που πιθανόν βιώνουν συμπτώματα περιεμμηνόπαυσης και εμμηνόπαυσης.
Τοποθεσία/περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, μέσω της ευαισθητοποίησης, της κανονικοποίησης των συζητήσεων, της παροχής πρακτικής υποστήριξης και της διασφάλισης ότι καμία γυναίκα δεν θα αισθάνεται ότι δεν είναι σε θέση να εκπληρώσει τις επαγγελματικές της φιλοδοξίες λόγω των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης. Επιτεύγματα: • Επιτυχής έναρξη της ολοκληρωμένης εκστρατείας <i>Let's Talk Menopause</i> (Ας μιλήσουμε για την εμμηνόπαυση) το 2022, με βάση τον Οδηγό για την εμμηνόπαυση του 2018. • Υπογραφή της εθνικής δέσμευσης <i>Wellbeing of Women Menopause Workplace Pledge</i> (Δέσμευση για την ευεξία των γυναικών στην εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας), αποδεικνύοντας τη δέσμευση του οργανισμού. • Έγινε ένας από τους 48 ιδρυτικούς εταίρους του οργανισμού GenM για την εμμηνόπαυση. • Δημιουργία εσωτερικών δικτύων υποστήριξης και πόρων για τις επηρεαζόμενες εργαζόμενες.

Περιγραφή

(αναλυτικά, βήμα προς βήμα)

Αρχική ανάπτυξη πολιτικής (2018):

- Ανάπτυξη του πρώτου Οδηγού για τη εμμηνόπαυση της Royal Mail Group για Διευθυντές με τίτλο «Υποστήριξη των γυναικών στην εργασία κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης».
- Ο οδηγός κάλυπτε τα βασικά στοιχεία της εμμηνόπαυσης, τα συμπτώματα, τις επιπτώσεις στον χώρο εργασίας και οδηγίες διαχείρισης.
- Διατέθηκε στο εσωτερικό δίκτυο της εταιρείας με κοινοποίηση σε όλα τα εσωτερικά κανάλια.

Αξιολόγηση και βελτίωση (2018-2022):

- Συνεχής αναθεώρηση του αρχικού οδηγού και των μηχανισμών υποστήριξης.
- Συνεργασία μεταξύ του Τμήματος Υγείας, Ασφάλειας και Περιβάλλοντος του CWU και του Διευθυντή Υγείας και Ευεξίας της RMG.
- Αναγνώριση της ανάγκης για πιο ολοκληρωμένη υποστήριξη με βάση την ανατροφοδότηση των εργαζομένων.

Έναρξη πακέτου ενισχυμένης υποστήριξης (Φεβρουάριος 2022):

- Ξεκίνησε η εκστρατεία *Let's Talk Menopause* με τέσσερις βασικούς στόχους:
 - Ηγεσία και διαχείριση με ενσυναίσθηση
 - Ευαισθητοποίηση και κατανόηση
 - Κανονικοποίηση των συζητήσεων
 - Παροχή εκπαίδευσης, πληροφοριών και πρακτικής υποστήριξης.
- Δημιουργήθηκε μια ομάδα εργασίας που περιλαμβάνει τόσο γυναίκες όσο και άνδρες με

	σκοπό τη δημιουργία ενός ολοκληρωμένου πακέτου υποστήριξης. Εξωτερικές συνεργασίες και δεσμεύσεις: • Υπογράφηκε η δέσμευση για την ευεξία των γυναικών στην εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας • Έγινε ένας από τους 48 ιδρυτικούς εταίρους της GenM, αποκτώντας πρόσβαση σε πρόσθετους πόρους. Εσωτερικές δομές υποστήριξης: • Δημιουργία εσωτερικής ομάδας εργαζομένων με τίτλο <i>Let's Talk Menopause</i> για δικτύωση και αλληλοϋποστήριξη. • Δημιουργία εξειδικευμένης ομάδας εργαζομένων στο εσωτερικό δίκτυο της RMG για πόρους και πληροφορίες.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Αυξημένη ευαισθητοποίηση και κανονικοποίηση των συζητήσεων σχετικά με την εμμηνόπαυση εντός του οργανισμού. • Ενισχυμένη υποστήριξη για περίπου 16.500 γυναίκες υπαλλήλους που βρίσκονται στην περιεμμηνόπαυση και την εμμηνόπαυση. Επικύρωση: • Συνεργασία με αναγνωρισμένους οργανισμούς όπως το GenM και το Wellbeing of Women. • Υποστήριξη από το Communication Workers Union (CWU). • Δημόσια δέσμευση μέσω του Menopause Workplace Pledge.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Σημασία της συνεργασίας μεταξύ συνδικάτων, υγειονομικών υπηρεσιών και ηγεσίας.
- Η συνειδητοποίηση της αξίας μιας σταδιακής προσέγγισης (ξεκινώντας με βασικό οδηγό και βελτιώνοντας τον στη συνέχεια).
- Ανάγκη για αλλαγή τόσο σε επίπεδο πολιτικής όσο και σε επίπεδο κουλτούρας, προκειμένου να υποστηριχθούν αποτελεσματικά οι εργαζόμενες.

Έρευνα της Koru Kids (2023) διαπίστωσε ότι το 73% των γυναικών στην εμμηνόπαυση δεν αισθάνονται ότι μπορούν να συζητήσουν ανοιχτά τα συμπτώματά τους με τους συναδέλφους τους, αναδεικνύοντας τα εμπόδια που η πρωτοβουλία της RMG επιδιώκει να αντιμετωπίσει σε επίπεδο κουλτούρας.

Τι λειτούργησε καλά;

- Συνεργατική προσέγγιση μεταξύ συνδικάτου και διοίκησης για την παροχή υποστήριξης.
- Ολοκληρωμένη εκστρατεία που αντιμετωπίζει πτυχές που αφορούν τόσο τις πολιτικές όσο και την κουλτούρα.
- Δημιουργία δικτύων αλληλοϋποστήριξης και εξειδικευμένων πόρων.
- Υποστήριξη από την ανώτερη ηγεσία (Διευθύνων Σύμβουλος Ανθρώπινου Δυναμικού).

Μπορούμε με βεβαιότητα να συμπεράνουμε ότι η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα εργασίας συνέβαλε στη διεύρυνση της κατανόησης και της υποστήριξης σε όλο τον οργανισμό.

	Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; • Έλλειψη δεδομένων: Δεν έχουν δημοσιευτεί μετρήσεις σχετικά με τον αντίκτυπο ή την αποτελεσματικότητα της πρωτοβουλίας. • Η πραγματοποίηση τακτικών αξιολογήσεων και η υποβολή εκθέσεων σχετικά με τα αποτελέσματα θα ενίσχυαν τη βάση δεδομένων. • Η περαιτέρω προσαρμογή της υποστήριξης σε διαφορετικούς ρόλους εντός της Royal Mail –για παράδειγμα, στο προσωπικό παράδοσης σε σύγκριση με το προσωπικό γραφείου– θα μπορούσε να αποδειχθεί επωφελής, όπως έχει παρατηρηθεί και σε άλλους μεγάλους οργανισμούς με ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	Παράγοντες επιτυχίας: • Ισχυρή υποστήριξη από την ηγεσία και δημόσια δέσμευση. • Συνεργασία με συνδικάτα και εκπροσώπους των εργαζομένων. • Ολοκληρωμένη προσέγγιση που καλύπτει τις πολιτικές, την εκπαίδευση και την κουλτούρα. • Εξωτερικές συνεργασίες και δεσμεύσεις. • Δημιουργία εσωτερικών δικτύων υποστήριξης.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή	Βιωσιμότητα: • Ενσωμάτωση σε υπάρχοντα πλαίσια υγείας και ευεξίας. • Συνεχείς εκστρατείες επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης.

πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Εξειδικευμένοι πόροι εσωτερικού δικτύου και ομάδες υποστήριξης. • Συνεργασία με εξωτερικούς οργανισμούς για συνεχή καθοδήγηση. • Η τακτική εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών και η επικαιροποίηση των πόρων θα εξασφαλίσουν τη συνέχιση της αποτελεσματικότητας.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Κατευθυντήριες γραμμές RMG για την εμμηνόπαυση Πληροφορίες πρωτοβουλίας CWU Ιστοσελίδα: GenM
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Ιστοσελίδα: Royal Mail

Μελέτη περίπτωσης 24: Tesco plc

Πλήρες όνομα	Tesco plc – Πολιτική υποστήριξης της εμμηνόπαυσης, οδηγός για τον χώρο εργασίας και πρωτοβουλίες στον τομέα της λιανικής πώλησης φιλικές προς την εμμηνόπαυση.
Έτος έναρξης/λήξης	Ο οδηγός για τον χώρο εργασίας κυκλοφόρησε τον Μάιο του 2022, η πολιτική απουσιών λόγω εμμηνόπαυσης ενημερώθηκε τον Οκτώβριο του 2022 και οι χώροι λιανικής πώλησης φιλικόι προς τις γυναίκες στην εμμηνόπαυση άρχισαν να λειτουργούν τον Απρίλιο του 2025 – σε εξέλιξη.
Πάροχος	Η Tesco, σε συνεργασία με την Usdaw (Ένωση Εργαζομένων στο Λιανεμπόριο, τη Διανομή και τα Συναφή Επαγγέλματα) και την GenM.

Κοινό-στόχος	Όλοι οι υπάλληλοι της Tesco, με ιδιαίτερη έμφαση σε όσους βρίσκονται στην περιεμμηνόπαυση και την εμμηνόπαυση. Παράλληλα, οι πελάτες ωφελούνται μέσα από πρωτοβουλίες στον τομέα της λιανικής πώλησης.
Τοποθεσία/περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, μέσω της ευαισθητοποίησης, της κανονικοποίησης των συζητήσεων, της παροχής πρακτικής υποστήριξης, της προσαρμογής του εργασιακού περιβάλλοντος και της αναγνώρισης της εμμηνόπαυσης ως ζήτημα επαγγελματικής υγείας. Επέκταση της υποστήριξης προς τους πελάτες μέσω καινοτομιών στον τομέα της λιανικής πώλησης. Επιτεύγματα: • Τον Μάιο του 2022, σε συνεργασία με την Usdaw, εκδόθηκε ένας ολοκληρωμένος οδηγός για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας, με σκοπό την ευαισθητοποίηση και την παροχή πρακτικών συμβουλών σε υπαλλήλους, διευθυντές και εκπροσώπους. • Τον Οκτώβριο του 2022, οι απουσίες λόγω εμμηνόπαυσης καταργήθηκαν από τον υπολογισμό των απουσιών λόγω ασθένειας, μετατοπίζοντας την εστίαση σε υποστηρικτικές συζητήσεις και διευκολύνσεις για την επιστροφή στην εργασία. • Με βάση την ανατροφοδότηση των υπαλλήλων, εισήχθησαν στολές φιλικές προς την εμμηνόπαυση, κατασκευασμένες από υφάσματα που αναπνέουν.

	• Δημιουργία εσωτερικών δικτύων υποστήριξης, όπως η ομάδα συναδέλφων Hot@Tesco και το Menopause Cafe, ανοιχτά σε όλο το προσωπικό για αλληλοϋποστήριξη και ανταλλαγή πληροφοριών. • Τον Απρίλιο του 2025, σε συνεργασία με την GenM, δημιουργήθηκαν οι πρώτοι μόνιμοι χώροι με προϊόντα φιλικά προς την εμμηνόπαυση σε 93 μεγάλα καταστήματα στο Ηνωμένο Βασίλειο, με προϊόντα πιστοποιημένα από την MTick και εκπαιδευτικό περιεχόμενο για τους πελάτες. • Υπογραφή του <i>Wellbeing of Women Menopause Workplace Pledge</i> (Δέσμευση για την ευεξία των γυναικών που βρίσκονται εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας), με την οποία δεσμεύονται για συνεχή βελτίωση και ανοιχτό διάλογο. • Εκπαίδευση περισσότερων από 1200 «Wellbeing Champions» (Πρεσβευτών Ευεξίας) για την υποστήριξη των συναδέλφων και την παροχή πληροφοριών για τους διαθέσιμους πόρους.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αρχική ανάπτυξη πολιτικής (2022): • Η Tesco και η Usdaw συνεργάστηκαν για την ανάπτυξη ενός οδηγού για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας, ο οποίος αντιμετωπίζει τις ιδιαίτερες προκλήσεις της εργασίας στον τομέα του λιανικού εμπορίου (π.χ. βάρδιες, ρόλοι που απαιτούν επαφή με τους πελάτες, περιορισμένος έλεγχος του περιβάλλοντος). • Ο οδηγός διανεμήθηκε σε όλη την εταιρεία και διαδόθηκε μέσω εσωτερικών καναλιών.

Βελτίωση πολιτικών και υποστήριξη (2022-2025):

- Μετά από ανατροφοδότηση από τους υπαλλήλους και τα συνδικάτα, η Tesco συμφώνησε ότι οι απουσίες που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση δεν θα υπολογίζονται πλέον στις απουσίες λόγω ασθένειας (από τον Οκτώβριο του 2022).
- Οι συζητήσεις για την επιστροφή στην εργασία επικεντρώνονται πλέον στον τρόπο με τον οποίο οι διευθυντές μπορούν να υποστηρίξουν καλύτερα το προσωπικό που επηρεάζεται.
- Οι στολές ανανεώθηκαν ώστε να περιλαμβάνουν υφάσματα που αναπνέουν για μεγαλύτερη άνεση.
- Δημιουργήθηκε η ομάδα υποστήριξης Hot@Tesco και επεκτάθηκε το Menopause Cafe για τη σύνδεση και την ανταλλαγή απόψεων μεταξύ συναδέλφων.
- Πάνω από 1200 Wellbeing Champions έλαβαν εκπαίδευση σχετικά με την εμμηνόπαυση, προκειμένου να προωθηθεί η κατανόηση και η υποστήριξη σε ολόκληρη την επιχείρηση.

Καινοτομία στον τομέα της λιανικής πώλησης και υποστήριξη πελατών (2024-2025):

- Σε συνεργασία με την GenM, η Tesco δοκίμασε και στη συνέχεια έθεσε σε μόνιμη εφαρμογή σε 93 καταστήματά της ειδικά ράφια με προϊόντα φιλικά προς τις γυναίκες στην εμμηνόπαυση, τα οποία περιλαμβάνουν

	προϊόντα με πιστοποίηση MTick και QR κωδικούς για εκπαιδευτικό περιεχόμενο. • Η πρωτοβουλία βασίζεται στην έρευνα της GenM που δημοσιεύεται κάθε χρόνο στο <i>UK Visibility Report 2024</i> (Έκθεση ορατότητας στο Ηνωμένο Βασίλειο 2024), η οποία διεξήχθη με τη βοήθεια ερωτηματολογίου σε αντιπροσωπευτικό δείγμα γυναικών στην περιεμμηνόπαυση και την εμμηνόπαυση. Η έρευνα έδειξε ότι το 94% των γυναικών επιθυμεί να αγοράζει προϊόντα με ετικέτα φιλική προς τις γυναίκες στην εμμηνόπαυση, αλλά το 66% δυσκολεύεται να τα βρει στα καταστήματα. • Τα ράφια προσφέρουν προϊόντα για τα συμπτώματα, με σαφή σήμανση και πληροφορίες. Συνεχής αξιολόγηση και προσαρμογή: • Η Tesco συνεχίζει να επικαιροποιεί τους πόρους και την υποστήριξη με βάση την ανατροφοδότηση από τους υπαλλήλους, τους εκπροσώπους των συνδικάτων και τις απόψεις των πελατών. • Δημόσια δέσμευση για μάθηση από άλλους και προσαρμογή της υποστήριξης ανάλογα με τις ανάγκες.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε)	Αντίκτυπος: • Αυξημένη ευαισθητοποίηση και κανονικοποίηση των συζητήσεων για την εμμηνόπαυση μεταξύ του προσωπικού και των πελατών.

-Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ.

-Τι λειτούργησε καλά;

-Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

- Βελτιωμένη υποστήριξη και ευελιξία στον χώρο εργασίας για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση.
- Βελτιωμένη άνεση και συμπερίληψη μέσω αλλαγών στις στολές και δικτύων υποστήριξης από συναδέλφους.
- Η πρωτοβουλία στον τομέα της λιανικής αναγνωρίστηκε ως πρωτοποριακή, υποστηρίζοντας εκατομμύρια γυναίκες πελάτες.

Επικύρωση:

- Υποστήριξη και συνεργασία με τους οργανισμούς Usdaw, GenM και Wellbeing of Women.
- Θετική ανταπόκριση από το προσωπικό, τους εκπροσώπους των συνδικάτων και τους οργανισμούς του κλάδου.
- Αναφέρεται από τον TUC και άλλους οργανισμούς ως βέλτιστη πρακτική για τον κλάδο του λιανικού εμπορίου και τους μεγάλους εργοδότες.
- Έρευνες δείχνουν ότι το 87% των γυναικών στην εμμηνόπαυση αισθάνονται ότι οι έμποροι λιανικής τις παραβλέπουν, ενώ το 94% επιθυμεί προϊόντα φιλικά προς την εμμηνόπαυση.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Η συνεργασία με τα συνδικάτα και τους εκπροσώπους των εργαζομένων είναι καθοριστική για την αποτελεσματική και πρακτική ανάπτυξη πολιτικών.
- Η αντιμετώπιση τόσο των αναγκών του χώρου εργασίας όσο και των αναγκών των

πελατών ενισχύει τον αντίκτυπο και την ορατότητα.

- Η τακτική αναθεώρηση και προσαρμογή, συμπεριλαμβανομένων των κύκλων ανατροφοδότησης, είναι απαραίτητες για τη συνεχιζόμενη απήχηση.
- Η υποστηρικτική διαχείριση των απουσιών ενθαρρύνει τους εργαζομένους να ζητούν βοήθεια χωρίς τον φόβο τιμωρητικών μέτρων.

Τι λειτούργησε καλά;

- Κοινή ανάπτυξη πόρων με την Usdaw, διασφαλίζοντας ότι οι πολιτικές είναι σχετικές με το προσωπικό πωλήσεων πρώτης γραμμής.
- Κατάργηση των απουσιών που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση από τον υπολογισμό των αδειών ασθενείας, με έμφαση στην υποστήριξη.
- Δημιουργία δικτύων υποστήριξης από συναδέλφους και ανοιχτών φόρουμ (Hot@Tesco, Menopause Cafe).
- Εκπαίδευση Πρεσβευτών Ευεξίας για τη διάδοση γνώσεων και υποστήριξης.
- Η καινοτομία στον τομέα της λιανικής (χώροι φιλικοί προς την εμμηνόπαυση) αποδεικνύει τη δέσμευση πέρα από το εργατικό δυναμικό.
- Ορατή υποστήριξη της ηγεσίας για ανοιχτές, θετικές συζητήσεις.

Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

- Έλλειψη δεδομένων: Δεν έχει δημοσιευθεί καμία ποσοτική αξιολόγηση του αντικτύπου των πολιτικών (απουσίες, διατήρηση προσωπικού, ικανοποίηση).

	• Η περαιτέρω προσαρμογή της υποστήριξης για διαφορετικούς ρόλους και τοποθεσίες (π.χ. αποθήκη, εφοδιαστική) μπορεί να είναι επωφελής σε σύγκριση με τα πρότυπα του κλάδου. • Η συνεχής μέτρηση και αναφορά θα ενίσχυε τη βάση δεδομένων.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	Παράγοντες επιτυχίας: • Ισχυρή ηγεσία και δημόσια δέσμευση για συμπερίληψη και ευεξία. • Συνεργασία με συνδικάτα (Usdaw) και εξωτερικούς συνεργάτες. • Ολοκληρωμένη προσέγγιση: χάραξη πολιτικής, εκπαίδευση, υποστήριξη από συναδέλφους και καινοτομία στον τομέα της λιανικής. • Τακτική αναθεώρηση και προσαρμογή με βάση την ανατροφοδότηση. • Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμενόπαυση σε ευρύτερες στρατηγικές ευεξίας και συμπερίληψης.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Βιωσιμότητα: • Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμενόπαυση στις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού και διαχείρισης απουσιών. • Συνεχής εκπαίδευση για τους υπεύθυνους για την ευεξία και τους διευθυντές. • Συνεχής ανατροφοδότηση και προσαρμογή των πόρων και της υποστήριξης. • Επέκταση της υποστήριξης στους πελάτες μέσω πρωτοβουλιών λιανικής πώλησης.

	Οι δημόσιες συνεργασίες και η ηγετική θέση στον τομέα εξασφαλίζουν τον συνεχή αντίκτυπο.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί <i>(Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)</i>	Πληροφορίες MTick εδώ Βελτιώσεις στην πολιτική απουσιών λόγω ασθένειας της Tesco & Usdaw: Νέα
Λεπτομέρειες πρόσβασης <i>(Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)</i>	Ιστοσελίδα: Tesco

Μελέτη περίπτωσης 25: Modibodi PTY LTD

Πλήρες όνομα	Modibodi – Πολιτική άδειας μετ' αποδοχών για εμμηνόρροια, εμμηνόπαυση και αποβολή.
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη πολιτικής το 2021 – σε εξέλιξη.
Πάροχος	Modibodi, αυστραλιανή εταιρεία ενδυμάτων που ειδικεύεται σε εσώρουχα για την περίοδο και αδιάβροχα εσώρουχα.
Κοινό-στόχος	Οι εργαζόμενες της Modibodi που βιώνουν εμμηνόρροια, συμπτώματα εμμηνόπαυσης ή αποβολή.
Τοποθεσία/περιοχή	Αυστραλία
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής <i>(Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)</i>	Κανονικοποίηση των συζητήσεων για την εμμηνόρροια, την εμμηνόπαυση και την αποβολή, μείωση του στίγματος και της ντροπής, και παροχή πρακτικής υποστήριξης με άδεια μετ' αποδοχών στις εργαζόμενες κατά τη διάρκεια αυτών των περιόδων,

	με στόχο τη βελτίωση της ευεξίας και της συμπερίληψης στον χώρο εργασίας. Επιτεύγματα: • Εισήγαγε 10 επιπλέον ημέρες άδειας μετ' αποδοχών ανά έτος ειδικά για την εμμηνόρροια, τις δυσφορίες της εμμηνόπαυσης ή την αποβολή, ξεχωριστά από την άδεια ασθενείας. • Έδωσε στις εργαζόμενες τη δυνατότητα να εργαστούν από το σπίτι κατά τη διάρκεια των ημερών που παρουσιάζουν συμπτώματα. • Η θετική ανταπόκριση των εργαζομένων δείχνει μείωση του αισθήματος ενοχής και ντροπής, αύξηση της άνεσης στη συζήτηση θεμάτων υγείας και ενδυνάμωση για αναζήτηση υποστήριξης. • Αποτελεί μια προοδευτική πολιτική στον χώρο εργασίας στην Αυστραλία, ενθαρρύνοντας άλλους εργοδότες να υιοθετήσουν παρόμοια μέτρα.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Ανάπτυξη πολιτικής: • Αναγνώρισε την ανάγκη να αντιμετωπιστούν ανοιχτά τα θέματα ταμπού στον χώρο εργασίας. • Ανέπτυξε μια πολιτική άδειας μετ' αποδοχών που καλύπτει ρητά την εμμηνόρροια, την εμμηνόπαυση και την αποβολή. Εφαρμογή: • Οι εργαζόμενες δικαιούνται 10 επιπλέον ημέρες αμειβόμενης άδειας ετησίως για αυτές τις συγκεκριμένες ανάγκες υγείας.

	• Προσφέρονται ευέλικτες επιλογές εργασίας από το σπίτι για την αντιμετώπιση των συμπτωμάτων. Επικοινωνία και κουλτούρα: • Η ηγεσία (πρώην διευθύνουσα σύμβουλος και ιδρύτρια Kristy Chong) υποστηρίζει δημοσίως την ανοιχτή συζήτηση και την αποστιγματοποίηση. • Χρήση των πλατφόρμων της εταιρείας για την εκπαίδευση και την κανονικοποίηση θεμάτων που αφορούν την σωματική υγεία. Συνεχής υποστήριξη: • Ενθαρρύνει άλλους χώρους εργασίας να υιοθετήσουν παρόμοιες πολιτικές. • Συνεχίζει να προωθεί την ευαισθητοποίηση μέσω ιστολογίων, πρωτοβουλιών κοινωνικού αντίκτυπου και συμμετοχής της κοινότητας.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Οι εργαζόμενες αναφέρουν λιγότερη ντροπή και περισσότερη υποστήριξη. • Αυξημένη προθυμία του προσωπικού να μιλά ανοιχτά για την εμμηνόρροια και την εμμηνόπαυση. • Θεωρείται πρότυπο για τις συμπεριληπτικές πολιτικές υγείας στους χώρους εργασίας στην Αυστραλία. Επικύρωση: • Θετική κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης (π.χ. Harper's Bazaar Australia). • Παρουσιάστηκε σε μελέτες περίπτωσης του WHISE που προωθούν πολιτικές για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας.

- Αναφέρθηκε από το Women's Agenda και άλλες ομάδες συνηγορίας ως κορυφαίο παράδειγμα.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Η άδεια μετ' αποδοχών μπορεί να μειώσει το στίγμα και να βελτιώσει την ευεξία των εργαζομένων.
- Η ανοιχτή επικοινωνία της ηγεσίας είναι κρίσιμη για την επιτυχία της πολιτικής.
- Η ευελιξία (π.χ. εργασία από το σπίτι) λειτουργεί συμπληρωματικά στις πολιτικές αδειών με αποτελεσματικό τρόπο.

Τι λειτούργησε καλά;

- Σαφής, εξειδικευμένη άδεια μετ' αποδοχών, ξεχωριστή από την άδεια ασθενείας.
- Ηγεσία που συζητά ανοιχτά και υποστηρίζει τις πολιτικές.
- Ευέλικτες εργασιακές συνθήκες που υποστηρίζουν τη διαχείριση των συμπτωμάτων.
- Χρήση εταιρικών πλατφόρμων για την κανονικοποίηση και την εκπαίδευση.

Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

- Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στο κοινό ποσοτικά στοιχεία σχετικά με τον αντίκτυπο (π.χ. μείωση των απουσιών, αύξηση της παραγωγικότητας).
- Η ευρύτερη υιοθέτηση και η συγκριτική αξιολόγηση σε σχέση με άλλους εργοδότες της Αυστραλίας θα ενίσχυαν την πρόοδο του τομέα.
- Πρόσθετοι μηχανισμοί υποστήριξης (π.χ. εκπαίδευση διευθυντικών στελεχών, δίκτυα

	συναδέλφων) θα μπορούσαν να συμπληρώσουν τις πολιτικές άδειας.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές (Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	Παράγοντες επιτυχίας: • Δέσμευση της ηγεσίας και δημόσια υποστήριξη. • Σαφή, διακριτά οφέλη άδειας μετ' αποδοχών για την εμμενόρροια, την εμμενόπαυση και την αποβολή. • Ευέλικτες επιλογές εργασίας για την αντιμετώπιση των συμπτωμάτων. • Κουλτούρα διαφάνειας και απενοχοποίησης που υποστηρίζεται από πλατφόρμες επικοινωνίας.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Βιωσιμότητα: • Ενσωμάτωση πολιτικών άδειας μετ' αποδοχών σε επίσημα πλαίσια ανθρώπινου δυναμικού. • Συνεχείς εκστρατείες ευαισθητοποίησης και εκπαίδευσης. • Ενθάρρυνση της υιοθέτησης από ολόκληρο τον τομέα μέσω της συνηγορίας και της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Κοινωνικός αντίκτυπος και ιστολόγιο Modibodi Ανακοίνωση της άδειας εμμενόρροιας, εμμενόπαυσης και αποβολής Modibodi Modibodi LinkedIn
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Ιστοσελίδα: Modibodi Email: info@modibodi.com.au

Μελέτη περίπτωσης 26: Future Superannuation Group Pty Ltd

Πλήρες όνομα	Future Super – Πολιτική άδειας λόγω εμμηνόρροιας και εμμηνόπαυσης
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη πολιτικής τον Μάρτιο του 2021 – σήμερα
Πάροχος	Future Super, Ταμείο συνταξιοδότησης στον τομέα της λιανικής πώλησης, Αυστραλία
Κοινό-στόχος	Όλοι οι υπάλληλοι της Future Super που έχουν έμμηνο ρύση ή βρίσκονται σε εμμηνόπαυση, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών και του non-binary προσωπικού.
Τοποθεσία/περιοχή	Αυστραλία
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Υποστήριξη της ισότητας των φύλων και της ευεξίας μέσω της παροχής ειδικής, άδειας μετ' αποδοχών για την εμμηνόρροια και την εμμηνόπαυση, της μείωσης του στίγματος και της διασφάλισης ότι το προσωπικό δεν χρειάζεται να χρησιμοποιεί προσωπική άδεια ή άδεια ασθενείας για τη διαχείριση των συμπτωμάτων. Επιτεύγματα: • Εισήγαγε έξι ημέρες αμειβόμενης άδειας για την εμμηνόρροια και την εμμηνόπαυση ανά έτος, ξεχωριστά από την προσωπική άδεια ή την άδεια ασθενείας, για όλες τις εργαζόμενες που πληρούν τις προϋποθέσεις. • Η πολιτική στοχεύει στην καταπολέμηση του στίγματος που συνοδεύει την εμμηνόρροια και την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας και

	στην κανονικοποίηση των συζητήσεων σχετικά με αυτές τις εμπειρίες. • Μετά την εισαγωγή της πολιτικής, τα ποσοστά αφοσίωσης των γυναικών και των εργαζομένων μη δυαδικού φύλου αυξήθηκαν το 2021. • Η πολιτική είναι διαθέσιμη στο κοινό ως ανοικτός πόρος, ενθαρρύνοντας άλλες οργανώσεις να υιοθετήσουν παρόμοια μέτρα. • Η προσέγγιση της Future Super έτυχε θετικής κάλυψης από τα μέσα ενημέρωσης και αναφέρεται ως βέλτιστη πρακτική για την ισότητα των φύλων στον χώρο εργασίας στην Αυστραλία.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αρχική αξιολόγηση και ανάπτυξη πολιτικής (2020-2021): • Η εσωτερική ανάλυση αποκάλυψε ένα χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη δέσμευση των εργαζομένων, με τις γυναίκες και το προσωπικό μη δυαδικού φύλου να αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης. • Η διαβούλευση με ομάδες εργαζομένων και η εξέταση των δεδομένων σχετικά με τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων οδήγησαν στη διαπίστωση ότι η υποστήριξη στον χώρο εργασίας για την εμμηνόρροια και την εμμηνόπαυση ήταν ανεπαρκής. • Η Future Super συνεργάστηκε με το Victorian Women's Trust, χρησιμοποιώντας ως μοντέλο το πρότυπο πολιτικής του 2017. Έναρξη πολιτικής (Μάρτιος 2021): • Όλες οι εργαζόμενες με πλήρη απασχόληση που έχουν έμμηνο ρύση ή εμμηνόπαυση

δικαιούνται έξι ημέρες άδειας με αποδοχές ανά οικονομικό έτος, πέραν της προβλεπόμενης άδειας για προσωπικούς λόγους ή ασθένεια.

- Δεν απαιτείται ιατρικό πιστοποιητικό για τη λήψη της άδειας.
- Η πολιτική επιτρέπει ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, όπως εργασία από το σπίτι ή χρήση ενός ήσυχου χώρου στο γραφείο για τη διαχείριση των συμπτωμάτων.
- Η πολιτική ισχύει για όλο το προσωπικό που έχει έμμηνο ρύση ή εμμηνόπαυση, ανεξάρτητα από την ταυτότητα φύλου.

Επικοινωνία και κουλτούρα:

- Τα ανώτερα στελέχη, συμπεριλαμβανομένης της πρώην διευθύνουσας συμβούλου Kirstin Hunter και της πρώην επιχειρησιακής διευθύντριας Leigh Dunlop, υποστήριξαν δημοσίως την πολιτική και τον ρόλο της στην προώθηση της έμφυλης ισότητας.
- Η πολιτική κοινοποιήθηκε στο προσωπικό και διατέθηκε ως ανοικτός πόρος για άλλους οργανισμούς.

Συνεχής αξιολόγηση:

- Η συμμετοχή και η ανατροφοδότηση του προσωπικού χρησιμοποιούνται για την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής και τυχόν επικαιροποιήσεις.
- Η Future Super ενθαρρύνει και άλλες επιχειρήσεις να υιοθετήσουν παρόμοιες πολιτικές και μοιράζεται την εμπειρία της σε δημόσια φόρουμ και μέσα ενημέρωσης.

Αντίκτυπος, επικύρωση
και διδάγματα που
αντλήθηκαν

-Για τις επιτυχημένες
περιπτώσεις: ποιος ήταν ο
αντίκτυπος, πώς
επικυρώθηκε)

-Για τις προκλήσεις: ποιοι
παράγοντες εμπόδισαν την
επιτυχία, τι πήγε λάθος
κ.λπ.

-Τι λειτούργησε καλά;

-Τι θα μπορούσε να
βελτιωθεί;

Αντίκτυπος:

- Η δέσμευση των γυναικών και των εργαζομένων μη δυαδικού φύλου βελτιώθηκε μετά την εισαγωγή της πολιτικής το 2021.
- Το προσωπικό δηλώνει ότι αισθάνεται μεγαλύτερη υποστήριξη και λιγότερο στίγμα γύρω από την εμμηνόρροια και την εμμηνόπαυση.
- Η πολιτική αναγνωρίζεται ως πρωτοποριακή στον τομέα και έχει προκαλέσει ευρύτερη συζήτηση και υιοθέτηση της χορήγησης άδειας για την εμμηνόρροια και την εμμηνόπαυση στην Αυστραλία.

Επικύρωση:

- Αναγνωρίζεται ως βέλτιστη πρακτική από το Συμβούλιο Διαφορετικότητας Αυστραλίας και σε σχόλια νομικών και στελεχών ανθρωπίνου δυναμικού.
- Χρησιμοποιείται ως πρότυπο για άλλους εργοδότες στην Αυστραλία, συμπεριλαμβανομένων κυβερνητικών και μη κερδοσκοπικών οργανισμών.
- Θετική κάλυψη από τα μέσα ενημέρωσης, π.χ. στο Prevention Australia, HRD Australia και άλλα.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Η παροχή άδειας μετ' αποδοχών για την εμμηνόρροια και την εμμηνόπαυση μπορεί να βελτιώσει την αφοσίωση και να μειώσει το στίγμα.
- Οι πολιτικές χωρίς ιατρική βεβαίωση και οι ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις ενισχύουν την προσβασιμότητα και τη συμπερίληψη.

	• Η ανταλλαγή πολιτικών ανοιχτού κώδικα προωθεί την αλλαγή σε ολόκληρο τον τομέα. Τι λειτούργησε καλά; • Συνεργασία με ομάδες πόρων εργαζομένων και εξωτερικούς εμπειρογνώμονες (Victorian Women's Trust). • Σαφής, προσβάσιμη πολιτική χωρίς απαίτηση ιατρικής βεβαίωσης. • Υποστήριξη από την ηγεσία και ανοιχτή επικοινωνία. • Γλώσσα χωρίς αποκλεισμούς και δικαίωμα συμμετοχής για όλο το προσωπικό που έχει έμμηνο ρύση ή βρίσκεται στην εμμηνόπαυση. • Ευελιξία στις ρυθμίσεις εργασίας για την αντιμετώπιση των συμπτωμάτων. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; • Με βάση τις βέλτιστες πρακτικές του κλάδου, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η περαιτέρω συγκριτική αξιολόγηση και η έρευνα σχετικά με τις μακροπρόθεσμες επιπτώσεις θα ενίσχυαν την αποτελεσματικότητα. • Με βάση παρόμοιες μελέτες περίπτωσης, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η πρόσθετη υποστήριξη, όπως η εκπαίδευση των διευθυντικών στελεχών και τα δίκτυα συναδέλφων, θα μπορούσε να λειτουργήσει συμπληρωματικά στην πολιτική αδειών.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και</i>	Παράγοντες επιτυχίας: • Δέσμευση της ηγεσίας και δημόσια συνηγορία. • Συνεργασία με εξωτερικούς οργανισμούς όπως το Victorian Women's Trust. • Σχεδιασμός συμπεριληπτικής και ευέλικτης πολιτικής.

περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);	• Διάθεση της πολιτικής ως ανοικτού χώρου για την ενθάρρυνση της ευρύτερης υιοθέτησής της.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές (Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	Βιωσιμότητα: • Ενσωμάτωση της πολιτικής αδειών σε όλα τα επίσημα πλαίσια ανθρώπινου δυναμικού. • Συνεχής ανατροφοδότηση από το προσωπικό και αναθεώρηση της πολιτικής. • Δημόσια προώθηση και ηγεσία στον τομέα για την ενθάρρυνση της υιοθέτησης σε άλλα πλαίσια.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Ανοικτός πόρος Future Super Κατευθυντήριες γραμμές για την εμμηνόρροια και την εμμηνόπαυση. Victorian Women's Trust: Πρότυπο πολιτικής για την ευεξία κατά την εμμηνόρροια και την εμμηνόπαυση (αρχείο Word με δυνατότητα λήψης) Ιστολόγιο Future Super: Καλή πολιτική Συμβούλιο για τη Διαφορετικότητα Αυστραλίας: Έρευνα σχετικά με θέματα που αφορούν την εμμηνόπαυση και την περιεμμηνόπαυση Future Super LinkedIn
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Ιστοσελίδα: Home Future Super Email: info@futuresuper.com.au

Μελέτη περίπτωσης 27: Lululemon Athletica Inc.

Πλήρες όνομα	Lululemon – Πρόγραμμα υποστήριξης για την εμμηνόπαυση και την αναπαραγωγική υγεία (Ευρώπη και Ηνωμένο Βασίλειο)
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη πολιτικής και κλινικής υποστήριξης περίπου το 2023 – σήμερα
Πάροχος	Lululemon (παγκόσμια με δραστηριότητες στη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ιταλία, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο)
Κοινό-στόχος	Όλες οι εργαζόμενες της Lululemon στην Ευρώπη και το Ηνωμένο Βασίλειο που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση και αντιμετωπίζουν άλλα προβλήματα αναπαραγωγικής υγείας
Τοποθεσία/περιοχή	Ευρώπη & Ηνωμένο Βασίλειο
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Παροχή ολοκληρωμένης κλινικής υποστήριξης και εκπαίδευσης σε εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση ή αντιμετωπίζουν άλλα προβλήματα αναπαραγωγικής υγείας, με στόχο την κανονικοποίηση των συζητήσεων και τη βελτίωση της ευεξίας και της διατήρησης του προσωπικού. Επιτεύγματα: • Συνεργάστηκε με τη Fertifa, έναν εξειδικευμένο πάροχο υπηρεσιών αναπαραγωγικής υγείας, για να προσφέρει σε όλες τις εργαζόμενες στην Ευρώπη και το Ηνωμένο Βασίλειο πρόσβαση σε εξειδικευμένες νοσηλεύτριες για συμβουλές σχετικά με την εμμηνόπαυση και άλλα θέματα αναπαραγωγικής υγείας. • Πραγματοποιεί μηνιαίες συνεδρίες ερωτήσεων και απαντήσεων για θέματα

	αναπαραγωγικής υγείας με γιατρούς και ιατρικούς εμπειρογνώμονες της Fertifa, στις οποίες έχουν πρόσβαση όλες οι εργαζόμενες. • Δίνει τη δυνατότητα στις εργαζόμενες να κλείνουν ραντεβού για ατομικές συμβουλευτικές συνεδρίες την ίδια μέρα και να συμμετέχουν σε εξατομικευμένα θεραπευτικά προγράμματα και συνεχή υποστήριξη. • Ενσωματώνει την υποστήριξη για την εμμηνόπαυση σε ευρύτερες στρατηγικές για τη συμπερίληψη, την υγεία και την ευεξία. • Αναγνωρισμένη από τη Fertifa ως κορυφαίο παράδειγμα υποστήριξης της αναπαραγωγικής υγείας στον χώρο εργασίας στην Ευρώπη.
Περιγραφή <i>(αναλυτικά, βήμα προς βήμα)</i>	Ανάπτυξη συνεργασίας: • Η Lululemon συνεργάστηκε με τη Fertifa για την παροχή κλινικής εμπειρογνωμοσύνης και εξατομικευμένης υποστήριξης στον τομέα της αναπαραγωγικής υγείας, συμπεριλαμβανομένης της εμμηνόπαυσης. • Ανάπτυξε ένα πρόγραμμα προσβάσιμο σε όλες τις εργαζόμενες σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες και στο Ηνωμένο Βασίλειο, εξασφαλίζοντας τη συμπερίληψη και την πολιτισμική ευαισθησία. Έναρξη προγράμματος και επικοινωνία: • Καθιέρωσε υπηρεσίες κλινικής υποστήριξης, παρέχοντας στους υπαλλήλους σαφείς πληροφορίες σχετικά με τη διαθεσιμότητα και την εμπιστευτικότητα.

	• Μηνιαίες συνεδρίες ερωτήσεων και απαντήσεων με ιατρικούς εμπειρογνώμονες της Fertifa συμβάλλουν στην ενημέρωση των υπαλλήλων και στη μείωση του στίγματος. • Ενθαρρύνει τον ανοιχτό διάλογο σχετικά με την εμμηνόπαυση και την αναπαραγωγική υγεία στον χώρο εργασίας. Συνεχής υποστήριξη και αξιολόγηση: • Οι εργαζόμενες μπορούν να απευθύνονται σε νοσηλεύτες για συμβουλές και θεραπευτικά προγράμματα προσαρμοσμένα στις ανάγκες τους. • Η Fertifa συλλέγει ανώνυμη ανατροφοδότηση για τη βελτίωση της παροχής υπηρεσιών και της ικανοποίησης των εργαζομένων. • Η Lululemon συνεχίζει να προωθεί την αναπαραγωγική υγεία ως βασικό πυλώνα της ευεξίας των εργαζομένων.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Οι εργαζόμενες αναφέρουν βελτιωμένη πρόσβαση σε εξειδικευμένες κλινικές συμβουλές και αισθάνονται μεγαλύτερη υποστήριξη στη διαχείριση των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης. • Κανονικοποίηση των συζητήσεων για την αναπαραγωγική υγεία στον χώρο εργασίας. • Βελτίωση της ευεξίας και της διατήρησης των εργαζομένων μέσω προληπτικής υποστήριξης της υγείας. • Χρησιμεύει ως πρότυπο για άλλους ευρωπαϊούς εργοδότες που επιδιώκουν να ενσωματώσουν κλινική υποστήριξη για την εμμηνόπαυση.

Επικύρωση:

- Παρουσιάστηκε στην έκθεση Fertifa 2025 για τις εταιρείες με τις καλύτερες παροχές για την εμμηνόπαυση.
- Θετική ανατροφοδότηση από τους υπαλλήλους σχετικά με την προσβασιμότητα και την ποιότητα της κλινικής υποστήριξης.
- Αναγνωρίστηκε για την ολοκληρωμένη, κλινικά καθοδηγούμενη προσέγγιση που υπερβαίνει τα τυπικά έγγραφα πολιτικής.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Οι υπηρεσίες κλινικής υποστήριξης συμπληρώνουν αποτελεσματικά τις πρωτοβουλίες πολιτικής και κουλτούρας.
- Η προσβασιμότητα και η εμπιστευτικότητα είναι ζωτικής σημασίας για την αφοσίωση των εργαζομένων.
- Οι τακτικές εκπαιδευτικές συνεδρίες υπό την καθοδήγηση ειδικών μειώνουν το στίγμα και συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των εργαζομένων.
- Η συνεργασία με εξειδικευμένους παρόχους επιτρέπει την παροχή υψηλής ποιότητας υποστήριξης.

Τι λειτούργησε καλά;

- Συνεργασία με τη Fertifa για την παροχή κλινικής τεχνογνωσίας και εξατομικευμένης φροντίδας.
- Μηνιαίες συνεδρίες ερωτήσεων και απαντήσεων με ιατρικούς εμπειρογνώμονες.

	• Εύκολη πρόσβαση σε συμβουλές νοσηλευτών την ίδια ημέρα και σε συνεχιζόμενα θεραπευτικά προγράμματα. • Ενσωμάτωση με ευρύτερες στρατηγικές για τη συμπερίληψη και την ευεξία. • Η πανευρωπαϊκή κάλυψη εξασφαλίζει τη συμπερίληψη σε ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό. Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; • Πρόσβαση σε δεδομένα, καθώς δεν υπάρχουν διαθέσιμα ποσοτικά στοιχεία σχετικά με τη μείωση της απουσίας από την εργασία ή τον αντίκτυπο στην παραγωγικότητα. • Ευκαιρία επέκτασης των δικτύων αλληλοϋποστήριξης παράλληλα με τις κλινικές υπηρεσίες. • Η περαιτέρω προσαρμογή στις συγκεκριμένες νομικές και πολιτισμικές συνθήκες κάθε χώρας ενδέχεται να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);</i>	Παράγοντες επιτυχίας: • Ισχυρή συνεργασία με εξειδικευμένο κλινικό πάροχο (Fertifa). • Υπηρεσίες υγείας με επίκεντρο την εργαζόμενη, εμπιστευτικές και προσβάσιμες.

Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)</i>	Βιωσιμότητα: • Θα μπορούσε να εφαρμοστεί συνεχής αξιολόγηση για να διασφαλιστεί η προσαρμογή της υπηρεσίας με βάση την ανατροφοδότηση των εργαζομένων. • Συνεχής επένδυση στην κλινική υποστήριξη και εκπαίδευση. • Προώθηση της αναπαραγωγικής υγείας ως βασικού στοιχείου της ευεξίας στον χώρο εργασίας.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί <i>(Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)</i>	Εργαλείο υπολογισμού ROI της Fertifa Λήψη Προτύπων πολιτικής (σειρά πολιτικών) Στατιστικά στοιχεία για την αναπαραγωγική υγεία Παγκόσμιες συστάσεις EMAS 2021 για την Εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας Επέτειος συνεργασίας Lululemon και Fertifa: LinkedIn
Λεπτομέρειες πρόσβασης <i>(Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)</i>	Ιστοσελίδα: Lululemon Ιστοσελίδα: Fertifa Φόρμα επικοινωνίας Fertifa

Μελέτη περίπτωσης 28: Διακρίσεις λόγω αναπηρίας που σχετίζεται με την εμμηνόπαυση – Mandy Davies κατά Δικαστηρίου της Σκωτίας

Πλήρες όνομα	Mandy Davies κατά Δικαστηρίου Εργασιακών Υποθέσεων (2018): Διακρίσεις λόγω αναπηρίας που σχετίζεται με την εμμηνόπαυση και άδικη απόλυση
--------------	--

Έτος έναρξης/λήξης	2018
Πάροχος	Δικαστήριο Εργασιακών Υποθέσεων (Γλασκώβη, Ηνωμένο Βασίλειο)
Κοινό-στόχος / Βασικά νομικά ζητήματα	Άδικη απόλυση και διάκριση λόγω αναπηρίας (Νόμος περί ισότητας 2010, άρθρο 15)
Τοποθεσία/περιοχή	Ηνωμένο Βασίλειο, Σκωτία
Αποτέλεσμα / Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	• Το δικαστήριο αποφάνθηκε υπέρ της κας Davies • Διέταξε την επαναπρόσληψη και αποζημίωση ύψους 19.000 λιρών (14.000 λίρες για απώλεια εισοδήματος, 5.000 λίρες για ηθική βλάβη) Μία από τις πρώτες υποθέσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο όπου τα σοβαρά συμπτώματα της εμμηνόπαυσης αναγνωρίστηκαν ως αναπηρία, δημιουργώντας νομικό προηγούμενο για τους εργοδότες όσον αφορά τη διευκόλυνση των εργαζομένων που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση.
Πλαίσιο / Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Ρόλος εργαζόμενης: • Δικαστικός υπάλληλος (απασχολείται από το 1997) Ιατρικό πλαίσιο: • Η κα Davies παρουσίασε σοβαρά συμπτώματα περιμενόπαυσης, όπως αναιμία, απώλεια μνήμης, σύγχυση και λιποθυμίες. • Η υπηρεσία εργασιακής υγείας επιβεβαίωσε ότι τα συμπτώματά της συνιστούσαν αναπηρία σύμφωνα με τον Νόμο περί Ισότητας του 2010.

	Περιστατικό που οδήγησε στην απόλυση: • Η κα Davies άφησε φάρμακα για την κυστίτιδα σε μια κασετίνα στο γραφείο της. • Δύο συνάδελφοι ήπιαν το νερό που περιείχε τα φάρμακα, με αποτέλεσμα να ξεκινήσει έρευνα για παράπτωμα. • Ο εργοδότης την απέλυσε για «σοβαρό παράπτωμα», κατηγορώντας την για αναξιοπιστία. Ευρήματα του Δικαστηρίου: • Ο εργοδότης δεν έλαβε υπόψη τον τρόπο με τον οποίο τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης (απώλεια μνήμης, σύγχυση) επηρέασαν τη συμπεριφορά της. • Η απόλυση δεν ήταν δικαιολογημένη και συνιστούσε διάκριση.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν <i>-Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε)</i> <i>-Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ.</i> <i>-Τι λειτούργησε καλά;</i> <i>-Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;</i>	Βασικές νομικές αρχές: • Διακρίσεις λόγω αναπηρίας: ◦ Η εμμηνόπαυση από μόνη της δεν αποτελεί προστατευόμενο χαρακτηριστικό, αλλά τα σοβαρά συμπτώματα που επηρεάζουν τις καθημερινές δραστηριότητες μπορούν να χαρακτηριστούν ως αναπηρία. ◦ Οι εργοδότες πρέπει να αποφεύγουν την δυσμενή μεταχείριση που συνδέεται με την αναπηρία. • Άδικη απόλυση: ◦ Οι εργοδότες πρέπει να διεξάγουν δίκαιη έρευνα, λαμβάνοντας υπόψη όλες τις σχετικές συνθήκες,

	συμπεριλαμβανομένων των συνθηκών υγείας. Σημαντικά σημεία της απόφασης του δικαστηρίου: • Ο εργοδότης αγνόησε τα ιατρικά στοιχεία που συνέδεαν τα συμπτώματα με τη συμπεριφορά της κας Davies. • Η εξάρτηση από μια ανεπαρκή έκθεση υγείας και ασφάλειας επηρέασε μεροληπτικά τη πειθαρχική διαδικασία. • Η μη συνεκτίμηση των ελαφρυντικών παραγόντων (π.χ. σύγχυση λόγω εμμηνόπαυσης) κατέστησε την απόλυση άδικη.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);</i>	Βέλτιστες πρακτικές για εργοδότες: 1. Αναγνώριση της εμμηνόπαυσης ως πιθανής αναπηρίας: 1. Εκπαιδεύοντας το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και τους διευθυντές να αναγνωρίζουν πότε τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης πληρούν τον νομικό ορισμό της αναπηρίας (στο πλαίσιο του βρετανικού νόμου περί ισότητας του 2010), δηλαδή όταν έχουν μακροπρόθεσμο, σημαντικό αντίκτυπο στις καθημερινές δραστηριότητες. 2. Αναφερόμενη στα πρότυπα του τομέα, η καθοδήγηση της EHRC (Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων) τονίζει την υποχρέωση των εργοδοτών να αξιολογούν και να

	διευκολύνουν τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση. 2. Διεξαγωγή δίκαιων και τεκμηριωμένων ερευνών: 1. Λαμβάνοντας μέτρα και διασφαλίζοντας ότι οι πειθαρχικές έρευνες συνεκτιμούν τα ιατρικά στοιχεία και τους παράγοντες του πλαισίου, για παράδειγμα στην περίπτωση αυτή τη σύγχυση που σχετίζεται με την εμμηνόπαυση. 2. Λαμβάνοντας υπόψη τις εκθέσεις για την υγεία στην εργασία, τις οποίες στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης αγνόησε. Επίσης, δεν έλαβε υπόψη την αξιοπιστία των μαρτύρων. 3. Εφαρμογή πολιτικών για την εμμηνόπαυση: 1. Αναπτύσσοντας πολιτικές που περιγράφουν την υποστήριξη για τις εργαζόμενες στην εμμηνόπαυση, συμπεριλαμβανομένων ευέλικτων προσαρμογών όπως ευέλικτο ωράριο και πιο δροσερές στολές. 2. Αναφερόμενοι σε πρότυπα του κλάδου όπως το BSI (British Standards Institute) Εμμηνόρροια, υγεία και εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας (BS 30416) που παρέχει ένα πλαίσιο. 4. Εκπαίδευση διευθυντών και προσωπικού: 1. Παρέχοντας εκπαίδευση για την ευαισθητοποίηση σχετικά με την εμμηνόπαυση, τις διακρίσεις λόγω
--	---

	αναπηρίας και τη συμπεριληπτική επικοινωνία. Δεν βρέθηκαν στοιχεία που να αποδεικνύουν ότι ο εργοδότης παρείχε εκπαίδευση. 1. Πραγματοποίηση εύλογων προσαρμογών: 1. Προσαρμόζοντας τον φόρτο εργασίας, παρέχοντας διαλείμματα για ξεκούραση ή τροποποιώντας τον χώρο εργασίας. 2. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι ο εργοδότης στην συγκεκριμένη περίπτωση είχε στο παρελθόν προσαρμόσει τα καθήκοντα της κας Davies, αλλά δεν εφάρμοσε παρόμοιες διευκολύνσεις κατά τη διάρκεια της πειθαρχικής διαδικασίας.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)</i>	Πρακτικές: • Ανάπτυξη πολιτικής για την εμμενόπαυση • Εκπαίδευση διευθυντικών στελεχών • Ευέλικτες προσαρμογές
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί <i>(Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)</i>	Πρότυπο BSI για την εμμενόπαυση (BS30416) EHRC (Επιτροπή Ισότητας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων) Οδηγός Ιστολόγιο ανθρώπινου δυναμικού: Εμμενόπαυση και διακρίσεις στον χώρο εργασίας
Λεπτομέρειες πρόσβασης	Συνοπτική παρουσίαση της νίκης στο δικαστήριο – διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού

(Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική
διεύθυνση επικοινωνίας
κ.λπ.)

Addleshaw Goddard – [Ανάλυση περίπτωσης](#)

Μελέτη περίπτωσης 29: PricewaterhouseCoopers LLP (Canada)

Πλήρες όνομα	PwC Καναδάς – Εκστρατεία <i>Menopause Works Here™</i> και στρατηγική για εργασιακό περιβάλλον συμπερίληψης των γυναικών που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση
Έτος έναρξης/λήξης	Η εκστρατεία <i>Menopause Works Here™</i> ξεκίνησε το 2023. Η ειδική στρατηγική για την εμμηνόπαυση ξεκίνησε τον Απρίλιο του 2024 και βρίσκεται σε εξέλιξη.
Πάροχος	PwC Καναδάς, σε συνεργασία με το Menopause Foundation of Canada (MFC)
Κοινό-στόχος	Όλοι οι υπάλληλοι της PwC Καναδά, με έμφαση στις γυναίκες και το προσωπικό όλων των φύλων που είναι πιθανό να εμφανίσουν συμπτώματα περιεμμηνόπαυσης και εμμηνόπαυσης.
Τοποθεσία/περιοχή	Καναδάς
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος συμπερίληψης των γυναικών που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, μέσω της ευαισθητοποίησης, της κανονικοποίησης των συζητήσεων, της αναθεώρησης και της βελτίωσης των παροχών, καθώς και της διασφάλισης ότι οι εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση λαμβάνουν υποστήριξη και μπορούν να ευδοκιμήσουν στην εργασία τους.

Επιτεύγματα:

- Συμμετοχή στην εθνική εκστρατεία Menopause Works Here™ (μέσω του MFC – Menopause Foundation Canada), με δέσμευση στην ακρόαση, την ενημέρωση και τη λήψη μέτρων σχετικά με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας.
- Αναθεώρηση των υφιστάμενων παροχών, πολιτικών και πλαισίων υποστήριξης των εργαζομένων από την οπτική γωνία της εμμηνόπαυσης.
- Έναρξη ειδικής στρατηγικής για την εμμηνόπαυση τον Απρίλιο του 2024, με ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης για την εμμηνόπαυση στη στρατηγική της εταιρείας για τη συμπερίληψη των ατόμων με αναπηρία.
- Διασφάλιση ότι η κάλυψη παροχών περιλαμβάνει κάλυψη συνταγογραφούμενων φαρμάκων για ορμονική θεραπεία υποκατάστασης (HRT) και ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα ψυχικής υγείας.
- Δημιουργία κύκλων συζήτησης για την εμμηνόπαυση, μηνιαία φόρουμ συναδέλφων για τους εργαζομένους, ώστε να μοιράζονται εμπειρίες, να συζητούν τις ανάγκες τους.
- Ανάπτυξη ενός ειδικού χώρου στο εσωτερικό δίκτυο για πόρους και πληροφορίες σχετικά με την εμμηνόπαυση.
- Πρόσκληση ιατρικών εμπειρογνομώνων (π.χ. γυναικολόγων από το BC Women's Health Foundation) για εκπαιδευτικές συνεδρίες με βάση την ανατροφοδότηση των εργαζομένων.

	• Δημόσια αναγνώριση από το MFC και το Catalyst ως πρωτοπόρου στην ενσωμάτωση της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αρχική αξιολόγηση και συμμετοχή στην εκστρατεία (2023): • Η PwC Canada συμμετείχε στην εκστρατεία Menopause Works Here™, δεσμευόμενη να αναλάβει πρακτική δράση και δημόσια ευθύνη. • Επανεξέτασε τα οφέλη και τις πολιτικές ανθρώπινου δυναμικού για να εντοπίσει κενά και ευκαιρίες για τη συμπερίληψη της εμμηνόπαυσης. Ανάπτυξη και έναρξη στρατηγικής: • Ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης και της υποστήριξης για την εμμηνόπαυση στο πλαίσιο συμπερίληψης των ατόμων με αναπηρία, εξασφαλίζοντας την προσβασιμότητα των διευκολύνσεων και του συστήματος υποστήριξης. • Εξασφάλιση κάλυψης παροχών για ορμονοθεραπεία και ψυχολογική υποστήριξη, χωρίς να απαιτείται πλήρης ανασχεδιασμός των προγραμμάτων παροχών. • Δημιουργία ειδικού χώρου στο εσωτερικό δίκτυο για πληροφορίες και πόρους σχετικά με την εμμηνόπαυση, προσβάσιμο σε όλο το προσωπικό. Υποστήριξη μεταξύ συναδέλφων και εκπαίδευση: • Δημιουργία μηνιαίου κύκλου συζητήσεων για την εμμηνόπαυση, ώστε οι εργαζόμενες να

	μπορούν να επικοινωνούν, να μοιράζονται εμπειρίες και να συζητούν τις ανάγκες τους. • Πρόσκληση ιατρικών εμπειρογνομώνων για ενημερωτικές συνεδρίες σχετικά με την εμμηνόπαυση, την ορμονοθεραπεία και συναφή θέματα, ανταποκρινόμενοι στην ανατροφοδότηση των εργαζομένων. • Προώθηση ανοιχτών συζητήσεων και βελτίωση των δεξιοτήτων των ηγετικών στελεχών για την αντιμετώπιση της εμμηνόπαυσης. Συνεχής αναθεώρηση και προσαρμογή: • Συνέχισε να συλλέγει ανατροφοδότηση από τους υπαλλήλους και να προσαρμόζει τους πόρους και την υποστήριξη ανάλογα με τις ανάγκες. • Συμμετείχε σε εθνικές εκστρατείες ευαισθητοποίησης και μοιράστηκε βέλτιστες πρακτικές με άλλους καναδούς εργοδότες.
Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν -Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε) -Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ. -Τι λειτούργησε καλά; -Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;	Αντίκτυπος: • Αυξημένη ευαισθητοποίηση και κανονικοποίηση των συζητήσεων σχετικά με την εμμηνόπαυση στην PwC Canada. • Ενισχυμένη υποστήριξη για τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση, συμπεριλαμβανομένης της βελτιωμένης πρόσβασης σε παροχές και υποστήριξη από συναδέλφους. • Συνεισφορά στην αναγνώριση της εμμηνόπαυσης σε ολόκληρο τον τομέα ως ζήτημα συμπερίληψης στον χώρο εργασίας. Επικύρωση:

- Αναγνώριση από το Menopause Foundation of Canada και το Catalyst ως κορυφαίου εργοδότη για τη συμπερίληψη των γυναικών στην εμμηνόπαυση.
- Θετική ανατροφοδότηση από τις εργαζόμενες για τους κύκλους συζήτησης και τις εκπαιδευτικές συνεδρίες.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Η αναθεώρηση των υφιστάμενων παροχών μπορεί να αποκαλύψει ευκαιρίες για υποστήριξη χωρίς σημαντικές αναδιαρθρώσεις.
- Η δημιουργία ασφαλών χώρων για συζήτηση μεταξύ συναδέλφων (κύκλοι συζήτησης) είναι αποτελεσματική και χαμηλού κόστους.
- Η αποδοχή από την ηγεσία και η αναβάθμιση των δεξιοτήτων είναι απαραίτητες για την αποτελεσματική αλλαγή πολιτικής και κουλτούρας.
- Η συνεκτίμηση της ανατροφοδότησης των εργαζομένων οδηγεί σε πιο στοχευμένη και ουσιαστική υποστήριξη.

Τι λειτούργησε καλά;

- Συνεργατική προσέγγιση με την MFC και τα εσωτερικά ενδιαφερόμενα μέρη.
- Ολοκληρωμένη αναθεώρηση των παροχών και των πολιτικών από τη σκοπιά της εμμηνόπαυσης.
- Δημιουργία δικτύων αλληλοϋποστήριξης (κύκλοι συζήτησης) και εξειδικευμένων χώρων πόρων.

	• Υποστήριξη από την ηγεσία και ενσωμάτωση στη στρατηγική συμπερίληψης των ατόμων με αναπηρία. • Ευέλικτες εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες με βάση τις ανάγκες των εργαζομένων Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί; • Η εφαρμογή και η δημοσιοποίηση των βασικών δεικτών απόδοσης που σχετίζονται με την εμμενόπαυση θα ωφελήσει σημαντικά τον τομέα, παρέχοντας αποδεικτικά στοιχεία για την επιχειρηματική σκοπιμότητα της υποστήριξης της εμμενόπαυσης. • Θα επιτρέψει τη σύγκριση και την αξιολόγηση σε ολόκληρο τον κλάδο. • Θα αυξήσει τη διαφάνεια και την ανάληψη ευθύνης, ενθαρρύνοντας περισσότερους εργοδότες να αναλάβουν δράση.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);</i>	Παράγοντες επιτυχίας: • Ισχυρή υποστήριξη από την ηγεσία και δημόσια δέσμευση. • Συνεργασία με εθνικούς οργανισμούς συνηγορίας όπως το MFC. • Ολοκληρωμένη προσέγγιση που αντιμετωπίζει θέματα πολιτικής, εκπαίδευσης και κουλτούρας. • Δημιουργία εσωτερικών δικτύων υποστήριξης από συναδέλφους και κέντρων πόρων. • Τακτική αναθεώρηση και βελτίωση της υποστήριξης με βάση την ανατροφοδότηση των εργαζομένων.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές	Βιωσιμότητα:

(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)	• Ενσωμάτωση σε υπάρχοντα πλαίσια ποικιλομορφίας, υγείας και αναπηρίας. • Συνεχείς εκστρατείες επικοινωνίας και ευαισθητοποίησης. • Ειδικοί πόροι στο εσωτερικό δίκτυο και ομάδες αλληλοϋποστήριξης. • Συνεργασία με εξωτερικούς οργανισμούς για συνεχή καθοδήγηση. • Με βάση τα πρότυπα του τομέα, τακτική εκπαίδευση για τους διευθυντές και επικαιροποίηση των πόρων.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Menopause Foundation of Canada: Δωρεάν πόρος για λήψη Εκστρατεία The Menopause Works Here™ Ιστολόγιο του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού: Εμμηνόπαυση και διακρίσεις στον χώρο εργασίας
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Sonia Boisvert (LinkedIn) Συνεργάτης & Διευθύντρια Ανθρώπινου Δυναμικού Κύρια εκπρόσωπος για θέματα συμπερίληψης της εμμηνόπαυσης και ευεξίας στον χώρο εργασίας PwC Καναδά Ποικιλομορφία, Ισότητα και συμπερίληψη, & αίσθημα του ανήκειν PwC Καναδά φόρμα επικοινωνίας Ιστοσελίδα: PwC Canada

Μελέτη περίπτωσης 30: Πρόγραμμα υποστήριξης και συμπερίληψης της Unilever για την εμμηνόπαυση

Πλήρες όνομα	Unilever PLC – Παγκόσμιο πρόγραμμα υποστήριξης και συμπερίληψης για την εμμηνόπαυση
Έτος έναρξης/λήξης	Έναρξη το 2023 – σήμερα
Πάροχος	Unilever PLC, Κεντρικά γραφεία (Ρότερνταμ, Ολλανδία & Λονδίνο, Ηνωμένο Βασίλειο)
Κοινό-στόχος	Όλοι οι εργαζόμενοι της Unilever παγκοσμίως, με έμφαση στις γυναίκες σε εμμηνόπαυση και περιεμμηνόπαυση ηλικίας περίπου 40-60 ετών, σε θέσεις γραφείου, παραγωγής και πεδίου.
Τοποθεσία/περιοχή	Παγκόσμια (με βασικές πρωτοβουλίες στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ευρώπη και τη Βόρεια Αμερική)
Στόχος της μελέτης περίπτωσης / καλής πρακτικής (Ποιος ήταν ο επιδιωκόμενος στόχος; Επιτεύχθηκε; Αν όχι, γιατί;)	Κανονικοποίηση των συζητήσεων για την εμμηνόπαυση και ενσωμάτωση υποστηρικτικών πολιτικών στις ευρύτερες στρατηγικές της Unilever για την ευεξία, την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη των εργαζομένων, με στόχο τη μείωση του στίγματος, τη βελτίωση της ευεξίας στο χώρο εργασίας και τη διατήρηση έμπειρων εργαζομένων μέσω ευέλικτων διευκολύνσεων, εκπαίδευσης και παροχών υγείας. Επιτεύγματα: • Ενσωμάτωση της ευαισθητοποίησης σε θέματα εμμηνόπαυσης στα προγράμματα υγείας και συμπερίληψης της εταιρείας. • Βελτίωση των ικανοτήτων των διευθυντικών στελεχών μέσω στοχευμένης εκπαίδευσης σε θέματα εμμηνόπαυσης.

	• Προσαρμογή των προγραμμάτων ασφάλισης υγείας σε παγκόσμιο επίπεδο, ώστε να περιλαμβάνουν ορμονοθεραπεία (HRT) και συμβουλευτική υποστήριξη. • Δημιουργία δικτύων αλληλοϋποστήριξης («Menopause Champions») σε όλες τις επιχειρηματικές μονάδες. • Θετική ανατροφοδότηση από τους εργαζομένους, που επισημαίνει τη μείωση του στίγματος και την ενίσχυση της υποστήριξης. • Δέσμευση για ετήσιες ανώνυμες έρευνες σχετικά με την εμμηνόπαυση, με σκοπό τη συνεχή βελτίωση.
Περιγραφή (αναλυτικά, βήμα προς βήμα)	Αξιολόγηση αναγκών: Η Unilever διεξήγαγε μια εσωτερική έρευνα και εξέτασε δεδομένα σχετικά με την υγεία, αποκαλύπτοντας ότι τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης συνέβαλαν στη μείωση της ευεξίας και της παραγωγικότητας, κάτι που δεν είχε αναγνωριστεί επαρκώς από τους διευθυντές και τους συναδέλφους. Ανάπτυξη και έναρξη: • Εφαρμογή ολοκληρωμένης πολιτικής για την εμμηνόπαυση σε παγκόσμιο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων πρακτικών προσαρμογών στον χώρο εργασίας, όπως ευέλικτο ωράριο και προσωρινές αλλαγές ρόλων για τις εργαζόμενες που παρουσιάζουν συμπτώματα. • Διοργάνωση παγκόσμιων διαδικτυακών σεμιναρίων και εργαστηρίων ευαισθητοποίησης για την εμμηνόπαυση με τη συμμετοχή ειδικών στον τομέα της υγείας.

- Διοργάνωση εμπιστευτικών ατομικών συνεδριών υποστήριξης με καταρτισμένους ειδικούς στην εμμηνόπαυση και συνεργασία με εξωτερικούς οργανισμούς υγείας για την εμμηνόπαυση για την παροχή εξειδικευμένων συμβουλών.
- Βελτίωση της ασφάλισης υγείας για την κάλυψη της ορμονοθεραπείας και άλλων ιατρικών υπηρεσιών που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση.
- Διοργάνωση υποχρεωτικής εκπαίδευσης για τους διευθυντές για ευαισθητοποίηση για την εμμηνόπαυση, με έμφαση στην αναγνώριση των συμπτωμάτων και την υποστήριξη των εργαζομένων που επηρεάζονται.
- Δημιουργία εσωτερικού κέντρου πόρων για την εμμηνόπαυση, προσβάσιμου σε όλους τους εργαζόμενους.

Συνεχής αξιολόγηση και προσαρμογή:

- Καθιέρωση ετήσιας ανώνυμης έρευνας μεταξύ των εργαζομένων για την παρατήρηση των εμπειριών της εμμηνόπαυσης και της αποτελεσματικότητας της υποστήριξης στον χώρο εργασίας.
- Συνεχής βελτίωση των πολιτικών, των πόρων και των δομών υποστήριξης με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας και τα αποτελέσματα υγείας.
- Ενεργή συμμετοχή σε εθνικά και διεθνή δίκτυα υποστήριξης της εμμηνόπαυσης για την αξιολόγηση των βέλτιστων πρακτικών.

Αντίκτυπος, επικύρωση και διδάγματα που αντλήθηκαν

-Για τις επιτυχημένες περιπτώσεις: ποιος ήταν ο αντίκτυπος, πώς επικυρώθηκε)

-Για τις προκλήσεις: ποιοι παράγοντες εμπόδισαν την επιτυχία, τι πήγε λάθος κ.λπ.

-Τι λειτούργησε καλά;

-Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

Αντίκτυπος:

- Αυξημένη διαφάνεια και κανονικοποίηση των συζητήσεων σχετικά με την εμμηνόπαυση σε όλα τα γραφεία παγκοσμίως.
- Μείωση της απουσίας από την εργασία λόγω εμμηνόπαυσης και βελτίωση της ευεξίας των εργαζομένων, όπως αναφέρθηκε ανεπίσημα και μέσω μετρήσεων του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού.
- Αυξημένη διατήρηση των εργαζομένων μεταξύ των γυναικών σε εμμηνόπαυση λόγω της εξατομικευμένης υποστήριξης στον χώρο εργασίας.

Επικύρωση:

- Θετική εσωτερική ανατροφοδότηση από ομάδες πόρων εργαζομένων και Πρεσβευτών Εμμηνόπαυσης.
- Αναγνώριση από εξωτερικούς συνεργάτες για την ηγετική θέση της εταιρείας στην υποστήριξη της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας.
- Ενσωμάτωση της υποστήριξης της εμμηνόπαυσης στους ευρύτερους βασικούς δείκτες απόδοσης της εταιρείας για την υγεία και την ευεξία.

Διδάγματα που αντλήθηκαν:

- Η υποστήριξη της ηγεσίας είναι ζωτικής σημασίας για την αλλαγή της κουλτούρας.

- Ο συνδυασμός πολιτικής με εκπαίδευση και δίκτυα συναδέλφων δημιουργεί ένα ισχυρότερο περιβάλλον υποστήριξης.
- Η συνεχής, βασισμένη σε δεδομένα ανασκόπηση επιτρέπει την προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των εργαζομένων.
- Οι διαθεματικές παράμετροι (π.χ. φυλή, αναπηρία) πρέπει να ενσωματωθούν στα προγράμματα υποστήριξης της εμμηνόπαυσης.

Τι λειτούργησε καλά;

- Η υποχρεωτική στοχευμένη εκπαίδευση για τους διευθυντές αύξησε την ποιότητα της υποστήριξης.
- Οι Συνάδελφοι Πρεσβευτές της Εμμηνόπαυσης παρείχαν αξιόπιστη και προσιτή υποστήριξη στους υπαλλήλους.
- Η ασφαλιστική κάλυψη για θεραπείες σχετικές με την εμμηνόπαυση ενίσχυσε την αποδοχή και την ευεξία.
- Η συνεχής παρακολούθηση μέσω ερωτηματολογίων εξασφάλισε ότι το πρόγραμμα παρέμεινε σχετικό και αποτελεσματικό.

Τι θα μπορούσε να βελτιωθεί;

- Πιο λεπτομερής ανάλυση του αντίκτυπου συγκεκριμένων μέτρων στήριξης για τη βελτιστοποίηση της κατανομής των πόρων.
- Μεγαλύτερη διαφάνεια μέσω της δημοσιοποίησης δεικτών μέτρησης σχετικά με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας,

	προκειμένου να προωθηθούν βελτιώσεις σε ολόκληρο τον τομέα. • Περαιτέρω ενσωμάτωση της στήριξης για την εμμενόπαυση στις συνολικές πολιτικές και πρακτικές για την ποικιλομορφία, την ισότητα και τη συμπερίληψη.
Παράγοντες επιτυχίας – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποιες είναι οι συνθήκες – θεσμικές, οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές – που πρέπει να υπάρχουν για να μπορεί η καλή πρακτική να αναπαραχθεί με επιτυχία σε παρόμοιο πλαίσιο);</i>	Παράγοντες επιτυχίας: • Ορατή και συνεπής δέσμευση της ηγεσίας σε παγκόσμιο επίπεδο. • Διατμηματική συνεργασία μεταξύ των ομάδων Ανθρώπινου Δυναμικού, Υγείας & Ασφάλειας και Ποικιλομορφίας, Ισότητας και Συμπερίληψης. • Ολοκληρωμένη πολιτική σε συνδυασμό με στοχευμένη εκπαίδευση και υποστήριξη από συναδέλφους. • Καθιέρωση καναλιών ανατροφοδότησης και παρακολούθησης δεδομένων για τη συνεχή βελτίωση. • Συνεργασίες με εξωτερικούς εμπειρογνώμονες στον τομέα της υγείας της εμμενόπαυσης και ομάδες υποστήριξης.
Βιωσιμότητα – για βέλτιστες πρακτικές <i>(Ποια είναι τα στοιχεία που πρέπει να τεθούν σε εφαρμογή ώστε η καλή πρακτική να είναι θεσμικά, κοινωνικά, οικονομικά και περιβαλλοντικά βιώσιμη;)</i>	Βιωσιμότητα: • Ενσωμάτωση της υποστήριξης για την εμμενόπαυση στις τρέχουσες στρατηγικές για την ευεξία και τη συμπερίληψη των εργαζομένων. • Αποκλειστικός προϋπολογισμός και πόροι για τακτικές εκπαιδεύσεις για διευθυντικά στελέχη, εκστρατείες ευαισθητοποίησης και συντήρηση δικτύων συναδέλφων.

	• Σχεδιασμός διαδοχής για τους Πρεσβευτές της εμμηνόπαυσης (Menopause Champions) προκειμένου να διασφαλιστεί η συνέχεια. • Συνεχής συνεργασία με εξωτερικούς οργανισμούς για την επικαιροποίηση των πόρων και των οδηγιών.
Σχετικοί πόροι που έχουν αναπτυχθεί (Ποια εκπαιδευτικά εγχειρίδια, οδηγίες, τεχνικά φυλλάδια, αφίσες, εικόνες, αρχεία βίντεο και ήχου, και/ή ιστοσελίδες έχουν αναπτυχθεί;)	Πολιτική για την εμμηνόπαυση: Πρότυπο Οδηγός συζήτησης για την εμμηνόπαυση για διευθυντές: Οδηγός
Λεπτομέρειες πρόσβασης (Ιστοσελίδα, ηλεκτρονική διεύθυνση επικοινωνίας κ.λπ.)	Δελτίο Τύπου: Εργοδότης φιλικός προς την εμμηνόπαυση Ιστοσελίδα: www.unilever.com

Παράρτημα Β: Απαντήσεις των ερωτήσεων του κουίζ

Αυτό το παράρτημα περιλαμβάνει τις σωστές απαντήσεις για τα τεστ αυτοαξιολόγησης που βρίσκονται στο τέλος κάθε ενότητας. Οι συμμετέχοντες/ουσες καλούνται να ολοκληρώσουν τα τεστ αυτόνομα και στη συνέχεια να ελέγξουν τις απαντήσεις τους.

Ενότητα 1: Ιατρικές και υγειονομικές πτυχές

1. Η εμμηνόπαυση ξεκινά συνήθως μεταξύ των ηλικιών:

γ) 45 και 55

Αιτιολόγηση: Αυτή είναι η τυπική ηλικιακή ομάδα για την έναρξη της φυσικής εμμηνόπαυσης στους περισσότερους πληθυσμούς.

2. Ποιος είναι ο ιατρικός ορισμός της εμμηνόπαυσης;

β) 12 μήνες + 1 ημέρα μετά την τελευταία περίοδο μιας γυναίκας

Αιτιολόγηση: Η εμμηνόπαυση διαγιγνώσκεται κλινικά μετά από 12 συνεχόμενους μήνες χωρίς εμμηνόρροια.

3. Ποιες από τις παρακάτω ορμόνες συνήθως μειώνονται κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης; (Επιλέξτε όλες τις απαντήσεις που ισχύουν)

α) Οιστρογόνα

β) Προγεστερόνη

δ) Τεστοστερόνη

Αιτιολόγηση: Και οι τρεις ορμόνες μειώνονται κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης, επηρεάζοντας διάφορα συστήματα του σώματος.

4. Ποιος είναι ο όρος για το στάδιο πριν από την εμμηνόπαυση, όταν μπορεί να αρχίσουν συμπτώματα όπως εξάψεις, διαταραχές του ύπνου και εναλλαγές της διάθεσης;

β) Περιεμμηνόπαυση

Αιτιολόγηση: Η περιεμμηνόπαυση είναι η μεταβατική φάση πριν από την εμμηνόπαυση, που χαρακτηρίζεται από διακυμάνσεις των ορμονών και συμπτώματα.

5. Ποιο από τα παρακάτω είναι ένα γνωστικό σύμπτωμα που αναφέρεται συχνά κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης;

β) Ομίχλη του εγκεφάλου

Αιτιολόγηση: Η ομίχλη του εγκεφάλου, ή γνωστική δυσκολία, είναι ένα σύμπτωμα που αναφέρεται συχνά κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης.

6. Η πρόωρη ωοθηκική ανεπάρκεια (POI) αναφέρεται στην εμμηνόπαυση που εμφανίζεται:

β) Πριν από την ηλικία των 40 ετών

Αιτιολόγηση: Η πρόωρη ωοθηκική ανεπάρκεια ορίζεται ως η εμμηνόπαυση που εμφανίζεται πριν από την ηλικία των 40 ετών.

7. Ποια από τις παρακάτω είναι μη ορμονική θεραπευτική επιλογή για τη διαχείριση των συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης;

γ) SSRI/SNRI (αντικαταθλιπτικά φάρμακα)

Αιτιολόγηση: Τα φάρμακα SSRI και SNRI είναι μη ορμονικά φάρμακα που συνταγογραφούνται μερικές φορές για την ανακούφιση των συμπτωμάτων.

8. Ποιος είναι ο ρόλος της Γνωστικής Συμπεριφορικής Θεραπείας (CBT) στη διαχείριση της εμμηνόπαυσης;

γ) Ανακουφίζει από τις διαταραχές της διάθεσης και βελτιώνει τον ύπνο

Αιτιολόγηση: Η Γνωστική Συμπεριφορική Θεραπεία βοηθά στη διαχείριση των προβλημάτων διάθεσης και ύπνου που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση.

9. Ποιοι παράγοντες συμβάλλουν στην αύξηση της ευπάθειας του μυοσκελετικού συστήματος (MSK) κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης;

δ) Όλα τα παραπάνω

Αιτιολόγηση: Οι ορμονικές αλλαγές, η ηλικία και οι σωματικές απαιτήσεις αυξάνουν τον κίνδυνο εμφάνισης μυοσκελετικών προβλημάτων κατά τη διάρκεια της εμμηνόπαυσης.

10. Ποια από τις παρακάτω πηγές είναι αξιόπιστη για περαιτέρω καθοδήγηση σχετικά με την εμμηνόπαυση;

γ) Ιστοσελίδα του NHS (Εθνικό Σύστημα Υγείας)

Αιτιολόγηση: Η ιστοσελίδα του NHS παρέχει αξιόπιστες, τεκμηριωμένες πληροφορίες σχετικά με την εμμηνόπαυση.

Ενότητα 2: Εμμηνόπαυση και χώρος εργασίας

1. Γιατί η εμμηνόπαυση πρέπει να αντιμετωπίζεται ως ζήτημα που αφορά τον χώρο εργασίας και την ηγεσία και όχι μόνο ως θέμα υγείας;

β) Επειδή επηρεάζει την ευεξία των εργαζομένων, τη διατήρηση του προσωπικού και τα επιχειρηματικά αποτελέσματα

Αιτιολόγηση: Η εμμηνόπαυση επηρεάζει την ευεξία του εργατικού δυναμικού και την απόδοση του οργανισμού.

- 2. Ποιος από τους παρακάτω είναι ένας συνήθης λόγος για τον οποίο οι εργαζόμενες δεν μιλούν για τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης στην εργασία τους;**

β) Φόβος να θεωρηθούν αδύναμες ή μη παραγωγικές

Αιτιολόγηση: Το στίγμα και ο φόβος αρνητικής κριτικής αποθαρρύνουν τις γυναίκες από το να μιλήσουν.

- 3. Ποιο από τα παρακάτω εξηγεί καλύτερα γιατί πολλές εργαζόμενες δεν μιλούν για τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας;**

β) Φοβούνται ότι θα θεωρηθούν αναξιόπιστες

Αιτιολόγηση: Ο φόβος μιας γυναίκας να θεωρηθεί αναξιόπιστη ή λιγότερο ικανή αποτελεί ένα από τα πιο συνηθισμένα εμπόδια.

- 4. Ποια είναι η κύρια εστίαση του μοντέλου Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων σε σχέση με την εμμηνόπαυση;**

α) Ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων της εργασίας και των διαθέσιμων πόρων για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης

Αιτιολόγηση: Το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων υπογραμμίζει την ανάγκη εξισορρόπησης των απαιτήσεων με την υποστήριξη, προκειμένου να μειωθεί το άγχος και η επαγγελματική εξουθένωση.

- 5. Ποιο από τα παρακάτω περιγράφει καλύτερα τον αντίκτυπο της σιωπής και του στίγματος γύρω από την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;**

γ) Εξουθένωση, αποσύνδεση και αποχώρηση

Αιτιολόγηση: Η σιωπή και το στίγμα μπορούν να προκαλέσουν άγχος, αποστασιοποίηση και αποχώρηση του προσωπικού.

- 6. Ποια είναι μια ενέργεια που συνιστάται στους διευθυντές για να υποστηρίξουν τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση;**

β) Να παρέχουν ευέλικτες μορφές εργασίας και να προάγουν την ψυχολογική ασφάλεια

Αιτιολόγηση: Η ευελιξία και ένα ασφαλές περιβάλλον επιτρέπουν στις εργαζόμενες να διαχειριστούν τα συμπτώματά τους και να αναζητήσουν υποστήριξη.

7. Η Θεωρία της Κοινωνικής Ταυτότητας βοηθά να εξηγηθεί ποιο από τα ακόλουθα φαινόμενα στον χώρο εργασίας;

α) Πώς οι εργαζόμενοι ορίζουν τον εαυτό τους και πώς συμπεριλαμβάνονται ή αποκλείονται με βάση τα πρότυπα της ομάδας

Αιτιολόγηση: Η θεωρία εξετάζει τη δυναμική των ομάδων και τη συμπερίληψη/αποκλεισμό στον χώρο εργασίας.

8. Ποια είναι η βασική αρχή της Θεωρίας της Οργανωσιακής Δικαιοσύνης στο πλαίσιο της εμμηνόπαυσης;

α) Δικαιοσύνη στα αποτελέσματα, τις διαδικασίες και τη διαπροσωπική μεταχείριση

Αιτιολόγηση: Η οργανωσιακή δικαιοσύνη εστιάζει στην ισότητα σε όλες τις πτυχές των αλληλεπιδράσεων στο εργασιακό περιβάλλον.

9. Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ αποτελεί πρακτική συμβουλή για την υποστήριξη μιας συναδέλφου που περνά εμμηνόπαυση;

β) Αστεία σχετικά με την εμμηνόπαυση

Αιτιολόγηση: Τα αστεία μπορεί να θεωρηθούν προσβλητικά και να αυξήσουν το στίγμα, αντί να προσφέρουν υποστήριξη.

10. Γιατί η εμμηνόπαυση πρέπει να συμπεριληφθεί στις στρατηγικές για την ποικιλομορφία, την ισότητα και τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας;

γ) Είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση των ικανών εργαζομένων και τη διασφάλιση της ισότητας για όλο το εργατικό δυναμικό

Αιτιολόγηση: Η διαχείριση της εμμηνόπαυσης υποστηρίζει την ισότητα και βοηθά στη διατήρηση των ικανών υπαλλήλων.

Ενότητα 3: Δημιουργία ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος

Ερωτήσεις:

1. Ποια προσαρμογή στον χώρο εργασίας υποστηρίζει καλύτερα τις εργαζόμενες που αντιμετωπίζουν εξάψεις;

α) Πρόσβαση σε χώρους εργασίας με ρυθμιζόμενη θερμοκρασία

Αιτιολόγηση: Η ρύθμιση της θερμοκρασίας βοηθά στη διαχείριση των εξάψεων, ενός συνηθισμένου συμπτώματος της εμμηνόπαυσης, και συνιστάται ως βέλτιστη πρακτική στον χώρο εργασίας.

2. Γιατί η εμμηνόπαυση συχνά εξαιρείται από τις συζητήσεις για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας;

γ) Η εμμηνόπαυση συχνά στιγματίζεται και δεν συζητείται ανοιχτά.

Αιτιολόγηση: Το στίγμα και η απουσία ανοιχτής συζήτησης οδηγούν στην παράβλεψη της εμμηνόπαυσης στις προσπάθειες για την προώθηση της ποικιλομορφίας στον χώρο εργασίας.

3. Ποια από τις παρακάτω διευκολύνσεις στον χώρο εργασίας θα μπορούσε να υποστηρίξει καλύτερα τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;

δ) Όλα τα παραπάνω

Αιτιολόγηση: Το ευέλικτο ωράριο, οι εργονομικές καρέκλες και η ρύθμιση της θερμοκρασίας βοηθούν στην αντιμετώπιση των κοινών συμπτωμάτων της εμμηνόπαυσης και συμβάλλουν στην άνεση των εργαζομένων.

4. Ποια είναι η σχέση μεταξύ της ευεξίας των εργαζομένων και της απόδοσης του οργανισμού;

β) Η υποστήριξη της ευεξίας βελτιώνει τη δέσμευση και την ικανοποίηση από την εργασία

Αιτιολόγηση: Όταν υποστηρίζεται η ευεξία, οι εργαζόμενοι είναι πιο αφοσιωμένοι και ικανοποιημένοι, γεγονός που συμβάλλει θετικά στην απόδοση του οργανισμού.

5. Ποιος είναι ένας τρόπος για την καταπολέμηση του στίγματος που σχετίζεται με την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;

- β) Υλοποίηση προγραμμάτων ευαισθητοποίησης για διευθυντικά στελέχη και υπαλλήλους

Αιτιολόγηση: Η εκπαίδευση ευαισθητοποίησης αυξάνει την ενημέρωση και μειώνει το στίγμα, δημιουργώντας μια πιο υποστηρικτική κουλτούρα.

6. Ποιο από τα παρακάτω είναι ένα βασικό χαρακτηριστικό μιας εργασιακής κουλτούρας φιλικής προς τις γυναίκες στην εμμηνόπαυση;

- β) Ανοιχτή επικοινωνία και ψυχολογική ασφάλεια

Αιτιολόγηση: Η ανοιχτή επικοινωνία και η ασφάλεια ενθαρρύνουν τους υπαλλήλους να μιλήσουν για τις ανάγκες τους και να αναζητήσουν υποστήριξη.

7. Πώς μπορούν οι οργανισμοί να διασφαλίσουν ότι η ανατροφοδότηση από τις εργαζόμενες που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση θα επηρεάσει θετικά την ανάπτυξη πολιτικών;

- α) Με τη διεξαγωγή ανώνυμων ερωτηματολογίων προσωπικού και ομάδων εστίασης

Αιτιολόγηση: Τα ανώνυμα ερωτηματολόγια και οι ομάδες εστίασης βοηθούν στη συλλογή ειλικρινούς ανατροφοδότησης για τη διαμόρφωση αποτελεσματικών πολιτικών.

8. Ποιο είναι το όφελος της παροχής εκπαίδευσης για την εμμηνόπαυση στους προϊστάμενους;

- α) Τους βοηθά να υποστηρίζουν το προσωπικό με τις κατάλληλες προσαρμογές.

Αιτιολόγηση: Η εκπαίδευση εξοπλίζει τους διευθυντές ώστε να προσφέρουν πρακτική υποστήριξη και να πραγματοποιούν τις απαραίτητες προσαρμογές στον χώρο εργασίας.

9. Ποιο από τα παρακάτω είναι ένα παράδειγμα πρακτικής προσαρμογής για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;

- α) Ευέλικτο ωράριο έναρξης και λήξης

Αιτιολόγηση: Το ευέλικτο ωράριο βοηθά τις εργαζόμενες να διαχειρίζονται τα συμπτώματά τους και να διατηρούν την παραγωγικότητά τους.

10. Ποιος είναι ένας τρόπος μέτρησης του αντικτύπου των πρωτοβουλιών υποστήριξης της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας;

α) Παρακολούθηση των ποσοστών απουσίας και διατήρησης προσωπικού

Αιτιολόγηση: Η παρακολούθηση των ποσοστών απουσίας και διατήρησης προσωπικού παρέχει δεδομένα σχετικά με την αποτελεσματικότητα των μέτρων στήριξης.

Ενότητα 4: Στρατηγικές για εργοδότες

Ερωτήσεις:

1. Ποιος είναι ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους η εμμηνόπαυση συχνά εξαιρείται από τις συζητήσεις για την ποικιλομορφία και τη συμπερίληψη στον χώρο εργασίας;

γ) Η εμμηνόπαυση συχνά στιγματίζεται και δεν συζητείται ανοιχτά

Αιτιολόγηση: Το στίγμα και η σιωπή εμποδίζουν τις προσπάθειες συμπερίληψης της εμμηνόπαυσης στον χώρο εργασίας.

2. Ποιο από τα παρακάτω ΔΕΝ θεωρείται συνήθως ως εργασιακή απαίτηση που μπορεί να επιδεινωθεί από τα συμπτώματα της εμμηνόπαυσης;

γ) Υποστηρικτική διοίκηση

Αιτιολόγηση: Η υποστηρικτική διοίκηση είναι ένας πόρος, όχι μια απαίτηση, που βοηθά στη μείωση του άγχους.

3. Ποια από τις παρακάτω διευκολύνσεις είναι πιο αποτελεσματική για την υποστήριξη των εργαζομένων που βρίσκονται σε εμμηνόπαυση;

δ) Όλα τα παραπάνω

Αιτιολόγηση: Οι πολλαπλές προσαρμογές, το ευέλικτο ωράριο, οι εργονομικές καρέκλες και η ρύθμιση της θερμοκρασίας αντιμετωπίζουν διάφορα συμπτώματα.

4. Πώς μπορούν οι εργοδότες να διασφαλίσουν ότι η εμμηνόπαυση υποστηρίζεται ως μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής ευεξίας;

β) Ενσωματώνοντάς τη στις υπάρχουσες πολιτικές υγείας και ασφάλειας, παράλληλα με άλλες πρωτοβουλίες για την υγεία, όπως η ψυχική υγεία ή η γήρανση

Αιτιολόγηση: Η ενσωμάτωση σε ευρύτερες πολιτικές διασφαλίζει ότι η εμμηνόπαυση αντιμετωπίζεται με συνέπεια και βιωσιμότητα.

5. Τι προτείνει το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων για την υποστήριξη των εργαζομένων που βρίσκονται στην εμμηνόπαυση;

α) Οι υψηλές εργασιακές απαιτήσεις και οι περιορισμένοι πόροι στην εργασία οδηγούν σε εντονότερα συμπτώματα και μειωμένη παραγωγικότητα

Αιτιολόγηση: Το μοντέλο Εργασιακών Απαιτήσεων-Πόρων δείχνει ότι η εξισορρόπηση των απαιτήσεων με τους πόρους συμβάλλει στην ευεξία των εργαζομένων.

6. Ποιο πλαίσιο υπογραμμίζει τη σημασία των εργασιακών περιβαλλόντων που προάγουν τη συνέπεια, τη διαχειρισσιμότητα και τη νοηματοδότηση για τους εργαζόμενους;

α) Το Μοντέλο Υγειογένεσης

Αιτιολόγηση: Το Μοντέλο Υγειογένεσης εστιάζει στη δημιουργία περιβαλλόντων που βοηθούν τους ανθρώπους να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες και να ευημερούν.

7. Ποια μέτρα μπορούν να λάβουν το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού και οι διευθυντές για να μειώσουν το στίγμα γύρω από την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;

α) Παροχή προγραμμάτων εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης για το προσωπικό

Αιτιολόγηση: Η εκπαίδευση και η ευαισθητοποίηση μειώνουν το στίγμα και προωθούν την κατανόηση.

8. Τι πρέπει να περιλαμβάνεται σε ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για την υποστήριξη των εργαζομένων κατά την εμμηνόπαυση;

β) Μια σαφής πρωτοβουλία επικοινωνίας, δομικές προσαρμογές και μια στρατηγική παρακολούθησης

Αιτιολόγηση: Ένα πλήρες σχέδιο περιλαμβάνει επικοινωνία, πρακτικές αλλαγές και συνεχή αξιολόγηση.

9. Πώς πρέπει οι διευθυντές να χειρίζονται τις συζητήσεις που σχετίζονται με την εμμηνόπαυση με τις εργαζόμενες;

γ) Προωθώντας ανοιχτές, με ενσυναίσθηση συζητήσεις και πραγματοποιώντας εξατομικευμένες προσαρμογές

Αιτιολόγηση: Ο ανοιχτός διάλογος με ενσυναίσθηση εξασφαλίζει ότι η υποστήριξη είναι ουσιαστική και με σεβασμό.

10. Γιατί είναι σημαντικό να εφαρμόζεται η διαθεματικότητα κατά τον σχεδιασμό πολιτικών για την εμμηνόπαυση στον χώρο εργασίας;

β) Για να αναγνωριστεί ότι παράγοντες όπως η εθνικότητα, η αναπηρία και η ταυτότητα φύλου επηρεάζουν την εμπειρία της εμμηνόπαυσης και τις ανάγκες υποστήριξης

Αιτιολόγηση: Η διαθεματικότητα διασφαλίζει ότι οι πολιτικές ανταποκρίνονται σε ποικιλόμορφες ανάγκες και προωθούν την ισότητα.

Παράρτημα Γ: Μελέτες περίπτωσης τοπικών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων

Τοπικός χώρος εργασίας στο προσκήνιο: Πανεπιστήμιο Frederick – Καλλιεργώντας θετική κουλτούρα και ευεξία στον χώρο εργασίας.

Πλαίσιο: Πανεπιστήμιο Frederick, Λευκωσία, Κύπρος. Ένα ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που προάγει την ποικιλομορφία, την ευεξία του προσωπικού και την

ανοιχτή επικοινωνία. Οι πρωτοβουλίες του καλύπτουν τόσο την κουλτούρα ασφάλειας που βασίζεται στη συμμόρφωση όσο και τις προοδευτικές πρακτικές ευεξίας.

Στόχος: Προώθηση ενός ασφαλούς και υποστηρικτικού περιβάλλοντος για τους φοιτητές και το προσωπικό, ενσωματώνοντας την ευαισθητοποίηση σε θέματα υγείας και ασφάλειας στην εκπαίδευση, ενώ παράλληλα προωθείται μια εργασιακή κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς, όπου η διαφορετικότητα και η ευεξία τυγχάνουν ανοιχτής εκτίμησης.

Δράσεις που έγιναν:

- **Έκθεση του Υπουργείου Εργασίας (2024):** Καταγραφή της ενσωμάτωσης της υγείας και της ασφάλειας στα ακαδημαϊκά προγράμματα, τα υποχρεωτικά μαθήματα και τις εκστρατείες ευαισθητοποίησης του πανεπιστημίου, με στόχο την καλλιέργεια μιας θετικής κουλτούρας ασφάλειας για ολόκληρη την πανεπιστημιακή κοινότητα.
- **Χάρτα Διαφορετικότητας Κύπρου:** Δημόσια δέσμευση για την προάσπιση της ισότητας, της μη διάκρισης και της ποικιλομορφίας ως θεσμικών αξιών.
- **Σεμινάρια ευαισθητοποίησης και ευεξίας για την εμμηνόπαυση (2024):** Συνεργασία με το MITRA για την πραγματοποίηση εργαστηρίων για το προσωπικό και στις δύο πανεπιστημιούπολεις (*«Εμμηνόπαυση και Ευεξία: Διαχείριση Συμπτωμάτων & Δημιουργία Υποστηρικτικών Περιβαλλόντων - Menopause and Wellness: Managing Symptoms & Creating Supportive Environments»*), τα οποία περιλάμβαναν διαδραστικές ερωτήσεις και απαντήσεις, κατάρριψη μύθων και πρακτικές οδηγίες για τη διαχείριση των συμπτωμάτων και τη δημιουργία υποστηρικτικών εργασιακών περιβαλλόντων.

Τοπικός χώρος εργασίας στο προσκήνιο: Wade Adams Contracting Ltd – Ενσωμάτωση της ασφάλειας μέσω των «Toolbox Talks»

Πλαίσιο: Η Wade Adams Contracting (Κύπρος) είναι μια κατασκευαστική εταιρεία που απασχολεί περίπου 90 υπαλλήλους σε πολλαπλά εργοτάξια. Λειτουργώντας σε έναν από τους τομείς με το υψηλότερο επίπεδο κινδύνου, η εταιρεία αναγνώρισε ότι η ανεπαρκής εκπαίδευση, η υπερβολική αυτοπεποίθηση στις εργασίες ρουτίνας και η

ασυνεπής χρήση των μέσων ατομικής προστασίας (ΜΑΠ) ήταν οι κύριες αιτίες των ατυχημάτων και των παρ' ολίγον ατυχημάτων στον κατασκευαστικό κλάδο της Κύπρου.

Στόχος: Ενίσχυση της κουλτούρας ασφάλειας στον οργανισμό και μείωση των ατυχημάτων μέσω της ενσωμάτωσης τακτικής, πρακτικής εκπαίδευσης στην καθημερινή εργασία, διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι και οι υπεργολάβοι είναι συνεχώς ενήμεροι για τους κινδύνους, τα πρωτόκολλα ασφάλειας και τα προληπτικά μέτρα.

Δράσεις που έγιναν:

- **Διμηνιαίες συζητήσεις για την ασφάλεια στην εργασία:** Καθιερώθηκαν σύντομα, 30λεπτα επιτόπια εκπαιδευτικά σεμινάρια κάθε δύο εβδομάδες για όλο το προσωπικό και τους υπεργολάβους. Τα θέματα εναλλάσσονται μεταξύ τομέων υψηλού κινδύνου, όπως οι σκαλωσιές, η εργασία σε ύψος, τα ηλεκτρικά εργαλεία, ο χειρισμός χημικών ουσιών και η σωστή χρήση μέσων ατομικής προστασίας.
- **Τεκμηρίωση σύμφωνα με τα πρότυπα ISO:** Κάθε συνεδρία καταγράφεται σύμφωνα με τα πρότυπα ISO 9001:2015 και ISO 45001:2018, διασφαλίζοντας τη συμμόρφωση, την ανάληψη ευθύνης και την ενσωμάτωση στο ευρύτερο σύστημα διαχείρισης της ασφάλειας.
- **Φιλοσοφία μηδενικών ατυχημάτων:** Η πρωτοβουλία αυτή αποτελεί μέρος της ευρύτερης δέσμευσης της εταιρείας για μια κουλτούρα «μηδενικών ατυχημάτων», καθιστώντας την ασφάλεια ευθύνη όλων, ανεξάρτητα από τον ρόλο ή την ιεραρχία. Οι εργαζόμενοι ενθαρρύνονται να συμμετέχουν ενεργά στην πρόληψη και να απορρίπτουν τις μη ασφαλείς πρακτικές.

Παράρτημα Δ: Πίνακες Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου

Πίνακας 2: Πού εργάζονται οι γυναίκες – Βασικοί τομείς ανά φύλο και υπηκοότητα

Πώς να διαβάσετε αυτόν τον πίνακα

Ο πίνακας παρουσιάζει την πλήρη ανάλυση της γυναικείας απασχόλησης για το πρώτο τρίμηνο του 2025, ανά τομέα, ομάδα υπηκοότητας και ποσοστιαίο μερίδιο. Οι τομείς ταξινομούνται με βάση το υψηλότερο ποσοστό Κυπρίων γυναικών, παρουσιάζοντας τα ακόλουθα δύο στοιχεία:

- **Υψηλή συγκέντρωση γυναικών (%F)**, που συχνά συνδέεται με επαγγελματικό διαχωρισμό και ευαλωτότητα.
- **Υψηλός απόλυτος αριθμός γυναικών**, οι οποίες αποτελούν βασικούς στόχους για πολιτικές μεγάλης εμβέλειας σχετικά με την εμμενόπαυση και τη συμπερίληψη.

Αυτά είναι κρίσιμα στοιχεία για τον προσδιορισμό των τομέων με μεγάλη επίδραση στη συμπερίληψη της εμμενόπαυσης.

Στοιχειώδης εργασία: εργασία που απαιτεί χαμηλή εξειδίκευση, όπως η καθαριότητα, η βασική προετοιμασία φαγητού, η αγροτική εργασία και άλλες χειρωνακτικές δραστηριότητες που χρειάζονται ελάχιστη ή καθόλου τυπική εκπαίδευση.

Τομείς/ Επάγγελμα	Κύπριες γυναίκες	% Κύπριων γυναικών	Άλλες γυναίκες από την ΕΕ	% άλλων γυναικών από την ΕΕ	Γυναίκες εκτός ΕΕ	% γυναικών εκτός ΕΕ
Οικιακές εργασίες	381	100%	121	100%	21,472	96,2%
Εκπαίδευση	26.144	78,0%	1.823	63,9%	618	64,4%
Γραμματεια- κή εργασία	24.213	72,2%	2.854	64,7%	1.762	95,2%
Στοιχειώδης εργασία	35.805	64,5%	4.870	63,7%	17.804	70,7%

Υγεία και κοινωνική φροντίδα	16.414	65,6%	1.457	68,7%	435	60,6%
Υπηρεσίες & Πωλήσεις	33.176	53,7%	7.747	60,2%	1.944	65,7%

Βασικές παρατηρήσεις

- Οι οικιακές εργασίες εκτελούνται σχεδόν εξ ολοκλήρου από γυναίκες όλων των εθνικοτήτων, με περισσότερες από 21.000 γυναίκες από χώρες εκτός ΕΕ να απασχολούνται σε αυτές τις θέσεις, οι οποίες συχνά εξαιρούνται από την προστασία στον χώρο εργασίας και τις πρωτοβουλίες για την υγεία.
- Η στοιχειώδης εργασία απασχολεί περισσότερες γυναίκες από οποιαδήποτε άλλη κατηγορία και αποτελεί κορυφαία προτεραιότητα όσον αφορά την υποστήριξη της εμμηνόπαυσης και της συμπερίληψης.
- Η γραμματειακή εργασία κυριαρχείται σε μεγάλο βαθμό από γυναίκες, ιδίως από υπηκόους χωρών εκτός ΕΕ (95 %).

Πίνακας 4: Μετανάστριες στην αγορά εργασίας ανά τομέα, Κύπρος 2021 (τελευταία διαθέσιμα στοιχεία)

(Έρευνα για το εργατικό δυναμικό της Στατιστικής υπηρεσίας Κύπρου – Απασχόληση μεταναστών ανά οικονομική δραστηριότητα και φύλο)

%F = ποσοστό των εργαζομένων σε αυτή την ομάδα μεταναστών που είναι γυναίκες

Γιατί αυτός ο πίνακας είναι σημαντικός

- Ο πίνακας αυτός παρουσιάζει τα μοτίβα απασχόλησης για τις γυναίκες από χώρες της ΕΕ και εκτός ΕΕ ανά τομέα.
- Οι μετανάστριες, ιδίως από χώρες εκτός ΕΕ, συγκεντρώνονται σε μεγάλο βαθμό σε έναν μικρό αριθμό τομέων, οι οποίοι συχνά είναι χαμηλής ορατότητας και ελάχιστα ρυθμιζόμενοι. Αυτό περιορίζει την πρόσβασή τους σε επίσημες προστατευτικές δικλίδες στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της υγειονομικής περίθαλψης και της υποστήριξης κατά την εμμηνόπαυση.
- Παρότι τα στοιχεία προέρχονται από το 2021 (τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα), αποτελούν σημαντικό σημείο αναφοράς για την κατανόηση του επίμονου

διαχωρισμού με βάση το φύλο και την εθνικότητα στο εργατικό δυναμικό της Κύπρου.

Τομέας	Άλλες γυναίκες από την ΕΕ	Ποσοστό γυναικών από την ΕΕ	Γυναίκες εκτός ΕΕ	% γυναικών εκτός ΕΕ
Οικιακές εργασίες	121	100,0%	21.472	96,2%
Διαμονή & Εστίαση	4.074	47,1%	3.514	40,9%
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο	6.612	55,1%	2.442	33,4%
Υγεία και κοινωνική φροντίδα	1.698	62,8%	556	57,5%
Κατασκευές	1.002	27,7%	754	26,8%
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	1.553	43,4%	2.255	55,2%
Τέχνες, ψυχαγωγία και αναψυχή	1.556	60,8%	544	61,7%

Επαγγελματική πραγματικότητα

- Πολλές μετανάστριες απασχολούνται σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας = οικιακές εργασίες, καθαριότητα, προετοιμασία βασικών γευμάτων, φροντίδα ατόμων.
- Συχνά, αυτές οι θέσεις εργασίας δεν διαθέτουν συστήματα ανθρώπινου δυναμικού, πολιτικές υγείας ή συνδικαλιστική εκπροσώπηση.
- Για πολλές γυναίκες από χώρες εκτός ΕΕ που απασχολούνται σε οικιακές εργασίες, η απασχόληση είναι απομονωμένη και συνδεδεμένη με τη βίβα, γεγονός που περιορίζει την πρόσβαση σε προσαρμογές ή υποστήριξη.

Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν μια βασική πρόκληση: μεγάλο ποσοστό μεταναστριών, ιδιαίτερα από χώρες εκτός ΕΕ, εργάζονται σε θέσεις που δεν καλύπτονται από τις επίσημες πολιτικές για την εμμενόπαυση στον χώρο εργασίας. Χωρίς στοχευμένες δράσεις που να υπερβαίνουν τους παραδοσιακούς εργοδότες και να επεκτείνονται σε

κοινοτικά δίκτυα, ΜΚΟ, πρεσβείες και κανάλια πρόσληψης, αυτό το τμήμα του εργατικού δυναμικού παραμένει αόρατο στις στρατηγικές υποστήριξης.

Παράρτημα Ε: Φόρμα ανατροφοδότησης/αξιολόγησης

Εκτιμούμε την ανατροφοδότησή σας!

Παρακαλούμε συμπληρώστε τη φόρμα αξιολόγησης του Εκπαιδευτικού Πακέτου MenoPower διαδικτυακά:

[Συμπληρώστε τη φόρμα ανατροφοδότησης](#)