

Pradėkime naują
ryškų ir energingą
gyvenimo etapą

MenoPower 2.2 veikla: Mokymų medžiaga

Partneriai: MITRA, SIF, RESET
2025 Balandis



Bendrai finansuoja
Europos Sąjunga



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

Finansuojama Europos Sąjungos lėšomis. Tačiau išreiškiamas požiūris ar nuomonė yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) požiūrį ar nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei EACEA negali būti laikoma už juos atsakinga.

Table of Contents

Ivadas.....	5
1 modulis: Medicinos ir sveikatos perspektyvos	7
Modulio apžvalga	7
Pagrindiniai žodžiai	7
Tikslinė auditorija	7
Mokymosi tikslai	7
Ivadas ir kontekstas	7
Trumpas įvadas	7
Svarbūs statistiniai duomenys ir tyrimai:	8
Pagrindinės sąvokos ir teoriniai pagrindai	9
Biopsichosocialinis modelis	9
Sveikatos įsitikinimų modelis	9
Gydymo galimybių supratimas	9
Psichinės sveikatos pripažinimas ir palaikymas menopauzės metu	11
Ilgaalaikių sveikatos rizikos veiksnių valdymas	11
Gyvenimo būdo pokyčiai, kurie daro įtaką	12
Medicinos terminų paaiškinimai:	12
Mokymo turinys ir pateikimo gidas	14
Atvejo analizės lentelė (santrauka):	17
Veiksmingi žingsniai ir geroji praktika	1
Darbdaviai	17
Darbuotojai	19
Vertinimo ir refleksijos veikla	21
Žinių patikrinimas:	21
Atidžiai perskaitykite kiekvieną klausimą ir pasirinkite tinkamiausią atsakymą. Atsakymų raktas pateiktas šio paketo pabaigoje esančiame B priede.	21
Savęs vertinimas:	23
Modulio apžvalga	24
Pagrindiniai žodžiai	24
Tikslinė auditorija	25
Mokymosi tikslai	25
Ivadas ir kontekstas	25
Trumpas įvadas	25
Kodėl tai svarbu dabar: Europos kontekstas	26
Augantis Europos judėjimas už pokyčius	26
Vadovavimas ir organizacinė atsakomybė	27
Svarbūs statistiniai duomenys ir tyrimai:	27
Pagrindinės sąvokos ir teoriniai modeliai	2
Teorinės sistemos	30
Socialinės tapatybės teorija (Tajfel ir Turner, 1979)	30
Darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelis (Bakker ir Demerouti, 2007)	30

Organizacijos teisingumo teorija (Greenberg, 1987)	31
Pavyzdžiai iš darbo vietos: kaip menopauzės įtrauktis arba atskirtis pasireiškia organizacijoje	32
NHS Anglija: Menopauzės normalizavimas per organizacinį teisingumą. 33	
SAP (Vokietija): Strateginis projektavimas naudojant JD-R modelį	33
Kai neveiklumas skatina talentų praradimą: privataus sektoriaus pavyzdžiai	34
Išvada: kodėl menopauzė turi būti įtraukta į kiekvieną darbo vietos strategiją	3
Mokymo turinys ir pateikimo gidas	3
Atvejų analizės lentelė (santrauka):	40
Vertinimo ir refleksijos užduotys	40
Žinių patikrinimas:	41
Klausimai:	41
3 modulis: Palankios darbo aplinkos kūrimas	43
Modulio apžvalga	43
Pagrindinės sąvokos	43
Tikslinė auditorija	43
Mokymosi tikslai	43
Įvadas ir kontekstas	44
Trumpas įvadas	44
Pagrindinės sąvokos ir teoriniai pagrindai	45
Darbuotojų gerovei palankios darbo aplinkos kūrimo svarba	45
Darbuotojų gerovei palankios darbo aplinkos kūrimo svarba	46
Kaip menopauzės simptomai veikia darbo našumą	47
Palankios darbo aplinkos menopauzės laikotarpio darbuotojoms kūrimas	49
Išvada: Menopauzę įtraukiančių darbo vietų prioritetizavimas siekiant organizacijos sėkmės	52
Mokymo turinys ir pateikimo gidas	53
Atvejų analizės lentelė (santrauka):	5
Veiksmingi žingsniai ir geroji praktika	5
Darbdaviai	5
Darbuotojai	6
Vertinimo ir refleksijos veikla	6
Žinių vertinimas:	61
Savirefleksija:	64
4 modulis: Strategijos darbdaviams	65
Modulio apžvalga	65
Pagrindiniai žodžiai	65
Tikslinė auditorija	65
Mokymosi tikslai	65
Įvadas ir kontekstas	65
Trumpas įvadas	65
Svarbūs statistiniai duomenys ir tyrimai:	6
Pagrindinės sąvokos ir teoriniai pagrindai	67
Teorija ir apibrėžimai	67

Rezultatai	6
Praktinės reikšmės	69
Teisiniai ir etiniai aspektai (Europa).....	70
Metrikos ir vertinimas	7
Mokymo ir komunikacijos strategijos	71
Sąveika ir įtrauktis	72
Apribojimai ir ateities tyrimų sritys	72
Mokymo turinys ir pateikimo gidas	7
Atvejo analizės lentelė (santrauka):.....	75
Veiksmingi žingsniai ir geroji praktika.....	7
Vertinimo ir apmąstymų užduotys	7
Žinių vertinimas:	77
Savirefleksija:	80
Mokymo paketas: Išvados.....	8
Nuo sąmoningumo iki veiksmų.....	81
Ištekliai ir papildoma literatūra	8
Nuorodos.....	82
Teisės aktai	94
A priedas: Atvejų analizė (pilnas sąrašas ir išsami informacija)	9
Atvejo analizė 1:	
Šiaurės Rytų Londono NHS fondas.....	94
Atvejo tyrimas Nr. 2: Lesterio universitetas	98
3 atvejo analizė: ADM (Archer Daniels Midland)	102
4 atvejo analizė: Braitono ir Hovo miesto taryba	10
5 atvejo analizė: Severn Trent Water	110
6 atvejis: Lund universitetas	113
7 atvejis: „IKEA of Sweden AB“	117
8 atvejis: „Santander UK“	122
9 atvejo analizė: Vakarų Midlandso policija	12
10 atvejo analizė: „Lee Hecht Harrison LLC“	126
11 atvejis: „Practice Plus Group“	130
12	133
13 atvejo analizė: „Aster Group UK“	138
Atvejo analizė 14: „Vodafone Group PLC“	141
Atvejo analizė 15: „Microsoft Corporation“	146
16 atvejo analizė: „NVIDIA“ partnerystė su „Peppy Health“ ir „Crossover Health“ ..	149
17 atvejis: „Organon“	15
18 atvejo analizė: „Diageo plc“	15
19 atvejo analizė: Karališkoji akušerių kolegija (RCM)	15
20 atvejo analizė: „Standard Chartered Bank“.....	16
21 atvejo analizė: Darbo ginčų teismo byla: diskriminacija ir priekabiavimas dėl menopauzės.....	16
22 atvejis: Partille savivaldybė.....	16

23 atvejo analizė: „Royal Mail Group“	17
24 atvejo analizė: „Tesco plc“	176
25 atvejo analizė: „Modibodi PTY LTD“	183
26 atvejo analizė: „Future Superannuation Group Pty Ltd“	187
27 atvejis: „Lululemon Athletica Inc.“	192
28 atvejo analizė: Diskriminacija dėl menopauzės: Mandy Davies prieš Škotijos teismus	197
29 atvejis: „PricewaterhouseCoopers LLP“ (Kanada).....	20
B priedas: Atsakymų į klausimus raktas	2
1 modulis: Medicinos ir sveikatos perspektyvos:	20
2 modulis: Menopauzė ir darbo vieta:.....	209
3 modulis: Palankios darbo aplinkos kūrimas.....	21
Modulis 4: Strategijos darbdaviams.....	21
C priedas: Atsiliepimų/vertinimo forma	216

Įvadas į mokymų medžiagą

Menopauzė nėra siaura ar tik tam tikrą moterų grupę liečianti sveikatos problema – tai natūralus gyvenimo tarpsnis, kurį patiria beveik pusė visų darbuotojų. Šis laikotarpis daro reikšmingą poveikį sveikatai, karjerai ir organizacijų atsparumui (EMAS, 2023; Eurostat, 2022). Vis dėlto daugelyje darbo vietų menopauzė vis dar lieka nepastebėta arba ignoruojama.

Šiuolaikinėje darbo rinkoje moterys, vyresnės nei 45 metų, sudaro vieną sparčiausiai augančių darbuotojų grupių. Menopauzės poveikio ignoravimas organizacijoms kainuoja brangiai – mažėja produktyvumas, prarandami talentai, neefektyviai naudojami žmogiškieji ištekliai. Naujausi tyrimai ir vyriausybės ataskaitos pabrėžia, kad menopauzė turi reikšmingą įtaką tiek darbo aplinkai, tiek ekonomikai (Griffiths ir kt., 2013; JK vyriausybė, 2023; NHS konfederacija, 2024).

Mokymo paketas „MenoPower“ sukurtas siekiant užpildyti šią įtraukties spragą. Jį sudaro keturi įrodymais grįsti moduliai, kurie siūlo nuoseklų kelią – nuo biologinių ir psichologinių menopauzės aspektų analizės iki kultūrinių ir strateginių sprendimų diegimo darbo vietose. Paketas parengtas remiantis sistemingu, mokslo įrodymais pagrįstu modeliu:

1 modulis: Medicinos ir sveikatos perspektyvos.

Remiantis biopsichosocialiniu (Engle, 1977) ir sveikatos (Rosenstock, 1974) modeliais, nagrinėjama menopauzė kaip gyvenimo laikotarpis: hormoniniai pokyčiai, psichologiniai simptomai ir jų valdymas. Tai suteikia pagrindą suprasti, kas vyksta su kūnu ir emocijomis menopauzės metu.

2 modulis: Menopauzė ir darbo aplinka.

Remiantis socialinės tapatybės teorija (Tajfel & Turner, 1979) ir darbo poreikių ir išteklių modeliu (Demerouti ir kt., 2001), šis modulis dėmesį sutelkia į institucines sistemas, parodydamas, kaip darbo vietos kultūra, vaidmenys ir ištekliai formuoja menopauzės patirtį ir kodėl 40 % paveiktų darbuotojų kas savaitę praneša apie sutrikimus (O'Neill ir kt., 2023).

3 modulis: Palankios aplinkos kūrimas.

Šis modulis skirtas kultūriniam pokyčiui. Jame pristatomi sprendimai: lankstus darbo grafikas, fizinio komforto priemonės ir įtrauki bendravimo kultūra. Visa tai stiprina darbuotojų gerovę ir skatina lojalumą organizacijai (Verdonk ir kt., 2021; Griffiths ir kt., 2013).

4 modulis: Strategijos darbdaviams.

Šis modulis orientuotas į vadovus ir sprendimų priėmėjus. Jame aiškinama, kaip paversti supratimą strateginiais veiksmais. Pristatomi teisiniai rėmai (pvz., ES Darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyva 2019/1158) bei tarptautiniai standartai (ISO 45003), padedantys įtraukti menopauzės klausimus į organizacijos politiką ir darbo planavimą.

Naudodami realius atvejų pavyzdžius – nuo NHS ligoninių iki „Fortune 500“ įmonių – dalyviai matys, kas veikia praktikoje ir kaip tai pritaikyti savo darbo vietoje.

Ši programa skirta tiek darbuotojoms, tiek darbdaviams. Ji ugdo bendrą supratimą, empatiją ir atsakomybę, padeda kurti lygybės bei gerovės kultūrą darbo aplinkoje.

Kodėl dabar?

- Iki 2025 m. daugiau nei 1 milijardas moterų visame pasaulyje bus pasiekusios menopauzę, o tai atspindi didelius demografinius pokyčius (FP Analytics, 2025; Meno Martha, 2025; UN DESA, 2024).
- Jungtinėje Karalystėje su menopauze susijusios problemos darbdaviams kainuoja milijardus, įskaitant prarastą produktyvumą, darbuotojų išėjimą iš darbo ir nedarbingumą (Griffiths ir kt., 2013; JK vyriausybė, 2023; NHS konfederacija, 2024).
- 83 % moterų teigia, kad darbo vietose nesuteikiama pakankama parama (Britų menopauzės draugija, 2024).

„MenoPower“ – tai ne tik švietimas, bet ir teisingumas. Tai užtikrina, kad nė viena kolegė neturės rinktis tarp sveikatos ir karjeros. Baigus šį mokymą, organizacijos ir asmenys ne tik supras menopauzę, bet ir bus pasirengę ją įveikti su pasitikėjimu ir orumu.

Kartu galime sukurti darbo vietas, kuriose menopauzė yra suprantama, remiama ir nebėra kliūtis sėkmei.

1 modulis: Medicinos ir sveikatos perspektyvos

Pradžia:

Šis modulis nėra skirtas teikti asmeninius medicininius patarimus, tačiau jis padės jums įgauti pasitikėjimo atpažinti simptomus, suprasti įvairias gydymo ir paramos galimybes bei sužinoti, kur rasti patikimą informaciją.

Kam skirtas šis modulis?

- Darbuotojams, norintiems suprasti simptomus, poveikį sveikatai ir pasekmes darbo vietoje
- Personalo, valdymo ar gerovės vadovams, ieškantiems faktinės informacijos

Kur aš esu?

Pradėkite čia, kad nustatytumėte, kurioje menopauzės stadijoje esate jūs ar jūsų globojamas asmuo, suprastumėte, į ką reikia atkreipti dėmesį ir kodėl tai svarbu (iš pirmo žvilgsnio).

- [Menopause definitions \(stages, symptoms\)](#) concise explanations and terminology & [The Good Things About Menopause Infographic](#)
- [What should I watch for?](#) Menopauzė ir su ja susiję simptomai kiekvienam gali pasireikšti skirtingai. Susipažinę su jais, galėsite lengviau atpažinti šiuos požymius pas save, kolegas ar artimuosius.
- [Why does it matter?](#) Juk tai, kaip mes išgyvename menopauzę ir kaip su ja susidorojame, yra ne tik biologijos klausimas. Darbo vietos, santykiai ir kultūrinės nuostatos daro įtaką visų bendruomenės narių gerovei.
- [Links between health and work capacity:](#) Sveikatos įsitikinimų modelis parodo, kaip mūsų įsitikinimai apie simptomus, turimus išteklius ir socialinę paramą lemia, ar žmonės kreipiasi pagalbos, o tai savo ruožtu daro įtaką gerovei, produktyvumui ir darbo vietos išsaugojimui.
- [Pillars of Wellbeing:](#) Naudokite tai kaip kasdienį gerovės patikrinimą (ššš... nebūtina būti menopauzės amžiaus, kad tai būtų naudinga). Kiekvienas iš šių principų palaiko bendrą sveikatos būklę, o net ir nedideli žingsniai bet kurioje srityje gali duoti didelę naudą!

Naudingos nuorodos:

- [Symptom Mapping Worksheet \(download link\)](#)
- Menopauzės žemėlapis: [Questions for your Health Care Provider](#)
- MITRA sveikatingumo centras [The Wheel of Life Tool](#)
- [Myth or Fact Digital Activity Sheet](#)

Modulio apžvalga

Pagrindiniai žodžiai

Menopauzė, perimenopauzė, menopauzės simptomai, hormonų pokyčiai, prieiga prie sveikatos priežiūros paslaugų, sveikata darbo vietoje, MSK sveikata, sveikatos raštingumas, širdies ir kraujagyslių

ligų rizika

Tikslinė auditorija

Vyrai ir moterys darbuotojai. Žmogiškųjų išteklių specialistai, linijiniai vadovai, sveikatos ir saugos pareigūnai, pirmosios pagalbos darbuotojai.

Mokymosi tikslai

Baigę šį modulį, dalyviai:

1. Supras biologinius, hormoninius ir medicininius menopauzės ir perimenopauzės pagrindus.
2. Atpažins dažniausius menopauzės simptomus ir su ja susijusius fizinius bei psichinius sveikatos pavojus.
3. Susipažins su mokslu grįstomis medicininėmis ir nemedicininėmis gydymo galimybėmis, įskaitant gyvenimo būdo pokyčius.
4. Supras gyvenimo būdo ir individualizuotos priežiūros svarbą veiksmingam menopauzės valdymui.

Ivadas

Trumpas įvadas

Menopauzė yra natūralus ir neišvengiamas gyvenimo etapas, žymintis moters reprodukcinio amžiaus pabaigą. Nors tai yra visuotinis biologinis reiškinys, moterys menopauzę išgyvena labai skirtingai. Kai kurioms moterims šis pereinamasis laikotarpis gali būti susijęs su dideliais fiziniais ir psichologiniais iššūkiais, įskaitant karščio bangas, nerimą ir miego sutrikimus, kurie gali turėti įtakos jų gerovei ir darbo našumui (Zeng ir kt., 2025; Khadilkar, 2019). Nors šie simptomai taip pat gali turėti įtakos patirčiai darbo vietoje, šiame modulyje daugiausia dėmesio skiriama vidiniams, biopsichosocialiniams menopauzės pokyčiams. Vėlesniuose moduluose bus nagrinėjama, kaip šios individualios patirtys susipina su darbo vietos ir organizacijos kontekstu.

Darbo jėga keičiasi: moterys virš 50 metų yra sparčiausiai auganti demografinė grupė daugelyje darbo rinkų, ypač Europoje (Eurostat, 2022). Tačiau sveikatos sistemos ir darbo aplinka dažnai neatitinka šių demografinių realijų. Šis modulis siekia užpildyti šią spragą, suteikiant visiems dalyviams tikslią, įrodymais pagrįstą informaciją apie fiziologinius menopauzės pokyčius ir jų poveikį sveikatai, nepriklausomai nuo lyties ar gyvenimo etapo. Geriau suprasdami galimas priežiūros ir gydymo galimybes, šio modulio dalyviai ir darbdaviai galės priimti pagrįstus sprendimus dėl paramos strategijų darbo vietoje (NHS, 2023a; EMAS, 2023; CUH, 2025). Be to, norint sėkmingai pakeisti kultūrą, būtina įtraukti ir vyrų darbuotojus.

Menopauzė taip pat kelia didesnę ilgalaikę riziką sveikatai. Šiuo laikotarpiu dažni miego sutrikimai, kurie yra susiję su kitais simptomais (Zeng ir kt., 2025), todėl būtina individualizuota priežiūra ir integruota parama. Šis modulis skatina imtis ankstyvos prevencijos priemonių, kad būtų išvengta ilgalaikių sveikatos rizikos veiksnių, pvz., širdies ir kraujagyslių ligų bei osteoporozės (Davis ir kt., 2015).

Statistiniai duomenys ir tyrimai:

Menopauzę patiriančių moterų skaičius didėja, atspindėdamas platesnes demografines tendencijas. Tai pabrėžia, kaip svarbu suprasti įvairias individualias menopauzės patirtis (Eurostat, 2022.).

Menopauzės simptomai labai skiriasi. Tyrimai rodo, kad moterys vidutiniškai patiria 10,7 menopauzės simptomų, kurių konkretūs deriniai ir sunkumas labai skiriasi. Dažniausiai minimi simptomai yra miego sutrikimai (81,8 %), vazomotoriniai simptomai (karščio bangos/naktinis prakaitavimas) (80,7 %), užmaršumas ar atminties sutrikimai (75,6 %) ir psichologiniai simptomai, tokie kaip prasta nuotaika (66,6 %) ir nerimas (59,7 %) (O'Neill ir kt., 2023). Atsižvelgiant į sudėtingą, individualią menopauzės simptomų fiziologiją, medicininis požiūris turėtų būti pritaikytas prie kiekvienos moters poreikių.

Medicininis gydymas gali sukelti ankstyvą arba priešlaikinę menopauzę. Maždaug 3 % moterų dėl medicininių priežasčių patiria ankstyvą menopauzę (iki 40 metų), o dar 6 % moterų patiria priešlaikinę menopauzę tarp 40 ir 44 metų, dažnai dėl medicininio gydymo ar operacijos, sukėlusios kiaušidžių funkcijos nepakankamumą (Rocca ir kt., 2023).

Miego sutrikimai perimenopauzės moterims yra stipriai susiję su simptomais, tokiais kaip karščio bangos ir depresija, kurie didina bendrą sveikatos našą (Zeng ir kt., 2025). Menopauzės pereinamasis laikotarpis taip pat didina ilgalaikius sveikatos rizikos veiksnius. Mažėjantis estrogeno lygis prisideda prie didesnio širdies ir kraujagyslių ligų bei osteoporozės paplitimo, todėl būtina imtis ankstyvos prevencijos priemonių (Davis ir kt., 2015).

Pagrindinės sąvokos ir teoriniai modeliai

Šis modulis remiasi dviem vienas kitą papildančiais modeliais: biopsichosocialiniu modeliu (BPS) ir sveikatos įsitikinimų modeliu (HBM).

Biopsichosocialinis modelis

Biopsichosocialinis modelis (Engel, 1977) menopauzę supranta kaip sudėtingą sveikatos pokytį, kuris veikia biologinius (pvz., hormoninius pokyčius), psichologinius (pvz., nuotaiką ir pažintines funkcijas) ir socialinius (pvz., darbo aplinką, stigmą) aspektus. Ši holistinė perspektyva pabrėžia, kaip šie tarpusavyje susiję veiksniai formuoja individualias patirtis ir sveikatos rezultatus.

Sveikatos įsitikinimų modelis

Sveikatos įsitikinimų modelis (Rosenstock, 1974) suteikia įžvalgų apie tai, kaip moterys vertina simptomus, suvokia riziką ir sprendžia, ar kreiptis į gydytoją. Jis pabrėžia tokius konstruktus kaip suvokiamas sunkumas, suvokiamos kliūtys ir nauda bei veiksmo signalai, kurie visi daro įtaką su sveikata susijusių sprendimų priėmimui. Kartu šie modeliai padeda paaiškinti menopauzės patirties įvairovę ir prieinamos sveikatos informacijos bei individualaus lygio paramos, atsižvelgiančios į fizinius, psichologinius ir socialinius sprendimų priėmimo veiksnius, poreikį.

Gydymo galimybių supratimas

Medicininės menopauzės gydymo priemonės turi atspindėti visą biopsichosocialinį kontekstą, kuriame pasireiškia simptomai. Hormonų pakaitinė terapija (HPT) yra pagrindinis menopauzės simptomų gydymo būdas, kurio veikimas pagrįstas menopauzės metu mažėjančių hormonų estrogeno ir progesterono pakaitiniu vartojimu

(NHS, 2023a). Yra du pagrindiniai tipai: tik estrogeno HPT, paprastai rekomenduojama moterims, kurioms buvo atlikta gimdos pašalinimo operacija, ir kombinuota estrogeno ir progesterono HPT, skiriama moterims, turinčioms gimdą, siekiant sumažinti endometriumo vėžio riziką (NHS, 2023a).

Pagrindinių hormonų kiekio sumažėjimas menopauzės metu gali paveikti daugelį sveikatos aspektų. Pavyzdžiui, estrogeno kiekio sumažėjimas gali sukelti karščio bangas, kaulų retėjimą ir odos sausumą, o progesterono kiekio sumažėjimas gali sutrikdyti miegą ir nuotaikos reguliavimą, sukelti nuovargį ir dirglumą. Testosterono kiekio sumažėjimas gali sukelti energijos lygio sumažėjimą ir libido sumažėjimą (Davie ir kt., 2015).

HPT yra kliniškai veiksminga mažinant fizinius simptomus, tokius kaip karščio bangos, miego sutrikimai ir sąnarių skausmas (NHS, 2023a). Ji taip pat gali palaikyti kognityvines ir emocines funkcijas, potencialiai gerindama koncentraciją ir emocinį stabilumą (NHS, 2023b). Nors ilgalaikis kombinuotos HPT vartojimas yra susijęs su nedideliu padidėjusiu krūties vėžio rizika (apytiksliai 5 papildomi atvejai 1000 moterų, vartojančių kombinuotą HPT 5 metus), nauda dažniausiai yra didesnė už riziką daugumai moterų iki 60 metų. Vien tik estrogenų HPT kelia mažą arba jokio padidinto krūties vėžio rizikos, o tokios rizikos kaip kraujo krešuliai ir insultas yra paprastai mažos, ypač vartojant transderminius preparatus, pvz., pleistrus ir gelius (NHS, 2023b). Kaip informuotos priežiūros dalis rekomenduojama reguliariai tikrintis krūtis ir nedelsiant pranešti apie neįprastą kraujavimą (NHS, 2023b).

Sveikatos įsitikinimų modelis padeda paaiškinti nevienodą HPT vartojimą. Moterys gali pervertinti suvokiamą riziką arba susidurti su kliūtimis, pvz., prieštaringa informacija, stigmatizacija ar sunkumais gauti sveikatos priežiūros paslaugas, dėl kurių gali sumažėti tikimybė tęsti gydymą. Tiems, kurie negali arba nenori naudoti HPT, yra keletas nehormoninių alternatyvų. Tai SSRI ir SNRI (antidepresantai), gabapentinas, akupunktūra ir kognityvinė elgesio terapija (KET). Ypač KET atitinka biopsichosocialinio modelio psichologinį aspektą, nes sprendžia miego sutrikimus, prastą nuotaiką ir nerimą, todėl ją rekomenduoja NICE (2024). Sąmoningumo technikos taip pat gali padėti reguliuoti streso reakcijas per kortizolio moduliavimą (CUH, 2025). Didesnis informuotumas apie šias alternatyvas gali paskatinti imtis veiksmų ir skatinti sveikatingą elgesį.

Psichinės sveikatos pripažinimas ir palaikymas menopauzės metu

Menopauzę dažnai lydi psichologiniai simptomai, tokie kaip nerimas, dirglumas, prasta nuotaika ir kognityviniai pokyčiai, dažnai apibūdinami kaip „smegenų rūkas“ (O'Neill ir kt., 2023). Šios patirtys kartais yra klaidingai suprantamos arba nuvertinamos, o tai gali uždelsti gydymą ir padidinti emocinį stresą. Biopsichosocialiniu požiūriu psichinė sveikata yra ne pagalbinis, o pagrindinis bendros gerovės aspektas.

Tokių priemonių kaip konsultacijos, sąmoningumo praktikos ir antidepresantai gali padėti valdyti šiuos simptomus, gerinant emocinę reguliaciją ir mažinant stresą. Praktikos, mažinančios kortizolio lygį, pvz., meditacija, KBT ir vadovaujama relaksacija, gali būti ypač naudingos perimenopauzės metu. Sveikatos raštingumas, emocinis patvirtinimas ir palaikanti komunikacija gali veikti kaip veiksmo signalai. Sveikatos įsitikinimų modelyje, leidžiantys anksčiau kreiptis pagalbos ir pasiekti geresnių psichologinių rezultatų.

Ilgalaikių sveikatos rizikų valdymas

Menopauzė yra susijusi su padidėjusia tokių ligų kaip osteoporozė, širdies ir kraujagyslių ligos bei menopauzinis raumenų ir kaulų sindromas (MSM), kuris apima sąnarių skausmą ir raumenų nykimą, rizika (Lorentzon ir kt., 2022). Biopsichosocialinis modelis pabrėžia, kaip šiuos rizikos veiksnius veikia fiziniai, emociniai ir su gyvenimo būdu susiję veiksniai, tokie kaip mityba, fizinis aktyvumas, streso lygis ir sėdimas gyvenimo būdas (Lorentzon ir kt., 2022).

HPT, priklausomai nuo lūžių tipo ir tyrimo parametrų, sumažina osteoporozės riziką 28 - 50 % (Lorentzon ir kt., 2022). Moterims, patiriančioms MSM ar kitus su amžiumi susijusius pokyčius, fizinis aktyvumas ir sveikos gyvensenos įpročiai yra būtini. Prevencinė priežiūra, pvz., kaulų tankio tyrimai, širdies ir kraujagyslių sistemos patikrinimai ir ankstyvi gyvenimo būdo pokyčiai, gali sumažinti ilgalaikius sveikatos rizikos veiksnius. Sveikatos švietimo ir individualizuotos priežiūros integravimas į klinikinę praktiką gali paskatinti imtis veiksmų, kurie pagerintų prevencinių strategijų įgyvendinimą.

Gyvenimo būdo pokyčiai, kurie daro įtaką

Gyvenimo būdo pokyčiai, tokie kaip reguliari fizinė veikla, pakankamas miegas ir streso mažinimas, turi tvirtą klinikinį pagrindą simptomų palengvinimui (CUH, 2025). Šie mažos rizikos ir didelės naudos metodai dažnai yra nepakankamai naudojami, nepaisant jų potencialo pagerinti kasdienį funkcionavimą.

Remiantis *sveikatos įsitikinimų modeliu*, jei moterys nepripažįsta šių strategijų vertės (suprantamos naudos) ir nėra įsitikinusios, kad gali jas įgyvendinti kasdienio gyvenimo sąlygomis (mažai suvokiamų kliūčių), ilgalaikis elgesio pokytis yra mažai tikėtinas. Teikiant tikslią, įgalinančią informaciją apie sveikatą ir normalizuojant šias praktikas, galima padidinti motyvaciją ir skatinti ilgalaikę sveikatą.

Medicinos terminų paaiškinimas:

Biopsichosocialinis modelis remia subtilų menopauzės etapų ir medicininių klasifikacijų supratimą, pabrėždamas, kaip biologiniai pokyčiai (hormonų mažėjimas), psichologinės reakcijos (nuotaika, pažinimas) ir socialinis kontekstas (darbo vieta, stigma) sąveikauja formuodami menopauzės patirtį.

Sveikatos įsitikinimų modelis dar labiau pabrėžia aiškių apibrėžimų svarbą: kai asmenys atpažįsta simptomus ir etapus (perimenopauzė, menopauzė, postmenopauzė, POI, ankstyva menopauzė), jie yra labiau linkę tiksliai įvertinti savo riziką, laiku kreiptis pagalbos ir imtis sveikatingumo elgesio.

- Menopauzė yra nuolatinis menstruacijų nutraukimas, paprastai patvirtinamas po dvylikos iš eilės nesant menstruacijų. Jungtinėje Karalystėje menopauzė paprastai prasideda tarp 45 ir 55 metų, vidutinis amžius – 51 metai (Liverpool Women's NHS Foundation Trust, 2021; NHS England, 2022). Tai gali būti natūralaus senėjimo pasekmė arba medicinškai sukeltas chirurginėmis procedūromis (pvz., kiaušidžių pašalinimas) arba mediciniais gydymo būdais, pvz., chemoterapija (Liverpool Women's NHS Foundation Trust, 2021).
- Perimenopauzė yra pereinamasis laikotarpis iki menopauzės, kuriam būdingi svyruojantys hormonų lygiai, nereguliarios menstruacijos ir simptomų, pvz., karščio bangos ir nuotaikos

svyravimai (NHS England, 2022), atsiradimas (NHS England, 2022). Paprastai ji prasideda apie 45 metus, bet gali prasidėti ir anksčiau (Liverpool Women's NHS Foundation Trust, 2021; NHS England, 2022).

- Postmenopauzė prasideda po vienerių metų be menstruacijų. Nors hormonų lygis stabilizuojasi, kai kurie simptomai, tokie kaip karščio bangos ar sąnarių skausmas, gali išlikti, o osteoporozės ir širdies ir kraujagyslių ligų rizika padidėja (Liverpool Women's NHS Foundation Trust, 2021; NHS England, 2022).
- Pirminis kiaušidžių nepakankamumas (PKN), kartais vadinamas ankstyvu kiaušidžių nepakankamumu, reiškia kiaušidžių funkcijos sutrikimą iki 40 metų (Mayo Clinic, 2023; MedlinePlus, 2024; ACOG, 2014). Tai skiriasi nuo ankstyvos menopauzės, nes kiaušidžių veikla ir vaisingumas gali tęstis su pertraukomis (Mayo Clinic, 2023). Priežastys gali būti autoimuninės ligos, genetinės ligos, pvz., Turnerio sindromas, chemoterapija arba nežinomi veiksniai (ACOG, 2014; MedlinePlus, 2024). Gydymas paprastai orientuotas į estrogeno lygio atstatymą ir komplikacijų prevenciją.
- Ankstyva menopauzė yra negrįžtamas menstruacijų ir vaisingumo pabaiga iki 40 metų amžiaus. Ji gali būti dėl natūralių priežasčių, medicininio gydymo arba chirurginio kiaušidžių pašalinimo (Better Health Channel, 2024; Mayo Clinic, 2023; MedlinePlus, 2024).

Apibendrinant, medicininių apibrėžimų ir simptomų tipų, apimančių fizines, psichologines ir kognityvines sritis, aiškinimas ne tik pagerina diagnostikos tikslumą, bet ir suteikia asmenims galimybę atpažinti savo patirtį. Šis aiškus yra būtinas sveikatingumo siekiamajam elgesiui, kaip aprašyta Sveikatos įsitikinimų modelyje: kai žmonės supranta, ką patiria, jie yra labiau linkę ieškoti pagalbos ir įveikti kliūtis gauti priežiūrą.

Menopauzę apibrėždami kaip daugialypį sveikatos pokytį, suteikiame žmonėms žinių, kad jie galėtų geriau suprasti savo patirtį, kreiptis tinkamos pagalbos ir priimti informacija pagrįstus sprendimus dėl savo gerovės.

Mokymų turinys

Medicininis ir sveikatos požiūris į menopauzę	
Veiklos tipas	Šiame modulyje pagrindine priemone naudojamas MITRA „Menopauzė yra svarbi: gerinti savijautą ir valdyti simptomus“ skaidrių rinkinys. Jame integruotos interaktyvios grupės ir individualios veiklos, įskaitant „Mitas ar tiesa“ simptomų žemėlapių darbo lapas, skatinantys dalyvių refleksiją ir įsitraukimą. Sesijos yra pokalbių ir dalyvavimo pobūdžio, vengiant pasyvaus paskaitų skaitymo, skirtos suaugusiųjų mokymuisi, atsižvelgiant į praktinį pritaikymą darbo vietoje.

Tikslas	Dalyviai 1. Gaus aiškų supratimą apie menopauzės etapus, pagrindinius simptomus ir biologinius pokyčius. 2. Atpažins dažnus ir nepastebimus menopauzės simptomus, įskaitant fizinius, psichologinius ir kognityvinius. 3. Sugrįš dažnus mitus apie menopauzę, siekdami sumažinti stigmą ir įgyti tikslių žinių.
	4. Apsvarstys simptomus asmeniškai arba stebėdami kitus, naudodami simptomų žemėlapi. 5. Nustatys bent vieną praktinį veiksmą ar išmoktą dalyką sau ar savo darbo vietai.
Pateikimo forma	Sukurta lanksčiai, tinka asmeniniam, virtualiam arba mišriam mokymui. Veiklos gali būti pritaikytos grupės dydžiui ir formatui, naudojant atskiras patalpas arba pokalbių kambarius, jei mokymas vyksta internetu. Akcentas skiriamas aktyviam dalyvavimui, diskusijoms ir apmąstymams, naudojant skaidrių rinkinį kartu su darbo lapu ir viktorina.
Aprašymas:	1 etapas: Pažintinis užsiėmimas: mitas ar tiesa? (15 min.) ● Pradėkite nuo teiginių apie menopauzę „Mitas ar tiesa?“. Apsvarstykite kiekvieną teiginį, nuspręskite, ar tai mitas, ar tiesa, tada patikrinkite teisingus atsakymus ir trumpus paaiškinimus. ● Tikslas: ši veikla padeda paneigti paplitusius klaidingus įsitikinimus, mažina stigmą ir didina informuotumą apie menopauzės realijas. 2 etapas: Pagrindinės sąvokos ir menopauzės apžvalga (15 min.) ● Peržiūrėkite MITRA skaidrių rinkinio skyrius, kuriuose pristatomi menopauzės etapai, hormonų pokyčiai ir tipiniai simptomai. ● Apsvarstykite pagrindines sąvokas (menopauzė, perimenopauzė, postmenopauzė) ir pažymėkite visas naujas ar ypač svarbias sąvokas. 3 etapas: Biologija ir simptomai (15 min.)

	● Peržiūrėkite skaidres, kuriose nagrinėjami biologiniai pokyčiai menopauzės metu, atkreipdami dėmesį į fizinius, psichologinius ir kognityvinius simptomus. ● Apsvarstykite, kaip šie pokyčiai gali paveikti sveikatą, savijautą ir kasdienį gyvenimą. 4 etapas: Simptomų žemėlapio sudarymas (30 min.) ● Naudokite simptomų žemėlapio lapą, kuriame yra kūno kontūrai ir suskirstyti simptomai. ● Pažymėkite, kuriuos simptomus atpažįstate, patyrėte arba pastebėjote kituose. Juos galite pažymėti ant kūno kontūro arba tiesiog pažymėti varnelėmis / išvardyti. ● Jauskitės laisvai pridėti papildomus simptomus, kurie nėra išvardyti, nes patirtis gali labai skirtis. 5 žingsnis: Apibendrinimas ir pagrindinės išvados (15 min.) ● Skirkite akimirką ir išskirkite vieną įžvalgą, strategiją ar praktinį veiksmą, kurį norite įsiminti ar pritaikyti ateityje darbe, namuose ar padėdami kitiems. ● Apibendrinimas sustiprina mokymąsi ir skatina ● praktinį įsitraukimą į menopauzės sąmoningumo didinimą. Pagrindinės sąvokos: ● Menopauzės etapai: perimenopauzė, menopauzė, postmenopauzė ● Menopauzės simptomai: fiziniai, psichologiniai, kognityviniai ● Dažniausi mitai ir faktai apie menopauzę ● Menopauzės simptomų poveikis asmeniniam gyvenimui ir darbui
	● Veiksmai, stiprinantys savarankiškumą, ir palaikomosios praktikos
Trukmė	1,5 - 2 val
Medžiaga	● MITRA skaidrių rinkinys: „Menopauzė yra svarbi: ● “Sveikatos stiprinimas ir simptomų valdymas“ ● “Mitas ar tiesa“ užduotis Atsisiunčiama arba skaitmeninė viktorina ● Simptomų žemėlapio darbalapis: atsisiunčiamas

Instrukcijos fasilitatoriui	● Naudokite aiškią, ne techninę kalbą. Trumpai ir suprantamai paaiškinkite medicininius terminus. ● Skatinkite atvirumą ir pagarbą dalijantis asmenine patirtimi / apmąstymais. ● Padėkite paneigti mitus, pateikdami paaiškinimus, siekdami sumažinti stigmą. ● Nustatykite ryšį tarp simptomų ir ● darbo vietos aktualumą; pabrėžkite praktinę pagalbą. ● Veiklas organizuokite interaktyvias ir tempą išlaikančias, kad išlaikytumėte dalyvių dėmesį ir akt ● Virtualioms sesijoms: naudokite atskiras patalpas mažoms grupėms. ● grupinis simptomų žemėlapio sudarymas arba diskusija; naudokite pokalbių funkciją atsakymams „Mitas“ arba „Faktas“. ● Raginkite dalyvius asmeniškai apmąstyti arba ● teigiamai, pripažindami įvairias patirtis, įskaitant vyrų ir jaunesnių dalyvių.
Rekomendacijos	● Trumpesnės sesijos: sutelkite dėmesį į „Mitas ar tiesa“ pratimą, skaidrių apžvalgą ir trumpą simptomų žemėlapio sudarymą ● Refleksija. ● Virtualus pristatymas: naudokite skaitmenines apklausas, anotacijų įrankius ir atskiras pokalbių kambarius; prireikus įrašykite sesijas.
	● Pažengusioms grupėms: pridėkite diskusiją apie mediciną ● Gydomo galimybės iš skaidrių ar naujausių tyrimų; skatinti dalytis darbo vietos politikos idėjomis. ● Anoniminis dalyvavimas: naudokite anonimiškus klausimus ar apklausas, kad paskatintumėte dalytis informacija apie jautrius simptomus.

Atvejo analizės lentelė (santrauka):

Organizacija	Kontekstas	Pagrindinė intervencija	Pagrindinis rezultatas
Lundo universitetas	Aukštasis mokslas, Švedija	Darbuotojų apklausa, žmogiškųjų išteklių politikos peržiūra, mokymai apie menopauzę	Nustatytos kliūtys atskleisti informaciją; informatyvi įtraukianti komunikacijos strategija

IKEA Švedija	Mažmeninė prekyba, Švedija	Mokymo seminarai apie menopauzę, vidinė komunikacijos kampanija, vadovų mokymas	Padidėjęs bendradarbių atvirumas; atnaujinta politika dėl sveikatos priežiūros paramos
--------------	----------------------------	---	--

Išsamią analizę rasite [6-ajame atvejo tyrime: Lund universitetas](#) ir [7-ajame atvejo tyrime: IKEA of Sweden AB](#), [priede A: Atvejo tyrimai \(išsamus sąrašas ir informacija\)](#), kur taip pat rasite išsamų visų tyrimų sąrašą.

Veiksmingi žingsniai ir praktika

Darbdaviai

Praktiniai veiksmai, padedantys darbdaviams sukurti darbo vietą, pritaikytą menopauzę patiriančių darbuotojų unikaliems sveikatos poreikiams.

1. Sukurkite menopauzės sveikatos ir darbo vietos kontrolinį sąrašą

- Pagrindiniai simptomai ir jų poveikis darbui.
- Bendras sveikatos patikrinimas, rekomenduojamas vidutinio amžiaus moterims.
- Nukreipimas į psichologinę pagalbą ir gyvenimo būdo pokyčius.

2. Prevencinės sveikatos ir gerovės rėmimas

- Skatinkite darbuotojas naudoti menopauzės simptomų sekimo priemonę (nuoroda pateikta žemiau esančiuose ištekliuose per „The Menopause Charity“), kad jos galėtų stebėti simptomus ir aptarti juos su savo šeimos gydytoju.
- Teikite informaciją apie vietoje atliekamas reguliarias sveikatos patikras.
- Skatinkite naudotis psichologine pagalba ir nukreipkite į vietos gerovės paslaugas.

3. Atlikite pagrįstus darbo vietos pritaikymus

- Leiskite lanksčias darbo sąlygas, ne tokias griežtas uniformų taisykles, galimybę naudotis poilsio vietomis, reguliuoti temperatūrą ar vėdinimą.
- Mokykite vadovus mokyti būti palaikančius pokalbius ir jautriai spręsti su menopauze susijusias problemas.

4. Nustatykite aiškias paramos ir tolesnių veiksmų procedūras

- Užtikrinkite, kad darbuotojos žinotų, kaip konfidencialiai kelti su menopauze susijusius klausimus ir prašyti pritaikymų.
- Naudodami klausimyną įvertinkite, kaip simptomai veikia darbą, ir nustatykite tolesnio palaikymo poreikius.
- Peržiūrėkite ir registruokite su menopauze susijusias nedarbingumo dienas atskirai nuo bendrų nedarbingumo dienų, kad nustatytumėte tendencijas, galėtumėte atlikti pagrįstus pakeitimus

Geroji praktika

Įtraukite menopauzę į esamą sveikatos ir saugos politiką bei sistemą. Įtraukdamos šiuos veiksmus

į esamas struktūras, organizacijos gali holistiškai spręsti menopauzės klausimus, užtikrindamos sveikatos ir saugos reikalavimų laikymąsi, darbuotojų išlaikymą ir gerovę.

1. Į esamą politiką įtraukite menopauzei skirtas nuostatas, apimančias priitaikymus, paramos mechanizmus ir kovos su diskriminacija priemones.
2. Atlikite menopauzei jautrių darbo vietų vertinimus (įvertinkite temperatūrą, vėdinimą, audinius ir galimybę naudotis tualetais bei tyliomis patalpomis).
3. Švieskite darbuotojus ir vadovus, rengdami seminarus apie menopauzės simptomus, teises darbo vietoje ir galimus išteklius. Be to, paruoškite vadovus jautrioms diskusijoms ir priitaikymų patvirtinimui, taip pat įgyvendinkite informavimo kampanijas.
4. Sukurti saugius atsiliepimų pateikimo kanalus, pvz., anoniminį menopauzės problemų pranešimą per personalo skyrių.
5. Išplėskite jau veikiančias paramos programas, įtraukdami menopauzę ir skatindami ankstyvas gyvenimo būdo pokyčius.
6. Priitaikyti fizinę aplinką atsižvelgiant į menopauzę.
7. Skatinkite įtrauktį nuo viršaus iki apačios, taip pat stiprinkite sprendimus „iš apačios“, kai darbuotojai tampa bendrai kuriančiais palaikančią darbo kultūrą, vadovaujantys kolegų grupėms ir kolektyvinio mokymosi iniciatyvoms menopauzės klausimais. Užtikrinkite paramą visoms lytims ir atsižvelkite į tarpusavio sąsajas (pvz., rasę, amžių, negalią, lytį) politikoje ir ištekliuose, pripažindami, kad tarpusavyje susijusios tapatybės daro įtaką individo menopauzės patirčiai.
8. Reguliariai atnaujinkite sveikatos ir saugos politiką bei sistemą, naudodami darbuotojų atsiliepimus, gautus per apklausas ar fokusines grupes, kad nustatytumėte trūkumus. Tai taip pat užtikrins atitiktį naujausiems tyrimams ir teisės aktams.

Darbuotojai

Praktiniai veiksmai, padedantys darbuotojams imtis aktyvių veiksmų stebint savo gerovę, siekiant reikiamų pakeitimų ir užtikrinant nuolatinę sveikatos priežiūros paslaugų teikėjų ir darbdavių paramą.

1. Simptomų ir sveikatos stebėjimas

- Naudokite menopauzės simptomų sekimo priemonę (nuoroda pateikta žemiau esančiuose ištekliuose per „The Menopause Charity“), kad stebėtumėte simptomus ir pasirengtumėte vizitams pas gydytoją.
- Veskite dienoraštį, kuriame užrašykite, kaip simptomai veikia jūsų darbą.

2. Teikite pirmenybę prevencinei sveikatos priežiūrai

- Planuokite sveikatos patikrinimus ir aptarkite su savo šeimos gydytoju su menopauze susijusius rizikos veiksnius.
- Taikykite sveiką gerinančius gyvenimo įpročius: reguliarius fizinius pratimus, subalansuotą mitybą, streso valdymą.

3. Savęs gynimas ir pagalbos ieškojimas

- Pasidalykite savo simptomais ir dienoraščiu su savo vadovu ar personalo skyriumi, kad aptartumėte galimus pakeitimus.
- Paklauskite savo darbdavio apie menopauzės politiką ir galimą pagalbą.

4. Tolesni veiksmai ir nuolatinė pagalba

- Jei simptomai pablogėja arba daro įtaką jūsų darbui, paprašykite peržiūrėti darbo vietos pritaikymus.
- Kreipkitės pagalbos į kolegas.

Geroji praktika, kaip aktyviai rūpintis sveikata ir gerove menopauzės metu darbo vietoje:

1. Prisiimkite atsakomybę už informacijos apie menopauzės simptomus ir gydymą rinkimą bei ieškokite darbo vietoje išteklių, susijusių su menopauzės palaikymu.
2. Susipažinkite su savo įmonės sveikatos ir saugos politika bei sistema, kad galėtumėte pasinaudoti turimais sveikatos ir gerovės ištekliais, pvz., psichinės sveikatos parama, mankštos programomis ir menopauzei skirtais ištekliais. Jei šių išteklių nėra, pasisakykite už juos ir informuokite apie jų būtinybę.
3. Drąsiai prašykite pakeitimų, kurie padės jums valdyti menopauzės simptomus. Tai gali būti prašymas dažniau daryti pertraukas arba lankstesnis darbo grafikas, kai simptomai paaštrėja.

Vertinimo ir savirefleksijos užduotys

Žinių patikrinimas:

Baigę šį modulį, skirkite laiko savo žinių apie biologinius, psichologinius ir socialinius menopauzės aspektus patikrinimui. Šis trumpas testas padės įtvirtinti pagrindines medicinines sąvokas, simptomų modelius, gydymo galimybes ir susijusias sveikatos sistemas.

Atidžiai perskaitykite kiekvieną klausimą ir pasirinkite tinkamiausią atsakymą. Atsakymų raktas yra, pateiktas šio paketo pabaigoje esančiame B priede.

Klausimai:

- 1. Menopauzė paprastai prasideda tarp:**
 - a) 35 ir 40
 - b) 40 ir 45
 - c) 45 ir 55
 - d) 60 ir 65
- 2. Koks yra medicininis menopauzės apibrėžimas?**
 - a) Pirmojo karščio bangos atsiradimas
 - b) 12 mėnesių + 1 diena po paskutinės moters menstruacijos
 - c) Laikotarpis iki moters paskutinės menstruacijos
 - d) Kai skiriamas hormonų pakaitinis gydymas (HPT)

- 3. Kurie iš šių hormonų paprastai mažėja menopauzės metu? (Pasirinkite visus tinkamus atsakymus)**
- 4. Estrogenas
 - 5. Progesteronas
 - 6. Insulinas
 - 7. Testosteronas
- 8. Kaip vadinamas etapas prieš menopauzę, kai gali prasidėti tokie simptomai kaip karščio bangos, miego sutrikimai ir nuotaikos svyravimai?**
- a) Postmenopauzė
 - b) Perimenopauzė
 - c) Klimakterinis
- 9. Kuris iš šių simptomų yra dažniausiai pasitaikantis kognityvinis simptomas menopauzės metu?**
- a) Karščio bangos
 - b) Smegenų migla
 - c) Sąnarių skausmas
 - d) Svorio padidėjimas
- 10. Ankstyva kiaušidžių funkcijos nepakankamybė (AKFN) – tai menopauzė, kuri prasideda:**
- a) Po 55 metų
 - b) iki 40 metų
 - c) 40 - 45 metų amžiaus
 - d) Tik dėl chirurginės gimdos pašalinimo operacijos
- 11. Kuris iš šių vaistų yra nehormoninis menopauzės simptomų gydymo būdas?**
- a) Estrogeno pleistras
 - b) Kombinuotas HPT
 - c) SSRI/SNRI
 - d) Progesterono kremas
- 12. Koks yra kognityvinės elgesio terapijos (KET) vaidmuo menopauzės simptomų gydyme?**
- a) Gerina kaulų tankį
 - b) Padeda sumažinti raumenų įtampą
 - c) Mažina nuotaikos sutrikimus ir gerina miegą
 - d) Mažina karščio bangų dažnį
- 13. Kokie veiksniai veiksniams prie padidėjusiam (MSK) pažeidimų (MSK) pažeidžiamumui menopauzės metu?**
- a) Hormoniniai pokyčiai, kurie veikia kaulų ir sąnarių sveikatą

- b) Su amžiumi susijęs raumenų masės mažėjimas
- c) Sėdimas gyvenimo būdas ir darbo įtampa
- d) Visi išvardyti

14. Kuris iš šių šaltinių yra patikimas menopauzės informacijos šaltinis, kuriame galima rasti daugiau patarimų?

- a) „Tik Tok“ sveikatingumo įtakos turintys asmenys
- b) Vikipedija
- c) NHS svetainė
- d) Atsitiktiniai internetiniai forumai

Refleksija:

Instrukcijos:

Apsvarstykite, kaip menopauzės sukelti sveikatos sutrikimai veikia ne tik jus asmeniškai, bet ir jūsų vaidmenį darbo kolektyve. Nesvarbu, ar esate darbuotojas ar darbdavys, vyras ar moteris, suprasti menopauzės medicininius aspektus ir jos sąveiką su darbo aplinka yra labai svarbu siekiant kurti įtraukią, palaikančią kultūrą.

Savirefleksijos užduotis:

- Kaip jūsų darbo vieta gali aktyviai padėti darbuotojams susidoroti su menopauze, kol simptomai netampa trukdantys? (PATARIMAI: pagalvokite, kaip prevencinės sveikatos programos, švietimas ir ankstyva intervencija gali sumažinti menopauzės simptomų poveikį, kol jie dar nėra visiškai pasireiškę. Kaip jūsų darbo vietos kultūra gali pasikeisti, kad aktyvius sveikatos valdymas taptų prioritetu visiems darbuotojams?)
- Kokių veiksmų galima imtis, kad menopauzė būtų įtraukta į jūsų organizacijos bendrą sveikatos ir saugos strategiją kartu su kitais natūraliais gyvenimo etapais, pvz., motinyste, žindymu ir senėjimu? Pagalvokite, kaip vyresnioji vadovybė, personalo skyrius ir darbuotojai gali bendradarbiauti, kad menopauzė taptų pagrindine organizacijos sveikatos strategijos dalimi. Kaip galite sukurti įtraukią sveikatos politiką, kurioje menopauzė būtų pripažinta natūraliu gyvenimo etapu, kuriam reikalinga parama?

Šis užsiėmimas skirtas skatinti asmenines refleksijas apie patirtį ir paskatinti imtis praktinių veiksmų siekiant pagerinti padėtį. Skirkite laiko apmąstyti, kaip menopauzė patiriama jūsų darbo vietoje ir kaip politiką bei praktiką būtų galima pritaikyti, kad būtų remiami visi darbuotojai. Raginu pasidalinti savo mintimis su komanda ar vadovybe, kad būtų pradėtos gilios diskusijos apie įtraukesnę ir palankesnę darbo aplinką visiems.

2 modulis: Menopauzė ir darbo aplinka

Pradžia

Šis modulis nėra skirtas teikti teisines ar personalo konsultacijas, tačiau jis padės jums (arba jūsų komandai) įsitikinti, kad menopauzė yra darbo vietos problema, suprasti, kam ji daro įtaką, ir imtis veiksmingų priemonių, skirtų įtrūkučiai ir darbuotojų išlaikymui.

Kam skirtas šis modulis?

- Personalo, įvairovės ir įtrauktiems specialistams bei vadovams, kurie kuria ar atnauja darbo vietos politiką ir paramos priemones.
- Darbuotojai, vadovai ar bet kas, kas aktyviai remia kolegas arba nori, kad jų komanda būtų įtraukesnė.

Kur aš esu?

Pradėkite čia, kad įsitvirtintumėte arba įsitvirtintų jūsų komanda menopauzės darbo vietoje kelionės pradžioje; sužinokite, kodėl tai svarbu, į ką atkreipti dėmesį ir kaip įgyvendinti praktinius pokyčius.

- [5 Ways Menopause Shapes the Workplace](#): Menopauzė darbe – kodėl tai svarbu? Nes menopauzė gali turėti įtakos darbo našumui, darbuotojų išlaikymui ir teisingumui visose srityse.
- [Venn Diagram: Where Inclusion Happens](#). Kad darbo vieta būtų tikrai pritaikyta moterims, patiriančioms menopauzę, būtina suderinti priklausymo jausmą, darbo krūvio planavimą ir teisingumą
- [Who is affected? Local data and stats](#): Pažiūrėkite, kur dirba moterys, suskirstytos pagal amžių ir sektorius, kad galėtumėte skatinti įtrauktį ten, kur tai svarbiausia.
- [Intersectionality Infographic](#): Suprasti, kaip amžius, darbas ir asmeninė patirtis kartu lemia kiekvieno darbuotojo patirtį ir atskirties riziką.
- [Why does it matter? EU Workplace Gap Infographic](#) Tyla ir gėda gali sukelti realius nuostolius organizacijai – nuo profesinio išsekimo iki talentų nutekėjimo. [Organisational Justice Infographic](#). Teisinga politika ir pagarbus bendravimo tonas stiprina pasitikėjimą ir didina darbo našumą; pakankamai vieno sugriuvusio ramsčio, kad nukentėtų darbuotojų išlaikymas.
- [Job design matters; JD-R Infographic](#): Didelės darbo reikalavimų ir menkos paramos pusiausvyra = išsekimas; lankstumas ir ištekliai padeda atkurti pusiausvyrą.
- [First Actions: Social Identity & Disclosure Decision Tree](#): Tai padės suprasti, kaip darbo vietos kultūra lemia, ar ir kada žmonės išreiškia savo nuomonę, ir kas atsitinka, kai jie tai gali padaryti.

Naudingos nuorodos:

- [Webinar Recording & Viewing Guide](#): Informacija apie menopauzę ir sprendimai
- [Vodafone's Menopause Toolkit](#)
- [Personal Reflection Worksheet](#)
- [Workplace Inclusion Checklist](#)
- [Case Study Analysis: NHS England & SAP Germany](#)

Modulio apžvalga

Pagrindinės sąvokos

Menopauzė, organizacinė kultūra, darbo vietos pritaikymas, įtraukianti darbo vietos kultūra, darbuotojų gerovė, įvairovės lygybė ir įtrauktis, struktūrinė nelygybė, diskriminacija dėl amžiaus.

Tikslinė

Žmogiškųjų išteklių specialistai, linijiniai vadovai, įvairovės ir įtraukties skyriai, verslo lyderiai, sveikatos ir saugos pareigūnai, vyrai ir moterys darbuotojai.

Mokymosi tikslai

Baigę šį modulį, dalyviai gebės:

1. Nustatyti, kaip menopauzė veikia darbo dinamiką, politikos spragas ir įtrauktį santykių ir struktūriniu požiūriu.
2. Atpažinti stigmos ir tylos poveikį tam, kaip darbuotojai kalba apie menopauzę arba nekalba.
3. Pripažinti, kaip menopauzės paramos trūkumas gali lemti neteisingą darbo vertinimą ir kvalifikuotų darbuotojų praradimą.
4. Išmokti kurti kultūrą, kurioje menopauzė yra pripažįstama ir gerbiama.

Įvadas

Trumpas įvadas

Menopauzė yra ne tik sveikatos problema, bet ir darbo vietos bei vadovavimo klausimas. Kadangi vis daugiau moterų lieka aktyvios ir sulaukusios 50 - 60 metų, darbo vietose reikia atvirai ir palankiai spręsti menopauzės klausimus. Per dažnai tylėjimas ir stigma išlieka, o tai daro poveikį darbuotojų gerovei ir verslo rezultatams (Carrot Fertility, 2023; SHRM, 2023).

Šis modulis skirtas tam, kaip darbo vietos politika, vadovavimas ir kultūra formuoja arba naikina menopauzės patirtį. Iššūkis yra ne pati menopauzė, o tai, kaip organizacijos į ją reaguoja. Be palaikančios politikos ir atviro vadovavimo menopauzė tampa paslėpta našta, vedanti prie tylos ir talentų praradimo (Police Federation UK, 2024; Onuava, 2024).

Menopauzės įtraukimas yra būtinas siekiant įvairovės, lygybės ir darbo jėgos planavimo. Organizacijos, kurios laikosi šių vertybių, raginamos aiškiai įtraukti menopauzę į savo įtraukties pastangas (EMAS, 2023; SHRM, 2023). Svarbu pažymėti, kad menopauzė susijusi su kitomis tapatybėmis, pvz., amžiumi, rase, socialine ir ekonomine padėtimi bei negalia, kurios bus nagrinėjamos šiame modulyje.

Modulyje ieškokite šių patarimų langelių. Juose pateikiami praktiniai veiksmai, kuriuos galite iš karto pritaikyti.

PATARIMŲ LANGELIS

Jei patiriate menopauzę: veiksmai, kurių galite imtis

- ❖ *Jūs nesate viena. Nėra nieko blogo pripažinti, kaip tai veikia jūsų darbą.*
- ❖ *Patikrinkite, kokią paramą, politiką, programas ar tinklus siūlo jūsų darbo vieta.*
- ❖ *Jei nesate tikra, pasikalbėkite konfidencialiai su personalo skyriumi arba patikimu vadovu. Prašyti pagalbos visada yra pagrįsta.*

Kodėl tai svarbu dabar: Europos kontekstas

Europos darbo jėga sensta, darbo rinkoje aktyviai dalyvauja vis daugiau 45 - 64 metų moterų (Eurofound, 2025; Eurostat, 2023). Tačiau darbo vietoje menopauzei skiriama parama neatsilieka. Menopauzės amžiaus moterys užima svarbias pareigas įvairiuose sektoriuose, tačiau dažnai neturi pakankamos paramos darbo vietoje, todėl mažėja jų išlaikymas ir prarandamos integracijos galimybės. Menopauzės klausimo sprendimas darbo vietoje dabar yra demografinė būtinybė ir strateginis prioritetas siekiant lygybės ir tvarumo.

Augantis Europos judėjimas už pokyčius

Europos menopauzės ir andropauzės draugija (EMAS) ragina organizacijas kurti menopauzei palankias darbo vietas, kurios remia gerovę ir išlaiko talentingus darbuotojus, remdamasi Menopauzės ir darbo chartija. ES politikos lygmeniu, nors išsamių duomenų apie menopauzę darbo vietoje dar nėra, Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra (EU-OSHA) menopauzę pripažįsta kaip veiksnį, turintį įtakos moterų darbuotojų saugai ir sveikatai (Parlamento klausimas E-000279/2022). Direktyvos, pavyzdžiui, 89/391/EEB (darbuotojų sauga ir sveikata) ir 2006/54/EB (vienodas požiūris), draudžia diskriminaciją ir skatina darbdavius spręsti psichosocialines rizikas, įskaitant susijusias su menopauze.

Keletas ES valstybių narių, tarp jų Kipras ir Lietuva, atnaujiną darbo teisės aktus ir darbo vietos politiką, siekdamos skatinti lyčių lygybę ir saugesnes darbo sąlygas senėjantiems darbuotojams. Šie pokyčiai sudaro aiškią sistemą darbdaviams, norintiems imtis veiksmų (Europos Komisija, 2022 m.; Eurofound, 2025 m.).

Vadovavimas ir organizacinė atsakomybė

Vadovavimas atlieka lemiamą vaidmenį. Vadovai, kurie atvirai kalba, mokosi ir skatina psichologinį saugumą, kuria kultūrą, kurioje menopauzė yra pripažįstama ir valdoma, o ne slepiama. Jungtinėje Karalystėje rengiamame Darbo teisių įstatyme (2026 m.) bus reikalaujama teikti daugiau oficialios paramos menopauzės laikotarpio darbuotojoms, įskaitant lanksčias darbo sąlygas ir darbo vietos pritaikymą (Moore Kingston Smith, 2025 m.; Weightmans, 2024 m.). Tai rodo platesnę Europos tendenciją imtis veiksmų menopauzės darbo vietoje klausimu.

Statistiniai duomenys ir tyrimai:

Nors menopauzė yra visuotinis gyvenimo etapas, jos poveikis darbui dažnai nepastebimas (O'Neill ir kt. 2023) praneša, kad maždaug 40 % menopauzės amžiaus darbuotojų kas savaitę patiria sutrikimų darbe, dažniausiai nuovargį (54 %) ir miego sutrikimus (47 %), kurie labiausiai veikia koncentraciją, atmintį ir bendravimą. Tačiau dauguma darbo vietų nesprendžia šių problemų.

Atskleisti šią informaciją vis dar sunku: tik 31 % moterų jaučiasi pakankamai drąsios aptarti menopauzę su savo darbdaviu, o tik 15 % JAV įmonių teikia specialią pagalbą menopauzės metu (Moterų sveikatos tyrimų draugija (2021); SHRM, 2021). Panašūs modeliai pastebimi visoje Europoje, ypač privačiame sektoriuje, kur tylėjimą lemia nepatogumas, stigmatizacija ir amžiaus diskriminacija dėl lyties.

Nepaisant to, kad menopauzės laikotarpio darbuotojos užima svarbias pareigas ir turi didelę atsakomybę, daugelis jų su simptomais susidoroja vienos. Beveik ketvirtadalis (23 %) dirbančių moterų yra svarstę galimybę išeiti iš darbo dėl menopauzės ar menstruacijų simptomų, motyvuodamos tuo, kad joms trūksta paramos ir supratimo (Simplyhealth, 2023). Daugelis tyli, bijodamos, kad bus laikomos neproduktyviomis ar nepatikimomis (Hoomph, 2024). Tai turi realių pasekmių: žemesni darbo vertinimai, praleistos paaukštinimo galimybės ir netgi darbo netekimas, savanoriškas ar ne (Hoomph, 2023).

Poveikis organizacijai yra didelis. 2022 m. tarptautiniame tyrime 17 % menopauzės moterų teigė, kad paliko darbą arba rimtai svarstė apie tai dėl nekontroliuojamų simptomų ir paramos trūkumo (Alzueta ir kt., 2024). Kai kurie tyrimai rodo, kad šis skaičius gali siekti net 50 % (Royal London, 2023; Simplyhealth, 2023). Šie nuostoliai kainuoja organizacijoms vertingos patirties, lyderystės ir stabilumo, net jei jie neatsispindi oficialioje statistikoje.

Apibendrinant, šie rezultatai rodo, kad menopauzės iššūkiai priklauso nuo to, kaip į juos reaguoja organizacijos. Be aiškos politikos, mokymų ir palaikančio vadovavimo, įmonės rizikuoja prarasti kvalifikuotus darbuotojus, prarasti talentus ir tęsti neteisingą elgesį.

PATARIMAI: Kaip paremti kolegę?

- ❖ *Venkite juokų ar niekinančių pastabų.*
- ❖ *Gerbkite jų privatumą, bet būkite atviri ir nekritikuokite.*
- ❖ *Siūlykite praktinę pagalbą, kai įmanoma, pavyzdžiui keičiamasi pamainas, terminų pratęsimas arba susitikimų laiko keitimas.*
- ❖ *Jei pastebite, kad jų prašymai dėl pagalbos yra ignoruojami arba atmetami, pasakykite apie tai.*

Pagrindinės sąvokos ir teoriniai pagrindai

Darbo vietos reakcija į menopauzę apima ne tik sveikatos klausimus. Ji atspindi gilesnius institucinius įsitikinimus apie tai, kas priklauso bendruomenei, kas gauna paramą ir ką reiškia „geras darbas“. Šiame skyriuje pateikiami trys modeliai, kurie atskleidžia, kodėl menopauzė dažnai yra ignoruojama ir kaip organizacijos gali paskatinti reikšmingus pokyčius: socialinės tapatybės teorija, darbo reikalavimų ir

išteklių (JD-R) modelis ir organizacinio teisingumo teorija.

Svarbu pažymėti, kad menopauzė susijusi su daugeliu socialinių tapatybių, pvz., rase, socialiniu ir ekonominiu statusu, negalia, o tai dar labiau apsunkina daugelio darbuotojų iššūkius darbo vietoje. Tyrimai rodo, kad menopauzės patirtis priklauso nuo įvairių veiksnių, pvz., amžiaus, lyties, diskriminacijos dėl negalios ir darbo lūkesčių, o tai sukuria nelygybės sluoksnius, kurių daugelis darbo vietos politikos priemonių nepakankamai atsižvelgia (Atkinson ir kt., 2020; Riach & Jack, 2021). Australijos sveikatos priežiūros ir aukštojo mokslo sektorių tyrimai pabrėžia politikos, kuri remtų menopauzę patiriančias moteris, susiduriančias su šiais sudėtiniais iššūkiais, poreikį, atkreipdami dėmesį į tai, kaip šios persipinančios tapatybės didina stigmą ir atskirtį (Riach & Jack, 2021). Nauji menopauzės ir neurodiversiteto tyrimai pabrėžia individualizuotos, įtraukios paramos, kuri pripažįsta įvairius darbuotojų poreikius, svarbą (Gottardello & Steffan, 2024). Dėl to, siekiant užtikrinti, kad parama menopauzės metu būtų teisinga ir veiksminga visiems, būtina taikyti tarpdisciplininį požiūrį.

Šios sistemos yra ypač svarbios žmogiškųjų išteklių, linijinių vadovų ir DEIB specialistams, kurie nori paversti lygybės įsipareigojimus praktiniais pokyčiais.

PATARIMAI: Kodėl tai svarbu jums (net jei nesate vadovas)?

- ❖ *Šios sistemos padeda paaiškinti, kodėl parama menopauzės metu gali atrodyti nenuosekli arba sunku ją rasti.*
- ❖ *Jei dvejojote, ar kalbėti, abejojote savo darbo rezultatais ar jautėtės izoliuota, greičiausiai reaguojate į platesnes darbo vietos problemas, o ne į asmeninius trūkumus.*
- ❖ *Tai supratęs, galėsite užduoti geresnius klausimus, ieškoti paramos ir siekti pokyčių.*

Teorija

1. Socialinės tapatybės teorija (Tajfel Turner, 1979)

Socialinės tapatybės teorija rodo, kad žmonės save apibūdina pagal priklausymą grupėms, pavyzdžiui, amžių, lytį ir vaidmenį, kurie formuoja kompetencijos ir priklausymo suvokimą. Menopauzės amžiaus darbuotojos gali neatitikti vyraujančių normų (pavyzdžiui, nuolatinis pasiekiamumas ar emocinis neutralumas), o tai gali sukelti:

- Vidinės stigos ir nenoro atskleisti simptomus (Steffan & Potočnik, 2025);
- socialinės izoliacijos ar pašalinimo iš svarbių projektų ar vadovaujančių pareigų;
- Įspūdžio valdymą, kai moterys lyderės slepia simptomus, kad atrodytų atsparios (Hearn & Collinson, 2021).

Tikra įtrauktis reiškia iššūkį siauroms profesionalumo apibrėžtims visais gyvenimo etapais.

2. Darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelis (Bakker Demerouti, 2007)

JD-R modelis vertina darbą kaip reikalavimų (pvz., darbo krūvio ar emocinių pastangų) ir išteklių (pvz., paramos ar lankstumo) pusiausvyrą. Menopauzės simptomai, įskaitant nuovargį, miego sutrikimus ir kognityvinį apsiblausimą, padidina reikalavimus, kurie dažnai yra nematomi darbo vertinimuose. Be koregavimo, šis disbalansas gali sukelti išsekimą, darbo vietoje buvimui ir mažesniui produktyvumui. O'Neill ir kt. (2023) nustatė, kad 40 % menopauzės amžiaus darbuotojų kas savaitę patiria darbo sutrikimų, o palaikantys vadovai šį poveikį sumažina.

Naudingos darbo vietos priemonės:

- Lankstus poilsio ar vizitų grafikas
- Menopauzę suprantantys, empatiški vadovai
- Kolegų tinklai ar darbuotojų grupės, kurios normalizuoja atvirumą.

Šis modelis pabrėžia, kad menopauzė yra **darbo vietos organizavimo klausimas**, o ne tik asmeninis sveikatos klausimas.

PATARIMAI: Išbandykite tai: nedideli pokyčiai kasdieniam palaikymui

- ❖ *Darykite trumpas pertraukas, kad galėtumėte valdyti simptomus ir atgauti jėgas.*
- ❖ *Jei reikia, dirbkite lanksčiu grafiku arba mišriu darbo režimu.*
- ❖ *Veskite paprastą simptomų dienoraštį, jis gali padėti aptarti pokyčius.*

Pastaba: JD-R modelis bus pakartotinai aptartas 4 modulyje, skirtame organizacinėms intervencijoms.

3. Organizacijos teisingumo teorija (Greenberg, 1987)

Organizacijos teisingumo teorija pabrėžia, kad teisingumas rezultatų, procesų ir tarpasmeninių santykių srityse stiprina pasitikėjimą ir motyvaciją. Menopauzės įtrauktis dažnai nepakankama dėl:

- **Paskirstymo neteisingumas:** darbuotojų baudymas neatsižvelgiant į poveikį sveikatai
- **Procedūrinis neteisingumas:** neaiškos arba trūkstamos paramos politikos
- **Sąveikos neteisybė:** atmetančios ar vengiančios vadovų reakcijos („*Tai gyvenimo dalis, tiesiog susitaisyk*“)

Teisingumas gali būti užtikrintas taikant skaidrią pritaikymo politiką, pagarbų bendravimą ir lygias galimybes gauti paramą.

Teisingumo sistemos rodo, kad menopauzės įtrauktis yra būtina organizacijos vientisumui ir stipriems darbdavio ir darbuotojo santykiams.

Sintetika: menopauzės kaip sisteminės darbo vietos problemos apibrėžimas

Šios sistemos rodo, kad menopauzės iššūkiai nėra tik asmeninio pobūdžio, juos lemia kultūra, darbo pobūdis ir teisingumas. Štai kaip kiekviena sistema išskiria kliūtis ir galimybes pokyčiams:

Sistema	Organizacijos įžvalgos
Socialinės tapatybės teorija	Stigma išlieka ten, kur profesionalumas yra siaurai apibrėžtas
JD-R modelis	Simptomai sustiprėja esant dideliems reikalavimams, jei jie nėra subalansuoti ištekliais
Organizacijos teisingumas	Sąžiningas, empatiškas elgesys stiprina pasitikėjimą ir didina darbuotojų lojalumą

PATARIMAI: Imkitės veiksmų: pradėkite pokalbį

- ❖ *Pasikalbėkite su kuo nors, kam pasitikite darbe – vienas palaikantis pokalbis gali pakeisti padėtį.*
- ❖ *Paklauskite personalo skyriaus ar savo vadovo apie menopauzei skirtą paramą ar iniciatyvas.*
- ❖ *Prisijunkite prie darbuotojų grupės, kuri rūpinasi moterų sveikata, amžiaus įtrauktimi ar neuroįvairove, arba ją įkurkite.*
- ❖ *Pasidalinkite šiuo modulių su kolegomis ar vadovais, kurie gali nežinoti apie šias problemas.*

Pavyzdžiai: kaip menopauzės įtrauktis arba “atskirtis” pasireiškia organizacijoje

Teorija padeda mums suprasti sisteminius modelius, tačiau realaus gyvenimo pavyzdžiai rodo, kaip organizacijų reakcija arba jos nebuvimas daro įtaką menopauzės laikotarpio darbuotojų rezultatams. Toliau pateikti atvejai iliustruoja neveikimo riziką ir įtraukaus dizaino potencialą, remiantis šiame modulyje aptartais pagrindiniais modeliais.

1. NHS Anglija: menopauzės normalizavimas per organizacinį teisingumą

NHS Anglija ėmėsi visapusiško požiūrio į menopauzės įtrauktį, parengdama oficialią politiką, apimančią tiesioginių vadovų mokymą, darbo vietos pritaikymą ir informavimo kampanijas.

NHS menopauzės gerinimo programa remia:

- Užjaučiančius pokalbius
- Lanksčius darbo grafikus
- Teisingą prieigą prie profesinės sveikatos paslaugų

Tai atspindi pagrindinius organizacijos teisingumo teorijos principus, užtikrinančius sąžiningus

procesus ir pagarbų elgesį su kitais žmonėmis (NHS England, 2022; NHS Employers, 2024).

Pavyzdžiui, Sherwood Forest Hospital NHS Foundation Trust įgyvendino mokslinių tyrimų pagrįstą intervenciją, skirtą vadovams šviesti ir stigmatizuotai menopauzei mažinti, kuri pagerino darbuotojų gerovę ir organizacijos kultūrą (NHS England, 2022). Šios pastangos atitinka teisinius pagrindus, pvz., 2010 m. Lygybės įstatymą ir 1974 m. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymą, kurie saugo darbuotojus nuo diskriminacijos ir reikalauja darbdavių užtikrinti sveikatos ir gerovės apsaugą (ACAS, 2023).

2. SAP (Vokietija): strateginis projektavimas naudojant JD-R modelį

Programinės įrangos bendrovėje SAP menopauzės palaikymas yra pagrindinis bendrovės gerovės ir įtraukties strategijos elementas. Darbuotojai gali naudotis lanksčiomis darbo sąlygomis, konfidencialia parama ir sveikatos draudimu, apimančiu su menopauze susijusių priežiūrą. Ši parama yra strateginės investicijos, pagrįstos darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modeliu (Bakker; Demerouti, 2007).

Menopauzės simptomai, tokie kaip nuovargis, protinis apsiblausimas ir nuotaikos svyravimai, didina darbo reikalavimus, tačiau dauguma veiklos vertinimų neatsižvelgia į šiuos veiksniai (van de Scheur, 2022). Skirtumą lemia darbo ištekliai: palaikantys vadovai, lankstus darbo grafikas ir kontrolė darbo aplinkoje padeda išvengti perdegimo ir priverstinio darbo.

SAP moko vadovus suprasti menopauzę ir įtraukti ją į komandos planavimą, skatindama palaikymo kultūrą, kuri suteikia darbuotojams daugiau kontrolės ir sumažina spaudimą. Pagal JD-R modelį, išteklių didinimas mažina stresą ir didina įsitraukimą (van de Scheur, 2022). Įtraukdama menopauzę į kasdienį valdymą, SAP mažina stigmą ir išlaiko patyrusius talentus.

3. Kai neveiklumas lemia talentų praradimą: privataus sektoriaus pavyzdžiai

Kai darbo vietose ignoruojama menopauzė, darbuotojos pasitraukia, tyliai atsiribodamos arba visiškai palikdamos darbą. Beveik viena iš keturių dirbančių moterų yra svarsčiusių galimybę išeiti iš darbo dėl menopauzės simptomų (Simplyhealth, 2023; Hoomph, 2024). Daugelis tyli, bijodamos būti laikomos nepatikimomis.

Tai nėra individualus silpnumas. Socialinės tapatybės teorija paaiškina, kad kai žmonės jaučia, jog neatitinka darbo vietos normų, jų pasitikėjimas savimi ir įsitraukimas mažėja, todėl jie pasitraukia.

Tokiose aplinkose net vyresni ar svarbūs darbuotojai praneša apie praleistas paaukštinimo galimybes, prastesnius darbo vertinimus ir galiausiai pasitraukimą ar išėjimą iš darbo. Talentų praradimas yra realus. Norint išspręsti šią problemą, reikia pripažinti ją, priimti palankias politikos priemonės ir užtikrinti atsidavusį vadovavimą.

Išvada: kodėl menopauzė turi būti įtraukta į kiekvieną darbo vietos strategiją

Menopauzė turi įtakos darbui. Kadangi vis daugiau moterų dirba iki 50 metų ir ilgiau, jos poveikis koncentracijai, lankomumui ir ilgalaikiam karjeros augimui tampa vis labiau pastebimas. Kai šie poveikiai nepripažįstami, jie prisideda prie išsekimo, motyvacijos praradimo ir darbuotojų kaitos, o tai brangiai kainuoja tiek darbuotojams, tiek darbdaviams.

Tačiau darbo vietoje apie tai vis dar tylima. Daugelis darbuotojų vengia atskleisti simptomus dėl stigos

ar baimės būti laikomomis silpnomis ar neproduktyviomis. Šis tylėjimas dažnai veda prie nekontroliuojamo streso, sumažėjusios darbo našumo ir tylaus išėjimo iš darbo, kuris lieka neįregistruotas.

Šis modulis parodė, kad menopauzė nėra tik asmeninis ar sveikatos klausimas. Tai struktūrinis iššūkis, kurį formuoja organizacijos kultūra, vadovavimo normos ir darbo pobūdis. Parama menopauzės laikotarpio darbuotojoms nėra papildoma priemonė, tai yra pagrindinė lygybės, darbuotojų išlaikymo ir tvarios darbo jėgos strategijos sudedamoji dalis.

Kai vadovai yra apmokyti, politika yra įtraukianti, o kultūra skatina psichologinį saugumą, menopauzės laikotarpį išgyvenančios darbuotojos yra labiau linkusios išlikti įsitraukusios ir dirbti kuo geriau. Įtrauktis turi apimti visą gyvenimą, įskaitant menopauzę.

Kitas žingsnis – veiksmai: šių įžvalgų taikymas siekiant didinti informuotumą, rengti vadovus ir įtraukti menopauzės palaikymą į kasdienę darbo praktiką.

Mokymo turinys

Menopauzė ir darbo vieta	
Veiklos rūšis	Šiame modulyje naudojamos grupinės diskusijos ir realaus gyvenimo pavyzdžiai, siekiant išnagrinėti, kaip menopauzė veikia darbo kultūrą. Dalyvės apmąsto, dalijasi ir apibendrina asmenines bei sistemines patirtis. Veiklos apima atvejų studijas, grupinės užduoties ir vaidmenų planavimą. Kiekviena dalis didina sąmoningumą ir skatina praktinius veiksmus.
Tikslas	Baigę šį modulį, dalyviai: ● Suprasti menopauzės įtaką darbo vietos dinamikai, įtraukčiai ir komunikacijai. ● Atpažinti kultūrinės ir sisteminės kliūtis, pvz., stigmą ir tylą. ● Taikyti socialinės tapatybės teoriją, darbo reikalavimus ir išteklius bei organizacinį teisingumą savo darbo vietoje. ● Įsipareigos įgyvendinti praktinius pokyčius, siekdami didinti menopauzės įtrauktį savo komandose ar pareigose.
Pateikimo forma	Sesija gali būti vedama asmeniškai, internetu arba mišriai, pritaikoma komandoms, vadovams ar asmenims kaip tarpusavio mokymasis arba savarankiško mokymosi moduliai.

Aprašymas:

1 etapas: Dalyvaukite internetiniame seminare (45 min.)

Peržiūrėkite „First Practice Management“ internetinį seminarą [„Menopauzės supratimas ir sprendimai: darbuotojų įgalinimas“](#) individualiai arba grupėje.

Peržiūrėdami, vadovaukitės [internetinio seminario peržiūros vadovu ir „Struktūros žemėlapiu lentelės“](#) dokumentą, kuriame nurodyti svarbiausi laiko žymos ir susiję socialinės tapatybės, darbo reikalavimų ir išteklių bei organizacinio teisingumo

Sustokite siūlomose vietose, atsakykite į klausimus ir užsirašykite pastabas tiesiai į vadovą.

2 etapas: gilinkite supratimą apie struktūras (30 min.)

Aktyviai naudokite tiek [webinarą](#), tiek pridamą [„Webinar Viewing Guide & Framework Mapping Table“ \(Webinarų peržiūros vadovą ir struktūros lentele\)](#) kaip pagrindinėjis mokymosi medžiagomis.

Vaizdo įrašas ir vadovas kartu pristato ir kontekstualizuoja tris sistemų ir pateikia realius darbo pavyzdžius.

- Atsakykite į pateiktus diskusijų klausimus (individualiems, grupiniams arba internetiniams balsavimams), pvz.:
 - Kuri sistema labiausiai atitinka jūsų patirtį?
 - Ar galite prisiminti atvejį, kai darbo vietos parama arba jos trūkumas turėjo įtakos rezultatams?
 - Ar kultūrinės normos ar procedūrinė parama jūsų „darbo vietoje“ atitinka šiuos pagrindinius principus ar juos pažeidžia?

Grupėms: naudokite tokias priemones kaip „Slido“, kad suderintumėte sistemas su realiais arba iliustraciniais pavyzdžiais.

3 žingsnis: asmeninė refleksija (30 min.)

Pereikite prie asmeninės [refleksijos darbo lapo: Menopauzė, įtrauktis ir darbo vieta](#) .

Naudokite šį darbo lapą, kad išsiaiškintumėte savo vaidmenį, jausmus ir pastebėjimus. Jis tinka tiek dirbant vienam, tiek dalijantis apmąstymais su kolegų grupe.

Sutelkite dėmesį į tai, kaip jūsų įžvalgos iš internetinio seminaro ir modeliai formuoja tai, ką matote arba galėtumėte daryti savo darbo vietoje.

4 etapas: įvertinkite organizacijos klimatą (30 min.)

- Naudokite [darbo vietos įtraukties kontrolinį sąrašą](#). Šis struktūrizuotas įrankis vertina jūsų organizacijos (arba komandos) dabartinį brandą pagal tris sistemas.
- Užpildykite kontrolinį sąrašą po asmeninės refleksijos, vieni arba grupėje, ir aptarkite rezultatus, kad nustatytumėte stipriąsias puses ir tobulintinas sritis.

- Naudokite rezultatus, kad pasiūlytumėte tikslingus patobulinimus arba kaip pagrindą veiksmų planavimui.

5 žingsnis: Atvejo analizė: kas atsitinka, kai veikiame (ar neveikiame)? (35 min.)

- Išnagrinėkite, kaip realios organizacijos reagavo į menopauzę darbo vietoje, taikydamos aktyvią integraciją arba dizaino pagrįstą paramą.
- Atsisiųskite išteklius ir vykdykite instrukcijas bei užduotis: [Menopauzės įtraukties atvejų analizė: NHS Anglija ir SAP Vokietija](#)

6 žingsnis: Asmeninės vaidmens refleksija: ką galiu padaryti? (20 min.)

Prieiga prie darbo lapo: [Menopauzė, įtrauktis ir darbo vieta](#)

Paprašykite dalyvių:

- Nurodyti vieną kliūtį, kurią jie pastebi arba patiria eidami savo pareigas
- Prisiimti vieną konkretų, įgyvendinamą įsipareigojimą (pvz., „Kito komandos sveikatos patikrinimo metu iškelti menopauzės klausimą“)

7 žingsnis: Apibendrinimas ir tolesni veiksmai (15 min.)

- Skirkite laiko ir įvardykite vieną idėją, įžvalgą ar požiūrį iš šio užsiėmimo, kuris pakeitė jūsų požiūrį į menopauzę darbe.
- Šis žingsnis sustiprina įsitikinimą, kad menopauzės įtrauktis priklauso nuo kultūros, darbo vietos dizaino ir teisingumo, o ne tik nuo individualios patirties. Paraginkite dalyvius užsirašyti
- ką jie nori apmąstyti, iškelti pokalbio metu arba pritaikyti savo kontekste.

Veiksmo raginimas: Kokį pokalbį galėtumėte pradėti kitą savaitę?

Svarbiausios sąvokos, kurias reikia įtvirtinti:

	● Menopauzė yra darbo vietos problema, o ne tik sveikatos problema. ● Tyla siunčia žinutę stigma, kur nėra pokalbių ● Pasitikėjimas ir sąžiningumas yra svarbesni nei tobula politika ● Menopauzė yra svarbi lyderystės, darbuotojų išlaikymo ir DEIB srityse strategija
Trukmė	Veiklai atlikti reikalingas laikas 2 - 3 valandos
Priemonės	● Menopauzė. Sąmoningumas ir sprendimai: Darbuotojų įgalinimas per pirmąją praktikos vadybą Peržiūrėkite internetinį seminarą Atkreipkite dėmesį: naudokite kartu su internetinio seminaro peržiūros vadovu ir struktūros lentelę, kad galėtumėte rasti reikiamus laiko žymes. Vadovą rasite čia ● Asmeninis atsiliepiami. Darbo lapas: Menopauzė, įtrauktis ir darbo vieta skatina individualias įžvalgas ir taikymą darbo vietoje. Atsisiųsti darbo lapą ● Įtrauktis darbo vietoje kontrolinis sąrašas Praktinė priemonė, skirta organizacijos stipriosioms pusėms įvertinti ir tobulintinioms sritims nustatyti. Prieiti prie kontrolinio sąrašo ● Atvejo. Tyrimas. Analizė Menopauzė Įtraukti atvejų tyrimai: NHS Anglija ir SAP Vokietija
Instrukcijos fasilitatoriui	Siekiant užtikrinti įdomią ir veiksmingą sesiją, atsižvelkite į šias praktikas: ● Naudokite paprastą, įtraukią kalbą, venkite žargono. ● Sukurkite saugią, pagarbą skatinančią atmosferą atvirai diskusijai. ● Skatinkite dalytis perspektyvų ir patirtimi.

Rekomendacijos

Norėdami pritaikyti šį modulį skirtingoms auditorijoms ir darbo vietoms, apsvarstykite šiuos pakeitimus:

1. Formos pritaikymas

- Trumpesnė sesija: jei laiko yra mažai, sutelkite dėmesį į pagrindines temas
- Išplėstas seminaras: norint gilinti žinias, sesiją galima išplėsti į kelis modulius su atvejų analizėmis ir ekspertų pranešimais.

2. Pritaikymas konkrečiai auditorijai

- Darbuotojams: sutelkite dėmesį į gyvenimišką patirtį, psichologinį saugumą, kolegų paramą ir sąmoningumą.
- Vadovams ir personalo komandoms: sutelkite dėmesį į komandos dinamiką, bendravimo įgūdžius ir lankstų darbą.
- Darbdaviams ir vyresniesiems vadovams: sutelkite dėmesį į strateginę svarbą, organizacinę kultūrą, rizikos mažinimą ir darbuotojų išlaikymą.

3. Pritaikymas konkrečiai pramonės šakai: šį modulį galima pritaikyti konkrečioms pramonės šakoms, keičiant kalbą, pavyzdžius ir grupės užduotis, kad jie atspindėtų realią darbo aplinką ir iššūkius.

4. Prieinamumo aspektai

- Pateikite vaizdo medžiagos subtitrus ir pristatymų transkripcijas.
- Jei reikia, siūlykite turinį keliomis kalbomis.
- Užtikrinkite lankstumą dalyviams, kuriems dėl menopauzės simptomų gali prireikti pertraukų.

Įtraukus šiuos pritaikymus, sesija gali tapti aktualesnė ir veiksmingesnė įvairiose darbo vietose ir skirtingiems dalyviams.

Atvejo analizės lentelė (santrauka):

Organizacija	Kontekstas	Pagrindinė intervencija	Pagrindinis rezultatas
„Vodafone Group PLC“	Pasaulinė, telekomunikacijos	Pasaulinė menopauzės politika, vadovų mokymai, lankstus darbo grafikas, menopauzės priemonių rinkinys, EAP, darbuotojų tarpusavio pagalbos tinklas	Padidėjęs komfortas kalbant apie menopauzę; pripažinta pasauline lydere įmonių įtraukties srityje; bendradarbių bendruomenė, turinti daugiau nei 400 narių
Santander UK	Finansai, Jungtinė Karalystė	Vidaus kampanijos, vadovų mokymai, menopauzės bendradarbių tinklai, pritaikyti informavimo ir paramos ištekliai	Didesnis darbuotojų pasitikėjimas; vidiniai tyrimai parodė, kad darbuotojai jaučiasi labiau remiami

Išsamią atvejo analizę rasite [14-ajame atvejo tyrime „Vodafone Group PLC“](#) ir [8-ajame atvejo tyrime „Santander UK“](#) A priede „Atvejo tyrimai (išsamus sąrašas ir informacija)“, kur taip pat rasite išsamų visų atvejo tyrimų sąrašą.

Vertinimo ir savirefleksijos užduotys

Žinių patikrinimas

Baigdami šį modulį, skirkite laiko patikrinti savo supratimą apie organizacines, santykių ir kultūrinės dinamikas, kurios formuoja menopauzę darbe. Šis trumpas testas padės įtvirtinti pagrindines sąvokas, įskaitant stigmą, atskleidimą, įtraukties sistemas ir darbo vietos kultūros poveikį menopauzės patirčiai.

Atidžiai perskaitykite kiekvieną klausimą ir pasirinkite tinkamiausią atsakymą. Atsakymų raktas pateiktas šio paketo pabaigoje esančiame B priede.

Klausimai:

1. Kodėl menopauzė turėtų būti laikoma darbo vietos ir vadovavimo problema, o ne tik sveikatos problema?

- a) Nes tai turi įtakos tik namų produktyvumui
- b) Nes tai turi įtakos darbuotojų gerovei, jų išlaikymui ir verslo rezultatams.
- c) Nes menopauzę patiria tik vadovės

d) Nes tai retas reiškinys darbo vietoje

2. Kuris iš šių teiginių yra dažniausia priežastis, dėl kurios darbuotojos darbe neatskleidžia menopauzės simptomų?

- a) Simptomų nebuvimas
- b) Baimė būti laikomomis silpnomis ar neproduktyviomis
- c) Per daug paramos galimybių
- d) Privalomos atskleidimo taisyklės

3. Kuris iš šių teiginių paaiškina, kodėl daugelis darbuotojų darbe neatskleidžia menopauzės simptomų?

- a) Jie neturi simptomų
- b) Jie bijo būti laikomi nepatikimais
- c) Atskleidimas yra privalomas
- d) Jos tikisi greito paaukštinimo

4. Koks yra pagrindinis darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelio akcentas menopauzės atžvilgiu?

- a) Darbo reikalavimų ir turimų išteklių pusiausvyros siekimas, siekiant išvengti perdegimo
- b) Tik fizinės sveikatos skatinimas
- c) Darbuotojų skatinimas dirbti ilgiau
- d) Emocinės gerovės ignoravimas

5. Kuris iš šių teiginių apibūdina tylos ir stigmos dėl menopauzės darbo vietoje poveikį?

- a) Didesnis novatoriškumas
- b) Geresnė komunikacija
- c) Išsekimas, atsiribojimas ir darbuotojų mažėjimas
- d) Didesni atlyginimai

6. Kokie veiksmai rekomenduojami vadovams, siekiantiems padėti menopauzę išgyvenančioms darbuotojoms?

- a) Ignoruoti simptomus ir laikytis griežto grafiko
- b) Užtikrinti lanksčias darbo sąlygas ir psichologinį saugumą
- c) Teikti paramą tik vyresnio amžiaus darbuotojams.
- d) Vengti kalbėti apie menopauzę

7. Socialinės tapatybės teorija padeda paaiškinti, kuris iš šių reiškinų pasitaiko darbo vietoje?

- a) Kaip darbuotojai apibūdina save ir kaip jie yra įtraukiami arba išskiriami pagal grupės normas
- b) Menopauzės finansines išlaidas
- c) Medicininio gydymo veiksmingumą
- d) Poreikį turėti daugiau atostogų dienų

8. Koks yra pagrindinis organizacinio teisingumo teorijos principas menopauzės kontekste?

- a) Teisingumas rezultatų, procesų ir tarpasmeninių santykių atžvilgiu
- b) Griežtas visų politikos nuostatų vienodumas
- c) Palaikymas tik akivaizdžių simptomų turintiems darbuotojams
- d) Produktyvumo prioritetas prieš gerovę

9. Kuris iš šių patarimų NĖRA praktinis patarimas, kaip padėti menopauzę išgyvenančiai kolegei?

- a) Siūlyti praktinę pagalbą, pavyzdžiui, pakeisti susitikimų laiką
- b) Juokauti apie menopauzę
- c) Gerbkite jų privatumą ir klausykite nesmerkiant
- d) Pasakyti, jei pagalbos prašymai yra ignoruojami

10. Kodėl menopauzė turi būti įtraukta į darbo vietos įvairovės, lygybės ir įtraukties strategijas?

- a) Tai yra teisinis reikalavimas visose šalyse
- b) Tai turi įtakos tik nedidelei darbuotojų grupei
- c) Tai yra svarbiausias veiksnys siekiant išlaikyti talentingus darbuotojus ir užtikrinti teisingumą
- d) Tai laikina tendencija

3 modulis: Palankios darbo aplinkos kūrimas

Pradžia:

Šis modulis nėra skirtas teikti teisines ar personalo konsultacijas, tačiau jame pateikiami praktiniai veiksmai ir realios strategijos, kaip sukurti palankią, įtraukią aplinką, padedančią visiems darbuotojams, ypač tiems, kurie patiria menopauzę, sėkmingai dirbti. Kam skirtas šis modulis?

- Personalo specialistams, vadovams, darbdaviams ir visiems, kurie yra atsakingi už darbo vietos kultūrą ar gerovę.
- Darbuotojams, kolegoms, teikiantiems paramą, arba visiems, norintiems inicijuoti teigiamus pokyčius sau ar kolegoms, susiduriantiems su menopauzės simptomais.

Kur aš esu?

Pradėkite nuo čia, kad sužinotumėte apie praktines darbo vietos problemas ir jų sprendimus, kodėl parama yra svarbi ir kaip atrodo tikra įtrauktis. [Why menopause matters - Infographic](#):

Pagrindiniai faktai, kodėl pagalba menopauzės metu yra visų reikalas, o ne „asmeninis“ klausimas. [What does an inclusive workplace look like?](#): Pažiūrėkite, ką iš tikrųjų reiškia palanki aplinka praktikoje.

[Core challenges at work](#) | [More barriers here](#): Dažniausios kliūtys, su kuriomis susiduria menopauzę išgyvenančios darbuotojos.

- [DEI matters! Infographic](#): Kodėl įvairovė, lygybė ir įtrauktis visada turėtų apimti tokius gyvenimo etapų poreikius kaip menopauzė.
- [How to spot and solve key barriers](#): Pasinaudokite šiuo trumpu kontroliniu sąrašu, kad įvertintumėte, ar jūsų aplinka atrodo saugi, atvira ir palanki.

Naudingos nuorodos:

- [Scenario Activity Handout](#): Praktiniai, su darbo vieta susiję scenarijai, kuriuos galima aptarti grupėje arba apmąstyti individualiai.
- [Presentation slides 'Menopause in the Workplace: A Guide 4-managers'](#)
- [Toolkit for Workplace Accommodations & Guidance](#)

Modulio apžvalga

Pagrindiniai žodžiai

Jautrumo ugdymas, lankstumas, įtraukianti darbo vieta, gerovė, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra.

Tikslinė auditorija

Moterys darbuotojos (ypač menopauzės ar perimenopauzės laikotarpio) Darbdaviai (žmogiškųjų išteklių specialistai, vadovai ir sprendimų priėmėjai)

Mokymosi tikslai

Baigę šį modulį, dalyviai:

1. Supras, kaip svarbu sukurti palankią darbo aplinką menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms.
2. Išmoks veiksmingų komunikacijos strategijų, kaip aptarti menopauzę darbo vietoje.
3. Įgykite žinių apie darbo vietos pritaikymo ir jautrios, įtraukios darbo kultūros kūrimo įgyvendinimą.
4. Išugdykite įgūdžius, kurie padės puoselėti empatijos ir supratimo kultūrą, taip gerinant darbuotojų gerovę ir produktyvumą.

Ivadas

Trumpas įvadas

Moterų menopauzė yra normalus biologinis etapas, kuris paprastai prasideda apie penkiasdešimt metų, tačiau gali skirtis priklausomai nuo moters. Kartu su dideliais fiziniais, emociniais ir psichologiniais pokyčiais, tai reiškia moters reprodukcinio amžiaus pabaigą (Verdonk 2022). Daugelis moterų kenčia nuo tokių simptomų kaip nerimas, nuotaikos svyravimai, atminties praradimas, karščio bangos, naktinis prakaitavimas ir išsekimas, kurie gali žymiai pabloginti jų gyvenimo kokybę ir gebėjimą gerai dirbti. Nors menopauzę patiriančių darbingo amžiaus moterų skaičius didėja, daugelyje darbo vietų vis dar trūksta paramos tinklų, išteklių ir sistemų, reikalingų šiam normaliam pereinamajam laikotarpiui įveikti (Griffiths ir kt., 2013).

Šis modulis skirtas padėti darbdaviams ir darbuotojoms sukurti supratingą, įtraukią ir menopauzės laikotarpį išgyvenančių moterų poreikius atitinkančią darbo aplinką. Šis modulis suteikia dalyviams įgūdžių, reikalingų nustatyti menopauzės laikotarpį išgyvenančių darbuotojų sunkumus ir parengti strategijas, kurios padėtų sumažinti šiuos sunkumus, abiem grupėms suteikiant žinių apie menopauzę ir jos poveikį darbo vietoje. Menopauzės poveikis moters karjerai dažnai yra nepakankamai įvertinamas arba klaidingai interpretuojamas. Nors menopauzės simptomai paprastai nėra akivaizdūs, jie gali neigiamai paveikti darbuotojos įsitraukimą, produktyvumą ir bendrą darbo patirtį. Dėmesio sutrikimas, prastesni darbo rezultatai, didesnis streso lygis ir padidėjęs nedarbingumas gali būti susiję su nuovargiu, atminties sutrikimais, karščio bangomis, nerimu ir nuotaikos svyravimais. Tyrimai rodo, kad menopauzės laikotarpio moterys dažnai skundžiasi didesniu stresu darbo vietoje, dažnesniu nebuvimu darbe ir mažesniu pasitenkinimu darbu, daugiausia dėl žinių trūkumo, pritaikymų ir darbdavių paramos stokos (Griffiths ir kt., 2013).

Poreikis priimti menopauzės reglamentą darbo vietoje tampa vis akivaizdesnis, nes moterų skaičius darbo rinkoje, ypač vyresnių nei 50 metų, nuolat didėja.

50. Eurostato duomenimis (2022 m.), moterys nuo 55 iki 64 metų sudaro sparčiausiai augančią Europos darbo jėgos dalį. Nors daugelis šių moterų vis dar nepakankamai atstovaujamos darbo vietoje vykstančiose diskusijose apie įvairovę, ypač kai kalbama apie menopauzę, prognozuojama, kad ši tendencija tęsis. Menopauzė dažnai nepaminima diskusijose apie įvairovę, darbuotojų sveikatą ir gerovę darbo vietoje, nors tai yra normalus ir natūralus moters gyvenimo etapas.

Be to, palankios ir įtraukios darbo aplinkos kūrimas naudingas ne tik menopauzę patiriančioms

darbuotojoms, bet ir visai organizacijai. Menopauzei palankios politikos įgyvendinimas padeda siekti didesnės įvairovės ir įtraukties tikslų bei skatina kurti teisingesnę, užjaučiančią ir veiksmingą darbo aplinką. Įmonės, kurios aktyviai padeda menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms, suteikdamos tokias patogumus kaip temperatūros reguliavimas, lankstus darbo grafikas ar ramios poilsio zonos, parodo, kad rūpinasi jų gerove, o tai gali pakelti nuotaiką ir sukurti bendrumo jausmą tarp visų darbuotojų. Organizacijos gali išvengti galimų darbuotojų praradimo išlaidų, sumažinti pravaikštas ir sukurti aplinką, kurioje visi darbuotojai, nepriklausomai nuo lyties, amžiaus ar sveikatos būklės, yra skatinami dirbti kuo geriau geriausius darbo rezultatus, pripažindamos menopauzę kaip būtiną darbo vietos įtraukties komponentą. Tai lemia didesnį pasitenkinimą darbu, darbuotojų išlaikymą ir organizacijos sėkmę.

Pagrindinės sąvokos ir teoriniai pagrindai

Palankios darbo aplinkos, užtikrinančios darbuotojų gerovę, kūrimo svarba Palankios darbo aplinkos kūrimas yra labai svarbus siekiant užtikrinti sveiką, produktyvų ir klestintį darbo jėgos. Be darbuotojų gerovės didinimo, palanki darbo aplinka taip pat padidina darbo pasitenkinimą įsitraukimą ir ilgalaikį organizacijos veiklos rezultatų. Darbo vietose turi būti įgyvendinama įtraukianti politika, kuri užtikrina, kad visi darbuotojai, nepriklausomai nuo jų kilmės ar unikalių aplinkybių, jaustųsi vertinami, suprasti ir remiami šiandienos vis įvairesnėje darbo jėgoje (Harter et al, 2002). Dažnai žinoma, kad darbo pasitenkinimas, darbuotojų gerovė ir bendras produktyvumas yra tarpusavyje susiję. Darbuotojai yra labiau linkę domėtis, motyvuoti ir atsidaavę savo darbui, kai jaučiasi vertinami ir remiami. Tai lemia geresnius darbo rezultatus ir organizacijos veiklos rezultatus. Kita vertus, darbuotojų nepasitenkinimas, nedarbingumas, žema darbo moralė ir didėjantis darbuotojų kaita gali būti susiję su tuo, kad darbuotojai negauna pagalbos, ypač kai tai susiję su asmenine sveikata ar darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra. Organizacijos gali sumažinti stresą, padidinti pasitenkinimą darbu ir išlaikyti geriausius darbuotojus, sukuriant atmosferą, kurioje kiekvieno darbuotojo sveikata ir gerovė yra prioritetas (Maslach ir Leiter, 2016).

Šiuolaikinė darbo jėga keičiasi, o tai atsispindi didesniame dėmesyje įtraukčiai darbo vietoje ir darbuotojų gerovei. Šiandien įmonės vis labiau supranta, kad draugiška ir motyvuojanti darbo vieta yra ne tik moralinė pareiga, bet ir komercinis privalumas. Tyrimų duomenimis, įtraukios ir įvairiapusiškos organizacijos paprastai pasižymi didesniu kūrybiškumu, problemų sprendimo įgūdžiais ir darbuotojų išlaikymu (Shore et al, 2018). Siekdami sukurti darbo aplinką, kurioje visi darbuotojai galėtų klestėti, darbdaviai supranta, kaip svarbu spręsti įvairius sveikatos ir gerovės klausimus, pvz., psichinę sveikatą, fizinę negalią ir su amžiumi susijusius iššūkius.

Įvairovės, lygybės ir įtraukties (DEI) sistemos yra šių palaikančių praktikų pagrindas. DEI programos didelį dėmesį skiria aplinkos, kurioje visi darbuotojai yra traktuojami teisingai ir pagarbiai, nepriklausomai nuo jų lyties, etninės atmosferos, kurioje visi darbuotojai būtų traktuojami teisingai ir pagarbiai, nepriklausomai nuo jų lyties, etninės priklausomybės, amžiaus ar sveikatos. DEI reiškia suteikti kiekvienam galimybę klestėti ir prisidėti prie verslo sėkmės, o ne tik atstovavimą (Shore et al, 2018). Įgyvendindamos DEI principus, organizacijos gali sukurti kultūrą, kuri priima įvairovę, skatina lygybę ir siūlo įtrauktį visiems darbuotojams. Tai leis kiekvienam

dirbti aukščiausiu lygiu. Ši strategija yra ypač svarbi siekiant patenkinti darbuotojų, patiriančių didelius gyvenimo pokyčius, pvz., menopauzę, poreikius, nes ji užtikrina, kad jie gaus reikiamą pagalbą, kad galėtų toliau būti aktyvūs ir produktyvūs darbuotojai (Gavin, et al, 2016).

Darbuotojų gerovei svarbu sukurti palankią darbo aplinką Menopauzės laikotarpio moterys dėl didelių hormoninių pokyčių susiduria su unikaliais iššūkiais darbo vietoje ir fiziologinių pokyčių, vyksta menopauzės ir perimenopauzės metu (Safwan ir kt., 2024). Moters menstruaciniai ciklai baigiasi menopauzės metu, kuri paprastai prasideda apie 50 metų. Tačiau šis perėjimas gali trukti ilgiau ir būti susijęs su įvairiais simptomais. Hormonų svyravimai perimenopauzės, t. y. laikotarpio prieš menopauzę, metu gali paveikti moters fizinę ir psichinę savijautą. Dėl šių hormoninių pokyčių gali atsirasti daugybė simptomų, įskaitant karščio bangas, naktinį prakaitavimą, nuovargį, nuotaikos svyravimus, atminties sutrikimus, nerimą ir sąnarių skausmą (NHS). Dėl didelio šių simptomų sunkumo ir trukmės menopauzė yra labai asmeniškai patirtis.

Be fizinių ir emocinių padarinių, reikia atsižvelgti ir į psichologinius veiksnius (Safwan ir kt., 2024). Menopauzė išgyvenančios moterys gali jaustis vienišos ar gėdytis, ypač jei ši tema nėra viešai aptariama darbe. Dėl šio uždarmo moterims gali būti sunkiau kreiptis pagalbos ar prisitaikyti, o tai gali sustiprinti baimės ar netikrumo jausmą (Hogervorst ir kt., 2022). Dėl fizinių ir psichologinių menopauzės sunkumų daugelis moterų taip pat bijo, kad bus laikomos mažiau kompetentingomis ar atsidavusiomis darbui, o tai gali dar labiau sumažinti jų savivertę ir priklausomybę bendruomenei (Faubion ir kt., 2023).

Dėl šių iššūkių ir sunkumų menopauzės moterims reikalinga specializuota pagalba, atsižvelgianti į jų unikalius poreikius. Ši pagalba turėtų apimti emocinę ir psichologinę pagalbą, be praktinių pakeitimų, pvz. temperatūros kontrolė ar lankstus darbo grafikas. Labai svarbu sukurti skaidrią, užjaučianti darbo aplinką, kurioje moterys galėtų kalbėti apie savo simptomus nesijaudindamos dėl stigos ar pasmerkimo. Be to, parengus gaires ir medžiagą, skatinančią psichinę sveikatą, fizinį komfortą ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, menopauzės laikotarpį išgyvenančios moterys galės jaustis vertinamos, suprastos ir gebančios dirbti iš visų jėgų. Darbdaviai gali skatinti įtraukią darbo vietos kultūrą, kuri padeda tiek atskirai darbuotojai, tiek visai įmonei, siūlydami šią individualizuotą paramą. Daugiau paramos strategijų, susijusių su menopauze darbo vietoje, bus aptarta toliau šiame modulyje.

Kaip menopauzės simptomai veikia darbo našumą

Menopauzės simptomai gali smarkiai paveikti asmens darbo našumą ir gerovę darbe (Verdonk, 2022). Menopauzė, kuri paprastai prasideda perimenopauze, sukelia daug emocinių ir fizinių pokyčių, kurie gali trukdyti kasdieniam darbui. Šie pokyčiai, dažnai susiję su kolegų nesupratimu ar nepakankama parama, gali sumažinti pasitenkinimą darbu, padidinti streso lygį ir sumažinti darbo našumą (Kopenhager ir Guidozzi, 2015). Nuovargis, atminties sutrikimai, karščio bangos, nuotaikos svyravimai ir sąnarių skausmas yra dažniausi šio pereinamojo laikotarpio simptomai, kurie gali trukdyti moteriai dirbti visu pajėgumu.

Nuovargis yra vienas iš dažniausiai pasitaikančių simptomų, kuris gali neigiamai paveikti žmogaus energijos lygį ir bendrą darbo produktyvumą (Faubion ir kt., 2023). Daugelis moterų visą dieną jaučia nuovargį dėl hormoninių pokyčių ir miego sutrikimų, pvz., naktinio prakaitavimo. Dėl to gali pablogėti koncentracija ir dėmesio sutelkimas, todėl tampa sunku išlaikyti dėmesį ar spręsti sudėtingas problemas. Šis nuovargis gali būti ypač problematiškas aukštos kvalifikacijos pareigose ar darbe, kur reikia dirbti ilgą darbo dieną, nes gali sukelti darbo užduočių vėlavimą, produktyvumo sumažėjimą ir bendrą motyvacijos stoką (Faubion ir kt., 2023). Be to, išsekimas gali sustiprinti nepakankamumo ir nepasitenkinimo jausmą, nes žmonėms tampa sunku valdyti darbo krūvį ar laikytis terminų (Faubion ir kt., 2023).

Kitas pastebimas simptomas yra atminties praradimas ir tai, kas paprastai vadinama „smegenų rūku“ (Maki ir Jaff, 2022). Menopauzės metu daugelis moterų patiria koncentracijos, atminties ir mąstymo aiškumo problemų. Įprastos užduotys, pavyzdžiui, konkrečių dalykų prisiminimas ar greitų sprendimų priėmimas, gali tapti sunkesnės. Dėl šio pažinimo funkcijų pablogėjimo gali atsirasti klaidų, vėlavimų ir bendras produktyvumo sumažėjimas. Smegenų rūkas gali turėti ypač žalingą poveikį tiek individualiam, tiek komandiniam darbui, kai reikia atlikti daug užduočių vienu metu, greitai mąstyti ar tvarkyti sudėtingus projektus. Psichologinis „proto išsiblaškymo“ poveikis taip pat gali sukelti žemą savigarbą ir nepasitikėjimą savo profesiniais įgūdžiais (Deeks, 2003).

Karščio bangos ir naktinis prakaitavimas yra kiti simptomai, kurie gali smarkiai sutrikdyti darbo našumą (Safwan ir kt., 2024). Šie staigūs karščio ir prakaitavimo priepuoliai, dažnai kartu su galvos svaigimu ar kitais nemaloniais pojūčiais, gali sukelti fizinį diskomfortą, kuris trukdo susikaupti darbo užduotims. Karščio bangų nenusipėjamumas gali sukelti nerimą, ypač situacijose, kai moterys yra kitų žmonių ar klientų akivaizdoje ir gali jaustis nepatogiai ar gėdytis. Negalėjimas reguliuoti darbo vietos temperatūros ar reguliariai daryti pertraukėlių tradicinėje biuro aplinkoje gali sustiprinti šiuos simptomus, todėl tampa sunkiau išlikti dėmesingai ir produktyviai, tuo pačiu bandant tai paslėpti.

Kiti požymiai, kurie gali turėti įtakos darbo vietos dinamikai, yra nuotaikos svyravimai ir padidėjęs nerimas (Verdonk, 2022). Menopauzės metu hormoniniai pokyčiai gali sukelti staigius nuotaikos svyravimus, kurie gali svyruoti nuo melancholijos ar nerimo iki pykčio ir nusivylimo. Šie emociniai svyravimai gali sukelti konfliktus ar nesusipratimus santykiuose su bendradarbiais, vadovais ir klientais. Moterys kartais gali jausti stigmą ar izoliaciją, ypač jei joms nepatogu kalbėti su kitais apie savo problemas, o tai yra labiausiai tikėtinas atvejis. Jei emocinė našta tampa per didelė, atviras bendravimo trūkumas gali sukelti padidėjusį stresą, sumažėjusį pasitenkinimą darbu ir netgi nebuvimą darbe, o tai, žinoma, galiausiai gali paveikti darbo našumą.

Galiausiai, menopauzės laikotarpio moterys dažnai skundžiasi fiziniu diskomfortu, sąnarių ir raumenų skausmais (Watt, 2018). Daugelis moterų kenčia nuo sąnarių skausmų ir sustingimo, ypač rankose, keliuose ir apatinėje nugaros dalyje. Tai gali trukdyti judėti ar dirbti rankomis, sunkinti ilgą sėdėjimą ar stovėjimą, o tai gali turėti didelės įtakos moterims, dirbančioms įvairiose darbo aplinkose, pvz., mažmeninėje prekyboje ir klientų aptarnavimo srityje, sveikatos priežiūroje, švietimo ir kt. Sąnarių

skausmas gali sukelti nuolatinį diskomfortą ir trukdyti dirbti fizinį darbą, ilgai sėdėti prie darbo stalo ar dažnai keliauti. Moters gebėjimas dalyvauti susirinkimuose, visapusiškai dalyvauti komandos veikloje ir atlikti fizinį darbą taip pat gali būti paveiktas jos nesugebėjimo laisvai judėti.

Kartu šie simptomai menopauzės laikotarpio moterims gali sukelti įvairių sunkumų darbe (Kopenhager ir Guidozi, 2015). Jie gali sukelti dirglumą, vienišumo jausmą ir paramos trūkumą, be to, pabloginti asmens gebėjimą efektyviai atlikti savo darbą (Deeks, 2003). Moterys gali sunkiai atitikti lūkesčius, jei nėra tinkamų pritaikymų, o tai gali turėti įtakos jų išlikimui darbe ir bendram pasitenkinimui darbu (Verdonk ir kt., 2022). Todėl darbdaviai, norintys sukurti draugišką ir motyvuojančią darbo aplinką, kurioje visi darbuotojai, nepriklausomai nuo amžiaus ar sveikatos, galėtų klestėti ir reikšmingai prisidėti prie organizacijos sėkmės, turi nustatyti šiuos simptomus ir juos šalinti.

Palankios darbo aplinkos menopauzės laikotarpio darbuotojoms kūrimas

Norint sukurti palankią darbo aplinką menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms, reikia holistinio požiūrio, kuris apimtų tiek fizinius, tiek psichologinius iššūkius, su kuriais jos gali susidurti (Safwan ir kt., 2023). Organizacijos turi įgyvendinti politiką ir pakeisti darbo vietą taip, kad būtų sumažintas neigiamas menopauzės simptomų poveikis, kuris gali turėti didelę įtaką darbuotojų įsitraukimui, produktyvumui ir bendrai gerovei. Fizinės darbo vietos pritaikymas, vadovų ir darbuotojų jautrumo mokymai, stipri įtraukianti kultūra, prieiga prie sveikatos priežiūros išteklių ir nustatyta politika, pripažįstanti menopauzę kaip darbo vietos problemą, yra gerai struktūruotos paramos sistemos sudedamosios dalys. Įgyvendindami šiuos veiksmus, darbdaviai gali padidinti menopauzės amžiaus darbuotojų pasitenkinimą darbu ir išlaikyti juos darbe, tuo pačiu sukuriant teisingesnę ir efektyvesnę darbo aplinką visiems (Safwan ir kt., 2023).

Praktinės darbo vietos pritaikymas, padedantis sušvelninti su menopauze susijusius fizinius ir kognityvinius sunkumus, yra vienas iš greičiausių būdų paremti menopauzės laikotarpį išgyvenančias darbuotojas (Jack ir kt., 2016). Tradicinė darbo aplinka gali būti sunku prisitaikyti dėl tokių simptomų kaip nuovargis, karščio bangos, sąnarių skausmas ir protinis apsiblausimas, todėl reikėtų atlikti pakeitimus, kad būtų padidintas komfortas ir produktyvumas. Pavyzdžiui, lankstus darbo grafikas gali būti labai naudingas, nes menopauzės laikotarpiu dažnai pasireiškia nuovargis ir miego sutrikimai, o griežtas darbo grafikas ne visada atitinka asmens energijos lygį (Maki ir Jaff, 2022). Lankstus darbo grafikas, nuotolinio darbo galimybės arba mišrūs modeliai leidžia darbuotojams pritaikyti darbo pradžios ir pabaigos laiką, sunkesnėmis dienomis dirbti iš namų arba prireikus daryti trumpas pertraukas, taip gerokai pagerinant jų gebėjimą valdyti simptomus ir išlikti produktyviai (Atkinson ir kt., 2021).

Kitas svarbus menopauzei palankios darbo vietos projektavimo elementas yra temperatūros reguliavimas (Jack ir kt., 2016). Dėl karščio bangų ir naktinio prakaitavimo biuro aplinka gali tapti nepatogi, o tai gali trukdyti susikaupti ir sutrikdyti dėmesį. Įmonės gali padėti savo darbuotojoms, suteikdamos joms galimybę naudotis ventiliatoriais, temperatūros reguliuojamomis patalpomis arba langų, pro kuriuos įeina šviežias oras, vietomis. Menopauzės laikotarpio darbuotojoms taip pat gali būti lengviau kontroliuoti savo kūno temperatūrą dienos metu, jei biuro aprangos standartai leidžia dėvėti kelis sluoksnius ir kvėpuojančias medžiagas. Patogios darbo vietos taip pat padeda sumažinti diskomfortą. Gali būti labai naudinga turėti specialias ramias zonas, kuriose menopauzės laikotarpio

darbuotojos galėtų trumpam pailsėti, nes daugelis jų kenčia nuo nerimo, jutimų perkrovos ar protinio apsiblausimo. Šios erdvės suteikia ramią aplinką, kurioje darbuotojos gali pailsėti prieš vėl susikaupdamos darbui.

Ergonomiškos darbo vietos modifikacijos taip pat gali padėti sumažinti fizinius simptomus, pvz., raumenų įtampą ir sąnarių diskomfortą (Watt, 2018). Menopauzės laikotarpio darbuotojoms gali būti lengviau dirbti patogiai ilgesnį laiką, jei jos turi ergonomiškas kėdes, stovimo-sėdimo stalus ir klaviatūras su atrama. Darbuotojoms, kurios kenčia nuo lėtinio skausmo, darbdaviai taip pat gali apsvarstyti užduočių pakeitimą, siekdami sumažinti fiziškai sunkų darbą (Jack ir kt., 2016).

Kaip minėta anksčiau, menopauzę išgyvenančios moterys susiduria su itin sudėtingais psichologiniais iššūkiais. Todėl kurti palaikančią ir įtraukią kultūrą yra lygiai taip pat svarbu, kaip ir daryti konkrečius pakeitimus (Deeks, 2003; Jack ir kt., 2016). Stigmos mažinimui ir empatijos skatinimui gali labai padėti jautrumo mokymas. Daugelis menopauzę patiriančių darbuotojų nenoriai kalba apie savo simptomus ar prašo pakeisti darbo sąlygas, nes bijo pasirodyti silpnos ar neprofesionalios. Darbuotojams suteikiant žinių apie menopauzę, jos simptomus ir sunkumus, galima sukurti atmosferą, kurioje jie galėtų drąsiai kalbėti apie savo poreikius, nebijodami kritikos. Siekiant pabrėžti, kad menopauzė yra darbo vietos sąlyga, kuriai reikia dėmesio ir paramos, šie mokymai turėtų būti įtraukti į platesnes įvairovės, lygybės ir įtraukties iniciatyvas (Jack ir kt., 2016).

Be mokymų, prieiga prie su sveikata susijusių išteklių yra svarbi darbo vietos paramos dalis. Norėdamos pasiūlyti mokomuosius seminarus apie menopauzės valdymą, psichinės sveikatos paramą ir simptomus lengvinančius gyvenimo būdo pasirinkimus, organizacijos gali bendradarbiauti su medicinos praktikuojančiais specialistais. Menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms suteikiant galimybę naudotis konsultavimo paslaugomis, darbuotojų pagalbos programomis (EAP) ar netgi sveikatingumo veikla darbo vietoje, pvz., jogos ar sąmoningumo užsiėmimais, galima padėti joms valdyti stresą ir išsaugoti bendrą gerą savijautą (Mastrangelo ir kt., 2007; Gangadharan ir kt., 2024). Ilgalaike paramą galima užtikrinti oficialia organizacijos politika, kurioje menopauzė pripažįstama kaip darbo vietos problema (Atkinson, et al. 2021). Darbdaviai turėtų aiškiai nurodyti, kad darbuotojos, patiriančios simptomus, turi teisę prašyti pagrįstų pritaikymų, susijusių su menopauze, kaip dalį platesnės sveikatos ir gerovės politikos. Atviresnį pokalbį apie menopauzę darbo vietoje taip pat galima skatinti sukuriant aiškius komunikacijos kanalus, kad darbuotojos galėtų pasikalbėti su personalo skyriumi ar paskirtu pagalbos darbuotoju apie savo poreikius (Atkinson, et al. 2021).

Įgyvendindamos šias strategijas, organizacijos ir įmonės gali sukurti darbo aplinką, kurioje pirmiausia pripažįstami ir įvertinami su menopauze susiję iššūkiai ir aktyviai siekiama padėti paveiktoms darbuotojoms. Pripažįstant menopauzę kaip svarbią darbo vietos problemą, ne tik gerėja menopauzę patiriančių darbuotojų gerovė, bet ir darbo vieta tampa sveikesnė, įtraukesnė ir todėl produktyvesnė visiems.

Išvada: menopauzę įtraukiančios darbo vietos – prioritetas siekiant organizacijos sėkmės

Palankios darbo aplinkos menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms kūrimas nėra tik individualios gerovės klausimas – tai strateginė būtinybė, prisidedanti prie bendros organizacijos sveikatos, įtraukties ir produktyvumo (Atkinson ir kt., 2021). Kaip matėme, menopauzė gali sukelti įvairius simptomus, kurie daro didelį poveikį darbuotojos įsitraukimui, darbo rezultatams ir pasitenkinimui darbu. Darbdaviai, ignoruodami ir nepastebėdami šių poreikių, rizikuoja prarasti patyrusius, talentingus darbuotojus lemiamu jų karjeros etapu. Kita vertus, įmonės, įdiegdamos dėmesingas pritaikymo priemones ir puoselėdamos informuotą, užjaučiantį kultūrą, sudaro sąlygas darbuotojams dirbti maksimaliai efektyviai (neatsižvelgiant į galimas kliūtis). Investicijos į menopauzei palankias praktikas ir politiką siunčia aiškią žinią: organizacija vertina savo darbuotojus visais gyvenimo etapais ir yra įsipareigojusi siekti jų ilgalaikės sėkmės. Nors praktiniai pakeitimai, tokie kaip atviras bendravimas, galimybė naudotis tyliomis ar temperatūrą reguliuojamomis patalpomis ir lankstus darbo grafikas, yra lengvai įgyvendinami, jie gali turėti didelį poveikį. Panašiai, suteikiant komandoms žodyną ir informaciją, padedančią sumažinti su menopauze susijusią stigmą, ir mokant vadovus reaguoti su empatija, galima pasiekti grandininį poveikį, kuris visur pagerina moralę, pasitikėjimą ir komandinį darbą (Safwan ir kt., 2024).

Svarbiausia, kad parama menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms tiesiogiai prisideda prie bendresnių įvairovės, lygybės ir įtraukties (DEI) tikslų (Laker ir Rowson, 2024). Tikrai įtraukianti darbo vieta atsižvelgia į visų darbuotojų, įskaitant tuos, kurie gali susidurti su stigmatizuotais ar dažnai ignoruojamais sveikatos pokyčiais, gyvenimišką patirtį. Imdamasi aktyvių priemonių kovai su menopauze, įmonės parodo, kad jos tikrai investuoja į lygybę ir priklausomybę, o ne tik reaguoja į veiklos tikslus ar atitiktį (Atkinson ir kt., 2021). Apibendrinant, menopauzės pripažinimas kaip realios darbo vietos problemos ir įtraukčių strategijų įgyvendinimas yra tiek strateginis privalumas, tiek moralinė pareiga. Parama menopauzę patiriančioms darbuotojoms naudinga visam personalui, nes didėja darbuotojų išlaikymas, skatinamas lojalumas ir kuriamos aplinkos, kurioje kiekvienas yra vertinamas, pastebimas ir gauna sėkmei reikalingas priemones.

Mokymo turinys

Palankios darbo aplinkos kūrimas	
Veiklos tipas	Interaktyvus mokymas, apimantis trumpas paskaitas, grupių diskusijas, scenarijų analizę ir refleksijos pratimus.
Tikslas	Pagrindinis šio užsiėmimo tikslas – didinti dalyvių (darbdavius, personalo darbuotojus ir komandos vadovus) sąmoningumą ir suteikti jiems žinių, jautrumo ir priemonių, kad jie galėtų sukurti įtraukią ir palankią darbo aplinką moterims perimenopauzės laikotarpiu.

Pateikimo forma	Jis gali būti vedamas asmeniškai, virtualiai arba mišriai (turinys pritaikomas visoms formoms). Mokymas yra sukurti kaip grupės veiklai su galimybėmis dirbti mažose grupėse ir individualiai apmąstyti.
Aprašymas:	Šis mokymo modulis skirtas skatinti sąmoningumą, empatiją ir praktinį supratimą apie menopauzę ir perimenopauzę darbo vietoje. Derinant informatyvią medžiagą, bendradarbiavimu grindžiamas diskusijas ir scenarijais pagrįstus pratimus, dalyviai susipažins su socialiniais, emociniais ir profesiniais iššūkiais, su kuriais susiduria menopauzės laikotarpį išgyvenančios moterys. Tikslas – ugdyti vadovų, žmogiškųjų išteklių specialistų ir komandos narių gebėjimus kurti įtraukią ir psichologiškai saugią aplinką, grindžiamą įvairovės, lygybės ir įtraukties (DEI) principais. Sesija suskirstyta į šešis struktūrizuotus etapus: 1. Įvadas (15 - 30 minučių):

Moderatorius pradeda sesiją trumpu menopauzės ir perimenopauzės apžvalga, apibrėžia sąvokas ir nustato diskusijos toną. Šioje dalyje taip pat paaiškinama, kodėl svarbu aptarti menopauzę darbo vietoje, pabrėžiant, kaip tylėjimas ir stigmatizacija gali neigiamai paveikti asmenis ir komandos dinamiką.

Čia galite įtraukti ledus laužiančią veiklą. Pavyzdžiui, visi prisistato ir pasidalija vienu faktu, kurį žino apie menopauzę. Tokiu būdu dalyviai ne tik jausis patogiai, bet ir bandys susipažinti su modulio tema.

2. Kontekstas ir faktai (20 minučių):

Dalyviams pateikiami pagrindiniai duomenys, susiję su menopauze darbo vietoje, pavyzdžiui, statistiniai duomenys apie amžiaus demografiją, nedarbingumą ir darbuotojų išlaikymą darbo vietoje. Tada grupė apmąsto, kaip visuomenės tabu ir bendras žinių trūkumas prisidėjo prie tylos kultūros, kuri dažnai veda prie menopauzę patiriančių asmenų nesupratimo ar marginalizacijos.

3. Teorinė bazė (20 minučių):

Šioje dalyje dalyviams pristatomi atitinkami DEI principai, tiesiogiai susiejant juos su menopauzę patiriančių asmenų patirtimi. Vadovaujant diskusijai, moderatorius nagrinėja lyčių ir amžiaus diskriminacijos bei nesąmoningų išankstinių nuostatų sąsajas, skatindamas dalyvius apmąstyti, kaip šios jėgos formuoja požiūrį, darbo vietos politiką ir elgesį, dažnai nematomais būdais.

4. Scenarijais pagrįsta grupinė veikla (30 minučių)

Dalyviai suskirstomi į mažas grupes ir jiems pateikiami realistiški darbo vietos scenarijai, susiję su menopauzės iššūkiais. Kiekviena grupė turi nustatyti:

- Pagrindines scenarijuje esančias problemas ar kliūtis
- Jų poveikį menopauzę patiriančiam asmeniui, bet taip pat ir visai komandai
- Palaikymo strategijas, sprendimus ir priemones, kurias būtų galima įgyvendinti

Po 20 minučių diskusijų grupėse kiekviena grupė dalijasi savo analizės rezultatais ir pasiūlytomis strategijomis su visa grupe, taip sudarant sąlygas tarpusavio mokymuisi.

5. Praktinės strategijos ir geroji patirtis (15 minučių)

Moderatorius pristato praktinių strategijų rinkinį, kurį galima pritaikyti darbo vietoje, siekiant užtikrinti didesnę įtrauktumą ir paramą. Tai apima: lanksčias darbo sąlygas, aiškią komunikaciją, jautrumo ugdymo mokymus ir informavimo kampanijas bei įtraukią politiką, parengtą prieinama kalba.

Taip pat dalijamasi realiais sėkmingų darbo vietos iniciatyvų pavyzdžiais ir įtraukios kalbos patarimais, siekiant įkvėpti imtis konkrečių veiksmų.

6. Atsiliepimai ir veiksmų planavimas (15 minučių):

Sesijos pabaigoje dalyviai kviečiami individualiai apmąstyti, kaip įgytas žinias galima pritaikyti savo darbo kontekste. Jie raginami užrašyti vieną pagrindinę išvadą ir vieną konkretų veiksmą, kurį įgyvendins. Po to vyksta trumpas dalijimasis, kurio metu dalyviai gali viešai įsipareigoti imtis tolesnių veiksmų ir sukurti kolektyvinį impulsą.

	Pagrindinės sąvokos: - Menopauzė ir perimenopauzė - Įtrauktis darbo vietoje - Lyčių diskriminacija dėl amžiaus - Įvairovė, lygybė ir įtrauktis (DEI) - Psichologinis saugumas - Lankstus ir jautrus valdymas Mokymui reikalingas laikas: 2–3 valandos (priklausomai nuo diskusijų trukmės).
Trukmė	Mokymo trukmė: 2–3 valandos (priklausomai nuo diskusijų trukmės).
Priemonės	- Scenarijaus užduočių lapai - Pateikties skaidrės - Darbo vietos pritaikymo priemonių rinkinys
Instrukcijos fasilitatoriui	- Sukurkite saugią ir pagarbą skatinančią atmosferą atviroms diskusijoms. - Skatinkite aktyvų klausymąsi ir pripažinkite įvairias nuomones. - Būkite pasirengę spręsti nepatogias situacijas, nes tema gali būti nauja ar jautri kai kuriems žmonėms. - Pabrėžkite, kaip svarbu žinias paversti veiksmais.
Rekomendacijos	Trumpesnė trumpesniems sesijoms: sutelkite dėmesį į scenarijus ir grupinę diskusiją

	Virtualioms sesijoms: naudokite atskiras pokalbių kambarius ir bendradarbiavimo įrankius, pvz., „Miro“ Mažesnėms grupėms: padarykite sesiją labiau pokalbio/refleksijos pobūdžio Vyraujančiose vyrų aplinkose: pridėkite išankstinę diskusiją apie sąjungininkų vaidmenį kuriant menopauzei palankią darbo aplinką
--	---

Atvejo analizės lentelė (santrauka):

Organizacija	Kontekstas	Pagrindinė intervencija	Pagrindinis rezultatas
„Microsoft Corporation“ (kartu su „Maven Clinic“)	Technologijų sektorius, pasaulinis	Partnerystė su „Maven“ siekiant teikti individualizuotas menopauzės ir reprodukcinės sveikatos paslaugas 58 šalyse; įskaitant hormonų terapiją ir konsultacijas	Daugiau nei 3000 konsultacijų menopauzės klausimais visame pasaulyje; 90 % motinų grįžo į darbą; 4,99/5 pasitenkinimo balas
Thistle Marine (darbo teismas)	Gamybos sektorius, Jungtinė Karalystė (Škotija)	Nėra: nepalaikymas menopauzės laikotarpio darbuotojai; darbuotojos iškelta byla dėl atleidimo iš darbo ir priekabiavimo	37 000 £ darbo teismo priteista kompensacija; reputacijos sugadinimas; pabrėžti teisiniai pavojai, susiję su menopauzės ignoravimu

Išsamią atvejo analizę rasite [15-ajame atvejo tyrime: „Microsoft Corporation“ \(kartu su „Maven Clinic“\)](#) ir [21-ajame atvejo tyrime: „Thistle Marine“ \(Darbo teismas\) priede A: Atvejo tyrimai \(išsamus sąrašas ir informacija\)](#), kur taip pat rasite išsamų visų atvejo tyrimų sąrašą.

Veiksmingi žingsniai ir geroji praktika

Darbdaviai

1. Menopauzei palankios darbo vietos kūrimo kontrolinis sąrašas

Siekiant padėti darbdaviams sukurti palankią aplinką, pateikiame kontrolinį sąrašą, skirtą užtikrinti, kad darbo vieta būtų įtraukianti ir pritaikyta menopauzę patiriančioms darbuotojoms:

Menopauzei palankios darbo vietos kontrolinis sąrašas:

- **Švietimas ir informuotumas:**
 - ✓ Užtikrinkite, kad visi darbuotojai būtų informuoti apie menopauzę ir jos galimą poveikį darbe.
 - ✓ Siūlykite mokymo programas vadovams ir darbuotojams, kad padidintumėte informuotumą ir sumažintumėte stigiją.

- **Lankstumas darbo vietoje:**
 - ✓ Jei įmanoma, siūlykite lanksčias darbo valandas arba nuotolinio darbo galimybes.
 - ✓ Leiskite daryti darbo dėl vizitų pas gydytoją ar dienų, kai simptomai yra sunkesni.
- **Klimato kontrolė ir komfortas:**
 - ✓ Užtikrinkite, kad darbo vietos būtų gerai vėdinamos ir temperatūra būtų reguliuojama, kad būtų lengviau valdyti karščio bangas.
 - ✓ Užtikrinkite galimybę naudotis ventiliatoriais, vandens stotelėmis ir patogiomis poilsio zonomis.
- **Privatumas ir jautrumas:**
 - ✓ Užtikrinkite, kad darbuotojai prireikus galėtų naudotis privačiomis poilsio patalpomis.
 - ✓ Išmokykite vadovus jautriai ir diskretiškai kalbėti apie menopauzę.
- **Aiškios komunikacijos priemonės:**
 - ✓ Nustatykite aiškų, konfidencialų procesą, kuriuo darbuotojos galėtų pranešti apie savo poreikius ar susirūpinimą, susijusius su menopauze.

2. Geroji praktika darbdaviams ir žmogiškųjų išteklių skyriams

3. Geroji praktika kuriant palankią aplinką:

- **Nustatykite menopauzei skirtas taisykles:**

Sukurkite ir įgyvendinkite politiką, kuri konkrečiai sprendžia su menopauze susijusius klausimus. Tai gali būti lanksčių darbo valandų, su menopauze susijusių atostogų ar laikino pareigų pakeitimo gairės.

- **Siūlykite mokymus apie menopauzę:**

Organizuokite mokymus darbuotojams ir vadovams apie menopauzės fizinius ir psichologinius simptomus, pabrėždami empatijos, paramos ir lankstumo darbo vietoje svarbą.

- **Įgyvendinkite mentorių ar kolegų paramos programas:**

Skatinkite darbuotojas, kurios yra atviros aptarti savo patirtį, tapti menopauzės advokatėmis ar mentorių. Tarpusavio parama gali sumažinti izoliaciją ir suteikti praktinių patarimų.

- **Reguliariai atlikite darbuotojų atsiliepimų apklausas:**

Įgyvendinkite konfidencialias apklausas, kad įvertintumėte darbuotojų poreikius menopauzės srityje ir surinktumėte atsiliepimus apie dabartines iniciatyvas, skirtas

4. Rekomendacijos žmogiškųjų išteklių ir aukščiausios vadovybės politikos formuotojams Pagrindinės politikos rekomendacijos:

- **Menopauzės atostogos ir lankstus darbo grafikas:**

Apsvarstykite galimybę suteikti specialias atostogas dėl menopauzės sveikatos problemų, pvz., vizitų pas gydytoją ar dienų, kai simptomai yra ypač stiprūs. Skatinkite lanksčias darbo sąlygas, įskaitant nuotolinio darbo galimybę.

- **Sveikatos priežiūros parama ir prieiga prie išteklių:**

Siūlykite sveikatos ir gerovės programas, pavyzdžiui, galimybę kreiptis į menopauzei skirtas medicininės konsultacijas arba darbuotojų pagalbos programas (EAP). Bendradarbiaukite su išorės specialistais ar organizacijomis, kad galėtumėte suteikti išteklių menopauzę išgyvenančioms moterims.

- **Parenkite kovos su diskriminacija politiką:**

Sukurkite kovos su diskriminacija politiką, kuri konkrečiai apsaugotų nuo su menopauze susijusių išankstinių nuostatų ar stereotipų. Užtikrinkite, kad ši politika būtų aiškiai perduota ir įgyvendinta visoje organizacijoje.

- **Peržiūrėkite ir atnaujinkite išmokų programas:**

Užtikrinkite, kad sveikatos draudimo išmokos ir draudimo planai apimtų su menopauze susijusius gydymo ar terapijos metodus, įskaitant hormonų pakaitinę terapiją (HPT) ir psichologinę pagalbą.

Darbuotojai

1. Rekomendacijos dėl savarankiško interesų gynimo ir bendravimo darbo vietoje Savarankiško interesų gynimo patarimai:

- **Žinokite savo teises:**

Susipažinkite su savo teisėmis darbo vietoje, ypač susijusiomis su menopauzės simptomais. Žinokite, kad prireikus galite paprašyti pakeisti darbo aplinką ar grafiką.

- **Bendraukite atvirai ir pasitikėdami savimi:**

Jei jaučiatės patogiai, pasikalbėkite su savo vadovu ar personalo skyriumi apie tai, kaip menopauzė veikia jūsų darbą. Pokalbio metu remkitės faktais ir konkrečiai nurodykite, kokios pritaikytos darbo sąlygos ar pakeitimai galėtų padėti.

- **Naudokitės pagalbinais ištekliais:**

Pasinaudokite turimais ištekliais, pvz., personalo politika, pagalbos darbuotojams programomis ar paramos grupėmis. Šie ištekliai gali padėti įveikti bet kokius sunkumus ir suteikti patarimų, kaip elgtis sudėtingose situacijose.

- **Paprašykite konfidencialumo:**

Jei apie menopauzę kalbate su savo vadovu ar personalo skyriumi, būtinai paprašykite konfidencialumo ir išsiaiškinkite, kaip bus tvarkoma bet kokia informacija apie jūsų sveikatą.

2. Geroji praktika menopauzės valdymui darbe Praktinės strategijos simptomų valdymui:

- **Gerkite daug skysčių ir darykite pertraukas:**

Gerkite daug vandens, kad organizmas būtų hidratuotas, ypač karščio bangų metu. Jei reikia, darykite reguliarias pertraukas, kad galėtumėte pajudėti ar atvėsti.

- **Renkitės sluoksniais:**

Daugiasluoksnė apranga padeda reguliuoti kūno temperatūrą. Prireikus galite lengvai nusivilkti arba užsivilkti drabužius, ypač karščio bangų metu.

- **Naudokite atsipalaidavimo technikas:**

Praktikuokite sąmoningumo ar gilaus kvėpavimo pratimus, kurie padės valdyti stresą ir nerimą, kurie menopauzės metu gali sustiprėti.

- **Palaikykite atvirą bendravimą:**

Jei dėl menopauzės tam tikri jūsų darbo aspektai tampa sunkiai įveikiami, nedvejodama aptarkite su vadovu galimybę laikinai pakeisti darbo grafiką.

3. Patarimai, kaip išlaikyti motyvaciją darbe Motyvacijos ir pasitikėjimo savimi išlaikymas:

- **Pasinaudokite savo patirtimi:**

Naudokitės savo patirtimi, kad paskatintumėte pokyčius savo organizacijoje. Taip pat galite tapti mentoriumi kolegoms, kurie susiduria su panašiais iššūkiais, arba didinti savo komandos narių sąmoningumą šia tema.

- **Nustatykite ribas ir teikite pirmenybę saviems poreikiams:**

Žinokite, kada nustatyti ribas, kad išvengtumėte perdegimo. Svarbu išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo pareigų ir savęs priežiūros, kad nesijaustumėte pernelyg apsunkinta.

- **Sutelkite dėmesį į savo stipriąsias puses:**

Menopauzė gali būti asmeninės transformacijos laikotarpis. Pasinaudokite proga apmąstyti savo stipriąsias puses ir tai, kaip galite toliau reikšmingai prisidėti prie savo komandos.

- **Būkite informuota:**

Būkite informuota apie naujausius išteklius, tyrimus ir geriausią praktiką menopauzės valdymui. Prisijungimas prie menopauzės palaikymo grupės ar atitinkamų straipsnių skaitymas padės jums būti informuotai ir stipriai.

Vertinimo ir savirefleksijos užduotys

Žinių vertinimas:

Baigdamos šį modulį, skirkite laiko patikrinti savo supratimą apie pagrindines aptartas sąvokas. Šis vertinimas padės įvertinti, kaip supratote medžiagą ir jos praktinį pritaikymą kuriant palankią darbo aplinką menopauzės laikotarpio darbuotojoms. Atidžiai perskaitykite kiekvieną klausimą ir pasirinkite tinkamiausią atsakymą.

Klausimai

2. Koks darbo vietos pritaikymas padeda darbuotojoms, patiriančioms karščio bangas?

- a) Suteikti galimybę dirbti patalpose, kuriose reguliuojama temperatūra
- b) Siūlyti stovimas darbo stalus
- c) Komandos formavimo pratimai
- d) Įvesti aprangos kodeksą, reikalaujantį uniformų

3. Kodėl menopauzė dažnai išskiriama iš įvairovės ir įtraukties diskusijų darbo aplinkoje?

- a) Tai sveikatos problema, turinti mažai įtakos darbui
- b) Tai nėra svarbu darbuotojams, jaunesniems nei 50 metų

- c) Menopauzė dažnai stigmatizuojama ir apie ją atvirai nekalbama
 - d) Visi išvardyti
- 4. Kurios iš šių priemonių galėtų padėti menopauzę patiriančioms darbuotojoms darbo vietoje?**
- a) Ergonomiškų kėdžių suteikimas
 - b) Lankstus darbo grafikas
 - c) Suteikti galimybę naudotis patalpomis su reguliuojama temperatūra
 - d) Visi
- 5. Kas yra santykinis santykis tarp darbuotojo gerovės ir organizacijos veiklos rezultatais?**
- a) Prasta savijauta neturi įtakos darbo našumui
 - b) Gerovės palaikymas didina darbuotojų įsitraukimą ir pasitenkinimą darbu
 - c) Gerovės palaikymas tik padidina darbuotojų išlaikymą
 - d) Darbuotojų gerovė neturi įtakos darbo rezultatams
- 6. Koks yra vienas iš būdų kovoti su menopauzės stigmatizacija darbo vietoje?**
- a) Draudžiant diskusijas apie menopauzę
 - b) Jautrumo mokymų organizavimas vadovams ir darbuotojams
 - c) Dėmesio įvairovės programoms ribojimas
 - d) Ignoruoti menopauzę kaip darbo vietos problemą
- 7. Kuris iš šių teiginių yra pagrindinis menopauzei palankios darbo vietos kultūros bruožas?**
- a) Atviras bendravimas ir psichologinis saugumas
 - b) Privalomas viršvalandžiai
 - c) Asmens sveikatos problemų ignoravimas
 - d) Griežti aprangos kodeksai
- 8. Kaip gali organizacijos užtikrinti, kad atgalinis ryšys menopauzės menopauzės amžiaus darbuotojų būtų atsižvelgiama formuojant politiką?**
- a) Atliekant anonimiškas darbuotojų apklausas ir fokus grupes
 - b) Ignoruojant atsiliepimus
 - c) Tik prašant vadovų pateikti nuomonę
 - d) Vengiant diskusijų apie menopauzę

9. Kokia nauda iš mokymų apie menopauzę linijiniams vadovams?

- a) Tai padeda vadovams remti darbuotojus, taikant atitinkamus pakeitimus
- b) Padidina stigmą
- c) Sumažina produktyvumą
- d) Tai naudinga tik personalo darbuotojams

10. Kuris iš šių pavyzdžių yra praktinis darbo vietos pritaikymas menopauzės laikotarpiui?

- a) Lankstus darbo pradžios ir pabaigos laikas
- b) Visų pertraukų panaikinimas
- c) Darbo krūvio padidinimas
- d) Nė vienas iš minėtų

11. Koks yra vienas iš būdų įvertinti menopauzės paramos iniciatyvų darbo vietoje poveikį?

- a) Darbuotojų pravaikštų ir išėjimo iš darbo rodiklių stebėjimas
- b) Darbuotojų atsiliepimų ignoravimas
- c) Bendravimo mažinimas
- d) Duomenų rinkimo vengimas

Savirefleksija

Instrukcijos: Dabar, kai peržiūrėjote šio modulio pagrindinius punktus, skirkite laiko apmąstymams, kaip galėtumėte įgyvendinti aptartas strategijas savo darbo vietoje. Šis pratimas padės jums parengti konkrečius veiksmus, kuriais bus sukurta labiau įtraukianti aplinka menopauzės laikotarpio darbuotojoms.

Savirefleksijos užduotis:

- Kaip galite pritaikyti šiame modulyje aptartas strategijas, kad savo darbo vietoje sukurtumėte įtraukesnę ir palankesnę aplinką menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms?
- Kokius konkrečius veiksmus galite imtis per artimiausią mėnesį, kad padidintumėte informuotumą, pasiūlytumėte paramą ar skatintumėte atviresnes diskusijas apie menopauzę darbe?

Šis užduotis skirta paskatinti asmenines refleksijas ir imtis konkrečių veiksmų. Apsvarstykite galimybę pasidalinti savo mintimis su komanda ar vadovybe, kad pradėtumėte reikšmingas diskusijas apie darbo vietos pritaikymą ir įtrauktį.

4 modulis: Strategijos darbdaviams

Pradžia:

Šis modulis nėra skirtas teisės teorijai; tai praktinis vadovas vadovams, žmogiškųjų išteklių specialistams ir sprendimų priėmėjams. Pasinaudokite šiais moksliniais įrodymais pagrindais įrankiais ir iliustracijomis, kad įvertintumėte savo darbo aplinką, pašalintumėte paramos spragas ir inicijuotumėte realius pokyčius, skatinančius įtrauktį menopauzės laikotarpiu. Kam skirtas šis modulis?

- Aukščiausioji vadovybė, personalo, sveikatos ir saugos, įvairovės, lygybės ir įtraukties (DEI) bei darbo vietos politikos formuotojai
- Visi, atsakingi už organizacijos gerovę, talentų valdymą ar darbuotojų išlaikymo strategiją

Kur aš esu?

Pradėkite nuo čia, kad suprastumėte, kodėl menopauzė svarbi organizacijoms, kur yra didžiausios spragos (ir laimėjimai) bei kaip pereiti nuo kalbų prie konkrečių veiksmų.

- [Why menopause? Impact & Support Gaps](#): Sužinokite, kodėl 77 % dirbančių moterų teigia susiduriančios su sunkumais darbe, kokia yra dabartinė paramos spraga, kokią poveikį tai daro verslui ir kodėl vien politikos priemonių nepakanka.
- [How work conditions make the difference](#): Didelės darbo reikalavimų apkrovos skatina išsekimą ir darbuotojų išėjimą iš darbo; pakankami ištekliai padeda išlaikyti darbuotojus ir užtikrina sėkmingą veiklą. Pasinaudokite šia „Darbo reikalavimų ir išteklių“ modelio iliustracija, kad greitai įvertintumėte darbo aplinką.
- [What does a healthy, supportive workplace look like?](#): Salutogeninio modelio infografikas rodo, kaip nuspėjamumas, lankstumas ir atviras dialogas sukuria atsparumą, mažina stigmą ir skatina sveikatą
- [.5 Strategic Tools for Menopause Support](#): Veiksmų sąrašas darbdaviams (prisitaikymas, lankstumas, mokymas, integracija, parama), apibendrintas remiantis stipriausiais modulių įrodymais.
- [5 Ways This Training Equips Employers](#): Stebėkite savo pažangą, supraskite poveikį, pertvarkykite užduotis, taikykite sistemas, šalinkite spragas ir skatinkite strateginius pokyčius visoje organizacijoje.
- • Teisiniai pagrindai: Darbo vietoje taikomi įsipareigojimai ir kita: [See the Legal Frameworks Infographic](#): Greitai peržiūrėkite, kurie ES, tarptautiniai ir nacionaliniai įstatymai pagrindžia menopauzės įtrauktį, supraskite skirtumą tarp minimalių reikalavimų ir geriausios praktikos.

Naudingos nuorodos:

- [“Being Menopause Friendly” Garlick & Baughurst Slide Deck](#)
- [Menopause Workplace Support: Audit & Action Planning Tool](#): Įvertinkite savo pažangą ir greitai raskite didelį poveikį turinčias tobulintinas sritis.

- [Self-Audit & Personal Action Planning](#)

Modulio apžvalga

Raktiniai žodžiai

Menopauzė, parama darbo vietoje, darbuotojų išlaikymas, organizacijos kultūra, lankstus darbo grafikas, stigmatizacija, sveikata darbo vietoje, MSK sveikata, profesinė sveikata, darbo reikalavimai

Tikslinė auditorija

Žmogiškųjų išteklių specialistai, linijiniai vadovai, vyresnieji vadovai, aukščiausioji vadovybė, sveikatos ir saugos pareigūnai, DEI pareigūnai.

Mokymosi tikslai

Baigę šį modulį, dalyviai gebės:

1. Suprasti menopauzės poveikį darbo vietai ir darbdavio atsakomybės priežastis.
2. Suprasti, kaip darbo reikalavimai ir ištekliai veikia menopauzės patirtį ir darbo rezultatus.
3. Susipažinti su įrodymais grįstomis strategijomis, skirtomis stigos mažinimui ir darbuotojų gerovei remti.
4. Nustatyti pagrindinius pakeitimus ir priemones, atitinkančias teisinius, etinius ir verslo prioritetus.
5. Apsvarstyti savo darbo vietos kontekstą ir apibrėžti tolesnius žingsnius paramai gerinti.

Įvadas

Trumpas įvadas

Menopauzė yra svarbus gyvenimo pokytis, kuris sutampa su daugelio darbuotojų karjeros etapais. Dauguma moterų menopauzę patiria dažniausiai savo karjeros viršūnėje, todėl tai yra ne tik asmeninis sveikatos klausimas, bet ir organizacijos problema. Naujausi tyrimai rodo, kad menopauzės simptomai sukelia didelius produktyvumo nuostolius ir padidina nedarbingumą, kainuoja organizacijoms milijardus per metus dėl prarastų darbo dienų ir apyvartos (Faubion ir kt., 2024). Fiziniai, psichologiniai ir kognityviniai simptomai, susiję su menopauze, gali turėti įtakos lankomumui, darbo našumui, pasitikėjimui savimi ir darbuotojų išlaikymui, ypač nepalaikomoje ar didelio spaudimo darbo aplinkoje (Viotii ir kt., 2021).

Nepaisant didėjančio supratimo, daugelis darbdavių vis dar neturi aiškių strategijų, politikos ar mokymų, kaip remti menopauzės laikotarpį išgyvenančias darbuotojas. Dažnai pasitaiko stigmatizacija, tylėjimas ir pasenusios prielaidos, kurios sudaro kliūtis atvirai kalbėti apie šią problemą ir ją spręsti (Great Place to Work, 2025). Tyrimai rodo, kad darbo ištekliai, tokie kaip lankstus darbo grafikas, savarankiškumas, palaikanti vadovybė ir atvira kultūra, gali sušvelninti su menopauze susijusių iššūkių poveikį (Peeters,

2011; Strijbosch, 2011). Šie rezultatai atitinka platesnius profesinės sveikatos modelius, įskaitant darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelį (Demerouti ir kt., 2001) ir salutogeninį sveikatos modelį, kurie abu menopauzės paramą laiko darbo organizavimo, organizacijos klimato ir darbuotojų įgalinimo klausimu (van de Scheur, 2022).

Statistiniai duomenys ir tyrimai:

Tyrimai nuosekliai rodo, kad menopauzė daro įtaką ne tik individualiai sveikatai ir gerovei, bet ir darbo našumui, įsitraukimui ir darbuotojų išlaikymui, ypač kai darbo reikalavimai yra aukšti, o organizacijos parama nepakankama.

Naujausi duomenys pabrėžia menopauzės kaip darbo vietos problemos mastą ir sudėtingumą. JAV tyrime, kuriame dalyvavo 351 dirbanti 40 - 65 metų moteris, 77,7 % respondentų nurodė, kad dėl menopauzės patiria su darbu susijusių sunkumų, 56,8 % nurodė sumažėjusį darbo našumą, o 51,2 % baiminasi, kad bus laikomos nekompetentingomis (Alzueta ir kt., 2024). Daugiau nei 70 % dalyvių patyrė vidutinio sunkumo ar sunkius simptomus (pvz., nuovargį, nerimą, protinį apsiblausimą), kurie trukdė kasdieniam gyvenimui ir darbui (Alzueta ir kt., 2024). Šie rezultatai atitinka 407 Airijos ligoninių darbuotojų kryžminio tyrimo duomenis, kur 65 % nurodė sumažėjusį darbo našumą dėl simptomų, tokių kaip nuovargis, prasta koncentracija ir atminties sutrikimai, o 18 % paėmė nedarbingumo atostogas (O'Neill ir kt., 2023). Jungtinėje Karalystėje viena iš dešimties moterų paliko darbą dėl menopauzės simptomų, o daugelis kitų sumažino darbo valandas arba atsisakė paaukštinimo (theHRDirector, 2024).

Darbo sąlygos ir kultūra vaidina lemiamą vaidmenį. Palanki aplinka, kuriai dažnai būdingas lankstus darbo grafikas, savarankiškumas ir informuotas vadovavimas, yra susijusi su mažesniu nuovargiu, didesniu įsitraukimu ir geresniu darbuotojų išlaikymu (van de Scheur, 2022; Alzueta ir kt., 2024). Šiuos rezultatus geriausiai paaiškina darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelis, kurį Alzueta ir kt. (2024) aiškiai naudoja, norėdami parodyti, kaip darbo reikalavimai (pvz., nelankstus darbo grafikas) ir ištekliai (pvz., palanki politika) daro įtaką tokiems rezultatams kaip išsekimas ir darbuotojų kaita.

Salutogeninis sveikatos modelis suteikia papildomą kontekstą, pabrėždamas, kad darbo vietose būtina skatinti nuspėjamumą, prasmingumą ir valdomumą (van de Scheur, 2022). Tačiau JD-R modelis yra labiausiai praktinis darbdaviams, kaip parodė Alzueta ir kt. (2024), kurie nustatė, kad oficiali politika ir vadovų mokymai galėtų padėti užpildyti didelę spragą tarp darbuotojų poreikių (65–68 % nori paramos) ir dabartinės padėties (2 - 6,3 %).

Šie rezultatai kartu rodo, kad reikia sisteminių pokyčių, įskaitant darbo sąlygų pertvarkymą, vadovų ir aukščiausiosios vadovybės mokymą, taip pat menopauzės atsižvelgiančios politikos integravimą į visus sektorius.

Pagrindinės sąvokos

Teorija ir apibrėžimai

Šis modulis daugiausia remiasi darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modeliu (Demerouti ir kt., 2001), kontekstualizuotu pagal salutogeninį sveikatos modelį (SMH) (Antonovsky, 1987). Kartu šie modeliai suteikia dvigubą požiūrį, leidžiantį suprasti menopauzės laikotarpio darbuotojų patiriamus iššūkius ir kurti sisteminius darbo vietos sprendimus.

JD-R modelis skiria *darbo reikalavimus*, t. y. darbo elementus, kurie reikalauja nuolatinės fizinės, emocinės ar kognityvinės pastangos, pvz., laiko spaudimas, darbo krūvis ir tarpasmeniniai konfliktai, ir *darbo išteklius*, kurie yra aspektai, padedantys darbuotojams valdyti šiuos reikalavimus, pvz., autonomija, vadovų parama ir aiškos pareigos (Strijbosch, 2011). Didelės darbo reikalavimai yra susiję su padidėjusiu stresu, išsekimu ir sumažėjusiu darbingumu, ypač darbuotojoms, kurios kenčia nuo lėtinių ligų, pvz., menopauzės. Atvirkščiai, pakankami darbo ištekliai gali sušvelninti neigiamą šių reikalavimų poveikį ir padidinti darbuotojų įsitraukimą bei išlaikymą.

Papildydamas tai, Antonovsky (1987) sukurtas salutogeninis modelis įveda *nuoseklumo jausmo* sąvoką, kuri apima *suprantamumą* (laipsnį, kuriuo asmuo suvokia gyvenimą kaip struktūruotą ir nuspėjamą), *valdomumą* (įsitikinimą, kad žmogus turi išteklių susidoroti su problemomis) ir *prasmingumą* (laipsnį, kuriuo žmogus mano, kad gyvenimo iššūkiai yra verti pastangų). Darbo aplinka, kurioje skatinamas stiprus nuoseklumo jausmas per atvirą bendravimą, nuspėjamumą ir emocinę paramą, gali pagerinti sveikatos rodiklius ir psichologinį atsparumą () menopauzės metu (van de Scheur, 2022). Šia prasme *sveikatingumo skatinanti aplinka* yra tokia, kurioje ne tik mažinami streso veiksniai, bet ir aktyviai remiami darbuotojai, kad jie rastų prasmę, iniciatyvą ir pasitikėjimą savimi sprendžiant sveikatos problemas.

Kartu šie modeliai suteikia dvigubą požiūrį: JD-R modelis ypač tinka darbo vietos rizikos veiksniams nustatyti ir mažinti, o SMH siūlo principus, kaip kurti stiprybėmis grindžiamas, proaktyvias ir į žmogų orientuotas intervencijas.

Išvados

Naujausi tyrimai rodo, kad menopauzės simptomai darbo vietoje yra plačiai paplitę, o dabartinės paramos sistemos turi didelių trūkumų. (Alzueta ir kt. 2024) nustatė, kad daugiau nei 77 % dirbančių moterų patiria su menopauze susijusių sunkumų darbe, įskaitant nuovargį, nerimą, raumenų ir kaulų skausmą bei kognityvinius sunkumus. Šie simptomai yra glaudžiai susiję su sumažėjusiu koncentracijos gebėjimu, prastesniais darbo rezultatais ir emociniu išsekimu. Tačiau tik 2 - 6 % dalyvių nurodė, kad jų darbo vietose yra oficiali politika, pritaikyta darbo vieta ar švietimas, susijęs su menopauze, nors daugiau nei 65 % išreiškė norą gauti tokią paramą. Papildomas (Viotti ir kt. 2021) tyrimas, kuriame naudotas JD-R modelis, parodė, kad menopauzės simptomai gali sušvelninti ryšį tarp didelių darbo reikalavimų ir sumažėjusio darbingumo. Aplinkose, kur darbo reikalavimai nėra kompensuojami tinkamais darbo ištekliais, menopauzės simptomai dažniau sukelia išsekimą, nedarbingumą ir ankstyvas išėjimas iš darbo. Priešingai, aplinkose, kuriose užtikrinama autonomija, kolegų ir vadovų parama bei lanksti darbo struktūra, šie neigiami padariniai yra žymiai mažesni.

Šie rezultatai rodo aiškų neatitikimą tarp darbuotojų poreikių ir institucinių atsakų, o tai leidžia daryti

išvadą, kad organizacijos sąmoningumas, vadovavimo kompetencija ir struktūrinis lankstumas yra svarbiausi veiksniai, užtikrinantys veiksmą

Praktinės reikšmės

Šių sistemų integravimas rodo, kad darbo vietos strategijos turėtų peržengti individualių problemų sprendimo ribas ir pereiti prie sisteminių pokyčių, kurie padidintų išteklius ir nuoseklumą.

Rekomenduojamos strategijos:

1. Darbo vaidmenų ir lūkesčių koregavimas: kai darbuotojai patiria simptomų paūmėjimą, darbdaviai gali laikinai sumažinti darbo krūvį, skirti mažiau svarbias užduotis arba pakoreguoti projekto terminus, kad sumažintų kognityvinę ir emocinę įtampą, kaip rodo intervencijos, kuriose prioritetas teikiamas darbuotojų autonomijai ir darbo krūvio koregavimui (Alzueta ir kt., 2024).

2. Lankstus darbo grafikas: siūlant tokias galimybes kaip mišrus darbas, pakaitinis darbo grafikas ar trumpi pertraukėlės, galima prisitaikyti prie kintančio energijos lygio ir padėti išlaikyti darbuotojus. Šią strategiją patvirtina tyrimai, kurie sieja lankstų darbo grafiką su geresniu darbo našumu ir darbuotojų išlaikymu (van de Scheur, 2022).

3. Vadovų mokymas: tikslinės mokymo programos vadovams ir prižiūrėtojams didina sąmoningumą, empatiją ir bendravimo įgūdžius, susijusius su menopauzės keliamais iššūkiais. Mokymai turėtų apimti simptomų atpažinimą, jautrų reagavimą į atskleidžiamą informaciją ir teisinių įsipareigojimų supratimą. Tai yra labai svarbu, nes yra įrodymų, kad palaikantis vadovavimas mažina išsekimą ir darbuotojų kaitą (Viotti ir kt., 2021).

4. Politikos integravimas: Menopauzės sąmoningumo įtraukimas į platesnes darbo vietos sveikatos strategijas ir įvairovės, lygybės ir įtraukties (DEI) politiką užtikrina, kad parama būtų institucinė, o ne ad hoc. Politikoje turėtų būti aiškiai apibrėžtos galimos priemonės, konfidencialumas ir kovos su diskriminacija priemonės (Society for Women's Health Research, 2025).

5. Saugūs informacijos atskleidimo ir paramos kanalai: Neformalūs ir formalūs informacijos atskleidimo ir paramos kanalai, pvz., galimybė kreiptis į personalo skyrių, bendraminčių paramos grupes ar konfidencialias konsultacijų linijas, padeda mažinti stigmą ir leidžia darbuotojams kreiptis pagalbos be baimės dėl karjeros pasekmių, o tai atitinka Salutogeninio modelio akcentą į nuspėjamumą ir psichologinį saugumą (van de Scheur, 2022).

Teisiniai ir etiniai aspektai (Europa)

Europos Sąjungoje menopauzė vis labiau pripažįstama kaip darbo vietos problema pagal lygybės ir profesinės sveikatos teisės aktus. Darbdaviai privalo užtikrinti saugias ir sveiką darbo sąlygas pagal Pagrindų direktyvą 89/391/EEB (Tarybos direktyva 89/391/EEB, 1989 m.), kuri įpareigoja darbdavius įvertinti ir valdyti visus darbo vietos rizikos veiksnius, įskaitant susijusius su psichosocialine sveikata ir lyčių specifiniais poreikiais, pvz., menopauze. Be teisinių įsipareigojimų, organizacijos taip pat gali laikytis naujų tarptautinių standartų, pvz., ISO 45003, pirmojo pasaulinio standarto, skirto psichologinei

sveikatai ir saugai darbe (ISO, 2021). Nors ISO 45003 nėra privalomas, jis siūlo aktyvią sistemą psichosocialinei rizikai, įskaitant su menopauze susijusius stresorius, nustatyti ir valdyti. Remdamiesi šiuo standartu, darbdaviai gali įtraukti menopauzę į platesnes gerovės ir profesinės sveikatos strategijas, parodydami į ateitį orientuotą lyderystę, suderinimą su geroji tarptautine praktika.

Be to, Direktyva 2006/54/EB dėl vyrų ir moterų lygių galimybių užimtumo srityje (Direktyva 2006/54/EB, 2006) draudžia diskriminaciją dėl lyties, kuri gali apimti diskriminacinę praktiką, susijusią su menopauze. Valstybės narės įgyvendina šias direktyvas nacionaliniais įstatymais. Pavyzdžiui, Vokietijoje Bendrasis lygių galimybių įstatymas (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, [AGG], 2006) draudžia diskriminaciją dėl lyties ir reikalauja, kad darbdaviai imtųsi tinkamų priemonių tokiai diskriminacijai užkirsti kelią. Etikos požiūriu, organizacijos turėtų skatinti įtraukią, palankią aplinką, kurioje gerbiama darbuotojų orumas ir privatumas, užtikrinant, kad menopauzė netaptų kliūtimi karjeros pažangai ar gerovei (Europos menopauzės ir andropauzės draugija [EMAS], 2021 m.).

Pastaba: Jungtinėje Karalystėje su menopauze susijusi diskriminacija gali būti reglamentuojama 2010 m. Lygybės įstatymu (Equality Act 2010, 2010), kuris saugo nuo diskriminacijos dėl lyties, amžiaus ir negalios.

Rodikliai ir vertinimas

Siekiant įvertinti menopauzės paramos programų veiksmingumą, darbdaviai turėtų stebėti kelis rodiklius. Darbo praleidimo ir darbo vietoje buvimo, bet nedirbimo rodikliai prieš ir po intervencijų įgyvendinimo suteikia informacijos apie poveikį produktyvumui (Faubion ir kt., 2024; O'Neill ir kt., 2023). 45–55 metų moterų darbuotojų išlaikymo ir kaita gali parodyti sisteminės išlaikymo problemas, o paramos išteklių naudojimas ir pasitenkinimo jais lygis atspindi programos prieinamumą ir kokybę (Alzueta ir kt., 2024). Anoniminės darbuotojų apklausos, kuriose vertinama darbo vietos atmosfera ir su menopauze susijusi parama, suteikia kokybinę ir kiekybinę informaciją apie įtrauktį. Galiausiai, dalyvavimo mokymo ir informavimo programose rodikliai leidžia kiekybiškai įvertinti įsitraukimą ir padeda tobulinti informavimo strategijas.

Mokymo ir komunikacijos strategijos

Veiksmingos mokymo programos turėtų būti privalomos vadovams ir personalo darbuotojams, tačiau prieinamos visiems darbuotojams. Pagrindinis turinys turi apimti biologinius ir psichosocialinius menopauzės aspektus, įskaitant simptomų atpažinimą, empatijos parodymo protokolus ir teises prievoles pagal atitinkamus lygybės ir profesinės sveikatos teisės aktus. Mokymuose taip pat turėtų būti akcentuojami bendravimo įgūdžiai, reikalingi jautrioms diskusijoms, ir nuorodos į vidinius išteklius pvz., darbo vietos pritaikymas) ir išorės paramos tinklų. Be mokymų, reguliarios komunikacijos kampanijos, vykdomos naujienlaiškių, plakatų ar internetinių seminarų forma, gali normalizuoti menopauzę kaip darbo vietos sveikatos prioritetą ir sumažinti stigmą, kaip rodo geriausios praktikos pavyzdžiai iš tokių organizacijų kaip „Great Place to Work“ (2025) ir Moterų sveikatos tyrimų draugija (2025).

Sąveika ir įtrauktis

Menopauzė nėra vienoda. Tarpusavyje susiję veiksniai, tokie kaip etninė priklausomybė, negalia, socialinė ir ekonominė padėtis bei seksualinė orientacija, gali turėti įtakos simptomų sunkumui,

galimybėms gauti paramą ir patirčiai darbo vietoje. Pavyzdžiui, lesbietės gali susidurti su unikaliomis problemomis, susijusiomis su hormonine terapija, o transseksualūs vyrai gali patirti dirbtinę menopauzę dėl hormoninio gydymo ar operacijų, dėl to jiems reikalinga speciali medicininė ir psichologinė pagalba (Makadon, 2011; Obedin-Maliver ir kt., 2011). Darbdaviai turėtų užtikrinti, kad politika ir ištekliai būtų prieinami visiems, įskaitant ne gimtakalbius, pamaininį darbą dirbančius asmenis, fizinį darbą dirbančius asmenis ir LGBTQ+ asmenis. Konsultavimasis su įvairiomis darbuotojų grupėmis ir bendras intervencijų planavimas gali padėti užtikrinti įtrauktį ir aktualumą (van de Scheur, 2022; Alzueta ir kt., 2024).

Apribojimai ir ateities tyrimų sritys

Nors JD-R ir SMH modeliai yra patikimi darbo vietos paramos modeliai, reikia atlikti tolesnius tyrimus, kad būtų galima ištirti, kaip šios intervencijos veikia skirtinguose sektoriuose, skirtingų tipų darbo vietose ir skirtingose kultūrinėse aplinkose. Menopauzės literatūroje vis dar nepakankamai tiriamos tarpusavyje susijusios aplinkybės, pvz., etninė priklausomybė, socialinė ir ekonominė padėtis, negalia ir seksualinė orientacija, kurios gali turėti įtakos simptomų pasireiškimui ir galimybėms naudotis ištekliais (van de Scheur, 2022). Ypač reikia tyrimų, kuriuose būtų nagrinėjama lesbiečių ir biseksualių moterų, transseksualių vyrų ir nebinarių asmenų menopauzės patirtis, taip pat šioms grupėms pritaikytų intervencijų veiksmingumas. Be to, reikia atlikti ilgalaikius tyrimus, kad būtų galima įvertinti darbo vietoje taikomų intervencijų ilgalaikį poveikį ir parengti politiką, grindžiamą ilgalaikiais gerovės rezultatais.

Mokymo turinys

Strategijos darbdaviams	
Veiklos rūšis	Interaktyvus scenarijais grįstas ir refleksyvus mokymo užsiėmimas, kuriame naudojami vaizdo įrašai, savęs vertinimas, atvejų analizė ir veiksmų planavimas. Veiklos yra skirtos remti suaugusiųjų mokymąsi.
Tikslas	Šios sesijos tikslas – padėti dalyviams: 1. Suprasti menopauzės poveikį darbo aplinkoje, įskaitant pagrindinius statistinius duomenis ir atitinkamus ES teisinius pagrindus. 2. Naudojant praktines žemėlapių sudarymo priemones, nustatyti darbo vietos veiksnius, turinčius įtakos menopauzę patiriančioms darbuotojoms. 3. Išmokyti iš realių menopauzės paramos pavyzdžių ir atskirti veiksmingas strategijas. 4. Parengti paprastą, įgyvendinamą planą, kaip remti menopauzės įtrauktį savo organizacijoje. 5. Sukurti pasitikėjimą ginti menopauzei palankias darbo vietas.
Pateikimo forma	E. mokymasis, asinchroninis seminaras, asmeninis seminaras arba mišrus.
Aprašymas:	1 etapas: Įvadas ir asmeninės mintys (20 min.) Įvadas ir pažintinis užsiėmimas. ● Perskaitykite trumpą šio modulio įvadą. ● Peržiūrėkite: MenoHealth: Kaip tapti menopauzei palankiu darbdaviu

- **Apmąstykite:** Kokie yra didžiausi menopauzės paramos rizikos veiksniai ir kliūtys jūsų darbo vietoje? Aptarkite grupėje arba užsirašykite sau.

2 etapas: Darbo vietos auditas: poreikių ir išteklių žemėlapis (30 min.)

- **Atidarykite** [audito ir veiksmų planavimo įrankį](#).
- **Užpildykite 1 dalį:** Menopauzės darbo vietoje paramos kontrolinis sąrašas. Prie kiekvieno punkto pažymėkite „Taip“ / „Ne“ / „Reikia tobulinti“.
 - Punktai sugrupuoti pagal praktines darbo vietos sritis (pvz., darbo reikalavimai, praktinė parama, politika, mokymas ir informuotumas).
- **Kodėl:** auditą atliekate, kad nustatytumėte, kokie darbo reikalavimai (stresoriai) ir ištekliai (parama) daro įtaką menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms. Tai susiję su darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) bei salutogeniniais modeliais.
- **Patarimas:** darbo vietos prioritetų santrauką rasite [EMAS](#) infografikoje [„Menopauzė iš pirmo žvilgsnio“](#).

3 etapas: Mokykitės iš praktikos ir pavyzdžių (25 min.)

- **Perskaitykite** [22 atvejo analize: Partille savivaldybė](#) (iš mokymo paketo).
- **Apmąstykite:** ką ši darbo vieta padarė gerai? Ką būtų galima pritaikyti jūsų aplinkoje?
- **Pasirinktinai: Peržiūrėkite** [NHS: Menopauzės parama: Pokalbiai darbo vietoje](#)

4 žingsnis: Nustatykite prioritetus, kuriuos reikia tobulinti (25 min.)

- **Peržiūrėkite** savo menopauzės darbo vietoje paramos kontrolinį sąrašą rezultatus.
- **Išskirkite tendencijas:** ar dauguma „trūkumų“ yra tam tikroje darbo vietos srityje (pvz., parama, informuotumas, politika)?
- **Pagalvokite:** kokios srities tobulinimas labiausiai padėtų jūsų kolegėms?

	● Pastaba: suskirstykite savo išvadas pagal 5 pagrindinius principus, kad viskas būtų aiškiau. 5 žingsnis: veiksmų planavimas (25 min.) ● Parenkite vieną konkretų veiksmą, kaip pagerinti menopauzės paramą savo darbo vietoje, naudodami 2 dalį: <i>Menopauzės darbo vietos veiksmų plano šabloną (su pavyzdiniais tikslais ir veiksmais)</i> įrankių. ● Pavyzdžiai: „Įtraukti informaciją apie menopauzę į įvadinį procesą“ arba „Didinti informuotumą per kitą komandos susirinkimą“. ● Nuspręskite: kas dar galėtų paremti ar remti pokyčius? Ar tai komandos ar vadovybės klausimas? ● Susiekite: apsvarstykite, kaip jūsų veiksmas sumažina darbo reikalavimus, padidina išteklius arba sukuria sveikesnę, prasmingesnę aplinką. 6 žingsnis: Peržiūra ir įsipareigojimas (20 min.) ● Atsisipirkite Atsižvelgdami, kaip pasikeitė jūsų supratimas apie menopauzės palaikymą darbo vietoje. ● Duokite įsipareigojimą: įsipareigokite per artimiausius 30 dienų žengti vieną realistišką žingsnį. ● Pasidalykite savo idėją su kolega arba laikykite ją savo asmeniniu įsipareigojimu. Pagrindinės sąvokos: ● Kodėl menopauzės palaikymas darbo vietoje yra svarbus ● Darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelis ir salutogeninis (sveikatą palaikantis) požiūris. ● Kaip nustatyti darbo vietos rizikos veiksnius ir išteklius, kurie daro įtaką menopauzės patirčiai ● Praktinis veiksmų planavimas ir nedideli pokyčiai, siekiant realių pokyčių ● (Pasirinktinai) 5 ramsčių modelis kaip organizavimo priemonė jūsų apmąstymams ir rezultatams
Trukmė	2 - 3 valandos (lankstus laikas, priklausomai nuo diskusijos ir grupės dydžio)

Priemonės	• „Slideshare“ pristatymo skaidrės: „Būkite draugiški menopauzei“ Garlick & Baughurst skaidrių rinkinys - Atkreipkite dėmesį: 6 skaidrė: 5 pagrindinių principų apžvalga (politika, įtrauktis, mokymas ir informuotumas, parama, aplinka) • Menopauzės palaikymas darbo vietoje: audito ir veiksmų planavimo įrankis: apima išsamų kontrolinį sąrašą, suskirstytą pagal pagrindines sritis ir susietą su 5 ramsčiais Atsisiusiti priemone • Veiklos instrukcijos ir šablonas Prieiga prie veiklos failo
Instrukcijos fasilitatoriui	• Sukurkite saugią, pagarbą skatinančią atmosferą atvirai diskusijai. • Skatinkite dalytis perspektyvų • Būkite pasirengę empatijos ir aiškumo dvasia aptarti jautrius klausimus. • Pabrėžkite praktinį pritaikymą ir aktualumą realiame gyvenime.
Rekomendacijos	• Gyviems užsiėmimams: prireikus naudokite darbo grupes ir interaktyvias diskusijas. • Mažoms organizacijoms: supaprastinkite žemėlapių sudarymo ir veiksmų plano užduotis. • Skirtingoms auditorijoms: pritaikykite pavyzdžius ir scenarijus, kad jie atitiktų dalyvių vaidmenis ir darbo aplinką.

Atvejo analizės lentelė (santrauka):

Organizacija	Kontekstas	Pagrindinės intervencijos	Pagrindiniai rezultatai
Švedijos savivaldybė	Viešasis sektorius, Švedija	Slaugytojų teikiama pagalba, vadovų mokymai, apmokamos sesijos darbo valandomis	1 % sumažėjo nedarbingumo dėl ligos atvejų; sutaupyta daugiau nei 260 000 eurų; programa tapo nuolatine
Future Superannuation Group Pty Ltd	Finansai, Australija	6 dienos apmokamos menopauzės/menstruacijų atostogos, lankstus darbo grafikas, vadovų parama	Stigma pašalinta iš sveikatos atostogų; pagerėjo gerovė; paminėta nacionalinėje advokatūroje

Išsamią atvejo analizę rasite [22-ajame atvejo tyrime: Partille savivaldybė](#) ir [26-ajame atvejo tyrime: Future Superannuation Group Pty Ltd](#), [priede A: Atvejo tyrimai \(pilnas sąrašas ir išsami informacija\)](#), kur taip pat rasite visų atvejo tyrimų sąrašą.

Praktiniai veiksmai ir geroji praktika

Praktiniai žingsniai, kuriuos organizacijos gali imtis, siekdamos paremti menopauzę patiriančias darbuotojas.

1. Menopauzę integruoti į holistines sveikatos ir gerovės programas

- Neapsiribokite pagrindinėmis politikos nuostatomis, menopauzės valdymą integruokite į platesnę organizacijos sveikatos ir gerovės strategiją (psichinė sveikata, streso valdymas, senėjimas).
- Tai turėtų apimti prevencines sveikatos programas, skatinančias darbuotojus rūpintis savo gerove.
- Susiekite menopauzę su bendromis sveikatos strategijomis.

2. Naudokite duomenis nuolatiniam tobulinimui

- Įdėkite duomenimis pagrįstą grįžtamojo ryšio sistemą, kad galėtumėte stebėti menopauzės paramos sėkmę. Naudokite darbuotojų apklausas, kad įvertintumėte pasitenkinimą, stebėtumėte produktyvumo rodiklius ir sekite pravaikštas ar prašymus dėl darbo sąlygų pakeitimo

3. Skatinkite darbuotojų iniciatyvas menopauzės klausimais

- Sukurkite darbuotojų iniciatyva įkurtą tinklą, kuriame asmenys galėtų aktyviai dalyvauti skleidžiant informaciją apie menopauzę, kuriant kolegų mentorystės programas ir vadovaujant menopauzei skirtoms sveikatingumo iniciatyvoms darbo vietoje.

Geroji praktika:

- Įtraukti menopauzę į platesnes įvairovės ir įtraukties politikos priemonės kaip lyčių lygybės dalį, panašiai kaip motinystės, žindymo ir senėjimo politikos priemonės. Menopauzės nuostatos gali būti įtrauktos į įvairovės ir įtraukties mokymus.
- Parengti visapusišką sveikatingumo programą, apimančią psichinės sveikatos paramą, gyvenimo būdo konsultavimą ir galimybę gauti patarimus.
- Sukurti kelis atsiliepimų ir paramos kanalus, pvz., paramą elektroniniu paštu ir darbuotojų išteklių grupes. Tai suteiks darbuotojams įvairias galimybes gauti pagalbą jiems patogiausiu būdu.
- Užtikrinkite, kad politika būtų lanksti ir pagrįsta reguliariais darbuotojų atsiliepimais. Naudokite fokus grupes, apklausas ir seminarus, kad surinktumėte kokybinius ir kiekybinius duomenis, užtikrinančius, kad visos priemonės būtų nuolat atnaujinamos, kad atitiktų darbuotojų poreiki
- Suteikite darbuotojams išteklių menopauzės informavimo kampanijoms rengti, skatindami bendrą atsakomybę už palankios aplinkos kūrimą.

Vertinimo ir savirefleksijos užduotys

Žinių vertinimas:

Baigdami šį modulį, skirkite laiko patikrinti savo supratimą apie pagrindines aptartas sąvokas. Šis vertinimas padės įvertinti medžiagos supratimą ir jos praktinį pritaikymą kuriant palankią darbo aplinką menopauzės laikotarpio darbuotojoms. Atidžiai perskaitykite kiekvieną klausimą ir pasirinkite tinkamiausią atsakymą.

Klausimai

1. Kokia yra viena iš pagrindinių priežasčių, dėl kurios menopauzė dažnai neįtraukiama į diskusijas apie įvairovę ir įtrauktį darbo vietoje?
 - a) Tai laikoma sveikatos problema, turinčia minimalų poveikį darbui.
 - b) Tai aktualu daugiausia darbuotojams iki 50 metų
 - c) Menopauzė dažnai stigmatizuojama ir apie ją atvirai nekalbama
 - d) Nė vienas iš minėtų
2. Kuris iš šių dalykų NĖRA laikomas tipiniu darbo reikalavimu, kurį gali sustiprinti menopauzės simptomai?
 - a) Didelis darbo krūvis
 - b) Lankstumo trūkumas
 - c) Palaikantis vadovavimas
 - d) Neskaidrus vaidmuo
3. Kurios iš šių priemonių yra veiksmingiausios menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms?

- a) Ergonomiškų kėdžių suteikimas
 - b) Lanksčių darbo valandų pasiūlymas
 - c) Siūlyti patalpas su reguliuojama temperatūra
 - d) Visi
4. Kaip darbdaviai gali užtikrinti, kad menopauzė būtų įtraukta į platesnę sveikatingumo strategiją?
- a) Menopauzė laikant medicinine sveikatos problema
 - b) Integruojant ją į esamas sveikatos ir saugos politikos priemones kartu su kitomis sveikatos iniciatyvomis, pvz., psichikos sveikatos ar senėjimo
 - c) Siūlant tik su menopauze susijusias atostogas
 - d) Sutelkiant dėmesį tik į simptomus, nesiimant prevencinių priemonių
5. Ką darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelis siūlo dėl menopauzės laikotarpio darbuotojų palaikymo?
- a) Didelės darbo reikalavimai ir mažos darbo ištekliai lemia simptomų sustiprėjimą ir produktyvumo sumažėjimą
 - b) Sumažinti darbo reikalavimų yra pakankamas, spręstisu menopauze susijusius iššūkius
 - c) Menopauzės poveikį sušvelninti reikia tik darbo išteklių
 - d) Menopauzė nėra susijusi su JD-R modeliu
6. Koks modelis pabrėžia darbo aplinkos, kuri skatina nuspėjamumą, valdomumą ir prasmingumą darbuotojams, svarbą?
- a) Salutogeninis sveikatos modelis (SMH)
 - b) Darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelis
 - c) Biopsichosocialinis modelis
 - d) Sveikatos įsitikinimų modelis
7. Kuris veiksmas gali HR ir vadovai gali imtis, kad sumažintų menopauzės stigmą darbo vietoje?
- a) Siūlyti darbuotojams jautrumo ugdymo ir informavimo programas
 - b) Diskusijas apriboti tik personalo skyriams
 - c) Neleiskite komandos susirinkimuose kalbėti apie menopauzė
 - d) Sutelkite dėmesį tik į fizinius simptomus, neaptariant psichologinių ar kognityvinių padarinių
8. Ką turėtų apimti išsamus menopauzės paramos veiksmų planas darbdaviams?
- a) Tik darbo vietos pritaikymas, pvz., lankstus darbo grafikas
 - b) Aiški komunikacijos iniciatyva, struktūriniai pakeitimai ir stebėsenos strategija.
 - c) Reguliarios sveikatos patikros ir konsultacijos su gydytoju
 - d) Darbuotojų atsiliepimų apie jų konkrečius poreikius ignoravimas
9. Kaip turėtų vadovai turėtų su menopauze susijusiomis diskusijas su darbuotojais?

- a) Ignoruoja šį klausimą, jei jis neturi tiesioginės įtakos darbo rezultatams
- b) Teikiant bendrus patarimus, neklausus apie konkrečius poreikius
- c) Skatindami skatindami atvirą, empatinius pokalbius ir siūlyti individualius sprendimus
- d) Įgyvendinant įgyvendinant griežtą politiką, kuri visi darbuotojai privalo pranešti apie su menopauze susijusias problemas

10. Kodėl svarbu įgyvendinti tarpusavio sąveiką kuriant menopauzės politiką darbo vietoje?

- a) Siekiant pripažinti, kad visi darbuotojai menopauzę patiria vienodai
- b) Pripažinti, kad tokie veiksniai kaip etninė priklausomybė, negalia ir lytinė tapatybė daro įtaką menopauzės patirčiai ir paramos poreikiams
- c) Sutelkti dėmesį tik į daugumos grupės poreikius
- d) Nė vienas iš minėtų

Savirefleksija:

Instrukcijos

Apsvarstykite, kaip menopauzės susijusi sveikata veikia ne tik jus asmeniškai, bet ir jūsų, kaip darbdavio ar vadovo, vaidmenį darbo vietoje. Nesvarbu, ar vadovaujate komandai, ar prisidedate prie organizacijos strategijos kūrimo, menopauzės medicininių aspektų ir jų sąveikos su darbo aplinka supratimas yra labai svarbus siekiant skatinti įtraukią, palaikančią ir produktyvią darbo aplinką.

Savirefleksijos užduotis:

- Apsvarstykite, kaip jūsų organizacija šiuo metu sprendžia menopauzės klausimus. Ar yra aiškos politikos nuostatos? Kokios pritaikytos darbo sąlygos ar išteklių yra prieinami menopauzę patiriančioms darbuotojoms? Kaip jie integruojami į platesnę organizacijos gerovės strategiją?
- Kaip vadovas, kokių veiksmų galite imtis, kad įgalintumėte darbuotojus ir skatintumėte įtraukią darbo kultūrą? Kaip galite rodyti palaikančią elgesį ir skatinti kolegų empatiją, kartu užtikrindami, kad menopauzė būtų vertinama kaip natūralus gyvenimo etapas, o ne sveikatos problema? Kokias vadovavimo praktikas galima taikyti, siekiant skatinti informuotumą apie menopauzę visais organizacijos lygmenimis?
- Kokius politikos pokyčius būtų naudinga įvesti ar pakoreguoti jūsų organizacijoje?

Šis užsiėmimas skirtas skatinti asmenines refleksijas apie jūsų, kaip darbdavio ar vadovo, vaidmenį ir paskatinti įgyvendinti praktines strategijas, kurias taikant būtų sukurta palaikanti darbo aplinka. Skirkite laiko apmąstyti, kaip menopauzė yra patiriama jūsų darbo vietoje ir kaip politiką bei praktiką būtų galima pritaikyti, kad būtų geriau remiami visi darbuotojai.

Mokymo paketas: išvados

Nuo sąmoningumo iki veiksmų

Menopauzė nėra tik privatus pereinamasis laikotarpis, tai kolektyvinė darbo vietos realybė. Jei į ją neatsižvelgiama, pasekmės yra rimtos tiek asmenims, tiek organizacijoms. Organizacijos praranda talentingus darbuotojus, produktyvumą ir pagreitį. Iš tiesų, 1 iš 10 moterų paliko darbą dėl nevaldomų simptomų, o tai yra išvengiama patirties ir žinių netektis (JK vyriausybė, 2023 m.; Fawcett Society, 2022 m.). Tačiau kai darbo vietos reaguoja su empatija ir apgalvotu dizainu, menopauzė tampa įtraukties inovacijų katalizatoriumi.

„MenoPower“ mokymo paketas siūlo gaires, pradedant nuo individualių patirčių ir sisteminių kliūčių supratimo iki palaikomos kultūros ir ateities strategijų kūrimo. Nesvarbu, ar esate tiesioginis vadovas, politikos formuotojas ar žmogiškųjų išteklių vadovas, dabar šie įrankiai yra jūsų rankose.

Palaikyti menopauzės laikotarpį išgyvenančias darbuotojas yra ne tik teisinga, bet ir protinga. Organizacijos, kurios aktyviai įgyvendina menopauzės strategijas, praneša apie mažesnį darbuotojų kaitą, didesnį darbo pasitenkinimą ir didesnį šios demografinės grupės įsitraukimą (Griffiths ir kt., 2012; NHS Confederation, 2024). Šiems pokyčiams nereikia didelių biudžetų, tik lyderystės, aiškumo ir atskaitingumo.

Svarbu tai, kad menopauzė ne visoms darbuotojoms turi vienodą poveikį. Patirtis priklauso nuo daugelio faktorių tokių kaip rasė, socialinė ar ekonominė padėtis ir kt. Įtraukianti strategija pripažįsta šią įvairovę ir yra puoselėja ją kartu su labiausiai paveiktomis moterimis.

Darbo ateitis yra įtraukianti, o su „MenoPower“ jūs ne tik ruošiatės jai, bet ir padedate ją kurti.

Ištekliai ir papildoma literatūra

ACAS. (2023). Menopauzė ir įstatymai: Menopauzė darbe. Patarimai, taikinimas ir arbitražo <https://www.acas.org.uk/menopause-at-work/menopause-and-the-law>

Adom, D., & Compson, J. (2023). Menopauzės amžiaus darbuotojų teisinė apsauga Jungtinėje Karalystėje. *Jungtinėje Karalystėje. Žurnalas darbo darbo* 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). Menopauzės įveika darbe: preliminarus tyrimas apie iššūkius ir paramos sistemas. *Menopause*,

Amerikos akušerių ir ginekologų koledžas (ACOG). (2014). Pirminis kiaušidžių nepakankamumas paauglėms ir jaunos moterims (Komiteto nuomonė Nr. 605). <https://www.acog.org/clinical/clinical-guidance/committee-opinion/articles/2014/07/pri mary-ovarian-insufficiency-in-adolescents-and-young-women>

Antonovsky, A. (1987). *Sveikatos paslapties atskleidimas: kaip žmonės valdo stresą ir išlieka sveiki*. Jossey-Bass.

Atkinson, C., Beck, V. A., Brewis, J., Davies, A., & Duberley, J. (2020). Žurnalas, 31(1), 49-64. [Menopauzė ir darbo vieta: naujos HRM tyrimų ir HR praktikos kryptys – Atkinson – 2021 – Žmoniškųjų išteklių vadybos žurnalas – Wiley Online Library](#)

Avis, N. E., Coeytaux, R. R., Isom, S., Prevette, K., & Morgan, T. (2016). Akupunktūra menopauzės metu (AIM) tyrimas: pragmatiškas, *atsitiktinių imčių kontroliuojamas tyrimas*. *Menopause (Niujorkas, N.Y.)*, 23(6), 626–637. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4874921/>

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

Britų menopauzės draugija. (2023 m. rugpjūtis). „Kas yra menopauzė?“ *Informacinis lapas*. [17-BMS-TfC-What-is-the-menopause-AUGUST2023-A.pdf](#)

Kembridžo universiteto ligoninės (CUH). (2025). Menopauzė: sveikos gyvensenos vadovas. <https://www.cuh.nhs.uk/patient-information/menopause-a-healthy-lifestyle-guide/>

Kanados profesinės sveikatos ir saugos centras (CCOHS). (2025). Menopauzė ir darbas. <https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/menopause.html>

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

Catalyst.(2024). *Uždaryti menopauzės paramos spragą: darbo vietos strategijos*. <https://www.catalyst.org/insights/2024/closing-the-menopause-support-gap>

Klivlendo Klinika. (2024). Hormonų terapija menopauzei simptomams

<https://my.clevelandclinic.org/health/treatments/15245-hormone-therapy-for-menopause-symptoms>

Cronin, C., Abbott, J., Asiamah, N., & Smyth, S. (2023). Menopauzė darbe – organizacijos atvejo tyrimas. *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). Psichologiniai menopauzės valdymo aspektai. *Geroji praktika ir tyrimai klinikinėje endokrinologijoje ir metabolizme*, 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). Darbo reikalavimų ir išteklių modelis. [\(PDF\) Darbo reikalavimų ir išteklių modelis, susijęs su perdegimu](#)

Užimtumas ir veikla pagal lytį ir amžių – ketvirčio duomenys. 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). Naujo medicinos modelio poreikis: iššūkis biomedicinai.

<https://www.drannejensen.com/PDF/publications/The%20need%20for%20a%20new>

Lygybės ir žmogaus teisių komisija (EHRC). (2025). Menopauzė darbo vietoje: Rekomendacijos darbdaviams <https://www.equalityhumanrights.com/guidance/menopause-workplace-guidance-employers>

Europos lyčių lygybės institutas. (2024). Lyčių lygybės indeksas 2024: Lietuva. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/LT>

Europos menopauzės ir andropauzės draugija (EMAS). (2021). Pasaulinės bendros rekomendacijos dėl menopauzės darbo vietoje: Europos menopauzės ir andropauzės draugijos (EMAS) pozicijos pareiškimas. *Maturitas*, 151, 55–61. https://www.menopause.org.au/images/docs/EMAS_Global_consensus_recommendations_on_menopause_in_the_workplace.pdf

Europos menopauzės ir andropauzės draugija (EMAS). (2023). Nehormoninis menopauzės simptomų gydymas menopausal Pozicijos pareiškimas <https://www.emas-online.org/wp-content/uploads/2021/04/nonhormonal.pdf>

Europos menopauzės ir andropauzės draugija (EMAS). (2025). Menopauzė darbo vietoje: [//emas-online.org/menopause-in-the-workplace/](https://emas-online.org/menopause-in-the-workplace/)

Eurofound. (2025). Darbo sąlygos ir tvarus darbas: vyresnių darbuotojų išlaikymas darbo rinkoje. Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas.

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2025/keeping-older-workers-labour>

[-force](#)

Euronews. (2023). Vyresnio amžiaus darbuotojų skaičiaus didėjimas: europiečiai nepaiso pensinio amžiaus normų.

<https://www.euronews.com/next/2023/02/22/the-rise-of-elderly-workers-who-works-beyond-the-age-of-65-or-75-in-europe>

Eurostatas. (2022). Gyventojų struktūra ir senėjimas.

[Gyventojų struktūra ir senėjimas – statistikos paaiškinimai – Eurostat](#)

Eurostat. (n.d.). Užimtumo lygis pagal lytį, amžių ir išsilavinimo lygį.

<https://data.europa.eu/data/datasets/cvoehcv8r8ui9jq4q?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). Menopauzės simptomų poveikis moterims darbo vietoje. *Mayo Clinic Proceedings*, 98(6), 833 - 845. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2023.02.025>

Fawcett Society. (2022). Menopauzė ir darbo vieta. [Menopauzė ir darbo vieta](#)

FP Analytics. (2025). Menopauzės poveikis sveikatai ir ekonomikai: politika ir investicijos, skirtos priežiūros, galimybių ir lygybės gerinimui. <https://impactsofmenopause.com/>

Gottardello, D., & Steffan, B. (2024). Pagrindinis menopauzės ir neurodiversiteto patirčių darbo vietoje tarpusavio ryšys. *Maturitas*. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2024.108107>

Great Place to Work. (2025). *Kaip spręsti menopauzės klausimus darbo vietoje*. <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/support-menopausal-women-work place>

Griffiths, A., MacLennan, S. J., & Hassard, J. (2013). Menopauzė ir darbas: elektroninė darbuotojų nuomonės apklausa Jungtinėje Karalystėje. *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). Verslo padalinio lygmens ryšys tarp darbuotojų pasitenkinimo, darbuotojų įsitraukimo ir verslo rezultatų: metaanalizė. *Taikomosios psichologijos žurnalas*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>

Henpicked. (2020). Kodėl įvairovė ir įtrauktis svarbūs menopauzės palaikymui.

<https://menopauseintheworkplace.co.uk/articles/why-diversity-and-inclusion-matter-in-menopause-support/>

Hill, K. (1996). Menopauzės demografija. *Maturitas*, 23(2-3), 113-127. [PIL: 0378-5122\(95\)00968-X](#)

Hogervorst, E., Craig, J., & O'Donnell, E. (2022). Pažinimas ir psichinė sveikata menopauzės metu: apžvalga. *Geroji praktika ir tyrimai klinikinėje akušerijoje ir ginekologijoje*, 81, 69–84.

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

Hoomph. (2024) Menopauzė in darbo darbovietėje: Tylos tylą [PDF]

<https://www.hoomph.co.uk/assets/menopause-in-the-workplace/hoomph-menopause-in-the-workplace-breaking-the-silence.pdf>

Tarptautinė Menopauzės (2025). *Moterims (Dabartiniai brošiūros)*. <https://www.imsociety.org/for-women/leaflets/>

Tarptautinė menopauzės draugija. (2025). *Brošiūrų archyvas*.

<https://www.imsociety.org/leaflets-archive/?v=471c1f3fc1dd>

ISO (2021). ISO 45003:2021 Profesinė ir darbo psichologinė sveikata ir sauga, psichosocialinės rizikos valdymo gairės. Tarptautinė standartizacijos organizacija. <https://www.iso.org/standard/64283.html>

Jack, G., Riach, K., Bariola, E., Pitts, M., Schapper, J., & Sarrel, P. (2016a). Menopauzė darbo vietoje: ką turėtų daryti darbdaviai. *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). Menopauzė darbo vietoje: ką turėtų daryti darbdaviai. *Maturitas*, 85, 88–95. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2015.12.006>

Joshi, S., & Vaze, N. (2010). Joga ir menopauzės pereinamasis laikotarpis. *Vidutinio amžiaus sveikatos žurnalas*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.4103/0976-7800.76212>

Khadilkar, S. S. (2019). Raumenų ir kaulų sistemos sutrikimai ir menopauzė. *Indijos akušerijos ir ginekologijos žurnalas*, 69(2), 99–103.

Kopenhager, T., & Guidozi, F. (2015). Dirbančios moterys ir menopauzė. *Climacteric*, 18(3), 372–375. <https://doi.org/10.3109/13697137.2015.1020483>

Laker, B., & Rowson, T. (2024). Padaryti nematomą matomu: kodėl menopauzė yra darbo vietos problema, kurios negalime ignoruoti. *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). Menopauzinė hormonų terapija mažina kaulų lūžių riziką nepriklausomai nuo kritimo rizikos ar pradinio FRAX tikimybės – Moterų sveikatos iniciatyvos hormonų terapijos tyrimų rezultatai. *Osteoporosis International*, 33(11), 2397–2408. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9568435/>

Makadon, H. J. (2011). LGBT nematomumo sveikatos priežiūroje panaikinimas: pirmasis žingsnis užtikrinant lygiateisę priežiūrą. *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). Smegenų migla menopauzės metu: sveikatos priežiūros specialistų sprendimų priėmimo ir konsultavimo dėl pažinimo vadovas. *Klimakterinis*, 25(6), 570–578. <https://doi.org/10.1080/13697137.2022.2122792>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Išsekimo patirties supratimas: naujausi tyrimai ir jų reikšmė psichiatrijai. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Mayo Clinic. (2023). Ankstyvė kiaušidžių funkcijos nepakankamumas: simptomai ir priežastys. <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/premature-ovarian-failure/symptoms-causes/syc-20354683>

MedlinePlus. (2024). Pirminis kiaušidžių nepakankamumas. <https://medlineplus.gov/primaryovarianinsufficiency.html>

Menopause Support UK. (n.d.). *Pacientų informacijos centras*. https://menopausesupport.co.uk/?page_id=17128

Darbo, socialinės apsaugos ir socialinio draudimo ministerija. (2023). Nacionalinė sveikatos ir saugos strategija 2021 - 2027

[m.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)

Moore Kingston Smith. (2025 m. kovo 18 d.). Menopauzės moterų įgalinimas darbo vietoje: naujų teisės aktų navigacija.

<https://mooreks.co.uk/insights/empowering-menopausal-women-in-the-workplace-na-vigating-new-legislation/>

NHS. (2023a). Hormonų pakaitinės terapijos (HPT) rūšys. <https://www.nhs.uk/medicines/hormone-replacement-therapy-HPT/types-of-hormone-replacement-therapy-HPT/>

NHS. (2023b). Hormonų pakaitinės terapijos (HPT) nauda ir rizika. <https://www.nhs.uk/medicines/hormone-replacement-therapy-HPT/benefits-and-risks-of-hormone-replacement-therapy-HPT/>

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

NHS konfederacija. (2024). Atskleisti ekonominiai argumentai investuoti į moterų sveikatos paslaugas. [Atskleisti ekonominiai argumentai investuoti į moterų sveikatos paslaugas | NHS konfederacija](#)

NHS darbdaviai. (2024). Menopauzė ir darbo vieta. <https://www.nhsemployers.org/articles/menopause-and-workplace>

NHS Anglija. (2022). Parama mūsų NHS darbuotojams menopauzės metu: gairės tiesioginiams vadovams ir kolegoms. <https://www.england.nhs.uk/long-read/supporting-our-nhs-people-through-menopause-guidance-for->

[line-managers-and-colleagues/](#)

Nacionalinis sveikatos ir priežiūros kompetencijos institutas (NICE). (2024). Prieiga prie kognityvinės elgesio terapijos (KET).

<https://www.nice.org.uk/guidance/ng23/resources/access-to-cognitive-behavioural-therapy-cbt-13553197309>

O'Neill, M. T., Jones, V., & Reid, A. (2023). Menopauzės simptomų poveikis darbui ir karjerai: kryžminis tyrimas. *Darbo medicina*, 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). Lesbiečių, gėjų, biseksualų ir transseksualų turinys bakalauro medicinos studijose. *JAMA*, 306(9), 971–977.

<https://doi.org/10.1001/jama.2011.1255>

OSH Wiki. (2023). Vyresnio amžiaus darbuotojai. Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūra.

<https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/older-workers>

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

Peeters, J. (2011). *Vyresnio amžiaus dirbančios moterys: darbo reikalavimų ir išsekimo ryšys*

[Magistro darbas, Tilburgo universitetas]. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=115912>

Policija Federacija Jungtinė 2024 Menopauzė Apklausa 2023 Pagrindinė Ataskaita.

https://www.polfed.org/media/19691/final_menopause-2023-headline-report.pdf

Rees, M., et al. (2021). Pasaulinės konsensuso rekomendacijos dėl menopauzės darbo vietoje: Europos menopauzės ir andropauzės draugijos (EMAS) pozicijos pareiškimas. *Maturitas*, 151, 55–62.

DOI: 10.1016/j.maturitas.2021.06.006

Riach, K., & Jack, G. (2021). Moterų sveikata darbe: menopauzė kaip tarpdisciplininė patirtis. Tarptautinis aplinkos tyrimų ir visuomenės sveikatos žurnalas, 18(20), 10793.

<https://doi.org/10.3390/ijerph182010793>

Rocca, W. A., Grossardt, B. R., & Shuster, L. T. (2023). Ankstyvų ir ankstyvos menopauzės dažnis geografiškai apibrėžtoje populiacijoje. *Moterų sveikatos žurnalas*, 32(4), 345–350.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36753871/>

Rodrigo, C. H., et al. (2023). Darbo vietoje taikomų intervencijų veiksmingumas menopauzės moterų gerovei skatinti: sisteminė apžvalga. *Post Reproductive Health*, 29(2), 99–108. DOI:

[10.1177/20533691231177414](https://doi.org/10.1177/20533691231177414)

Rosenstock, I. M. (1974). Sveikatos įsitikinimų modelio istorinės ištakos.

<https://doi.org/10.1177/109019817400200403>

Karališkoji akušerių ir ginekologų kolegija (RCOG). (2018). *Simptomų gydymas*.

<https://www.rcog.org.uk/for-the-public/browse-our-patient-information/treatment-for-symptoms-of-the-menopause/>

Safwan, N., Saadedine, M., Shufelt, C. L., Kapoor, E., Kling, J. M., Chaudhry, R., & Faubion, S. S. (2024). Menopauzė darbo vietoje: iššūkiai, poveikis ir rezultatai: rezultatai: tolesni veiksmai. *Maturitas*, 185, 107983. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2024.107983>

Shore, L. M., Cleveland, J. N., & Sanchez, D. (2018). Įtraukios darbo vietos: apžvalga ir modelis. *Žmogiškųjų išteklių vadybos apžvalga*, 28(2), 176–189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.07.003>

SHRM. (2023, spalio 9 d.). Požiūris: menopauzės poveikio darbo vietoje supratimas.

<https://www.shrm.org/mena/topics-tools/news/inclusion-diversity/viewpoint-understanding-the-impact-of-menopause-in-the-workplace>

Simplyhealth. (2023, lapkričio 9 d.). 3,5 milijono moterų dėl menopauzės ir menstruacinės sveikatos simptomų svarstė galimybę išeiti iš darbo. <https://www.simplyhealth.co.uk/news-and-articles/35-million-women-have-considered-quitting-job-due-to-menopause-and-menstrual-health-symptoms>

Moterų sveikatos tyrimų draugija. (2025). *Menopauzės darbo vietoje išteklių vadovas*.

<https://swhr.org/wp-content/uploads/2024/03/Women-Menopause-At-Work.pdf>

Steffan, B. ir Loretto, W. (2024). Menopauzė, darbas ir vidutinio amžiaus krizė: iššūkis idealaus darbuotojo stereotipui. *Lytis, darbas ir organizacija*. <https://doi.org/10.1111/gwao.13136>

Strijbosch, A. C. P. (2011). *Menopauzės simptomų įtaka darbuotojų gerovei ir darbo išteklių moderuojantis poveikis* [Magistro darbas, Tilburgo universitetas]. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=115796>

Tajfel, H.,; Turner, J. C. (1979). Integruota tarpgrupinių konfliktų teorija. [\(PDF\) Tajfel ir Turner tarpgrupinių konfliktų teorijos 1997](#)

theHRDirector. (2024). *Priimti pokyčius: kaip elgtis menopauzės metu darbo vietoje*. <https://www.thehrdirector.com/features/diversity-and-equality/embracing-change-navigating-menopause-workplace/>

Menopauzės labdaros organizacija. (2024) *Menopauzės simptomų tikrintuvas*

[Menopauzės simptomų tikrintuvas – Menopauzės labdaros organizacija](#)

Menopauzės draugija. (2025). Menopauzės žodynėlis.

<https://menopause.org/patient-education/menopause-glossary>

Jungtinės Karalystės vyriausybė. (2023) Menopauzė ir darbo našumas.

[Menopauzė ir darbo našumas – GOV.UK](#)

van de Scheur, V. (2022). *Parama menopauzės moterims darbo vietoje: vadovų ir menopauzės moterų nuomonės* [magistro darbas, Wageningeno universitetas]. <https://edepot.wur.nl/569309>

Verdonk, P., Bendien, E., & Appelman, Y. (2022). Menopauzė ir darbas: naratyvinė literatūros apžvalga apie menopauzę, darbą ir sveikatą. *Darbas*, 72(2), 483–496. <https://doi.org/10.3233/wor-205214>

Viotti, S., Guidetti, G., Sottimano, I., Travierso, L., Martini, M., & Converso, D. (2021). Ar menopauzės simptomai daro įtaką darbo reikalavimų, darbo gebėjimų ir išsekimo santykiui? Moderuojamo tarpininkavimo modelio tikrinimas Italijos administracinių darbuotojų imtyje. *Tarptautinis aplinkos tyrimų ir visuomenės sveikatos žurnalas*, 18(19), 10029. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910029>

„Vodafone“ įrankių rinkinys:

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

-

„Vodafone“ pristato naują pasaulinį darbuotojų įsipareigojimą dėl menopauzės: <https://www.vodafone.com/news/public-policy-news/vodafone-announces-new-global-employee-commitment-menopause>

Watt, F. E. (2018). Raumenų ir kaulų skausmas ir menopauzė. *Post Reproductive Health*, 24(1), 34–43. <https://doi.org/10.1177/2053369118757537>

WebMD. (2025). Menopauzės terminų žodynas.

<https://www.webmd.com/menopause/menopause-glossary-of-terms>

Weightmans. (2024, vasario 26 d.). Rekomendacijos dėl menopauzės darbo vietoje.

<https://www.weightmans.com/media-centre/news/menopause-guidance-introduced-by-the-equality-and-human-rights-commission/>

Women's Health Concern. (2025). *Informaciniai lapeliai ir patarimai*.

<https://www.womens-health-concern.org/help-and-advice/factsheets/>

Zeng, W., Xu, J., Yang, Y., Lv, M., & Chu, X. (2025). Veiksniai, darantys įtaką perimenopauzės moterų miego sutrikimams: sisteminė apžvalga ir metaanalizė. *Frontiers in Neurology*, 16, straipsnis 1460613. DOI: [10.3389/fneur.2025.1460613](https://doi.org/10.3389/fneur.2025.1460613)

Teisės

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz [Bendrasis lygių galimybių įstatymas] (AGG). (2006 m. rugpjūčio 14 d.). <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/>

1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių, skirtų darbuotojų saugos ir sveikatos darbe gerinimui, įvedimo. (1989). Europos Bendrijų oficialusis leidinys, L 183, 1–8.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31989L0391>

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į juos užimtumo ir profesinėje veikloje principo įgyvendinimo (perdirbta). (2006). Europos Sąjungos oficialusis leidinys, L 204, 23–36.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&iš=EN>

2010 m. Lygybės įstatymas, c. 15. (2010).

<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

A priedas: Atvejų analizės

Atvejo analizė Nr. 1: Šiaurės Rytų Londono NHS fondas	
Pilnas pavadinimas	Šiaurės Rytų Londono NHS fondas (NELFT) – Menopauzė darbe: organizacijos atvejo tyrimas
Laikotarpis (pradžia / pabaiga)	Tyrimas paskelbtas 2023 m. gruodžio mėn. - tebevykstantis darbo vietos palaikymas ir vertinimas
Įgyvendintojas / teikėjas	NELFT (NHS Trust), tyrimą vadovauja Camille Cronin ir kt.
Tikslinė grupė	NELFT darbuotojai (daugiausia moterys, ypač 41 - 55 metų amžiaus, įskaitant slaugytojas ir klinikinį personalą, patiriančias perimenopauzės ir menopauzės simptomus)
Vieta	Jungtinė Karalystė
Atvejo analizės tikslas: Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne - kodėl?	Išnagrinėti ir suprasti didelio sveikatos priežiūros darbdavio organizacinę kultūrą, susijusią su darbuotojų, patiriančių perimenopauzės ir menopauzės simptomus, rėmimu, ir nustatyti dabartinių darbo vietos paramos ir gerovės priemonių privalumus ir trūkumus. Tyrimas suteikė išsamią, praktiškai pritaikomą informaciją apie darbuotojų patirtį, simptomų paplitimą ir esamų paramos mechanizmų veiksmingumą, o jo rezultatas - rekomendacijos dėl labiau į asmenį orientuotos, lanksčios ir įtraukios menopauzės paramos sveikatos priežiūros įstaigose.
Aprašymas: Veiklos eiga, pateikta aiškiu žingsnis po žingsnio metodu.	Poreikių vertinimas: visoje organizacijoje atlikta visų darbuotojų (n = 6905) apklausa, kurioje daugiausia dėmesio skirta demografiniams duomenims, simptomų paplitimui ir poveikiui darbo vietoje. Surinkta 167 atsakymų, įskaitant biografinius ir psichometrinius duomenis.

	Kokybinis vertinimas: apklausti septyni skirtingų lygių vadovai, siekiant išsiaiškinti paramos prieinamumo ir darbo vietos kultūros temas. Politikos/dokumentų peržiūra: buvo išanalizuoti 13 vidaus dokumentų apie menopauzės paramą ir žmogiškųjų išteklių politiką. Duomenų analizė: Kiekybinė: menopauzės simptomų paplitimas ir sunkumas, ryšys su nerimu/depresija ir poveikis darbui. Kokybinė: vadovų interviu atskleidė kultūrinės kliūtis, lanksčių darbo sąlygų trūkumą pacientus aptarnaujančiam personalui ir poreikį atviresnėms diskusijoms.
Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis ● Nustatyta, kad 66 % respondentų patyrė menopauzės simptomus; 13 % nurodė stiprius simptomus. ● Nustatyta stipri simptomų sunkumo ir nerimo/depresijos baltų koreliacija. ● Pabrėžta būtinybė gerinti lanksčias darbo sąlygas, ypač klinikinio personalo. ● Pateiktos informuotos politikos rekomendacijos NHS Trusts ir panašioms didelioms sveikatos priežiūros darbdaviams. Rezultatai: ● Tarpusavyje vertinti, mišrių metodų tyrimai, paskelbti mokslo žurnale. Išvados ● Didelė dalis darbuotojų reikalauja labiau pritaikytų, lanksčių ir palaikančių priemonių. ● Veiksmingai paramai užtikrinti būtinas vadovų informuotumas ir atviras dialogas. ● Siekiant nuolatinio tobulėjimo, būtina sistemingai peržiūrėti politiką ir nuolat ją vertinti.

	Kas pasiteisino? Buvo rekomenduojami asmens poreikiais grindžiami pakeitimai, pvz., individualiai pritaikytos pertraukos. Ką galima būtų pagerinti? Klinikinis personalas susidūrė su pacientų aptarnavimo apribojimais, pvz., griežtu grafiku, o vadovai trūko pasitikėjimo savimi aptariant menopauzę ar įgyvendinant pritaikymus.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	• Vadovybės įsipareigojimas užtikrinti darbuotojų gerovę ir įtrauktį. Pvz., NELFT pripažinimas „Sveika darbo vieta“ (2018–2019 m.) pabrėžia, kad prioritetas teikiamas darbuotojų sveikatai, įskaitant paramą menopauzės metu. • Sistemingas, mišrių metodų vertinimas (apklausos, interviu, politikos peržiūra). Pvz., vadovų interviu atskleidė kultūrinės kliūtis ir spragas. • Pasirengimas pritaikyti žmogiškųjų išteklių politiką remiantis įrodymais ir darbuotojų atsiliepimais. Pvz., po tyrimo buvo išplėstos lanksčios darbo galimybės, sutrumpintos darbo valandos ir pakaitinės pamainos, ypač klinikinio personalo, kuris susiduria su griežtu darbo grafiku. • Psichinės sveikatos ir profesinės sveikatos paramos integravimas. Pvz., gerovės partnerystė, pvz., „Superwellness“, teikia holistinę paramą, sprendžiant tiek fizinius simptomus, tiek psichologinį poveikį.
Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	• Nuolatinis stebėjimas darbo darbuotojų poreikių ir politikos veiksmingumo. • Menopauzės paramos integravimas į platesnes darbuotojų gerovės strategijas. • Reguliarūs mokymai vadovams ir personalo skyriui. • Tęsti tyrimus ir dalytis geroji patirtimi tarp NHS Trusts.

Susiję ištekliai: Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Recenzuota atvejo tyrimas: Menopauzė darbas darbe – organizacijos atvejo tyrimas – PMC Vidaus menopauzės paramos dokumentai nėra viešai prieinami, tačiau jie yra nurodyti tyrime.
Prieigos duomenys: Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija.	Autoriaus kontaktiniai duomenys: Camille Cronin, Sveikatos ir socialinės priežiūros mokykla, Essekso universitetas, Kolčesteris, Jungtinė Karalystė. El. paštas: camille.cronin@essex.ac.uk Oficiali svetainė: Pagrindinis puslapis NELFT NHS fondas

Atvejo analizė Nr. 2: Lesterio universitetas	
Pilnas pavadinimas	Leicesterio universitetas – Menopauzės parama aukštojo mokslo įstaigose
Laikotarpis (pradžia / pabaiga)	2019 m. - tebevyksta
Įgyvendintojas / teikėjas	Lesterio universitetas (bendradarbiaujant su darbuotojų tinklais ir žmogiškųjų išteklių skyriumi)
Tikslinė grupė	Akademiniis ir profesinis personalas, ypatingą dėmesį skiriant moterims, patiriančioms perimenopauzę ir menopauzę; taip pat remiami linijiniai vadovai ir platesnė universiteto bendruomenė.
Vieta	Jungtinė Karalystė

Atvejo analizės tikslas: Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne - kodėl?	Sukurti įtraukią, palankią darbo aplinką darbuotojoms, patiriančioms menopauzę, mažinti stigmą ir gerinti darbuotojų išlaikymą bei gerovę taikant įrodymais pagrįstą politiką, darbuotojų tinklus ir švietimą. Leicesterio universitetas tapo pirmuoju Jungtinės Karalystės universitetu, kuris pradėjo įgyvendinti išsamią menopauzės politiką ir gaires, sulaukė nacionalinio pripažinimo ir pranešė apie padidėjusį darbuotojų įsitraukimą bei teigiamus atsiliepimus. Ši iniciatyva buvo paminėta kaip pavyzdys aukštojo mokslo įstaigoms.
Aprašymas:: Veiklos eiga, pateikta aiškiu žingsnis po žingsnio metodu.	Poreikių vertinimas: darbuotojų apklausos ir atsiliepimai parodė, kad menopauzė yra svarbi darbo vietos problema, turinti įtakos gerovei, lankomumui ir karjeros pažangai. Politikos kūrimas: Personalo skyrius, bendradarbiaudamas su darbuotojų tinklais ir profesinės sveikatos specialistais, parengė specialią menopauzės politiką ir gaires darbuotojams ir vadovams. Sąmoningumo didinimas ir švietimas: visame universitete surengtos kampanijos, įskaitant „Menopauzės kavines“, internetinius seminarus ir mokymus vadovams. Tarpusavio parama: įsteigtas menopauzės darbuotojų tinklas, suteikiantis saugią erdvę dalytis patirtimi ir patarimais. Vadovų mokymai: surengti seminarai ir pateiktos gairės, padedančios vadovams remti darbuotojus, daryti pagrįstus pakeitimus ir skatinti atvirą dialogą. Nuolatinis vertinimas: reguliariai peržiūrėta politikos veiksmingumas remiantis darbuotojų atsiliepimais, įsitraukimo rodikliais ir atnaujintais ištekliais.
Poveikis ir rezultatai: rezultatai: rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę?	Poveikis ● Padidėjęs darbuotojų įsitraukimas ir teigiamas atsiliepimas apie darbo kultūrą.

Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Nacionalinis pripažinimas kaip sektoriaus lyderis (pvz., „Times Higher Education“, „Advance HE“). ● Modelis paminėtas sektoriaus gairėse ir priimtas kitų universitetų. Rezultatai: ● Pateikta sektoriaus ataskaitose, akademiniuose leidiniuose ir nacionalinėje žiniasklaidoje. ● Teigiami darbuotojų ir vadovų atsiliepimai. Išmoktos pamokos: ● Bendras kūrimas su darbuotojais yra pagrindinis sėkmingam įsitraukimą ir veiksmingumo. ● Nuolatinis dialogas ir matomas lyderystė yra labai svarbūs siekiant sumažinti stigmą. ● Reguliari peržiūra ir pritaikymas užtikrina nuolatinį aktualumą ir poveikį. Kas pasiteisino? Bendras politikos kūrimas su darbuotojų dalyvavimu užtikrino aktualumą ir pritarimą; nacionalinis pripažinimas patvirtino modelio veiksmingumą, o vadovų mokymai per seminarus ir gairės suteikė jiems pasitikėjimo įgyvendinti pakeitimus. Ką būtų galima pagerinti? Duomenimis pagrįstas stebėjimas, pvz., darbuotojų išlaikymo rodikliai ir nedarbingumas (kiekybiniai rodikliai), sustiprintų poveikio įrodymus. Be bendrųjų politikos priemonių, reikalingi akademiniam personalui pritaikyti sprendimai, pvz., lankstesnis darbo krūvis. Tarpdisciplininė parama, pvz., LGBTQIA+ patirtis, nebuvo aiškiai numatyta politikoje ar ištekliuose.

	● Aukščiausios vadovybės ir žmogiškųjų išteklių skyriaus įsipareigojimas lyčių lygybei ir darbuotojų gerovei. ● Bendras politika kartu darbuotojais tinklais ir profesinės sveikatos. ● Įterpimas menopauzė parama į platesnės lygybės, įvairovės ir įtraukties strategijos. ● Nuolatinis informuotumo ir vadovų mokymai. ● Atvira, palaikanti kultūra, skatinanti atvirumą ir bendravimą.
Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	● Politika įtraukta į universiteto EDI ir gerovės sistemas. ● Nuolatinis darbuotojų tinklas ir tarpusavio paramos veikla. ● Reguliari politikos peržiūra ir pritaikymas prie personalo poreikių. ● Geriausios praktikos pavyzdžių dalijimasis su kitomis institucijomis ir sektoriaus įstaigomis.
Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Leicesterio universiteto menopauzės gairės (PDF) https://le.ac.uk/-/media/uol/docs/about-us/equalities/menopause-policy-v016-january-2022.pdf Šiame visam sektoriui skirtame vadove Leicesteris pateikiamas kaip pavyzdinis atvejis: Menopauzės supratimas ir aukštasis mokslas – Advance HE (PDF, 2020) Leicesterio universiteto paieškos rezultatai pagal iniciatyvas, susijusias su menopauze: Paieška Leicesterio universitetas
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija.	Kaip nurodyta politikos kontaktinėje informacijoje: ● Nicola Junkin: Personalo sveikatos ir gerovės vadovė ● Cathy Howells: Darbuotojų sveikatos tarnybos vadovė Oficiali svetainė: Vienas iš pirmaujančių Jungtinės Karalystės universitetų Leicesterio universitetas

Atvejo analizė Nr. 3: ADM (Archer Daniels Midland)

Pilnas pavadinimas	ADM (Archer Daniels Midland) – Pagalba menopauzės metu darbo vietoje
Laikotarpis (pradžia / pabaiga)	Pradėta 2022 m. (bandomasis projektas), išplėsta 2023 m. – tęsiama
Įgyvendintojas / teikėjas	ADM (vidinis personalo skyrius, gerovės komanda ir išoriniai partneriai, pvz., „Peppy Health“)
Tikslinė grupė	ADM darbuotojai, ypatingą dėmesį skiriant vidutinio amžiaus moterims, patiriančioms perimenopauzę ir menopauzę, įskaitant biuro ir gamybos (fabriko/gamyklos) darbuotojus.
Vieta	Jungtinė Karalystė ir ES
Atvejo analizės tikslas: Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne - kodėl?	Pagerinti vidutinio amžiaus moterų išlaikymą, gerovę ir produktyvumą, teikiant prieinamą menopauzės paramą, mažinant stigmą ir integruojant menopauzę į ADM pasaulinę gerovės strategiją. Bandomoji programa sulaukė didelio susidomėjimo, teigiamų atsiliepimų ir pastebimų darbuotojų pasitikėjimo ir gerovės pagerėjimo. Inicatyva buvo išplėsta visoje ADM veikloje Jungtinėje Karalystėje ir Europoje ir yra pateikiama kaip pavyzdinis pavyzdys gamybos ir STEM sektoriams.

Aprašymas: Veiklos eiga, pateikta aiškiu žingsnis po žingsnio metodu.	Poreikių vertinimas: vidiniai tyrimai ir fokus grupės atskleidė didelius vidutinio amžiaus moterų poreikius, įskaitant didelį simptomų sukeltą nedarbingumą ir nenorą aptarti menopauzę darbe. Bandomosios programos pradžia: Bendradarbiaujant su „Peppy Health“ buvo suteikta konfidenciali prieiga prie menopauzės specialistų, internetinių seminarų ir išteklių per programėlę. Programa buvo išbandyta atrinktose Jungtinės Karalystės vietovėse, kur dirba įvairių profesijų darbuotojai (gamykloje, fabrike, biure). Sąmoningumo didinimas ir mokymai: Surengtos vidinės kampanijos, internetiniai seminarai ir vadovų mokymai, siekiant sumažinti stigmą ir stiprinti pasitikėjimą teikiant paramą paveiktoms darbuotojoms. Tarpusavio parama: įkurti menopauzės čempionai ir tarpusavio paramos tinklai, teikiantys nuolatinę paramą ir normalizuojantys pokalbius. Vertinimas ir plėtra: surinkta kiekybinė ir kokybinė atsiliiepimų informacija, siekiant patobulinti programą. Programa išplėsta į kitas vietas, o menopauzės parama integruota į platesnes gerovės ir EDI strategijas. Nuolatinė peržiūra: nuolatinis dalyvavimo, atsiliiepimų ir verslo rezultatų stebėjimas.
Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis ● 1 % bandomųjų dalyvių pranešė didesnį pasitikėjimą savimi sprendžiant menopauzės klausimus darbe. ● Žymiai sumažėjo pranešimų apie stigmą ir padidėjo noras kreiptis pagalbos. ● Teigiami atsiliiepimai iš darbuotojų darbuotojų ir vadovų; padidėjo vidutinio amžiaus moterų išlaikymas. ● Cituota kaip geroji praktika pavyzdžiu verslo ● Bendruomenės ir sektoriaus institucijų. Rezultatai:

	● Pateikta <i>verslo j bendruomenės bendruomenės</i> „Menopauzė darbe“ geriausios praktikos pavyzdžių tyrimai. ● Patvirtinta Peppy Health „Peppy pripažinta gamybos/pramonės spaudoje. Išmoktos pamokos: ● Konfidenciali, programėlėje teikiama pagalba yra ypač vertinama vyriškų dominuojamose ir pamaininio darbo aplinkose. ● Vadovų mokymas ir matomas lyderystės pavyzdys yra labai svarbūs siekiant sumažinti stigmą. ● Nuolatinis grįžtamasis ryšys ir prisitaikymas užtikrina nuolatinį aktualumą ir poveikį. Kas pasiteisino? Buvo didelis susidomėjimas skaitmeninėmis pagalbos priemonėmis ir internetiniais seminarais; didelis susidomėjimas tarp pirmosios linijos ir biuro darbuotojų; kolegijų tinklai ir menopauzės čempionės sukūrė palaikančią kultūrą. Ką galima būtų pagerinti? Reikia daugiau pritaikytų išteklių pamaininiams darbuotojams ir ne biuro darbuotojams; be skaitmeninių priemonių, pageidaujama daugiau asmeninės pagalbos galimybių; reikia toliau dirbti, kad menopauzė būtų įtraukta į visus EDI ir sveikatos strategijos aspektus.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Aukščiausios vadovybės įsipareigojimas ir matoma parama. ● Konfidenciali ir prieinama parama tiek skaitmeniniu, tiek asmeniniu būdu. ● Integracija su platesnėmis gerovės ir EDI strategijomis. ● Nuolatinis mokymas kolegų tinklai. ● Reguliarus vertinimas ir pritaikymas remiantis darbuotojų atsiliepimais.

Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	● Menopauzės ir nuolatinės gerovės ir EDI sistemose. ● Nuolatinės investicijos į skaitmeninę ir tarpusavio paramą. ● Reguliarus dalyvavimo ir rezultatų vertinimas. ● Geriausios praktikos pavyzdžių dalijimasis tarp ADM padalinių ir su išoriniais partneriais. ● Lankstumas pritaikant išteklius įvairioms pareigoms ir geografinėms vietovėms.
Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Verslo bendruomenės įrankių rinkinys: bitc-toolkit-age-menopause-workplace-october2023.pdf Svetainė Menopauzė darbo vietoje – Verslas bendruomenėje Peppy Health ištekliai: Ištekliai – Peppy Health
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija.	Kultūra, įsitraukimas ir įtrauktis ADM svetainė: ADM Kontaktinė forma: ADM

Atvejo analizė Nr.4: Braitono ir Hovo miesto taryba

Pilnas pavadinimas	Brighton&HoveMiestoTaryba-Menopause@Work programa
Laikotarpis (pradžią / pabaigą)	Pradėta 2019 m., bandomoji programa truko iki 2025 m. kovo mėn. (dabar užbaigta, teikiama nuolatinė vietos parama).
Įgyvendintojas / teikėjas	Braitono ir Hovo miesto taryba
Tikslinė grupė	Visi savivaldybės darbuotojai, ypatingą dėmesį skiriant moterims ir perimenopauzę bei menopauzę patiriančioms moterims, įskaitant mažųjų ir vidutinių įmonių darbuotojas visame Brighton & Hove.
Vieta	Jungtinė Karalystė
Atvejo analizės tikslas: Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne - kodėl?	Didinti informuotumą, mažinti stigmą ir teikti praktinę pagalbą menopauzės metu darbo vietoje, gerinti gerovę, išlaikyti darbuotojus ir didinti jų produktyvumą. Pasiekimai ● 94 % dalyvių nurodė, kad padidėjo jų pasitikėjimas kalbant apie menopauzę darbe. ● 93 % darbo vietų geriau suprato, kaip remti menopauzę patiriančius žmones. ● 89 % darbo vietų ketino imtis veiksmų po dalyvavimo programoje. ● Programa buvo įvardyta kaip naujų politikos priemonių ir praktinių pokyčių, pvz., vienodų darbo sąlygų ir lanksčių pertraukų, katalizatorius.
Aprašymas: Veiklos eiga, pateikta aiškiu žingsnis po žingsnio metodu.	Poreikių vertinimas: darbuotojų ir darbdavių apklausos, fokus grupės ir tiesioginiai atsiliepimai parodė, kad darbuotojos jaučia mažą pasitikėjimą ir kad darbo vietoje trūksta menopauzei pritaikytų priemonių. Politikos ir gairių kūrimas: bendrai parengta menopauzės politika ir praktinės gairės darbuotojams ir vadovams, įskaitant „Menopause@Work“ priemonių rinkinį ir politikos šablonus.

	Sąmoningumo didinimas ir švietimas: surengti CPD akredituoti mokymai, „Menopause Cafes“ (menopauzės kavinės), internetiniai seminarai ir informaciniai renginiai darbuotojų vadovams, parengti plakatai, informaciniai lapeliai ir intraneto ištekliai, skirti normalizuoti pokalbius apie menopauzę. Tarpusavio parama: įsteigti tarpusavio paramos tinklai ir pateikti nuorodos į vietines „Menopause Cafes“ kaves. Vadovų mokymai: Surengti seminarai, kuriuose vadovams suteiktos žinios ir pasitikėjimas savimi, kad jie galėtų remti darbuotojus ir daryti pagrįstus pakeitimus. Po seminarų buvo pranešta apie pakeitimus, tačiau nėra viešų duomenų apie tai, kiek pakeitimų buvo įgyvendinta. Nuolatinis vertinimas: surinkta dalyvių atsiliepimai, stebėtas pasitikėjimas ir ketinimas veikti, tačiau ilgalaikiai rezultatai dar neįvertinti.
Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis: ● 94 % dalyvių nurodė, kad padidėjo jų pasitikėjimas kalbant apie menopauzę. ● 93 % darbo vietų geriau suprato paramos poreikius. ● 89 % ketino imtis veiksmų, pvz., parengti politiką ir įvesti praktinius pakeitimus. ● Teigiami atsiliepimai iš dalyvių Pagrindiniai rezultatai Rezultatai: ● Programa pristatyta „<i>Business in the Community</i>“ geriausios praktikos pavyzdžių studijose ir „Menopause@Work“ priemonių rinkinyje. ● CPD akredituoti mokymai ir politikos šablonai plačiai naudojami vietos MVĮ. Išmoktos pamokos

	● Bendradarbiavimas su darbuotojais ir profesinėmis sąjungomis užtikrina pritarimą ir aktualumą, tačiau ilgalaikiams kultūros pokyčiams reikalingos nuolatinės investicijos. ● Nuolatinis sąmoningumo didinimas ir matomas lyderystė yra būtini kultūros pokyčiams. ● Reguliari peržiūra ir pritaikymas užtikrina programos veiksmingumą ir reagavimą į poreikius. Kas pasiteisino? Dalyvavimas CPD akredituotuose mokymuose ir „Menopause Cafes“ (menopauzės kavinėse). Tarpusavio paramos tinklai ir praktiniai išteklių padidino pasitikėjimą ir sumažino stigmą. Ką galima būtų pagerinti? Reikia daugiau pritaikytų išteklių pamaininiams darbuotojams ir ne biuro darbuotojams; be skaitmeninių priemonių, pageidautina daugiau asmeninės paramos galimybių; reikia toliau dirbti, kad menopauzė būtų įtraukta į visus EDI ir sveikatos strategijos aspektus.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Aukščiausios vadovybės įsipareigojimas ir matoma parama. ● Konfidenciali ir prieinama parama tiek skaitmeniniu, tiek asmeniniu būdu. ● Integracija su platesnėmis gerovės ir EDI strategijomis. ● Nuolatinis vadovų mokymas ir kolegų paramos tinklai. ● Reguliarus vertinimas ir pritaikymas remiantis darbuotojų atsiliepimais.
	● Įtraukimas menopauzės į nuolatinės gerovės ir EDI sistemose.
Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	● Nuolatinės paramos tinklai ir kolegų veikla. ● Reguliari peržiūra ir pritaikymas prie darbuotojų poreikių. ● Išteklių ir žinių dalijimasis su kitomis savivaldybėmis ir MVĮ.

Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Iš vietos partnerių <i>Brighton Chamber</i> : Kaip sukurti menopauzei palankią darbo vietą – Brighton Chamber YouTube: Klausimai ir atsakymai: Kaip sukurti menopauzės darbo vietą
Prieigos duomenys: Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija.	Pippa Halley „Menopause@Work“ iniciatyvos projektų vadovė Čia: hello@hereweare.org.uk Laura Wood Sveikatos gerinimo specialistė Brighton & Hove miesto taryboje healthylifestyles@brighton-hove.gov.uk https://www.brighton-hove.gov.uk/directory-entry/healthy-lifestyles-team Susisiekite su taryba
	Brighton & Hove miesto tarybos svetainė: Menopauzė darbe Menopause@Work bandomoji programa (dabar uždaryta) Menopause@Work nukreipia į čia Menopauzės parama darbo vietoje Menopauzė darbe

Atvejo analizė Nr. 5: Severn Trent Water

Pilnas pavadinimas	Severn Trent Water Menopauzės darbo vietoje paramos iniciatyva
Laikotarpis (pradžia / pabaiga)	Pradėta 2022 m. – tebevyksta

Igyvendintojas / Igyvendintojas / teikėjas	Severn Trent Water
Tikslinė grupė	Menopauzę patiriančios darbuotojos, ypač dirbančios lauke ir linijinės vadovės.
Vieta	Jungtinė Karalystė
Atvejo analizės tikslas: Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne - kodėl?	Pagrindinis šios iniciatyvos tikslas buvo suteikti prieinamą ir stigmą mažinančią paramą menopauzę patiriančioms darbuotojoms. Ji buvo skirta gerinti darbuotojų gerovę, didinti jų išlaikymą ir integruoti menopauzę į reguliarias sveikatos ir gerovės diskusijas darbo vietoje. Pasiekimai • Įsitraukimas: Didelis dalyvavimas seminaruose ir mokymuose. • Vadovų mokymai: tiesioginiai vadovai įgijo pasitikėjimo teikiant paramą, o tai padėjo sumažinti stigmą. • Darbuotojų išlaikymas: Teigiami atsiliepimai rodo, kad programa prisidėjo prie darbuotojų išlaikymo gerinimo.
Aprašymas: Veiklos eiga, pateikta aiškiu žingsnis po žingsnio metodu.	Poreikių vertinimas: nustatytas menopauzės paramos trūkumas, ypač darbuotojoms, dirbančioms lauke. Vidaus apklausos buvo naudojamos siekiant įvertinti darbuotojų susidomėjimą ir poreikius.
	„Menopause in the Workplace“ ekspertų vedamiems seminarams ir ištekliams. Pradžia ir įgyvendinimas: 2022 m.: pradėta informaciniais seminarais Coventry būstinėje, kuriuose dalyvavo ekspertų pranešėjai ir darbuotojai. 2023 m.: privalomi vadovų mokymai, skirti darbuotojų paramai darbo vietoje pritaikant darbo sąlygas. Prieiga ir pritaikymas: Sukurtas vidinis paramos vadovas, kurį bendrai parengė 25 savanoriai darbuotojai, įskaitant patarimus dėl simptomų valdymo ir darbo vietos pritaikymo. Pasaulinis įgyvendinimas: Iš pradžių įgyvendinta Jungtinėje Karalystėje, planuojama plėsti visame pasaulyje, augant įmonei. Nuolatinis vertinimas: Programa reguliariai vertinama atliekant atsiliepimų apklausas, siekiant užtikrinti, kad ji veiksmingai atitinka darbuotojų poreikius.

Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis: ● Sumažėjo menopauzės stigma ir pagerėjo dialogas tarp darbuotojų. ● Teigiami atsiliepimai apie seminarus ir vadovų mokymus, didesnis pasitikėjimas darbuotojų palaikymu. ● Geresnis talentų išlaikymas, nes darbuotojai jaučiasi labiau remiami. Patvirtinimas ● Aukšti darbuotojų pasitenkinimo įvertinimai ir „Menopause in the Workplace“ pripažinimas kaip geroji praktika. Išmoktos pamokos ● Lankstumas Lankstus palaikymas yra labai svarbus, ypač darbuotojams, dirbantiems lauke ir turintiems ribotą prieigą prie biuro išteklių.
	● Mokymas privalomas mokymai užtikrina nuoseklią paramą visoje įmonėje. Nuolatinis grįžtamasis ryšys: Reguliarus grįžtamasis ryšys padeda tobulinti programą ir užtikrinti jos aktualumą.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Stiprus lyderystė parama vyresnio vadovybės parama yra būtina sėkmei pasiekti. ● Įtraukianti kultūra: atviri pokalbiai menopauzės metu yra būtini siekiant sumažinti stigma. ● Mokymas Infrastruktūra: Veiksmingas mokymas užtikrina nuoseklią paramą. ● Darbuotojų įtraukimas.
Tvarumas - geroji praktika	● Integracija į gerovės strategiją: iniciatyva yra įtraukta į platesnius įmonės gerovės siekius.

Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?

- Pasaulinis diegimas: pasaulinės plėtros planai užtikrina iniciatyvos tvarumą.
- Pritaikymas: programa gali būti pritaikyta prie kintančių darbuotojų poreikių.

Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Naujienos: „Severn Trent“ pirmąja informuotumo apie menopauzę darbo vietoje didinimo srityje Naujienos Naujienos „ “ „Severn Trent Water“ Vadovo požiūris Vaizdo įrašas: Pagalba menopauzės metu: Severn Trent generalinė direktorė Liv Garfield paaiškina, kodėl svarbu klausytis moterų Teisingas elgesys 2022 V2.pdf
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija.	Svetainė: Severn Trent Water

Atvejo analizė Nr. 6: Lundas universitetas	
Pilnas pavadinimas	Lundo universiteto menopauzės pilotinis projektas (2024)
Pradžia/pabaiga	Pradėtas 2024 m. – tebevyksta (bandomasis etapas; ataskaita turi būti pateikta 2025 m.)
Įgyvendintojas / teikėjas	Lundo universitetas (bendradarbiaujant su Gerdahallen, vietos sporto centru)
Tikslinė grupė	Lundo universiteto darbuotojai, ypatingą dėmesį skiriant 40–59 metų moterims, patiriančioms perimenopauzę ir menopauzę.
Vieta	Švedija

Atvejo analizės tikslas: praktika (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Numatytas tikslas: Darbo vieta darbo vietos švietimu, švietimu, fizine veikla ir politikos koregavimu. Pasiekimai: ● Politikos pokyčiai: Peržiūrėtos nedarbingumo dėl ligos kategorijos, siekiant geriau stebėti su menopauze susijusias problemas (dabar 40–49 ir 50–59 metų amžiaus grupės). ● Įvesta naujoviška, holistinė parama: fiziniai užsiėmimai darbo vietoje, sveikatos skatinimo valandos ir tikslinis švietimas. ● Ankstyvi atsiliepimai rodo, kad pagerėjo simptomų valdymas ir padidėjo atvirumas diskusijose darbo vietoje, tačiau kiekybiniai rezultatai, pvz., nedarbingumo rodikliai, dar nėra prieinami, nes projektas dar vyksta. ● Projektas pripažintas pažangiu modeliu Švedijoje, o jo rezultatai buvo pristatyti Lygybės forume 2025.
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	Poreikių vertinimas: vidinis vertinimas ir darbuotojų atsiliepimai parodė, kad menopauzė yra nepakankamai sprendžiama problema, o simptomai dažnai klaidingai priskiriami „nuovargiui“ nedarbingumo pažymose. Tačiau prieš pradėdant bandomąjį projektą nebuvo turima jokių kiekybinių duomenų apie su menopauze susijusį nedarbingumą. Bendradarbiavimas ir finansavimas: Bendradarbiaujama su „Gerdahallen“ dėl profesionalios fizinės veiklos paramos. Bandomasis projektas finansuojamas iš universiteto Tvarumo fondo. Pratimų grupės: Struktūrizuotos treniruotės 2 - 3 kartai per savaitę darbo valandomis, skirti raumenų nykimui, kaulų tankio didinimui ir simptomų palengvinimui. Darbuotojai gauna 1 valandą per savaitę apmokamo laiko sporto salėje arba medicininei jogai, su galimybe gauti kompensaciją. Švietimo paskaitos: temos apima hormonų terapiją, mitybą,

	darbo vietos pritaikymas, kurias veda medicinos ir žmogiškųjų išteklių ekspertai. Taip pat daug dėmesio skiriama menopauzės normalizavimui ir stigmos mažinimui. Darbo vietos pritaikymas: Tai apima temperatūros kontrolės priemones biuruose, vadovų skatinimą aptarti menopauzę darbuotojų vertinimo metu, dėmesį poilsiui ir darbo vietos poreikiams, taip pat sergančiųjų statistikos peržiūrą, siekiant geriau stebėti su menopauze susijusias problemas (dabar yra suskirstytos 40–59 metų amžiaus grupės). Nuolatinis vertinimas: simptomų valdymas stebimas pagal dalyvių atsiliepimus. Galutinė ataskaita ir rekomendacijos bus pateiktos Tvarumo fondui 2025 m.
Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis: ● Ankstyvi dalyvių atsiliepimai rodo, kad fiziniai pratimai gerina nuotaiką, kognityvines funkcijas ir miegą, o tai atitinka serotonino ir menopauzės tyrimų rezultatus. ● Didesnis atvirumas ir noras aptarti menopauzę darbe. Rezultatai: ● Projektas buvo pristatytas Švedijos aukštojo mokslo ir visuomenės sveikatos forumuose. ● Projekto vadovė Cherly Sjöström pristatys rezultatus Lygybės forume 2025. ● Panašios iniciatyvos, pavyzdžiui, IKEA Švedijos menopauzės vadovas ir Partille savivaldybės paramos programa, sustiprina projekto aktualumą. Išmoktos pamokos ● Fizinio aktyvumo ir švietimo integravimas į darbo laiką yra įmanomas ir gerai vertinamas.

	● Menopauzės normalizavimas Švedijos darbo vietose tebėra kultūrinis iššūkis. Kas pasiteisino? ● Darbo vietoje struktūruoti fiziniai padidino prieinamumą ir įsitraukimą. padidino prieinamumą ir įsitraukimą. ● Sveikatos skatinimas valanda (apmokamas laikas gerovei) paskatino dalyvauti. ● Atidaryti paskaitos ir vadovų dalyvavimas padėjo sumažinti stigmą. Ką būtų galima pagerinti? ● Reikia bazinių ir tolesnių kiekybinių duomenų apie nedarbingumą, darbuotojų išlaikymą ir produktyvumą. ● Menopauzės paramos integravimas į platesnės gerovės ir EDI strategijas. ● Tęsti kultūrinius pokyčius, siekiant normalizuoti diskusijas apie menopauzę, ypač tarp vyrų vadovų ir jaunesnių darbuotojų.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Vadovavimas ir žmogiškųjų išteklių įsipareigojimas, skiriant specialias lėšas (Tvarumo fondas). ● Bendradarbiavimas su išorės sveikatos ir fitneso ekspertais (Gerdahallen). ● Paramos integravimas į darbo valandas, ne tik po darbo valandų ar savanoriškai. ● Nuolatinis vertinimas ir pasirengimas prisitaikyti.

Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	● Menopauzės paramos įtraukimas į universitetų sveikatos ir gerovės politiką. ● Skirti nuolatinis finansavimą nuolatinis fizinio ir švietimo programoms. ● Reguliari peržiūra ir pritaikymas remiantis darbuotojų atsiliepimais ir rezultatais. ● Rezultatų ir išteklių dalijimasis su kitais Švedijos darbdaviais ir viešojo sektoriaus organizacijomis.
Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Projekto Interneto svetainė: Apie šį projektą – A menopauzės menopauzei darbo vietoje Tinklaraščiai: Pauzė menopauzei darbo vietoje Lygybės forumas: LU yra Lygybės forumo 2025 bendraorganizatorė Darbuotojų puslapiai Kaip gali Lundo universitetas tapti menopauzei palankesnė darbo vieta?
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija.	Interneto svetainė: Pagrindinis puslapis Lund universitetas Projekto vadovė: Cheryl Sjöström cheryl.sjostrom@cec.lu.se Telefonas: +46 46 222 04 93

Atvejo analizė Nr. 7: IKEA of Sweden AB

Pilnas pavadinimas	IKEA Švedija – Gairės bendradarbiams (darbuotojams)
Laikotarpis (pradžią / pabaigą)	Pradėta 2024 m. rudenį – tebevyksta
Įgyvendintojas / teikėjas	IKEA Grupė (IKEA Švedija ir IKEA mažmeninės prekybos veikla)

Tikslinė grupė	Visi IKEA Švedijos darbuotojai, ypatingą dėmesį skiriant perimenopauzę ir menopauzę patiriančioms darbuotojoms; vadovai ir Žmonės ir kultūra (Žmogiškieji ištekliai) komandos
Vieta	Švedija
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Numatytas tikslas: sukurti palaikančią, įtraukią ir stigos neturinčią aplinką darbuotojoms, patiriančioms menopauzę ir perimenopauzę, užtikrinant, kad jos galėtų klestėti ir tobulėti darbe. Gairės skirtos stigmai mažinti, atviram dialogui skatinti ir vadovams suteikti išteklių, reikalingų paveiktoms bendradarbėms remti. Pasiekimai: IKEA Švedija (Ingka Group dalis) 2024 m. rudenį paskelbė Pasaulines menopauzės gaires ir tapo viena iš pirmųjų didelių Švedijos įmonių, kuri sistemingai ir plačiu mastu ėmėsi menopauzės klausimo. Gairės skirtos įgalinti darbuotojus, parengti vadovus ir sustiprinti IKEA įsipareigojimą lyčių lygybei ir įtraukčiai. 2025 m. gegužės mėn. duomenimis, nėra viešų kiekybinių rezultatų dėl darbuotojų išlaikymo ar nedarbingumo.
Aprašymas: (Aiškus žingsnis po žingsnio metodas)	Poreikių vertinimas: pripažįstama, kad menopauzė ir perimenopauzė gali turėti didelį poveikį fizinei ir psichinei gerovei, karjeros pažangai ir talentų išlaikymui, ypač todėl, kad simptomai dažniausiai pasireiškia 45–55 metų amžiaus moterims. Konkretūs vertinimo duomenys nebuvo paskelbti, tačiau sprendimas priimti gaires buvo pagrįstas

	vidaus darbuotojų atsiliepimais ir sektoriaus tendencijomis. Kūrimas ir įgyvendinimas: 2024 m. rudenį „Ingka Group“ parengė „Pasaulines menopauzės gaires“ visoms „IKEA“ mažmeninės prekybos įmonėms, įskaitant „IKEA Sweden“. Gairės buvo pristatytos per vidinius komunikacijos kanalus, vadovybės pritarimą ir „Žmonės ir kultūra“ komandas. „IKEA“ vidinio įgyvendinimo detalės nėra viešos. Pagrindiniai komponentai: Gairės skatina atvirą pokalbį apie menopauzę ir perimenopauzę, siekiant panaikinti stigmą ir normalizuoti diskusijas darbe. Vadovams ir „Žmonės ir kultūra“ komandoms suteikiami išteklių ir žinios, kad jie galėtų remti bendradarbius šio gyvenimo etapo metu. Akcentuojamas įtrauktis, talentų išlaikymas ir darbuotojų gebėjimų klestėti rėmimas, nepriklausomai nuo gyvenimo etapo, tačiau konkrečios darbo vietos pritaikymo priemonės viešai neskelbiamos. Nuolatinis vertinimas: vėlgi, viešai prieinama informacija nėra, tačiau remiantis pramonės standartais galima daryti prielaidą, kad poveikis stebimas viduje.
Poveikis ir rezultatai: -Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas) -Iššūkių atveju: kokios kliūtys trukdė sėkmei, kas nepavyko ir pan. -kas pavyko gerai?	Poveikis ● IKEA Švedija yra pripažinta Švedijos sektoriaus lydere menopauzės klausimų sprendime darbe, ją mini kiti darbdaviai ir aukštojo mokslo atvejų tyrimai. ● Gairės cituojamos kaip geriausios praktikos pavyzdys Šiaurės šalių menopauzės baltojoje knygoje ir Švedijos žiniasklaidoje. Patvirtinimas ● Viešas Ingka Group personalo ir kultūros vadovo Ulrika Biesėrt pritarimas ir atspindys sektoriaus bei verslo naujienose.

-kas galima?	● Lundo universitetas ir Partille savivaldybė nurodo kaip pavyzdinį menopauzės palaikymo darbo vietoje modelį. Išmoktos pamokos ● Atviras dialogas ir vadovybės įsipareigojimas yra būtini siekiant mažinti stigmą ir remti darbuotojus. Kaip matyti iš panašių atvejų, galima daryti išvadą, kad norint įtvirtinti menopauzės paramą darbo vietoje, reikės nuolatinio įsitraukimo ir prisitaikymo. Kas pasiteisino? ● Vadovybės pritarimas ir aiškus įtraukties tikslų komunikavimas. ● Išteklių išteklių darbuotojams vadovams vadovams, o ne tik politikos pareiškimus. ● Menopauzę laikyti natūraliu gyvenimo etapu, o ne tabu ar medicinine problema. Kas galėtų būti pagerinta? ● Viešas rezultatų, pvz., darbuotojų atsiliepimų, išlaikymo ir nedarbingumo, skelbimas sustiprintų įrodymų bazę. ● Didesnis skaidrumas dėl konkrečių darbo vietos pritaikymų ir paramos mechanizmų, pvz., atostogų politikos. ● Atsisiunčiamų išteklių ar atvejų pavyzdžių dalijimasis su išorės subjektais, siekiant platesnio sektoriaus mokym
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų	● Stiprus vadovybės palaikymas ir matomas pritarimas. ● Menopauzės paramos integravimas į platesnes įvairovės, tyrimų ir įtraukties strategijas. ● Praktinės išteklių ir vadovavimą vadovams bei žmoniškųjų išteklių komandoms.

būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Nuolatinis bendravimas, siekiant normalizuoti diskusijas apie menopauzę.
Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	● Menopauzės gairių įtraukimas į nuolatinės Žmonių ir kultūros politikos ir mokymo programas. ● Remiantis sektoriaus standartais, galima daryti prielaidą, kad yra įsipareigojimas reguliariai peržiūrėti ir pritaikyti gaires atsižvelgiant į darbuotojų poreikius ir atsiliepimus. ● Atitiktis IKEA pasaulinei įtraukties ir talentų išlaikymo strategijai.
Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Ulrika Biesert, „Ingka Group“ pasaulinė žmonių ir kultūros vadybininkė – „LinkedIn“ įrašas apie pasaulinių menopauzės gairių paskelbimą Monika Björn, menopauzės ir sveikatos švietėja „LinkedIn“ įrašas apie „Ingka“, Švedija „Ingka Group“ pristato pasaulines menopauzės gaires, skirtas darbuotojoms remti „Ingka Group“ Šiaurės šalių menopauzės baltoji knyga Spaudoje: IKEA imasi iniciatyvos menopauzės politikos srityje
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija.	Svetainė: INGKA Ulrika Biesert, pasaulinė personalo ir kultūros vadybininkė: LinkedIn

Atvejo analizė Nr. 8: Santander UK

Pilnas	Santander UK
Pradžia/pabaiga	Pradėta 2020 m.; tebevyksta
Įgyvendintojas / teikėjas	Santander UK
Tikslinė grupė	Visi darbuotojai, ypatingą dėmesį skiriant menopauzę patiriančioms moterims
Vieta	Jungtinė
Atvejo analizės tikslas: Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne - kodėl?	Numatytas tikslas 1. Remti koleges menopauzės laikotarpiu didinant informuotumą, teikiant švietimą ir siūlant tiesioginę pagalbą. Pasiekimai 1. Taip, pasiektas įgyvendinant išsamias paramos programas.
Aprašymas: Veiklos eiga, pateikta aiškiu žingsnis po žingsnio metodu.	Informavimo kampanijos: Pradėta vidinė komunikacija, siekiant panaikinti menopauzės diskusijų tabu. Švietimo programos: Pradėtos mokymo sesijos ir ištekliai apie menopauzės simptomus ir jų valdymą. Paramos tinklai: Įkurtos tarpusavio paramos grupės ir suteikta galimybė gauti profesionalią medicininę pagalbą.
Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis: Padidėjo darbuotojų pasitikėjimas diskusijose menopauzės klausimais; didesnė parama pagerino darbuotojų gerovę. Rezultatai: Vidiniai tyrimai parodė, kad daugiau darbuotojų jaučiasi palaikomos menopauzės metu. Išmoktos pamokos: Nuolatinis dialogas ir pritaikyti ištekliai yra labai svarbūs veiksmingai paramai. Kas pasiteisino: Švietimo ir tarpusavio paramos tinklų derinimas. Kas galėtų būti pagerinta: Išteklių išplėtimas, įtraukiant partnerius ir šeimos narius, siekiant teikti visapusišką paramą.

Sėkmės veiksniai - geroji praktika Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	Institucinė parama: vadovybės įsipareigojimas menopauzę laikyti prioritetine darbo vietos problema. Ekonominė: išteklių skyrimas mokymo ir paramos programoms. Socialinė: kurti įtraukią kultūrą, skatinančią atviras diskusijas. Aplinka: Užtikrinti patogias darbo sąlygas, kad būtų sumažinti fiziniai simptomai.
Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	Institucijų: menopauzės paramos įtraukimas į žmogiškųjų išteklių politiką. Socialinė: Nuolatinės informavimo kampanijos, skirtos dialogui palaikyti.
	Ekonominiai: Reguliarus vertinimas , siekiant užtikrinti ekonomiškai efektyvių strategijų. Aplinkos apsauga: darbo vietų įrangos pritaikymas pagal poreikius, siekiant užtikrinti fizinį komfortą.

Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Gairės: Geroji praktika. Interneto svetainės: Vidiniai portalai su ištekliais ir pagalbos kontaktais. Ši medžiaga buvo sukurta vidiniam naudojimui įmonėje.
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija.	Interneto svetainė: <u>Santander menopauzės parama</u>

Atvejo analizė Nr. 9: Vakarų Midlandso policija	
Pilnas	Menopauzės sąmoningumas Vakarų Midlandso policijoje
Pradžia/pabaiga	Pradėta 2019 m.; tebevyksta
Įgyvendintojas / teikėjas	Vakarų Midlandso policija
Tikslinė grupė	Menopauzę patiriančios moterys pareigūnės ir darbuotojos
Vieta	Jungtinė Karalystė
Atvejo analizės tikslas: Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne - kodėl?	Numatytas tikslas: Sukurti palankią aplinką moterims pareigūnėms, patiriančioms menopauzę. Pasiekimas: Taip, per informavimo programas ir paramos struktūras.
Aprašymas Veiklos eiga, pateikta aiškiu žingsnis po žingsnio metodu.	Mokymo programos: Surengti mokymai darbuotojams ir vadovams apie menopauzę. Paramos tinklai: Įsteigti konfidencialūs paramos grupės, skirtos dalytis patirtimi. Politikos formavimas: menopauzės klausimų integravimas į profesinės sveikatos politiką.

Poveikis ir rezultatai Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis: geresnis supratimas ir parama policijos pajėgose; sumažėjęs stigmatizavimas. Rezultatai: dalyvių atsiliepimai parodė, kad moterys jaučiasi laisviau kalbėdamos apie menopauzę. Išmoktos pamokos: vadovybės pritarimo ir nuolatinio švietimo svarba. Kas pavyko: tarpusavio paramos grupės ir vadovų mokymai.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	Institucinės: aukščiausios vadovybės parama. Ekonominės: investicijos į mokymo išteklius. Socialiniai: Skatinti atviras diskusijas, normalizuoti diskusijas apie menopauzę. Aplinkos: Teikti įrenginius poreikio, jei reikia.
Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	Instituciniai: menopauzės paramos įtraukimas į sveikatos ir gerovės politiką. Socialiniai: reguliarūs seminarai sąmoningumui ugdyti. Ekonominiai: efektyvus išteklių naudojimas nuolatinei paramai teikti. Aplinkos: Užtikrinti darbo vietų patalpų sąlygas.
Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Mokymo vadovėliai: Medžiaga menopauzei, menopauzės sąmoningumo ugdymui.

Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija.	Interneto svetainė: <u>Vakarų Midlandso policijos menopauzės informuotumo didinimo programa</u>

Atvejo analizė Nr.10: Lee Hecht Harrison LLC	
Pilnas	Lee Hecht Harrison LLC (LHH)
Pradžia/pabaiga	2020 m. (kaip dalis platesnės įvairovės ir įtraukties strategijos), tęsiama
Įgyvendintojas / teikėjas	LHH (Lee Hecht Harrison), priklausanti Adecco Group
Tikslinė grupė	Menopauzės paveiktos darbuotojos, ypatingą dėmesį skiriant moterims darbo rinkoje
Vieta	Jungtinė Karalystė (nors ši iniciatyva tikriausiai aktuali visose LHH padaliniuose visame pasaulyje, konkretus atvejis susijęs su Jungtine Karalyste)
Atvejo analizės tikslas: Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne - kodėl?	Numatytas tikslas: - Įtraukti menopauzės politiką į organizacijos kultūrą. - Teikti geresnę paramą menopauzės paveiktoms darbuotojoms, siekiant geresnės darbuotojų išlaikymo, darbo pasitenkinimo ir bendros gerovės. Pasiekimai - Darbuotojos pranešė apie geresnę paramą, o įmonė pastebėjo didesnį pasitenkinimą ir išlaikymą, ypač tarp menopauzės paveiktų darbuotojų.

Aprašymas: Veiklos eiga, pateikta aiškiu žingsnis po žingsnio metodu.	Tyrimai ir informuotumas: LHH atliko tyrimą apie menopauzę patiriančių darbuotojų iššūkius ir organizacijos teikiamos paramos trūkumus. Politikos kūrimas: Remiantis tyrimais, menopauzės palaikymo politika buvo įtraukta į žmogiškųjų išteklių sistemą, užtikrinant, kad ji atitiktų platesnius įvairovės ir įtraukties tikslus. Mokymas ir švietimas: buvo surengti mokymai žmogiškųjų išteklių darbuotojams ir vadovams, kad jie galėtų atpažinti simptomus, pasiūlyti empatišką paramą ir priimti pagrįstus pritaikymus darbuotojams.
	Komunikacija ir informuotumo didinimo kampanija: LHH surengė vidines kampanijas, skirtas informuotumui apie menopauzę didinti ir stigmą mažinti, skatindama darbuotojas naudotis teikiama parama. Atsiliepimai ir stebėseną: Buvo įdiegtos nuolatinės apklausos ir atsiliepimų teikimo sistemos, kad būtų galima įvertinti politikos veiksmingumą ir atlikti reikiamus pakeitimus.

Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis: • Darbuotojai teigė, kad jaučiasi labiau remiami, padidėjo jų išlaikymo rodikliai ir darbo pasitenkinimas. • LHH buvo pripažinta kaip į ateitį orientuota organizacija darbuotojų gerovės srityje, o tai turėjo teigiamos įtakos jos darbdavio įvaizdžiui. Patvirtinimas • Darbuotojų pasitenkinimo tyrimai ir išlaikymo duomenys parodė, kad menopauzės politika turėjo matomą teigiamą poveikį. • Darbuotojų atsiliepimai parodė, kad politika padėjo jiems suderinti darbą su asmeninėmis sveikatos problemomis. Kas pasiteisino? • Stiprus vadovybės palaikymas iniciatyvai, suderinimas su įvairovės ir įtraukties tikslais. • Aiškios, prieinamos paramos teikimas ir užtikrinimas, kad politika būtų veiksmingai komunikuojama visoje organizacijoje. Ką galima būtų pagerinti? • Iniciatyvos plėtra į kitus regionus arba gilesnė integracija į visos įmonės programas galėtų dar labiau pagerinti rezultatus. • Nuolatinis bendravimas su darbuotojais, siekiant laikui bėgant tobulinti politiką, padidintų jos veiksmingumą.
--	---

Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Stipri, įtraukianti organizacijos kultūra, kurioje prioritetas teikiamas darbuotojų gerovei. ● Vadovybės ir personalo skyrių parama kuriant ir įgyvendinant įtraukią politiką. ● Nuolatinė komunikacija ir švietimas, siekiant panaikinti su menopauze susijusią stigmą. ● Duomenimis grįstas metodas įvertinimui ir prireikus atlikti koregavimus.
Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	Institucinė: Nuolatinis aukščiausios vadovybės pritarimas, siekiant užtikrinti, kad politika būtų prioritetinė ir kintanti kartu su darbuotojų poreikiais. Socialinis: Sukurti saugią erdvę atvirą dialogui apie menopauzę ir kitas su sveikata susijusias problemas. Ekonomika: užtikrinimas, kad būtų skiriami ištekliai politikos įgyvendinimui ir darbuotojų gerovei remti. Aplinkos: Darbo aplinka, kuri skatina lankstumą ir prisitaikymą, pvz., nuotolinio darbo galimybės ar lankstus darbo grafikas.
Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Atvejo tyrimas: Menopauzės neišvengiamumas darbo vietoje Mokymo vadovai ir gairės žmogiškųjų išteklių ir vadovams, siekiantiems padėti menopauzės paveiktoms darbuotojoms. Vidaus komunikacijos medžiaga (plakatas, skaitmeniniai ištekliai), skirta didinti informuotumą ir mažinti stigmą. Vaizdo įrašai ir internetiniai seminarai darbuotojams, skirti supažindinti su menopauze ir teikiama parama. Ši medžiaga buvo sukurta vidiniam naudojimui įmonėje.
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija.	Interneto svetainė: www.lhh.com Vadovauja: Tracy Sentance, vyresnioji karjeros konsultantė ir menopauzės vykdomoji trenerė

Atvejo analizė Nr. 11: „Practice Plus Group“

Pilnas pavadinimas	Practice Plus Group
--------------------	---------------------

Pradžią/pabaigą	Pradėta: 2 (kaip dalis įsipareigojimo didinti įtrauktį ir remti darbuotojų gerovę) Vykdoma
Įgyvendintojas / teikėjas	Practice Plus Group
Tikslinė	Menopauzę patiriančios moterys
Vieta	Jungtinė
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Numatytas tikslas • Remti menopauzę patiriančias moteris, skatinant įtraukties ir rūpestingumo kultūrą. • Pagerinti darbuotojų moralę, sumažinti jų kaitą ir užtikrinti, kad menopauzę išgyvenančios darbuotojos jaustųsi palaikomos ir vertinamos darbo vietoje. Ar tikslas buvo pasiektas? • Taip, tikslas buvo pasiektas. Darbuotojai teigė, kad jaučiasi labiau vertinami ir remiami. Pastebimai pagerėjo darbuotojų moralė ir išlaikymas, ypač tarp menopauzę patiriančių moterų.

Aprašymas: Veiklos eiga, pateikta aiškiu žingsnis po žingsnio metodu.	● Politikos kūrimas: „Practice Plus Group“ sukūrė menopauzės paramos politiką, kuri buvo integruota į platesnes įvairovės ir įtraukties iniciatyvas. ● Vadovų mokymas: Vadovams buvo surengti specialūs mokymai, kaip atpažinti menopauzės simptomus ir suprasti, kaip jautriai ir rūpestingai remti menopauzės simptomus patiriančias darbuotojas. ● Lankstus darbo grafikas: Įmonė įvedė lanksčias darbo valandas ir nuotolinio darbo galimybes darbuotojoms, patiriančioms menopauzės simptomus. ● Darbuotojų informavimas: „Practice Plus Group“ informavo apie menopauzės palaikymo paslaugas vidiniuose naujienlaiškiuose, el. laiškuose ir specialiuose informaciniuose šaltiniuose, siekdama didinti informuotumą. ● Nuolatinė grįžtamoji informacija ir parama: Įmonė sukūrė grįžtamosios informacijos kanalus, kuriuose darbuotojos gali dalytis savo patirtimi ir pasiūlymais, taip sudarant sąlygas nuolat tobulinti požiūrį.
Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis ● Pagerėjo darbuotojų, ypač menopauzę išgyvenančių moterų, darbo moralė ir pasitenkinimas. ● Padidėjo darbuotojų išlaikymas, nes jie jautėsi labiau vertinami ir remiami. ● „Practice Plus Group“ gavo teigiamų vidinių atsiliepimų ir buvo pripažinta už įtraukų požiūrį į darbuotojų gerovę. Patvirtinimas ● Darbuotojų pasitenkinimo tyrimai parodė aukštą menopauzę patiriančių darbuotojų palaikymo ir pasitenkinimo lygį.

	• Pagerėjo darbuotojų išlaikymo rodikliai, ypač skyriuose, kuriuose dirba daugiau „ “ darbuotojų ir moterų , patiriančių su menopauze susijusių problemų. Kas pavyko? • Proaktyvus požiūris kuriant aiškią ir palankią menopauzės politiką buvo gerai įvertintas darbuotojų. • Vadovų mokymai ir sąmoningumo didinimo priemonės labai prisidėjo prie iniciatyvos sėkmės, nes vadovai tapo empatiškesni ir labiau atsižvelgia į darbuotojų poreikius. Ką būtų galima patobulinti? • Programos išplėtimas, siekiant užtikrinti platesnį kitų su sveikata susijusių klausimų pripažinimą, menopauzės paramos integravimas į bendras sveikatos ir gerovės iniciatyvas. • Papildomų išteklių, pvz., tarpusavio paramos grupių ar mentorių programų, teikimas galėtų dar labiau sustiprinti bendruomenės jausmą ir paramą.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	• Atsakingas vadovų įsipareigojimas užtikrinti įtrauktį ir darbuotojų gerovę. • Aiški, skaidri komunikacija su darbuotojais apie galimą paramą. • Lanksti darbo aplinka, pritaikyta įvairiems sveikatos poreikiams, įskaitant menopauzės simptomus. • Reguliarus grįžtamas ryšys ir stebėsena, siekiant nuolat tobulinti politiką ir daryti reikiamus pakeitimus.

Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	• Socialinė: kurti atvirą ir palaikančią aplinką, kurioje būtų galima be stigos aptarti su sveikata susijusius iššūkius, įskaitant menopauzę. • Socialinis: atviros ir palankios aplinkos, kurioje galima be stigos aptarti su sveikata susijusius iššūkius, įskaitant menopauzę, kūrimas. • Ekonominis: išteklių skyrimas, siekiant užtikrinti, kad politika būtų tinkamai remiama, įskaitant mokymus, lanksčias darbo sąlygas ir sveikatingumo programas. • Aplinkos: darbo vietos kultūros, kurioje prioritetas teikiamas lankstumui ir emocinei paramai, kūrimas, o tai gali padidinti bendrą darbuotojų pasitenkinimą ir išlaikymą.
Susiję ištekliai Kokie mokytojų leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	• Mokymo medžiaga vadovams, kad jie geriau suprastų, kaip remti menopauzę patiriančias darbuotojas. • Vidaus komunikacijos ištekliai, pvz., vadovai, dažnai užduodami klausimai ir straipsniai, skirti informuoti apie menopauzę ir galimą paramą. • Webinarai ir seminarai, skirti menopauzei ir bendros sveikatos klausimams, padedantys darbuotojams geriau valdyti savo gerovę. Ši medžiaga buvo sukurta vidiniam naudojimui įmonėje.
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija	Interneto svetainė: www.practiceplusgroup.com

Atvejo analizė Nr. 12: Bayer AG	
Pilnas	Bayer AG

Pradžią/pabaigą	Pradėta: 2020 m. (bendradarbiaujant su UNFPA) Tęsiama
Įgyvendintojas / teikėjas	Bayer AG bendradarbiaujant su UNFPA (Jungtinių Tautų gyventojų fondas)
Tikslinė	Menopauzę patiriančios darbuotojos, ypatingą dėmesį skiriant moterims darbo vietoje
Vieta	Vokietija (nors iniciatyva apima visus „Bayer“ tarptautinius biurus)
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Numatytas tikslas • Pagerinti menopauzę patiriančių darbuotojų paramą darbo vietoje bendradarbiaujant su UNFPA, siekiant tobulinti politiką ir didinti informuotumą apie menopauzę. • Didinti informuotumą ir teikti didesnę paramą menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms visose „Bayer“ įmonėse visame pasaulyje. Ar tikslas buvo pasiektas? • Taip, tikslas buvo pasiektas. Iniciatyva padidino informuotumą apie menopauzę įmonėje ir padėjo kurti labiau įtraukią darbo vietos politiką.
Aprašymas: (Aiškus žingsnis po žingsnio metodas)	• Partnerystė su UNFPA: „Bayer“ bendradarbiavo su UNFPA, siekdama pasinaudoti jų patirtimi reprodukcinės sveikatos ir įtraukties darbo vietoje srityse ir sukurti išsamesnę paramos sistemą menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms. • Politikos kūrimas ir peržiūra: „Bayer“ peržiūrėjo ir pakoregavo savo darbo vietos politiką, kad ji remtų menopauzės paveiktas darbuotojas, įtraukdama lanksčias darbo valandas ir paramą menopauzės sukeltiems sveikatos sutrikimams. • Mokymas ir informavimas: Jie pradėjo informavimo kampanijas ir surengė mokymus žmogiškųjų išteklių komandoms ir

	vadovams, kaip atpažinti su menopauze susijusias problemas ir teikti tinkamą paramą. ● Vidinė komunikacija ir ištekliai: „Bayer“ pasinaudojo vidiniais komunikacijos kanalais, kad padidintų informuotumą apie menopauzę ir užtikrintų, kad darbuotojai žinotų, kur rasti paramą ir išteklius. ● Atsiliepimai ir pritaikymas: Buvo reguliariai renkami darbuotojų atsiliepimai, siekiant įvertinti pokyčių veiksmingumą, todėl „Bayer“ galėjo prireikus koreguoti politiką, remdamasi realiu poveikiu.
Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis ● Sąmoningumo didinimo veikla ir politikos tobulinimas padidino supratimą ir empatiją menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms. ● „Bayer“ darbuotojos jautėsi labiau palaikomos, todėl padidėjo darbuotojų pasitenkinimas ir sumažėjo stigmatizacija, susijusi su menopauzės aptarimu darbo vietoje. ● Ši iniciatyva taip pat padėjo „Bayer“ užimti lyderio pozicijas skatinant įtrauktį ir sveikatą darbo vietoje. Patvirtinimas ● Darbuotojų atsiliepimai ir vidiniai tyrimai parodė, kad padidėjo pasitenkinimas teikiama parama, ypač tarp darbuotojų, patiriančių menopauzės simptomus. ● Iniciatyvos veiksmingumas taip pat atsispindėjo teigiamame išorės institucijų pripažinime už darbo vietos gerovės skatinimą. Kas pasiteisino?

	● Partnerystė su UNFPA buvo labai veiksminga teikiant žinias, reikalingas tinkamai darbo vietos politikai formuoti. ● Informavimo kampanijos, įskaitant mokymus žmogiškųjų išteklių ir vadovams, padėjo sumažinti stigmą ir skatino įtraukią darbo vietos kultūrą. ● Kompleksinis požiūris, apimantis politikos pakeitimus, informuotumo didinimą ir nuolatinę grįžtamąją informaciją, pasirodė esąs sėkmingas sprendžiant menopauzės laikotarpį išgyvenančių Ką būtų galima patobulinti? ● Išplėtus iniciatyvą ir įtraukus konkretesnes paramos priemones, pvz., mentorių programas ar menopauzės amžiaus darbuotojų tarpusavio tinklus, būtų galima sustiprinti bendruomenės jausmą ir paramą. ● Ateityje galėtų būti daugiau dėmesio skiriama politikos priemonių pritaikymui pasauliniu mastu, siekiant užtikrinti, kad visų regionų darbuotojos gautų vienodą naudą.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Stiprus vadovybės palaikymas įtraukties ir darbuotojų gerovės srityje. ● Bendradarbiavimas su išorės ekspertais ar organizacijomis, pvz., UNFPA, siekiant užtikrinti, kad kuriant politiką būtų laikomasi geriausios praktikos. ● Aiški, prieinama komunikacijos strategija, užtikrinanti, kad visi darbuotojai žinotų apie jiems prieinamus išteklius ir paramą. ● Atvirumo kultūra, kurioje sveikatos klausimai, įskaitant menopauzę, gali būti aptariami be baimės būti stigmatizuotam.

Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	● Socialinė: skatinti darbo vietos kultūrą, kurioje atvirai diskutuojama apie sveikatos problemas, o darbuotojai jaučiasi patogiai prašydami pagalbos. ● Socialinis: skatinti darbo vietos kultūrą, kurioje atvirai diskutuojama apie sveikatos problemas ir darbuotojai jaučiasi patogiai prašydami pagalbos. ● Ekonominis: skirti reikiamus išteklius politikos tvarumui užtikrinti, pvz., nuolatiniai vadovų mokymai ir periodinis paramos programų atnaujinimas. ● Aplinkos: Lanksčių darbo sąlygų skatinimas ir palankios fizinės bei emocinės aplinkos, kurioje menopauzės laikotarpį išgyvenančios darbuotojos galėtų klestėti, kūrimas.
Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	● Mokymo moduliai ir medžiaga žmogiškųjų išteklių ir vadovams, padedantys jiems suprasti su menopauze susijusius klausimus ir kaip geroji padėti paveiktoms darbuotojoms. ● Vidaus informavimo kampanijos per naujienlaiškius, intraneto pranešimus ir plakatus, siekiant informuoti darbuotojus apie menopauzę ir galimą paramą. ● Pagalbinė medžiaga, pvz., vadovai ir DUK, padedanti darbuotojams suprasti, kaip pasinaudoti jiems prieinamais ištekliais. Ši medžiaga buvo sukurta vidiniam naudojimui įmonėje.
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija	Interneto svetainė: www.bayer.com

Atvejo analizė Nr.13: Aster Group UK

Pilnas	Aster Group UK
Pradžia/pabaiga	Pradėta: 2021 m. (kaip dalis nuolatinių įtraukties ir darbuotojų gerovės iniciatyvų), tęsiama
Įgyvendintojas / teikėjas	Aster Group UK
Tikslinė	Menopauzę patiriančios darbuotojos, didžiausias dėmesys skiriamas visų darbuotojų ir vadovų sąmoningumo didinimui.
Vieta	Jungtinė Karalystė
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Numatytas tikslas ● Didinti darbuotojų ir vadovų informuotumą ir supratimą apie menopauzę. ● Sukurti įtraukiančią ir palankią darbo aplinką menopauzės laikotarpio darbuotojoms. Ar tai buvo pasiekta? ● Taip, mokymai ir informaciniai renginiai padidino supratimą apie menopauzės laikotarpį ir paramą menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms, taip skatinant įtraukesnę darbo
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	● Poreikių vertinimas: „Aster Group“ nustatė žinių apie menopauzę darbo vietoje trūkumą ir geresnių paramos sistemų poreikį. ● Mokymo programos kūrimas: įmonė parengė mokymo sesijas vadovams ir darbuotojams, siekdama didinti informuotumą ir pateikti praktines strategijas, kaip remti menopauzę patiriančias koleges. ● Informavimo kampanijos: buvo surengta seminarų serija, vidinė komunikacija ir parengtas skaitmeninis turinys, siekiant informuoti darbuotojus apie menopauzės simptomus, iššūkius ir galimą paramą darbo vietoje.

	● Vadovų paramos mokymai: Personalo ir vadovų darbuotojai buvo specialiai apmokyti, kad galėtų suprasti su menopauze susijusius iššūkius darbo vietoje ir žinotų, kaip suteikti tinkamą pagalbą. ● Atviri pokalbiai ir grįžtamasis ryšys: darbuotojai buvo skatinami dalytis savo patirtimi, padedant normalizuoti diskusijas apie menopauzę ir mažinti stigmą. ● Politikos integravimas: mokymų metu gautos žinios buvo panaudotos esamai darbo vietos politikai tobulinti, užtikrinant, kad menopauzės palaikymas būtų įtrauktas į įmonės įtraukties strategiją.
Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti?	Poveikis ● Padidėjo darbuotojų ir vadovų informuotumas ir supratimas apie menopauzę. ● Geresnė menopauzės laikotarpį išgyvenančių darbuotojų parama darbo vietoje, dėl to padidėjo darbo pasitenkinimas ir darbuotojų išlaikymas. ● Atviresnė ir įtraukesnė kultūra, kurioje darbuotojai jautėsi patogiai aptariant menopauzės keliamus iššūkius. Patvirtinimas ● Darbuotojų atsiliepimai ir po mokymų atliktos apklausos parodė, kad darbuotojai geriau supranta menopauzės keliamus iššūkius ir yra empatiškesni jų atžvilgiu. ● Didesnis dalyvavimas vidiniuose paramos tinkluose ir sveikatingumo programose parodė iniciatyvos veiksmingumą. Kas pasiteisino? ● Tiksliniai mokymai vadovams padėjo sukurti palaikymo kultūrą visoje organizacijoje. ● Atviros diskusijos ir informaciniai renginiai sumažino stigmą ir paskatino darbuotojus ieškoti pagalbos.

	● Mokymų integravimas į platesnę įtraukties darbotvarkę užtikrino tvarumą ir ilgalaikį poveikį. Ką būtų galima patobulinti? ● Išplėsti mokymus, įtraukiant išorės ekspertus ir medicinos specialistus, kad diskusijos būtų išsamesnės. ● Sukurti papildomus išteklius, pvz., e. mokymosi modulius, kad darbuotojai galėtų savo tempu pakartotinai peržiūrėti svarbiausią informaciją.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Tvirtas vadovybės įsipareigojimas skatinti įtraukią ir palaikančią kultūrą. ● Specialios mokymo programos, pritaikytos prie konkrečių darbuotojų ir vadovų poreikių. ● Saugi ir atvira aplinka, kurioje darbuotojai jaučiasi patogiai aptariant su sveikata susijusius iššūkius. ● Nuolatinis politikos stebėjimas ir atnaujinimas remiantis darbuotojų atsiliepimais.
Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	Instituciniai: ● Nuolatinis mokymas ir politikos atnaujinimas, siekiant užtikrinti, kad menopauzės parama būtų aktuali ir veiksminga. Socialiniai ● Skatinti kultūrą, kurioje diskusijos apie menopauzę yra normalios ir nelaikomos tabu. Ekonominiai: ● Išteklių skyrimas mokymams, informavimo kampanijoms ir darbuotojų paramos programoms.

	Aplinka Užtikrinti, kad darbo vieta būtų pritaikyta, su lanksčiomis darbo galimybėmis ir sveikatingumo iniciatyvomis, kurios remia menopauzės laikotarpį išgyvenančias darbuotojas.
Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	Mokymo vadovai ir gairės vadovams ir žmogiškųjų išteklių komandoms apie menopauzę ir paramą. Interaktyvūs seminarai ir internetiniai seminarai, skirti atviroms diskusijoms skatinti ir stigmai mažinti. Interaktyvūs seminarai ir internetiniai seminarai, skirti skatinti atviras diskusijas ir mažinti stigmą. Ši medžiaga buvo sukurta vidiniam naudojimui įmonėje.
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija	Interneto svetainė: www.aster.co.uk

Atvejo analizė Nr.14: Vodafone Group PLC	
Pilnas	Vodafone Group PLC
Pradžia/pabaiga	Pradėta: 2021 m. (kaip dalis platesnės „Vodafone“ įvairovės ir įtraukties strategijos), tęsiama
Įgyvendintojas / teikėjas	„Vodafone Group Plc“
Tikslinė	Menopauzę patiriančios darbuotojos, ypatingą dėmesį skiriant moterims darbo vietoje.
Vieta	Keletas šalių (Vodafone pasauliniu mastu su iniciatyva apima kelis regionus)

Tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Tikslas: ● Mažinti stigmą ir normalizuoti diskusijas apie menopauzę darbo vietoje visame pasaulyje. ● Teikti praktinę, prieinamą pagalbą menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms, siekiant išlaikyti jų gerą savijautą ir karjeros pažangą ● Skatinti įtraukią kultūrą, kuri priima įvairovę sveikatos patirties srityje. ● Užtikrinti nuoseklią, tačiau vietos sąlygoms pritaikytą menopauzės paramą, suderintą su regioniniais teisiniais ir kultūriniais kontekstais. Ar tikslas buvo pasiektas? ● „Vodafone“ padarė didelę pažangą didindama informuotumą ir mažindama stigmą, remdamasi išsamiu priemonių rinkiniu ir vadovų mokymais. ● Darbuotojų atsiliepimai rodo, kad pagerėjo parama ir komfortas kalbant apie menopauzę, nors viešai skelbiami kiekybiniai duomenys apie poveikį yra riboti. ● Inicatyva pripažinta geroji pasauline praktika, tačiau ji toliau tobulinama, siekiant atsižvelgti į sveikatos priežiūros paslaugas ir regioninius ypatumus.
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	Politikos kūrimas ● „Vodafone“ įgyvendino pasaulinę menopauzės politiką, integruotą į savo įvairovės ir gerovės sistemas. Ši politika pateikia gaires dėl lanksčių darbo sąlygų, sveikatos išteklių ir vadovų atsakomybės, atsižvelgiant į vietos teisinius ir kultūrinius ypatumus. Darbuotojų informuotumas ir švietimas: ● Bendrovė sukūrė nemokamai prieinamą menopauzės priemonių rinkinį (galima rasti čia), kuriame aprašomi menopauzės etapai, simptomai ir paramos galimybės. Vidinės kampanijos

	apima naujienlaiškius, internetinius seminarus ir podkastus, kuriuose pateikiamos darbuotojų istorijos ir ekspertų patarimai. ● Vadovų mokymas: Specializuoti mokymai padeda personalo ir linijiniams vadovams atpažinti menopauzės simptomus ir suteikti empatiją bei praktinę pagalbą. Mokymo medžiaga yra vidinės mokymosi platformos dalis. ● Lanksčios darbo sąlygos: Siekiant padėti darbuotojoms valdyti simptomus, ypač svarbius pandemijos metu ir po jos, siūlomos lanksčios darbo valandos, nuotolinis darbas ir papildomos pritaikytos darbo sąlygos. ● Pagalba sveikatos ir gerovės klausimais: Darbuotojai gali naudotis konfidencialiomis darbuotojų pagalbos programomis (EAP), internetinėmis sveikatos konsultacijomis ir medicininiais išteklių. Tačiau menopauzei skirtų gydymo būdų, pvz., hormonų pakaitinė terapija, aprėptis skiriasi priklausomai nuo regiono ir yra sritis, kurią reikia plėsti. ● Darbuotojų bendruomenė ir atsiliepimai: „Vodafone“ vidinė bendruomenė „Cycles of Life“ (daugiau nei 400 narių) teikia tarpusavio paramą ir skatina atvirą dialogą apie menopauzę ir susijusias sveikatos problemas. Reguliariai atliekamos apklausos ir fokus grupės renka atsiliepimus, kurie padeda nuolat tobulinti politiką ir programas.
Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti	Poveikis ir rezultatai: rezultatai: Rezultatai: ● Kiekybiniai duomenys: nors „Vodafone“ viešai nepateikė išsamių darbuotojų išlaikymo ar produktyvumo rodiklių, vidiniai tyrimai rodo, kad darbuotojos jaučiasi patogiau kalbėdamos apie menopauzę ir jaučia vadovybės paramą. ● Kokybinė atsiliepimai: Darbuotojai teigia, kad jaučiasi labiau vertinami ir remiami, o atsiliepimuose pabrėžiami teigiami pokyčiai darbo vietos kultūroje.

	● Pripažinimas: „Vodafone“ menopauzės iniciatyva yra įvardijama kaip pasaulinis pavyzdinis įmonės pavyzdys įvairovės ir įtraukties šalininkų. Išmoktos pamokos ir tobulintinos sritys: ● Sveikatos priežiūros paslaugos: siekiant visiškai patenkinti darbuotojų poreikius, būtina išplėsti menopauzei skirtų sveikatos priežiūros paslaugų aprėptį, įskaitant hormonų pakaitinę terapiją (HPT). ● Lokalizavimas: Programų pritaikymas prie regioninių kultūrinių ir teisinių sąlygų padidintų jų aktualumą ir populiarumą.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Įtrauktis: turėtų būti aiškiai sprendžiamas klausimas dėl platesnio įtraukimo į darbo rinką nebinarių ir translyčių darbuotojų, patiriančių menopauzę ar hormoninius pokyčius. ● Duomenų skaidrumas: Anonimizuotų poveikio rodiklių skelbimas sustiprintų patikimumą ir paskatintų platesnį taikymą.
Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	Sėkmės veiksniai, reikalingi praktikai pakartoti ● Stiprus vadovybės įsipareigojimas ir matomas rėmimas ● Visapusiškos mokymo ir informavimo kampanijos visiems darbuotojams ● Lanksti darbo vietos politika, atsižvelgianti į sveikatos poreikius ● Darbuotojų vadovaujamos bendruomenės, skatinančios tarpusavio paramą ir atvirą dialogą ● Lankstus globalus modelis, pritaikomas vietos sąlygoms

ekologiškai tvari?)	Tvarumas ● Menopauzės paramos integravimas į pagrindines įvairovės, lygybės ir įtraukties (DEI) bei gerovės strategijas ● Nuolatinės investicijos į mokymus, politikos tobulinimą ir sveikatos priežiūros paslaugas užtikrinant, kad politika būtų tobulinama atsižvelgiant į darbuotojų atsiliepimus ir naujas praktikas
Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	● „Vodafone“ menopauzės priemonių rinkinys: atsisiųsti PDF (viešai prieinamas). Priemonių rinkinys suskirstytas į skyrius ir skirtas vadovams, siekiantiems geriau padėti kolegėms per menopauzę ir perimenopauzę. ● „Global Menopause Research Report“ (Vodafone): Atsisiųsti PDF ● „Vodafone“ „LinkedIn“: „Vodafone Group LinkedIn“ menopauzės iniciatyvos Vidaus ištekliai (prieinami tik „Vodafone“ darbuotojams): ● Vadovų mokymo vadovai: išsamūs vadovai, kaip remti menopauzę patiriančias darbuotojas, platinami vidiniais kanalais. Šie vadovai skirti aptarti, kaip simptomai gali paveikti moteris darbe. ● Švietimo medžiaga ir internetiniai seminarai: Vidiniai ištekliai apie menopauzę ir gerovę darbo vietoje, skirti suteikti žinių, kurios palengvintų diskusijas apie menopauzę ir sumažintų stigimą. Atvejo analizės apžvalga per „Embrace Difference“. ● Darbuotojų pagalbos programos (EAP): konfidencialios sveikatos konsultacijos ir pagalbos paslaugos darbuotojams, teikiančios papildomą priežiūrą ir paramą. Pranešimas spaudai su vaizdo įrašu
	Interneto svetainė: www.vodafone.com

Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija	Pagrindiniai kontaktiniai asmenys ● Clare Corkish, Jungtinės Karalystės žmogiškųjų išteklių direktorė (menopauzės paramos viešoji gynėja): LinkedIn ● Leanne Wood, personalo vadovė: LinkedIn
--	--

Atvejo analizė Nr.15: Microsoft Corporation

Pilnas	„Microsoft Corporation“ Partnerystė su „Maven“ reprodukcinės ir menopauzės paramos srityje
Pradžia/pabaiga	Pradėta 2021 m. (parama tėvystei), menopauzės išmokos pridėtos 2023 m. – tęsiama
Įgyvendintojas / teikėjas	„Microsoft“ ir „Maven Clinic“
Vieta	JAV (pagrindinė bazė) su pasauliniu pasiekiamumu visoje „Microsoft“ darbuotojų
Tikslinė grupė	Darbuotojai, kurie kuria šeimas arba jų šeimos auga, darbuotojai, kurie patiria menopauzę ir perimenopauzę, LGBTQIA+ darbuotojai ir spalvotieji, kurie ieško specializuotos reprodukcinės sveikatos priežiūros
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Pagrindinis šios iniciatyvos tikslas buvo teikti įtraukias, prieinamas ir holistines sveikatos priežiūros paslaugas, remiančias visus kelius į tėvystę ir menopauzės sveikatos priežiūrą. Pasiekti tikslai buvo didelis darbuotojų įsitraukimas – per pirmąją savaitę prie „Maven“ prisijungė daugiau nei 1300 darbuotojų. Be to, per pirmuosius du mėnesius 58 šalyse užregistruota daugiau nei 3000 su menopauze susijusių kreipimųsi. Galiausiai, moterų, naudojusių „Maven“, grįžimo į darbą rodiklis siekė 90 % (palyginti su 57 % šalies vidurkiu).
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	1. Poreikio įvertinimas: „Microsoft“ nustatė darbuotojų poreikius ir trūkumus reprodukcinės ir menopauzės sveikatos srityje. 2. Sudaryta partnerystė: bendradarbiavimas su „Maven Clinic“, skaitmenine sveikatos platforma, teikiančia daugiau nei 25 specializuotas paslaugas.

	3. Pradžia ir diegimas: - 2021 m.: visame pasaulyje pradėtos teikti visų tėvystės kelio etapų naudos - 2023 m.: pridėta menopauzės parama, įskaitant galimybę gauti hormonų terapiją ir konsultacijas 4. Prieiga ir pritaikymas: Paslaugos pritaikomos pagal kelionės etapą ir tapatybę (pvz., LGBTQIA+, prie rasės pritaikyta priežiūra). 5. Pasaulinis įgyvendinimas: Paslaugos prieinamos darbuotojams 58 šalyse, integruotos į „Microsoft“ gerovės paslaugų paketą „Essentials“. 6. Nuolatinis vertinimas: remiantis naudotojų atsiliepimais ir įsitraukimo rodikliais.
Poveikis ir rezultatai: Koks buvo poveikis, kaip jis patvirtintas? Naujų iššūkių atveju: Kokios kliūtys trukdė pasiekti sėkmę? Kas pavyko gerai? Ką galima būtų pagerinti	Šios iniciatyvos poveikis: 90 % motinų grįžo į darbą, dalyvavimo lygis buvo tris kartus didesnis nei kitose įmonėse, menopauzės parama tapo prieinama visame pasaulyje, o tai patvirtino paklausą. Šią iniciatyvą patvirtino ir naudotojai, kurių vidutinis įvertinimas buvo 4,99 iš 5. Be to, per kelias dienas nuo iniciatyvos pradžios ji sulaukė didelio susidomėjimo, o darbuotojai pateikė daug teigiamų atsiliepimų ir padidėjo produktyvumas. Išmokta pamoka: įvairių sveikatos poreikių tenkinimas turi teigiamą poveikį darbuotojų išlaikymui, moralei būklei ir įtraukčiai.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Stiprus vadovybės palaikymas (per žmogiškųjų išteklių ir gerovės vadovus) ● Atvira, įtraukianti kultūra, skatinanti pokalbius apie sveikatą ● Technologinė infrastruktūra, užtikrinanti prieigą prie skaitmeninės sveikatos paslaugų ● Nustatyta vidinė komunikacija, skirta naujoms lengvatoms skatinti ● Finansinės investicijos į ilgalaikę darbuotojų gerovę

Tvarumas - geroji praktika Kokie elementai turi būti užtikrinti, kad praktika būtų įgyvendinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu bei aplinkosauginiu požiūriu ir išliktų tvari?	● Integravimas į nuolatinę gerovės strategiją („Essentials“ pasiūlymas) ● Pasaulinis įgyvendinimas užtikrina institucinę geografinį tvarumą ● Pagal paklausą modelis užtikrina nuolatinį naudojimą ir aktualumą ● Nuolatinis partnerystės su ekspertų (Maven, Carrot ir kt.) ● Prisitaikymas prie ateities reprodukcinės ir lyčių sveikatos poreikių
Susiję ištekliai Kokie mokomieji leidiniai, gairės, techniniai faktų rinkiniai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ar garso medžiaga, interneto svetainės yra parengtos?	- Maven platforma - https://www.mavenclinic.com/
Prieigos duomenys Interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kita aktuali informacija	- www.mavenclinic.com - „Microsoft“ gerovės ištekliai: prieinami darbuotojams viduje

	- Kontaktas (Maven): support@mavenclinic.com - „Microsoft“ darbuotojos Sonja Kellen (Pasaulinė sveikata ir gerovė) tinklaraščio įrašas
--	---

Atvejo analizė Nr. 16: NVIDIA partnerystė su „Peppy“ „ „sveikata ir „Crossover Health“

Pilnas pavadinimas	NVIDIA Menopauzė ir menstruacijos
Pradėta/baigta	Pradėta 2023 m. – tebevyksta
Įgyvendintojas / teikėjas	NVIDIA partnerystė su „Peppy Health“ ir „Crossover Health“ darbuotojų gerovei ir lyčių lygybei užtikrinti sveikatos priežiūros srityje
Vieta	JAV ir Jungtinė Karalystė
Tikslinė	Darbuotojai ir sutuoktiniai/partneriai Visi, kurie save identifikuoja kaip moteris, įskaitant transseksualus, nebinarius, lyties tapatybę keičiančius ir lyties normoms neatitinkančius žmones
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Pagrindinis šios iniciatyvos tikslas – teikti įtraukią, individualizuotą sveikatos priežiūros paramą darbuotojoms, patiriančioms menopauzę, menstruacinius skausmus, PCOS ar endometriozę, siekiant sumažinti nedarbingumą, pagerinti gerovę ir skatinti įtraukią darbo aplinką. Remiantis įgyvendinimu ir tęsiamu partnerystės, tikėtina, kad buvo pasiekti šie tikslai: galimybė gauti ekspertų teikiamą paramą per išmanųjį telefoną, patenkinti nepatenkinti reprodukcinės sveikatos ir įtraukios priežiūros poreikiai, kurie patvirtina lyčių įvairovę.
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	1. Poreikių vertinimas: Poreikių pripažinimas: NVIDIA nustatė, kad menopauzė ir su menstruacijomis susijusios problemos yra pagrindinės sritys, turinčios įtakos darbuotojų gerovei ir produktyvumui.

	2. Partnerystės sudarymas: bendradarbiavimas su „Peppy Health“, skaitmeninė platforma, teikiančia ekspertų pagalbą per mobiliąją programėlę. 3. Paslaugos pradžia: „Peppy“ paslaugos buvo įtrauktos į platesnę „NVIDIA“ programą „Perks for Your Well-Being“ (Privalumai jūsų gerovei). 4. Įtraukianti prieiga: prieinama darbuotojams ir sutuoktiniams/partneriams, įskaitant tuos, kurie save identifikuoja kaip moteris visame lyties spektre. 5. Specializuotos paslaugos: - Menopauzės parama nuo pirmųjų simptomų iki menopauzės - Menstruacijų skausmų ir problemų pagalba (dėmesys skiriamas PCOS ir endometriozės) 6. Integracija: Teikiama per NVIDIA gerovės platformą, kartu su kitomis fitneso ir sveikatos priežiūros paslaugomis.
Poveikis ir rezultatai: rezultatai: Patvirtinimas ir -Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas) -Iššūkių atveju: kokios kliūtys trukdė sėkmei, kas nepavyko ir pan.	Iš Peppy tipinių rezultatų galima daryti išvadą, kad šios iniciatyvos poveikis yra didesnis prieinamumas prie specializuotos priežiūros, didesnė įtrauktis darbo vietoje ir galimas nedarbingumo dėl ligos dienų skaičiaus sumažėjimas dėl geresnio simptomų valdymo. Išmoktos pamokos – reprodukcinės sveikatos priežiūros paramos normalizavimas, kuris stiprina įmonės kultūrą ir įtrauktį sprendžiant naudų klausimus, yra svarbus darbuotojų pasitenkinimui ir pasitikėjimui.
Sėkmės – geroji praktika	● Įtraukianti žmogiškųjų išteklių ir išmokų politika ● Vadovybės įsipareigojimas gerinti gerovę ir lygybę ● Technologinė infrastruktūra, skirta skaitmeninėms sveikatos priemonėms remti

(Kas yra sąlygos (institucinės, ekonominės, socialinės ir aplinkos), kurios turi būti sudarytos, kad būtų galima įgyvendinti gerąją praktiką būtų būtų sėkmingai pakartota (panašioje aplinkoje)?	• Aiški vidinė komunikacija, skirta informuoti apie galimas paslaugas
Tvarumas – geriausios praktikos pavyzdžiai (Kas yra elementai, kuriuos reikia įgyvendinti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu?)	• Vykdoma partnerystė (Peppy) • Integruota į platesnę NVIDIA gerovės strategiją • Sukurta taip, kad būtų galima pritaikyti prie darbuotojų poreikių • Kultūriškai tvarus tapatybę patvirtinantis požiūris
Sukurti susiję išteklių (mokymo vadovai, gairės, techniniai faktų lapai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso įrašai dokumentai, ir (arba) interneto svetainės	- https://peppy.health/ - „NVIDIA“ vidiniai dokumentai, skatinantys „Privalumai jūsų gerovei“ - Galimi vidiniai internetiniai seminarai, DUK ir rekomendaciniai dokumentai (viešai neskelbiami) - Lankstukas

Yra parengti parengti?)	
Prieigos informacija (interneto svetainė, kontaktinis el. paštas ir kt.)	- www.peppy.health - NVIDIA HR gerovės puslapis (vidinis prieiga) - Bendra informacija apie NVIDIA privalumais: careers.nvidia.com

Atvejo analizė Nr. 17: Organon

Pilnas pavadinimas	Organon ragina pripažinti nepakankamo investavimo į moterų sveikatą pasekmes
Pradžia/pabaiga	Inicijuota 2022 m. – tebevyksta
Įgyvendintojas / teikėjas	Organon
Vieta	Pasaulinis (būstinė Džersio mieste, Naujasis Džersis, JAV, biurai ir padaliniai visame pasaulyje, įskaitant Kanadą, Europą, Azijos ir Ramiojo vandenyno regioną, Australiją ir Turkiją)
Tikslinė grupė	Pasaulinė sveikatos priežiūros ekosistema, įskaitant akademinę bendruomenę, investuotojus, politikos formuotojus, tyrėjus ir visuomenę, ypatingą dėmesį skiriant moterims ir Organon darbuotojams visame pasaulyje.
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Šios iniciatyvos tikslas buvo atkreipti skubų dėmesį į sistemingą nepakankamą investavimą į moterų sveikatą, pasinaudojant Tarptautine moterų diena kaip sąmoningumo ir advokatavimo katalizatoriumi. Organon ketino mobilizuoti savo pasaulinę darbo jėgą ir išorinius suinteresuotuosius subjektus, kad būtų raginama didinti inovacijas ir finansavimą moterims būdingoms sveikatos problemoms, ne tik onkologinėms. Per viešas kampanijas, dalijimąsi įrodymais ir strateginius vidinius veiksmus (pavyzdžiui, suteikiant apmokamas atostogas), bendrovė siekė daryti įtaką platesnėms sveikatos priežiūros darbotvarkėms ir prisidėti prie lyčių sveikatos skirtumai. Šis tikslas nuosekliai siekiamas

	dėl plačios veiklos, partnerystės ir svarbiausių statistinių duomenų bei poreikių sveikatos politikos srityje sklaidos.
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	1. „Organon“ paskelbė, kad Tarptautinės moters dienos proga visi 10 000 įmonės darbuotojų gaus apmokamą laisvadienį, kad galėtų remti moterų sveikatą. 2. Įmonė pradėjo informavimo kampaniją, ragindama pagrindinius sveikatos priežiūros ekosistemos dalyvius spręsti lyčių nelygybės mokslinių tyrimų, inovacijų ir gydymo srityse problemas. 3. „Organon“ pasidalijo įtikinamais duomenimis apie mažas investicijas į moterims būdingas ligas (pavyzdžiui, tik 2 iš 37 vaistų, kuriuos 2022 m. patvirtino JAV Maisto ir vaistų administracija, buvo skirti moterims būdingoms ligoms gydyti). 4. Kampanijoje buvo atkreiptas dėmesys į dažnai ignoruojamas ligas – menopauzę, motinų sveikatą, endometriozę, pabrėžiant jų socialinį, psichologinį ir ekonominį poveikį. 5. Bendrovė viešai paragino imtis bendrų veiksmų ir įsipareigojo toliau investuoti į inovacijas ir partnerystes, skirtas moterų nepatenkintiems sveikatos poreikiams tenkinti. 6. Pažanga buvo stebima per įmonių įsigijimus, investicijas ir partnerystes, skirtas moterų sveikatos sritims, kuriose poreikis yra didžiausias.
Poveikis ir rezultatai: Patvirtinimas ir sėkmingiems atvejams: kas buvo	Ši iniciatyva padėjo atkreipti visuomenės ir politikų dėmesį į moterų sveikatos klausimus, o „Organon“ tapo pasauline lydere, skatinanti sisteminius pokyčius. Pasitelkdama savo darbuotojus ir viešąsias kampanijas, bendrovė patvirtino savo pastangų veiksmingumą, remdamasi įsitraukimo rodikliais metrikos rodikliais, partnerystėmis ir žiniasklaidos dėmesiu. Didelis

poveikis, kaip jis buvo patvirtintas) -Iššūkiai: kokios kliūtys trukdė sėkmei, kas nepavyko ir pan.	išmokta pamoka yra ta, kad duomenimis pagrįstas advokatavimas, kartu su darbuotojų įsitraukimu ir tvirta misija, gali pakeisti naratyvus ir atkreipti dėmesį į ilgalaikes visuomenės sveikatos skirtumus. Iniciatyvos poveikį dar labiau patvirtina tyrimai, rodančių, kad 300 mln. JAV dolerių investicija į moterų sveikatos tyrimus galėtų duoti 13 mlrd. JAV dolerių ekonominės naudos, taip sustiprinant tikslingų, lyčių aspektą atsižvelgiančių sveikatos strategijų vertę.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Stiprus organizacinis įsipareigojimas sveikata moterų sveikatai kaip pagrindinei misijai. ● Prieiga prie patikimų duomenų ir jų strateginis naudojimas siekiant paremti advokatavimo veiklą. ● Visos įmonės dalyvavimas socialinės atsakomybės kampanijose. ● Pasaulinė platforma ir esami partnerystės ryšiai sveikatos, akademiniam ir politikos sektoriuose. ● Suderinti su pasaulinio masto renginiais (pvz., Tarptautine moters diena), kad padidinti pasiekiamumą.
Tvarumas – geriausios praktikos (Kas yra elementai, kuriuos reikia įdiegti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu tvari praktika?)	● Tęsti investicijas į mokslinius tyrimus ir plėtrą, skirtus moterims būdingoms ligoms. ● Institucionalizavimas ir darbuotojų iniciatyvų sveikatos srityje. ● Nuolatinis bendradarbiavimas su tyrėjais, politikos formuotojais ir novatoriais. ● Skaidrios ataskaitos apie poveikį ir rezultatus, siekiant išlaikyti pagreitį ir pasitikėjimą. ● Sveikatos lygybės integravimas į bendrovės platesnius ESG (aplinkos, socialinės ir valdymo) tikslus.

Susiję ištekliai (Kokie mokymo vadovai, gairės, techniniai faktų lapai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės sukurta sukurta?)	- <u>Visuomenės informavimo kampanijos medžiaga</u> - Spaudos pranešimai ir ataskaitos su sveikatos statistika ir tyrimų spragomis - Vidaus komunikacija ir darbuotojų įtraukimo turinys
Prieigos duomenys (internetu svetainė, kontaktinis el. paštas ir kt.)	- Svetainė: https://www.organon.com - „LinkedIn“ kampanija: „Organon“ – „LinkedIn“ įrašas - Kontaktas media@organon.com (remiantis spaudos kontaktų formatais)

Atvejo analizė Nr. 18: Diageo plc

Pilnas	Diageo „Thriving Per „Sėkmingas gyvenimas menopauzės metu Pasaulinės menopauzės gairės
Pradėtos/baigtos	Pradėta 2023 m. – tebevyksta
Įgyvendintojas / teikėjas	Diageo plc
Vieta/regionas	JAV, Kanada, JAV Virdžinijos salos, Jungtinė Karalystė, Airija, plėtra į daugiau nei 40 šalių visame pasaulyje.
Tikslinė	Diageo moterys darbuotojos, patiriančios menopauzę, taip pat jų tiesioginiai vadovai ir kolegos.
Gerosios praktikos pavyzdys (Ką pasiekė?)	„Thriving Through Menopause“ iniciatyvos tikslas buvo didinti informuotumą ir skatinti supratimą apie menopauzę darbo vietoje – tai tema, kuri dažnai laikoma tabu – ir suteikti paramą išteklius ir

Ar pavyko? Jei ne, kodėl?)	sukurti labiau įtraukią ir lanksčią darbo aplinką darbuotojoms, kurios yra šio gyvenimo etapo. Įgyvendindama šias gaires keliose šalyse, „Diageo“ siekė skatinti atvirą pokalbį ir normalizuoti menopauzę kaip darbo vietos temą. Inicatyva sėkmingai įgyvendinta daugelyje biurų Jungtinėje Karalystėje, Airijoje, Kanadoje, JAV ir JAV Mergelių salose, o ateityje planuojama ją įgyvendinti visame pasaulyje. Tai rodo tvirtą institucinį įsipareigojimą siekti iniciatyvos tikslų.
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	1. „Diageo“ pripažino menopauzę kaip svarbią, tačiau dažnai nepastebimą darbo vietos problemą. 2. Siekiant parengti gaires, pagrįstas asmenine patirtimi ir geroji praktika, buvo sudaryta pasaulinė darbo grupė, į kurią įėjo „Diageo“ moterų tinklas „Spirited Women’s Network“. 3. Gairės „Thriving Through Menopause“ buvo paskelbtos 2023 m. atrinktose šalyse, o ateityje planuojama jas plėsti. 4. Siekiant palengvinti supratimą ir paramą, buvo suteikti ištekliai tiek menopauzę patiriančioms moterims, tiek jų tiesioginiams vadovams. 5. Praktinė parama apėmė galimybę naudotis darbuotojų pagalbos programos paslaugomis (pavyzdžiui, konsultacijomis ir sąmoningumo ugdymo užsiėmimais) ir didesnę darbo lankstumą. 6. Inicatyva buvo suderinta su platesniais „Diageo“ įvairovės ir įtraukties tikslais, išdėstytais tvarumo plane „Society 2030: Spirit of Progress“.
Poveikis ir rezultatai: Patvirtinimas ir	Šios gairės yra svarbus institucinis žingsnis siekiant įtraukti žinias apie menopauzę į įmonių kultūrą. Jos paskelbimas sukėlė diskusijas, panaikino stigimą ir sukūrė konkrečias paramos sistemas, pavyzdžiui, konsultacijas,

Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo įvertintas) -Iššūkiai: kokios kliūtys trukdė sėkmei, kas nepavyko ir pan.	lankstus darbo grafikas ir atostogų politika. „Diageo“ plačiau pripažinta, pavyzdžiui, 2020 m. „Hampton-Alexander Review“ reitinge užėmė pirmąją vietą tarp Jungtinės Karalystės įmonių, kuriose moterys užima vadovaujančias pareigas, o tai patvirtina jos patikimumą įgyvendinant lyčių lygybę skatinančias iniciatyvas. Pradinis iniciatyvos įgyvendinimas suteikė pagrindą tolesnei plėtrai ir pakartojimui, o darbuotojų išteklių grupės užtikrina, kad įgyta patirtis atspindėtų realią gyvenimo patirtį.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	Pagrindiniai sėkmės veiksniai – stiprus vidinis darbuotojų grupių, pvz., „Spirited Women’s Network“, palaikymas, aukščiausio lygio vadovų parama ir suderinimas su bendrovės lygmens lyčių lygybės ir tvarumo tikslais. Asmeninių pasakojimų integravimas į geriausią pasaulinę praktiką padėjo užtikrinti aktualumą įvairiose kultūrinėse aplinkose. Programos sėkmei taip pat įtakos turėjo institucinis lankstumas ir galimybė naudotis psichinės sveikatos ištekliais.
Tvarumas – geroji praktika (Elementai, kuriuos reikia įdiegti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir	Tvarumas užtikrinamas integruojant ilgalaikius strateginius planus, pavyzdžiui, „Diageo“ planą „Society 2030: Spirit of Progress“ (Visuomenė 2030: pažangos dvasia). Naudojant pasaulinius tinklus ir pritaikomas gaires, galima atsižvelgti į skirtingų rinkų kontekstą ir išlaikyti pagrindines vertybes. Nuolatinės informavimo kampanijos, išteklių prieinamumas ir darbuotojų dalyvavimas yra būtini instituciniam, socialiniam ir kultūriniam tvarumui užtikrinti.

aplinkos požiūriu tvariai?)	
Sukurti susiję išteklius (Kokie mokymo vadovai, gairės, techniniai faktų lapai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės sukurta parengta?)	- „Sėkmingas gyvenimas menopauzės metu“ vidinės gairės - Sąmoningumo didinimo kampanijos medžiaga - Pagalba darbuotojams (konsultavimas, sąmoningumo ugdymas) - Vidaus komunikacija ir mokymai vadovams
Prieigos duomenys (internetu svetainė, kontaktinis el. paštas ir kt.)	- Interneto svetainė: www.diageo.com - Spaudos atstovas: press@diageo.com / +44 (0) 7803 856

Atvejo analizė Nr.19: Karališkoji akušerių kolegija (RCM)

Pilnas	Menopauzė ir darbo vieta (RCM)
Pradžia/pabaiga	2024 m. (sukurta brošiūra)
Įgyvendintojas / teikėjas	Karališkoji akušerių kolegija (RCM)
Tikslinė grupė	Darbdaviai, vadovai, kolegos
Vieta/regionas	Jungtinė Karalystė
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar	Tikslas – didinti informuotumą apie menopauzę darbo vietoje, pateikti realius atvejų tyrimus vadovams ir kolegoms, kad jie suprastų menopauzės poveikį darbui, ir pasiūlyti priemones bei rekomendacijas, kaip sukurti menopauzei palankią darbo vietą „ “. Iniciatyva „ “ siekia

ji pasiekta? Jei ne, kodėl?)	teikti praktinę pagalbą darbuotojams ir padėti darbdaviams valdyti pokyčius. Tikslas buvo iš dalies pasiektas, tačiau pripažinta, kad reikia toliau gerinti darbdavių informuotumą ir paramą.
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	Brošiūroje pateikiami realūs atvejų tyrimai iš NHS England, NHS Improvement ir Civil Service, kuriuose pateikiama tiek neigiama, tiek teigiama patirtis, susijusi su menopauze darbo vietoje. Po atvejų tyrimų pateikiami klausimai, kuriuos turėtų apsvarstyti vadovai, daugiausia dėmesio skiriant sąmoningumo didinimui ir pokalbių apie menopauzę inicijavimui, siekiant mažinti stigmą ir skatinti paramą.
Poveikis ir rezultatai: Sėkmės atveju: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas) Iššūkių atveju: kokios kliūtys trukdė sėkmei, kas nepavyko ir pan.	Poveikis pastebimas dalijantis asmeninėmis istorijomis, didėjant informuotumui ir dialogui apie menopauzę darbo vietoje. Teigiami pokyčiai apima didesnę atvirumą ir kai kuriuos darbo vietos pritaikymus. Tačiau kliūtys, tokios kaip nepakankamas darbdavių švietimas apie menopauzės simptomus ir su menopauze susijęs stigma, vis dar trukdo pasiekti visišką sėkmę.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	Sėkmės veiksnys yra saugios, atviros aplinkos, kurioje darbuotojai galėtų be baimės būti vertinami, sukūrimas. Labai svarbus institucinis vadovų palaikymas ir supratimas, taip pat lankstumas darbo vietoje ir tokios priemonės kaip lankstus darbo grafikas ir temperatūros reguliavimas.

Tvarumas - geriausios praktikos pavyzdžiai (Elementai, kuriuos reikia įgyvendinti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu tvariai?)	Siekiant užtikrinti tvarumą, darbdaviai privalo įtraukti informaciją apie menopauzę į reguliarias mokymo programas ir palaikyti atvirą bendravimą su darbuotojomis. Labai svarbu nuolat peržiūrėti darbo vietos politiką, kad ji atitiktų kintančius darbuotojų poreikius. Tvarumą užtikrins palanki darbo kultūra, nuolatinis mokymas ir atnaujinami ištekliai.
Susiję ištekliai: Mokymo vadovai, gairės, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės sukurta RCM brošiūra, kurioje pateikiamos gairės	- <u>RCM brošiūra</u>, kurioje pateiktos gairės, atvejų analizė ir praktiniai patarimai darbdaviams. - <u>Skelbimas ir informacinė medžiaga</u>
Prieigos duomenys (internetu svetainė, kontaktinis el. paštas ir kt.)	- https://rcm.org.uk/ - Kontaktinis asmuo (RCM): <u>0300-303-0444</u> - El. paštas: <u>enquiries@rcm.org.uk</u>

Atvejo analizė 20: „Standard Chartered Bank“

Pilnas pavadinimas	„Standard Chartered“ skatina menopauzės palaikymą, taikydamas pažangią menopauzės darbo vietoje politiką
Pradžia/pabaiga	Pradėta 2023 m. spalio mėn., visiškai įgyvendinta 2024 m. balandžio mėn.
Įgyvendintojas / teikėjas	„Standard Chartered Bank“
Vieta	Pasaulinis (pagrindinė veikla ir diegimo centrai Singapūre, Londone ir visose „Standard Chartered“ biuruose visame pasaulyje)
Tikslinė	Standard Chartered darbuotojai ir jų partneriai
Tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Tikslas buvo suteikti medicininę pagalbą menopauzės simptomų gydymui ir sukurti palankią, įtraukią darbo aplinką menopauzę patiriančioms darbuotojoms. Bankas siekė normalizuoti pokalbius apie menopauzę ir aktyviai spręsti jos poveikį darbuotojų karjeros pažangai. Tikslas buvo iš esmės pasiektas, nes diegimas vyksta sėkmingai: iki 2023 m. lapkričio mėn. bus aprūpintos dvi trečiosios darbuotojų, o iki 2024 m. balandžio mėn. – visos darbuotojos.
Aprašymas: (Aiškus žingsnis po žingsnio metodas)	1. „Standard Chartered“ paskelbė pasaulinę politiką, pagal kurią visoms darbuotojoms ir jų partnerėms teikiama medicininė pagalba menopauzės simptomams gydyti. 2. Politika apima galimybę kreiptis į specialistus ir gauti receptinius vaistus. 3. Bankas įvedė lanksčias darbo politikos nuostatas ir darbo vietos pritaikymą, siekdamas paremti menopauzę patiriančias darbuotojas.

	4. Siekiant normalizuoti diskusijas apie menopauzę darbo vietoje, buvo pradėtos informavimo kampanijos, parengti įrankių rinkiniai, pokalbių gairės ir vidiniai renginiai. 5. Bendradarbiaujant su Finansinių paslaugų įgūdžių komisija (FSSC) buvo atliktas tyrimas apie menopauzės poveikį moterims, užimančioms aukščiausio lygio vadovaujančias pareigas. 6. Bankas taip pat pratęsė apmokamas tėvystės atostogas visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo lyties.
Poveikis ir rezultatai: Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas Iššūkiai: kokios kliūtys trukdė sėkmei, kas nepavyko ir pan.	Poveikio atžvilgiu iniciatyva padeda išlaikyti moteris, ypač užimančias vyresnes vadovaujančias pareigas, ir skatina jų karjeros pažangą. Ji sprendžia problemas, su kuriomis susiduria menopauzę išgyvenančios darbuotojos, kurios gali turėti neigiamos įtakos jų dalyvavimui darbo vietoje. Patvirtinimo atžvilgiu politikos poveikis patvirtintas vidaus tyrimu, atliktu bendradarbiaujant su FSSC, kuris parodė, kad daugelis moterų dėl menopauzės simptomų buvo mažiau linkusios kreiptis dėl paaugstinimo arba svarstė galimybę išeiti iš darbo. Tikimasi, kad ši politika padės šias problemas sušvelninti. Išmoktos pamokos: aktyvi medicininė pagalba ir lanksti, atvira darbo vietos kultūra yra svarbiausi veiksniai, užtikrinantys darbuotojų įsitraukimą ir lyderystės potencialo išsaugojimą menopauzės laikotarpiu.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	● Aiškus vadovybės įsipareigojimas ir žmogiškųjų išteklių skyriaus dalyvavimas, kaip matyti iš Tanuj Kapilashrami viešų pareiškimų. ● Holistinis požiūris, apimantis medicininę priežiūrą, lanksčias darbo sąlygas ir kultūrinius pokyčius per sąmoningumo didinimo iniciatyvas. ● Bendradarbiavimas su išorės organizacijomis, pvz., FSSC, siekiant patvirtinti politiką ir užtikrinti jos aktualumą. ● Stipri vidinė komunikacija, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai suprastų turimus išteklius ir naudą.

Tvarumas – geriausios praktikos pavyzdžiai <i>(Elementai, kuriuos reikia įdiegti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu tvari praktika?)</i>	• Nuolatinės informavimo kampanijos, siekiant užtikrinti, kad menopauzės palaikymas išliktų prioritetu. • Reguliariai peržiūrėti politikos veiksmingumą remiantis darbuotojų atsiliepimais ir duomenimis apie darbuotojų išlaikymo ir paaugstinimo rodiklius. • Nuolatinis bendradarbiavimas su išorės organizacijomis, siekiant atnaujinti politiką ir užtikrinti, kad ji atitiktų kintančius darbuotojų poreikius. • Menopauzės palaikymo integravimas į platesnę organizacijos kultūrą, kad tai taptų nuolatiniu prioritetu darbuotojų gerovei užtikrinti.
Sukurti susiję ištekliai <i>Mokymo vadovai, gairės, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės sukurtos sukurtos?</i>	- <u>Naujienlaiškis ir informacinė medžiaga</u> - <u>Menopauzė darbo vietoje ataskaita</u>
Prieigos duomenys <i>(internetu svetainė, kontaktinis el. paštas ir kt.)</i>	- Internetu svetainė: „<u>Standard Chartered Insights</u>“ - Kontaktinis asmuo: Josephine Wong, grupės ryšių su žiniasklaida atstovė, +65 6981 1514

Atvejo tyrimas Nr. 21: Darbo teisė - diskriminacija ir priekabiavimas dėl menopauzės

Pilnas vardas	Karen Farquharson darbo teismo byla prieš „Thistle Marine“: diskriminacija ir priekabiavimas dėl menopauzės
Pradėta/baigta	Pradėta 2021 m. (kai darbdaviui buvo pranešta apie menopauzės simptomus) ir baigta 2023 m. teismo sprendimu
Te	Karen Farquharson (fizinis asmuo) prieš Thistle Marine (įmonė)
Vieta/regionas	Peterhead, Aberdeenshire, Škotija, Jungtinė Karalystė
Tikslinė grupė	Darbuotojos, patiriančios menopauzės simptomus
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Įmonės požiūriu, tikslas buvo užtikrinti darbuotojų sveikatą ir produktyvumą, tačiau ji nesugebėjo atsižvelgti į menopauzės simptomus ir suteikti reikiamą paramą. Karen tikslas buvo ginti savo teisę į teisingą elgesį ir simptomų pripažinimą, kurį ji pasiekė per teismo procesą. Tačiau įmonės nesugebėjimas pasiekti šio tikslo rodo neigiamas pasekmes, kylančias dėl menopauzės ignoravimo darbo vietoje.
Aprašymas: (Aiškiai, žingsnis po žingsnio)	1. Karen Farquharson savo darbdaviui pranešė apie menopauzės simptomus, įskaitant nerimą, protinį apsiblausimą ir stiprų kraujavimą. 2. Ji buvo atleista iš darbo ir patyrė priekabiavimą, kai jos būklė buvo atmesta kaip „skausmai ir negalavimai“. 3. Jai buvo pasakyta „tiesiog susitaikyti“ ir jos simptomai buvo ignoruoti. 4. Jai buvo įteigta, kad ji nebėra „tikras žmogus“

	, o tai prisidėjo prie jos psichinės būklės pablogėjimo. 5. Karen kreipėsi į teismą, pateikdama ieškinį dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir priekabiavimo. 6. Darbo teismas priėmė jai palankų sprendimą ir priteisė 37 000 svarų sterlingų kompensaciją.
Poveikis ir rezultatai: rezultatai: <i>-Sėkmės atveju: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas)</i> <i>-Iššūkių atveju: kokios kliūtys trukdė sėkmei, kas nepavyko ir pan.</i>	Poveikis (įmonei): Įmonės elgesys su Karen sukėlė didelę reputacijos žalą, teises pasekmes ir finansines išlaidas (37 000 svarų sterlingų išmoka). Paramos menopauzės simptomams nebuvimas ne tik paskatino Karen atsistatydinti, bet ir sukūrė priešišką darbo aplinką, kuri pakenkė pasitikėjimui ir darbuotojų gerovei. Poveikis (Karen): Karen laimėjo teisinį patvirtinimą savo reikalavimams, gavo 37 000 £ kompensaciją ir sėkmingai apgynė savo teises. Šis atvejis atkreipė dėmesį į jos asmeninę kovą ir platesnę menopauzės darbo vietoje problemą. Išmoktos pamokos (įmonei): Darbdaviai privalo sukurti politiką, kuri remia menopauzės simptomus, siekdami išvengti teisinių veiksmų ir skatinti palankią darbo aplinką. Išmoktos pamokos (asmenims): Karen atvejis yra puikus pavyzdys, kaip ginti savo teises ir pasipriešinti neteisingam elgesiui, nepaisant didelio psichologinio ir emocinio streso.
Geroji praktika <i>(Kas yra sąlygos (institucinės, ekonominės, socialinės ir aplinkos), kurios turi būti</i>	Iššūkiai (įmonei): Įmonei trūko žinių ir supratimo apie menopauzę, todėl ji nesugebėjo pasiūlyti priitaikymų ar paramos darbuotojai, kuri turėjo didelių sveikatos problemų. Vadovo abejingas požiūris į menopauzę prisidėjo prie toksinės darbo aplinkos susidarymo. Sėkmės veiksniai (asmenims): Karen sėkmė teismo procese pabrėžia, kaip svarbu žinoti

<i>gerosios praktikos vietas kur sėkmingai pakartoti (panašioje situacijoje)?</i>	savo teisių, teisinės pagalbos, netoleravimo priekabiavimo ar neteisingo elgesio darbo vietoje. Šis atvejis taip pat rodo, kad diskriminacijos ar nepriežiūros atveju verta ginti savo teises prieš įmonę.
Tvarumas - geriausios praktikos pavyzdžiai (Elementai, kuriuos reikia įgyvendinti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu?)	Įmonei: Įmonė turi įgyvendinti politiką, kuri atsižvelgia į menopauzės simptomus, pvz., lanksčias darbo valandas, paramos sistemas ir mokymus vadovams. Be šių pokyčių įmonė rizikuoja prarasti patyrusius darbuotojus ir susidurti su tolesniais teisiniais klausimais. Asmenims: siekiant užtikrinti ilgalaikę sėkmę panašiose situacijose, darbuotojai turėtų žinoti savo teises, kreiptis pagalbos į interesų gynimo grupes ar teisines institucijas ir bendrauti su darbdaviais, kad rastų priimtinus sprendimus, kol situacija nepablogės.
Sukurti susiję ištekliai (Mokymo vadovai, gairės, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės sukurta parengta?)	„Thistle Marine“ neparengė jokių konkrečių išteklių ar politikos, susijusių su menopauze, o tai rodo, kad įmonės požiūris į menopauzės klausimų sprendimą yra nepakankamas. Tačiau Karen teisinė pergalė ir žiniasklaidos dėmesys padėjo didinti informuotumą apie tokių išteklių poreikį. Kai kurias iš jų galite rasti čia: - <u>Pokalbiai apie menopauzę – 51 epizodas Menopauzės darbo teismas – Karen Farquharson</u> - <u>Mano istorija: menopauzė ir darbdavio padavimas į teismą</u>
Prieigos informacija (svetainė, kontaktinis el. paštas ir kt.)	Netaikoma (nes įmonė nesukūrė prieinamų išteklių)

Atvejo analizė Nr. 22: Švedijos savivaldybė

Pilnas	Savivaldybė – Menopauzės sveikatos iniciatyva
Pradžia/pabaiga	Pradėta 2022 – vyksta (iniciatyva nuolatinė nuo 2024 m.)
Įgyvendintojas / teikėjas	Savivaldybė, Švedijoje
Tikslinė grupė	Savivaldybės darbuotojai, ypatingą dėmesį skiriant 40–60 metų moterims, patiriančioms perimenopauzę ir menopauzę.
Vieta	Švedija
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (<i>Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?</i>)	Sumažinti 40 - 60 metų moterų nedarbingumą dėl menopauzės, didinant informuotumą apie menopauzę, teikiant tiesioginę paramą ir kuriant atviresnę ir palankesnę darbo aplinką menopauzės klausimais. Pasiekimai ● Po iniciatyvos įgyvendinimo 40 - 60 metų amžiaus moterų darbuotojų nedarbingumas sumažėjo vienu procentiniu punktu, o savivaldybei tai leido sutaupyti daugiau kaip 3 mln. SEK (maždaug 260 000 EUR), o visai visuomenei – dvigubai daugiau. ● Iniciatyva tapo nuolatine ir išplito į kitas savivaldybes, sulaukė nacionalinio dėmesio ir pripažinimo (įskaitant savivaldybės 2024 m. ambasadoriaus apdovanojimą). ● Pastebimas kultūrinis pokytis - menopauzė dabar darbo vietoje aptariama atviriau, o darbuotojos teigia, kad jaučiasi mažiau izoliuotos ir labiau remiamos.
Aprašymas:	Poreikių vertinimas: analizė

(Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	tarp moterų, dažnai priskiriamas skausmui ar depresijai, su menopauze kaip nepakankamai pripažintas veiksnys. Inicatyva atspindi platesnius įrodymus, įskaitant Švedijos nacionalinės sveikatos tarybos 2021 m. išvadas apie menopauzę kaip darbo vietos sveikatos problemą. Kūrimas ir įgyvendinimas: Visoms tikslinės grupės darbuotojoms (40–60 metų moterims) buvo pasiūlyta: ● Nemokamos informacinės paskaitos apie menopauzę ● Galimybė užsisakyti individualias konsultacijas su specialistėmis slaugytojomis ● Nukreipimas į pirminę sveikatos priežiūrą tolesnei medicininei pagalbai, jei reikia ● Visą paramą darbo valandomis Vadovai buvo specialiai apmokyti, kad galėtų geriau informuoti ir padėti menopauzę patiriančioms darbuotojoms. Programos struktūra buvo parengta remiantis geroji praktika, įskaitant EMAS ir Šiaurės šalių menopauzės baltojoje knygoje pateiktas rekomendacijas. Nuolatinis vertinimas ir pritaikymas: ● Siekiant stebėti poveikį, sergančiųjų statistika kaupiama pagal amžių ir lytį. ● Inicatyva buvo įvertinta ir tapo nuolatine po teigiamų rezultatų ir atsiliepimų.
Poveikis, patvirtinimas ir įgyta patirtis	Poveikis ● 1 procentiniu punktu sumažėjo 40–60 metų moterų nedarbingumo dėl ligos atvejai.

-Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas)

-Iššūkiai: kokios kliūtys sėkmę, kas nepavyko ir pan.

-kas pavyko gerai?

-ką galima būtų pagerinti?

- Tiesioginės savivaldybės išlaidos sumažėjo daugiau nei 3 mln. SEK (7 mln. SEK visuomenei).
- Padidėjo žinios, sumažėjo baimė ir nerimas, susiformavo palankesnė menopauzės laikotarpį išgyvenančioms darbuotojoms kultūra.
- Inicatyva paskatino kitas savivaldybes ir sveikatos priežiūros paslaugų teikėjus teikti pirmenybę menopauzės švietimui ir paramai.

Patvirtinimas

- Pripažinta nacionaliniu mastu, įskaitant pristatymą Švedijos parlamento seminare ir 2024 m. Ambasadoriaus prizą.
- Pateikta kaip geroji praktika Šiaurės šalių menopauzės baltojoje knygoje.

Išmoktos pamokos:

- Tiesioginė galimybė kreiptis į specializuotas slaugytojas ir gauti hormonų terapiją gali žymiai sumažinti nedarbingumo dėl ligos atvejus.
- Vadovų mokymas ir atviras dialogas yra labai svarbūs siekiant mažinti stigmą ir remti darbuotojus.

Kaip matyti iš kitų Šiaurės šalių ir Jungtinės Karalystės programų, norint užtikrinti ilgalaikį poveikį, būtina nuolat vertinti ir prisitaikyti.

Kas pasiteisino?

- Nemokama, konfidenciali prieiga prie specializuotų slaugytojų ir individuali pagalba darbo valandomis.
- Vadovų mokymas ir sąmoningumo didinimas paskatino kultūros pokyčiams ir atviresnei diskusijai apie menopauzę.

	● Duomenimis pagrįstas požiūris leido pasiekti matomą poveikį ir sutaupyti išlaidų. Ką būtų galima patobulinti? ● Reikėtų atlikti tolesnius tyrimus, siekiant nustatyti, kurie konkretūs elementai (pvz., slaugytojų pagalba, švietimas, darbo vietos pritaikymas) turėjo didžiausią poveikį nedarbingumo dėl ligos sumažėjimui. Savivaldybė dar nėra išsamiai įvertinusi šių veiksnių. ● Remiantis sektoriaus geroji praktika, galima daryti išvadą, kad menopauzės paramos integravimas į visas darbo vietos sveikatos ir EDI politikos sritis būtų teigiamas pokytis. ● Tęsti išteklių ir patirties dalijimąsi su kitomis savivaldybėmis ir sektoriais.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	Sėkmės veiksniai ● Politinis ir vadovų įsipareigojimas menopauzę laikyti prioritetine darbo vietos sveikatos problema. ● Paramos paslaugų integravimas į padėkliukų darbo valandas. ● Duomenimis pagrįstas vertinimas ir noras, kad iniciatyva taptų nuolatine. ● Vadovų mokymas ir atviras bendravimas.
Tvarumas – geroji praktika <i>(Kokie elementai turi būti įdiegti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir</i>	Tvarumas ● Nuolatinis menopauzės paramos integravimas į savivaldybių sveikatos ir gerovės sistemas. ● Nuolatinis vertinimas ir pritaikymas remiantis darbuotojų atsiliepimais ir nedarbingumo duomenimis. ● Geriausios praktikos pavyzdžių dalijimasis nacionaliniu mastu, siekiant paskatinti kitas organizacijas juos perimti.

aplinkos požiūriu tvariai?)	
Kokie mokymo vadovai, gairės, techniniai informaciniai lapeliai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės buvo parengti?	Šiaurės šalių darbo žurnalas: Menopauzės iniciatyva Švedijos savivaldybei sutaupė milijonus ligos atostogų išlaidų — Šiaurės šalių darbo žurnalas Astellas Šiaurės Menopauzė Balta Dokumentas: Šiaurės šalių menopauzės baltoji knyga 2024 m. Pasaulinė menopauzės diena „LinkedIn“ įvairovės chartija Švedija EMAS pozicijos pareiškimas: Pasaulinės bendros rekomendacijos dėl menopauzės darbo vietoje: Europos menopauzės ir andropauzės draugijos (EMAS) pozicijos pareiškimas
Prieigos informacija (Svetainė, kontaktų paštu ir kt.)	Interneto svetainė: Partille savivaldybė – geros gyvenimo kokybės centras Partille savivaldybė, 433 82 Partille. kundcenter@partille.se

Atvejo analizė Nr.23: Royal Mail Group

Pilnas	Royal Mail Group – kampanija „Let’s Talk Menopause“ ir išplėstinis menopauzės paramos paketas
Pradžia/pabaiga	Pirminis menopauzės vadovas pristatytas 2018 m.; išplėstinis paramos paketas pradėtas 2022 m. vasario mėn. – tebevykdomas
Įgyvendintojas / teikėjas	„Royal Mail Group“ (RMG), bendradarbiaujant su Komunikacijos darbuotojų sąjunga (CWU) ir „GenM“

Tikslinė	Visi Royal Mail darbuotojai, ypatingą dėmesį skiriant maždaug 16 500 moterų darbuotojų, kurios gali patirti perimenopauzės ir menopauzės simptomus.
Vieta/regionas	Jungtinė
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Sukurti palankią darbo aplinką menopauzę patiriančioms darbuotojoms, didinant informuotumą, normalizuojant pokalbius, teikiant praktinę pagalbą ir užtikrinant, kad nė viena moteris nesijaustų negalinti įgyvendinti savo karjeros siekių dėl menopauzės simptomų. Pasiekimai ● 2022 m. sėkmingai pradėta visapusiška kampanija „Let’s Talk Menopause“ (Kalbėkime apie menopauzę), grindžiama 2018 m. Menopauzės vadovu. ● Pasirašyta nacionalinė moterų gerovės menopauzės darbo vietoje iniciatyva. darbo vietoje sąlygos, parodant organizacijos įsipareigojimą. ● Sukurti vidiniai paramos tinklai ir ištekliai paveiktiems darbuotojams. ● Sukurti vidiniai paramos tinklai ir ištekliai paveiktoms darbuotojoms.
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	Pradinis politikos kūrimas (2018 m.): ● Parengė pirmąjį „Royal Mail Group“ menopauzės vadovą vadovams „Parama moterims darbe menopauzės metu“. ● Vadove aptarti menopauzės pagrindai, simptomai, darbo vietos gairės, poveikis (impacts) ir valdymo rekomendacijos.

- Vadovas paskelbtas įmonės intranete ir viešai platinamas vidiniais kanalais.

Vertinimas ir tobulinimas (2018–2022 m.):

- Nuolatinis pirminio vadovo ir paramos mechanizmų peržiūrėjimas.
- Bendradarbiavimas tarp Komunikacijos darbuotojų sąjungos (CWU) Sveikatos, saugos ir aplinkos departamento ir RMG sveikatos ir gerovės vadovo.
- Pripažįstama, kad remiantis darbuotojų atsiliepimais reikia teikti išsamesnę paramą.

Patobulintos paramos paketo pristatymas (2022 m. vasaris):

- Pradėta kampanija „Let’s Talk Menopause“ (Kalbėkime apie menopauzę), turinti keturis pagrindinius tikslus:
 - Vadovavimas ir valdymas empatiškai
 - Sąmoningumo ir supratimo didinimas
 - Normalizuoti pokalbius
 - Švietimas, informavimas ir praktinė parama
- Sudaryta darbo grupė, kurią sudaro moterys ir vyrai, siekiant sukurti išsamų paramos paketą.

Išorės partnerystė ir įsipareigojimai:

- Pasirašytas „Wellbeing of Women Menopause Workplace Pledge“ (Pažadas dėl moterų menopauzės gerovės darbo vietoje)
- Tapome vienu iš 48 GenM steigėjų, todėl gavome prieigą prie papildomų išteklių.

Vidaus paramos struktūros:

- Sukurta vidinė darbuotojų grupė „Let’s Talk Menopause“ (Pokalbiai apie menopauzę), skirta tinklų kūrimui ir tarpusavio paramai.

	Įsteigta speciali RMG intraneto darbo grupė, skirta ištekliams ir informacijai.
Poveikis, patvirtinimas ir išmoktos pamokos -Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas) -Iššūkiai, kokios kliūtys sėkmę, kas nepavyko ir pan. -kas pavyko gerai? -ką galima būtų pagerinti	Poveikis - Padidėjo informuotumas apie menopauzę ir normalizuoti pokalbiai apie ją organizacijoje. - Geresnė parama maždaug 16 500 moterų darbuotojoms, patiriančioms perimenopauzę ir menopauzę. Rezultatai: - Partnerystė su tokiomis pripažintomis organizacijomis kaip GenM ir Wellbeing of Women. - Komunikacijos darbuotojų sąjungos (CWU) pritarimas. - Viešas įsipareigojimas per Menopauzę darbo vietoje. Išmoktos pamokos: - Profesinių sąjungų, sveikatos departamentų ir vadovybės bendradarbiavimo svarba. - Laipsniško požiūrio vertė (pradedant nuo pagrindinių gairių, vėliau jas tobulinant). - Būtinybė keisti politiką ir kultūrą, siekiant veiksmingai remti darbuotojus. Koru Kids (2023) tyrimas parodė, kad 73 % menopauzės laikotarpio moterų nesijaučia galinčios atvirai aptarti simptomus su kolegomis, o tai pabrėžia kultūrinės kliūtis, kurias siekia pašalinti RMG iniciatyva. Kas pasiteisino? - Profesinių sąjungų ir vadovybės bendradarbiavimas kuriant paramą.

	● Visapusiška kampanija, skirta tiek politikos, tiek kultūriniais aspektams. ● Kolegų paramos tinklų ir specialių išteklių kūrimas. ● Aukščiausios vadovybės pritarimas (personalo direktorius). Galima drąsiai teigti, kad vyrų įtraukimas į darbo grupę padėjo išplėsti supratimą ir paramą visoje organizacijoje. Ką būtų galima patobulinti? ● Duomenų trūkumas: nėra paskelbtų iniciatyvos poveikio ar veiksmingumo rodiklių. ● Reguliarus vertinimas ir ataskaitų apie rezultatus teikimas sustiprintų įrodymų bazę. ● Kaip matyti iš kitų didelių organizacijų, turinčių įvairiapusę darbo jėgą, patirties, būtų naudinga toliau pritaikyti paramą skirtingiems vaidmenims Royal Mail, pavyzdžiui, pristatymo darbuotojams ir biuro darbuotojams.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	Sėkmės veiksniai ● Stipri lyderystės parama ir viešas įsipareigojimas. ● Bendradarbiavimas su profesinėmis sąjungomis ir darbuotojų atstovais. ● Visapusiškas požiūris į politiką, švietimą ir kultūrą. ● Išorinės partnerystės ir įsipareigojimai. ● Vidinių paramos tinklų kūrimas.
Tvarumas – gerosios praktikos	Tvarumas:

<i>(Kas yra elementai, kuriuos reikia įgyvendinti, kad gera praktika būtų taptų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu tvarus?)</i>	● Integracija į esamas sveikatos ir gerovės sistemas. ● Nuolatinės komunikacijos ir informavimo kampanijos. ● Specialūs intraneto ištekliai ir paramos grupės. ● Partnerystė su išorės organizacijomis siekiant nuolatinio konsultavimo. ● Reguliarūs vadovų mokymai ir išteklių atnaujinimas užtikrintų nuolatinį veiksmingumą.
Susiję ištekliai <i>(Mokymo vadovai, gairės, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės buvo parengti?)</i>	RMG menopauzės vadovas CWU iniciatyvos informacija Interneto svetainė: GenM
Prieigos duomenys <i>(Interneto svetainė, kontaktiniai pašto ir kt.)</i>	Interneto svetainė: Royal Mail

Atvejo analizė Nr. 24: Tesco plc

Pilnas pavadinimas	Tesco plc – Menopauzės palaikymo politika, darbo vietos vadovas ir menopauzei palankios mažmeninės prekybos iniciatyvos
Pradžia/pabaiga	Darbo vadovas pradėtas 2022 m.; susijusi su menopauze nedarbingumo atnaujinta

	2022 m. spalio mėn.; menopauzei pritaikytos prekybos vietos įrengtos 2025 m. balandžio mėn. – vykdoma
Tiekėjas	Tesco bendradarbiaujant su Usdaw (Parduotuvių, platinimo ir susijusių darbuotojų sąjunga) ir GenM
Tikslinė grupė	Visi „Tesco“ darbuotojai, ypatingą dėmesį skiriant perimenopauzę ir menopauzę patiriančioms moterims; taip pat nauda klientėms per mažmeninės prekybos iniciatyvas.
Vieta	Jungtinė Karalystė
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos tikslas (Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)	Sukurti palankią darbo aplinką menopauzę patiriančioms darbuotojoms, didinant informuotumą, normalizuojant pokalbius, teikiant praktinę pagalbą, pritaikant darbo vietą ir užtikrinant, kad menopauzė būtų pripažinta profesinės sveikatos problema. Plėsti pagalbą klientėms per mažmeninės prekybos naujoves. Pasiekimai ● 2022 m. gegužę kartu su Usdaw išleistas išsamus menopauzės darbo vietoje vadovas, skirtas didinti informuotumą ir teikti praktinius patarimus darbuotojams, vadovams ir atstovams. ● 2022 m. spalio mėn. menopauzės priežastimis grindžiamos nedarbingumo dienos buvo išbrauktos iš nedarbingumo dienų skaičiavimo, o dėmesys buvo perkeltas į palankias pokalbius apie grįžimą į darbą ir pritaikymus. ● Atsižvelgiant į darbuotojų atsiliepimus, įdiegė menopauzei pritaikytas uniformas iš kvėpuojančių audinių. ● Įsteigė vidinį paramos tinklą, įskaitant „Hot@Tesco“ kolegų grupę

	ir „Menopause Cafe“, atvirą visiems darbuotojams, kur jie gali gauti kolegų paramą ir dalytis informacija. ● 2025 m. balandžio mėn. 93 didžiuosiuose prekybos centruose įdiegėme pirmąsias Jungtinėje Karalystėje nuolatines menopauzei pritaikytas prekių lentynas, kuriose yra MTick sertifikuoti produktai ir informacinė medžiaga klientams, bendradarbiaujant su GenM. ● Pasirašė „Wellbeing of Women Menopause Workplace Pledge“ (Moterų gerovės menopauzės metu darbo vietoje įsipareigojimas), įsipareigodama nuolat tobulėti ir palaikyti at ● Apmokėme daugiau nei 1200 gerovės čempionų, kurie padės kolegoms ir nukreips juos į reikiamus išteklius.
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	Pradinis politikos formavimas (2022 m.): ● „Tesco“ ir „Usdaw“ bendradarbiavo kurdami menopauzės darbo vietoje vadovą, kuriame nagrinėjami unikalios mažmeninės prekybos darbo problemos (pvz., pamaininis darbas, darbas su klientais, ribotos aplinkos kontrolės galimybės). ● Vadovas buvo išplatintas visoje įmonėje ir paskelbtas vidiniais kanalais. Politikos tobulinimas ir parama (2022 - 2025 m.): ● Atsižvelgdama į darbuotojų ir profesinių sąjungų atsiliepimus, „Tesco“ sutiko, kad su menopauze susijusios nedarbingumo dienos nebebus įskaičiuojamos į nedarbingumo dienų skaičių (nuo 2022 m. spalio mėn.). ● Pokalbiai apie grįžimą į darbą dabar yra sutelkti į tai, kaip vadovai gali gerojii paremti paveiktas darbuotojas. ● Uniformos buvo atnaujintos, įtraukiant kvėpuojančias audiniai, užtikrinantys didesnę komfortą.

	• Įsteigta „Hot@Tesco“ paramos grupė ir išplėsta „Menopause Cafe“ veikla, skirta bendradarbių ryšiams ir dalijimuisi patirtimi. • 1200 „Ober“ gerovės čempionai buvo apmokyti menopauzės klausimais, siekiant skatinti supratimą ir paramą visoje įmonėje. Mažmeninės prekybos naujovės ir klientų aptarnavimas (2024–2025 m.): • Bendradarbiaudama su „GenM“, „Tesco“ išbandė ir vėliau nuolat įdiegė menopauzei pritaikytas prekių skyrius 93 parduotuvėse, kuriose yra MTick sertifikuoti produktai ir QR kodai su informaciniu turiniu. • Ši iniciatyva remiasi nepriklausomo „GenM“ metinio tyrimo „UK Visibility Report 2024“ duomenimis, kurio metu buvo apklaustos reprezentatyvios perimenopauzės ir menopauzės amžiaus moterų grupės. Tyrimas parodė, kad 94 % moterų nori pirkti menopauzei pritaikytus produktus, tačiau 66 % jų sunkiai randa tokius produktus parduotuvėse. • Prekių lentynose yra simptomams skirtų produktų su aiškiais užrašais ir informacija. Nuolatinis vertinimas ir pritaikymas: • „Tesco“ toliau atnaujina išteklius ir paramą remdamasi darbuotojų, profesinių sąjungų atstovų ir klientų atsiliepimais. • Viešai įsipareigojusi mokytis iš kitų ir prireikus atnaujinti paramą.
Poveikis, patvirtinimas ir išmoktos pamokos	Poveikis • Padidėjęs darbuotojų ir klientų informuotumas apie menopauzę ir normalizuoti pokalbiai apie ją.

-Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas)

-Iššūkiai: kokios kliūtys kliudė sėkmei, kas nepavyko ir pan.

-kas pavyko gerai?

-ką galima būtų pagerinti

- Geresnė darbo vietos parama ir lankstumas menopauzę patiriančioms darbuotojoms.
- Pagerinta patogumas ir integravimas dėl uniformų pakeitimų ir kolegų paramos tinklų.
- Mažmeninės prekybos naujovės pripažintos pirmosiomis šioje srityje, padedančiomis milijonams moterų klientų.

Rezultatai:

- Rekomendacija ir partnerystė su Usdaw, GenM ir Wellbeing of Women.
- Teigiami atsiliepimai iš darbuotojų, profesinių sąjungų atstovų ir sektoriaus organizacijų.
- TUC ir kitos organizacijos paminėjo kaip geriausią praktiką mažmeninės prekybos ir didelių darbdavių srityje.
- Tyrimai rodo, kad 87 % menopauzės amžiaus moterų jaučiasi mažmeninės prekybos įmonių ignoruojamos, o 94 % nori menopauzei pritaikytų produktų.

Išmoktos pamokos

- Bendradarbiavimas su profesinėmis sąjungomis ir darbuotojų atstovais yra svarbus veiksmingos ir praktiškos politikos formavimo elementas.
- Atsižvelgiant į darbo vietos ir klientų poreikius, padidėja Poveikis ir rezultatai: rezultatai: matomumas.
- Reguliari peržiūra ir pritaikymas, įskaitant grįžtamojo ryšio ciklus, yra būtini siekiant užtikrinti nuolatinį aktual
- Palankus nedarbingumo valdymas skatina darbuotojus kreiptis pagalbos be baimės dėl baudžiamųjų priemonių.

Kas pasiteisino?

- Bendras išteklių kūrimas su Usdaw, užtikrinant, kad politika būtų aktuali pirmosios linijos mažmeninės prekybos darbuotojams.

	● Menopauzės susijusių nebuvimo darbe atvejų pašalinimas iš baudžiamųjų skaičiavimų, sutelkiant dėmesį į paramą. ● Kolegų paramos tinklų ir atvirų forumų kūrimas (Hot@Tesco, Menopause Cafe). ● Gerovės čempionų mokymas, siekiant skleisti žinias ir teikti paramą. ● Mažmeninės prekybos naujovės (menopauzei pritaikytos prekybos salės) rodo įsipareigojimą ne tik darbuotojams. ● Matoma vadovybės parama atviroms, teigiamoms diskusijoms. Ką būtų galima pagerinti? ● Duomenų trūkumas: nėra paskelbtų kiekybinių politikos poveikio vertinimų (nedarbingumas, darbuotojų išlaikymas, pasitenkinimas). ● Palyginus su sektoriaus standartais, būtų naudinga toliau pritaikyti paramą skirtingiems vaidmenims ir vietoms (pvz., sandėliams, logistikai). ● Nuolatinis vertinimas ir ataskaitų teikimas sustiprintų įrodymų bazę.
Sėkmės veiksniai - geroji praktika: Kokios institucinės, ekonominės, socialinės ar aplinkos sąlygos turi būti sudarytos, kad gera patirtis būtų įgyvendinama ir galėtų būti pakartota panašiomis aplinkybėmis?	Sėkmės veiksniai ● Stiprus lyderystė ir visuomenės įsipareigojimas integruoti ir užtikrinti gerovę. ● Bendradar su profesinėmis (Usdaw) ir išorės partneriais. ● Visapusiškas požiūris: politika, mokymai, kolegų parama ir mažmeninės prekybos naujovės. ● Reguliari peržiūra ir pritaikymas remiantis atsiliepimais.

	Integracija menopauzės į platesnes gerovės ir EDI strategijas.
Tvarumas – geroji praktika. (Ką reikia įgyvendinti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu tvari?)	Tvarumas: - Menopauzės paramos integravimas į žmogiškųjų išteklių ir nedarbingumo valdymo politiką. - Nuolatiniai gerovės čempionų ir vadovų mokymai. - Nuolatinis grįžtamasis ir prisitaikymas išteklių ir paramos. - Paramos klientams teikimas per mažmeninės prekybos iniciatyvas. - Viešasis partnerystė ir lyderystė sektoriuje užtikrina nuolatinį aktualumą.
Susiję ištekliai (Kokie mokymo vadovai, gairės, techniniai informaciniai lapeliai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės buvo parengti?)	MTick Informacija čia Tesco; Usdaw ligos nedarbingumas politikos patobulinimai: Naujienos
Prieigos duomenys (Interneto svetainė, kontaktai, paštu ir pan.)	Interneto svetainė: Tesco

Atvejo analizė Nr. 25: Modibodi PTY LTD

Pilnas	Modibodi – Mokama Menstruacijos, menopauzės ir persileidimo atostogų politika
Pradėta/baigta	Politika pradėta 2021 m. – galioja

Įgyvendintojas / teikėjas	Modibodi, Australijos aprangos kompanija, specializuojasi menstruacijų ir nepralaidžių apatinių drabužių gamyboje.
Tikslinė grupė	Modibodi darbuotojos patiriančios menstruacijų, menopauzės simptomų ar persileidimo
Vieta/regionas	Australija
Gerosios praktikos tikslas (<i>Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?</i>)	Normalizuoti pokalbius apie menstruacijas, menopauzę ir persileidimą; mažinti stigmą ir gėdą; teikti praktinę, apmokamą atostogų paramą darbuotojoms šiuo laikotarpiu, siekiant pagerinti jų gerovę ir įtrauktį į darbo vietą. Pasiekimai • Įvesta 10 papildomų apmokamų asmeninių atostogų dienų per metus, skirtų menstruacijoms, menopauzės simptomams ar persileidimui, atskirai nuo nedarbingumo atostogų. • darbuotojoms leidžiama prašyti dirbti iš namų simptomų dienomis. • Teigiami darbuotojų atsiliepimai rodo, kad sumažėjo kaltės ir gėdos jausmas, padidėjo pasitikėjimas kalbant apie sveikatą ir pasitikėjimas savimi siekiant pagalbos. • Tai yra pažangi darbo vietos politika Australijoje, skatinanti kitus darbdavius imtis panašių priemonių.
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)	Politikos kūrimas • Pripažinta būtinybė atvirai aptarti tabu temas darbo vietoje. • Parengta apmokamų atostogų politika, aiškiai apimanti menstruacijas, menopauzę ir persileidimą.

	Įgyvendinimas: ● Darbuotojai kasmet gauna 10 papildomų apmokamų atostogų dienų šioms specifinėms sveikatos reikmėms. ● Lanksčios darbo iš namų galimybės, pritaikytos simptomams. Komunikacija ir kultūra: ● Vadovybė (buvusi generalinė direktorė ir įkūrėja Kristy Chong) viešai skatina atvirą bendravimą ir stigmos panaikinimą. ● Įmonės platformų naudojimas švietimui ir kūno sveikatos temų normalizavimui. Nuolatinė parama: ● Skatina kitas darbo vietas priimti panašias politikas. ● Tęsiama sąmoningumo didinimas per tinklaraščius, socialinio poveikio iniciatyvas ir bendruomenės įtraukimą.
Poveikis, patvirtinimas ir išmoktos pamokos -Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas) -Iššūkiai: kokios kliūtys kliudė sėkmei, kas nepavyko ir pan. -kas pavyko gerai? -ką galima būtų pagerinti	Poveikis ● Darbuotojai praneša mažiau gėdos ir daugiau paramos. ● Padidėjo darbuotojų noras atvirai kalbėti apie menstruacijas ir menopauzę. ● Laikoma pavyzdine įtraukia darbo vietos sveikatos politiką Australijoje. Rezultatai: ● Teigiamas žiniasklaida Aprašymas: (pvz., „Harper’s Bazaar Australia“). ● Pateikta WHISE atvejų tyrimuose, skatinančiuose menopauzės darbo vietoje politiką. ● Cituojama „Women’s Agenda ir kitos interesų gynimo grupės kaip pavyzdinis atvejis.

	Išmoktos pamokos: ● Mokamos atostogos gali sumažinti stigmą ir pagerinti darbuotojų gerovę. ● Atviras vadovų bendravimas yra labai svarbus politikos sėkmei. ● Lankstumas (pvz., darbas iš namų) veiksmingai papildo atostogų politiką. Kas pasiteisino? ● Aiškos, specialios apmokamos atostogos, atskirtos nuo nedarbingumo atostogų. ● Vadovybė atvirai aptaria ir remia šią politiką. ● Lankstus darbo sąlygos simptomų valdymui. ● Įmonės platformų naudojimas normalizavimui ir švietimui. Kas galėtų būti pagerinta? ● Nėra viešai prieinamų kiekybinių duomenų apie poveikį (pvz., nedarbingumo sumažėjimas, produktyvumo padidėjimas). ● Platesnis taikymas ir palyginimas su kitais Australijos darbdaviais sustiprintų sektoriaus pažangą. ● Papildomos paramos priemonės (pvz., vadovų mokymai, kolegų tinklai) galėtų papildyti atostogų politiką.
Sėkmės veiksniai – geroji praktika <i>(Kokios sąlygos (institucinės, ekonominės, socialinės ir aplinkos)</i>	Sėkmės veiksniai ● Vadovybės įsipareigojimas ir viešas palaikymas. ● Aiškos, atskirtos apmokamų atostogų teisės dėl menstruacijų, menopauzės ir persileidimo.

<i>kurios turi būti įgyvendintos, kad gera praktika būtų sėkmingai pakartota (panašiomis aplinkybėmis)?</i>	● Lankstus darbo galimybės pritaikyti simptomams. ● Atvirumo ir stigmatizacijos mažinimo kultūra, remiama komunikacijos platformomis.
Tvarumas – geroji praktika. <i>(Ką reikia įgyvendinti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu tvari?)</i>	Tvarumas: ● Atostogų apmokėjimo politikos įtraukimas į oficialias žmogiškųjų išteklių sistemas. ● Nuolatinis informavimas ir švietimo kampanijos. ● Skatinti visos sektoriaus įgyvendinti per informavimą ir geriausios praktikos pavyzdžių dalijimąsi.
Susiję ištekliai <i>(Kokie mokymo vadovai, gairės, techniniai informaciniai lapeliai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės buvo parengti?)</i>	Modibodi socialinis Poveikis ir rezultatai: rezultatai: tinklaraštis Modibodi Menstruacijos, menopauzės ir persileidimo atostogų pranešimas Modibodi LinkedIn
Prieigos duomenys <i>(Svetainė, kontaktai paštu ir kt.)</i>	Svetainė: Modibodi El. paštas: info@modibodi.com.au

Atvejo analizė Nr. 26: Future Superannuation Group Pty Ltd

Pilnas	Future Super – Menstruacijų ir menopauzės atostogų politika
--------	---

Pradžia/pabaiga	Politika pradėta 2021 m. kovo mėn. – tebegalioja
Įgyvendintojas / teikėjas	Future Super, Australijos mažmeninės prekybos pensijų fondas
Tikslinė grupė	Visos „Future Super“ darbuotojos, kurios menstruuoja arba yra pasiekusios menopauzę, įskaitant moteris ir nebinarius darbuotojus.
Vieta	Australija
Gerosios praktikos tikslas (<i>Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?</i>)	Remti lyčių lygybę ir gerovę, suteikiant specialias apmokamas atostogas menstruacijų ir menopauzės laikotarpiu, mažinant stigmą ir užtikrinant, kad darbuotojos neturėtų naudotis asmeninėmis ar ligos atostogomis simptomams malšinti. Pasiekimai • Visiems reikalavimus atitinkantiems darbuotojams įvestos 6 dienos apmokamų menstruacijų ir menopauzės atostogų per metus, atskirai nuo asmeninių ar nedarbingumo atostogų. • Politika siekia panaikinti menstruacijų ir menopauzės stigmą darbe ir normalizuoti pokalbius apie šias patirtis. • Įvedus politiką, 2021 m. padidėjo darbuotojų įsitraukimo balai moterims ir nebinariams darbuotojams. • Politika yra viešai prieinama ir atviro kodo, skatinanti kitas organizacijas priimti panašias priemones. • „Future Super“ požiūris sulaukė teigiamų atsiliepimų žiniasklaidoje ir yra minimas kaip geroji praktika lyčių lygybės Australijos darbo vietose srityje.
Aprašymas:	Pradinis vertinimas ir politikos (2020 - 2021 m.):

(Aiškus žingsnis po žingsnio
metodas)

- Vidaus analizė atskleidė lyčių skirtumus darbuotojų įsitraukimo vertinimuose – moterys ir nebinarių lyčių darbuotojai nurodė mažesnę pasitenkinimą.
- Konsultavimasis su darbuotojų išteklių grupėmis ir lyčių darbo užmokesčio duomenų peržiūra leido pripažinti, kad darbo vietoje trūksta paramos menstruacijų ir menopauzės metu.
- „Future Super“ bendradarbiavo su Viktorijos moterų fondu „Victorian Women's Trust“, naudodama jo 2017 m. politikos šabloną kaip pavyzdį.

Politikos įgyvendinimas (2021 m. kovo mėn.):

- Visos visą darbo dieną dirbančios darbuotojos, kurios menstruacijas arba menopauzę, turi teisę į 6 dienas apmokamų atostogų per finansinius metus, be esamų asmeninių arba ligos atostogų.
- Norint gauti atostogas, nereikia pateikti medicininės pažymos.
- Politika leidžia lanksčias darbo sąlygas, pvz., darbą namuose arba naudojimąsi ramiu biuro kambariu simptomams malšinti.
- Politika taikoma visoms menstruacijas turinčioms ar menopauzę patiriančioms darbuotojoms, nepriklausomai nuo jų lytinės tapatybės.

Komunikacija ir kultūra:

- Aukščiausioji vadovybė, įskaitant buvusią generalinę direktorę Kirstin Hunter ir buvusią operacijų direktorę Leigh Dunlop, viešai pasisakė už šią politiką ir jos vaidmenį skatinant lyčių lygybę.
- Politika buvo pateikta darbuotojams ir paskelbta kaip atvirojo kodo išteklius kitoms organizacijoms.

	Nuolatinis peržiūrėjimas: ● Darbuotojų įsitraukimas ir atsiliepimai naudojami politikos veiksmingumui stebėti ir atnaujinimams rengti. ● „Future Super“ skatina kitas įmones priimti panašias politikos priemones ir dalijasi savo patirtimi viešose diskusijose bei žiniasklaidoje.
Poveikis, patvirtinimas ir įgyta patirtis <i>-Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas)</i> <i>-Iššūkiai: kokios kliūtys sėkmę, kas nepavyko ir pan.</i> <i>-kas pavyko gerai?</i> <i>-ką galima būtų pagerinti</i>	Poveikis ● Įvedus politiką 2021 m., moterų ir nebinarių darbuotojų įsitraukimo rodikliai pagerėjo. ● Darbuotojai teigia, kad jaučiasi labiau remiami ir mažiau stigmatizuojami dėl menstruacijų ir menopauzės. ● Politika pripažinta kaip pirmaujanti sektoriuje ir paskatino platesnes diskusijas bei menstruacijų ir menopauzės atostogų įvedimą Australijoje. Patvirtinimas ● Pateikta kaip geroji praktika Australijos įvairovės tarybos ir teisės bei žmogiškųjų išteklių komentaruose. ● Naudojama kaip pavyzdys kitiems Australijos darbdaviams, įskaitant vyriausybines ir ne pelno siekiančias organizacijas. ● Teigiamas žiniasklaidos atgarsis „Prevention Australia“, „HRD Australia“ ir kitose žiniasklaidos priemonėse. Išmoktos pamokos ● Mokamos atostogos menstruacijų ir menopauzės metu gali padidinti darbuotojų įsitraukimą ir sumažinti stigmą.

	● Politika, pagal kurią nereikia pateikti medicininės pažymos, ir lankstus darbo grafikas didina prieinamumą ir įtrauktį. ● Atviros politikos dalijimasis skatina pokyčius visame sektoriuje. Kas pasiteisino? ● Bendradarbiavimas su darbuotojų išteklių grupėmis ir išorės ekspertais (Victorian Women's Trust). ● Aiški, prieinama politika, nereikalaujanti medicininės pažymos. ● Vadovybės parama ir atviras bendravimas. ● Įtraukianti kalba ir teisė dalyvauti visoms menstruacijas turinčioms ar menopauzę patiriančioms darbuotojoms. ● Lankstus darbo grafikas, pritaikytas simptomams. Ką būtų galima pagerinti? ● Remiantis geroji sektoriaus praktika, galima daryti išvadą, kad tolesnis sektoriaus lyginamasis vertinimas ir ilgalaikių padarinių tyrimai sustiprintų įrodymus. ● Remiantis panašiais atvejų tyrimais, galima daryti išvadą, kad papildoma parama, pvz., vadovų mokymai ir kolegų tinklai, galėtų papildyti atostogų politiką.
Sėkmės veiksniai – geroji praktika <i>(Kokios sąlygos (institucinės, ekonominės, socialinės ir aplinkos)</i> <i>, kurios turi būti sudarytos, kad būtų pasiekti</i>	Sėkmės veiksniai: ● Vadovybės įsipareigojimas ir viešas palaikymas. ● Bendradarbiavimas su išorės organizacijomis, pvz., Viktorijos moterų fondu. ● Įtraukianti, lanksti politika.

<i>Gera praktika, kurią galima sėkmingai taikyti (panašiomis aplinkybėmis)?</i>	● Atvirojo kodo politikos dalijimasis, siekiant skatinti platesnį taikymą.
Tvarumas – geroji praktika <i>(Kokie elementai turi būti įdiegti, kad gera praktika būtų įgyvendinta būtų taptų tvarus instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu?)</i>	Tvarumas: ● Atostogų politikos įtraukimas į visas oficialias žmogiškųjų išteklių sistemas. ● Nuolatinis darbuotojų atsiliepimų rinkimas ir politikos peržiūra. ● Viešas propagavimas ir lyderystė sektoriuje, siekiant skatinti kitus imtis panašių priemonių.
Susiję ištekliai <i>(Kokie mokymo vadovai, gairės, techniniai informaciniai lapeliai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės buvo parengti?)</i>	● Menstruacijų ir menopauzės gairės. ● Victorian Women's Trust: Menstruacijų ir menopauzės gerovės politikos šablonas (atsisiunčiamas Word dokumentas) ● Future Super Blog: Puiki politika ● Australijos įvairovės taryba: Tyrimas apie menopauzės ir perimenopauzės klausimus ● „Future Super“ „LinkedIn“
Prieigos informacija <i>(Svetainė, el. paštu ir kt.)</i>	Interneto svetainė: Pagrindinis puslapis Future Super El. paštas: info@futuresuper.com.au

Atvejo analizė Nr. 27: Lululemon Athletica Inc.

Pilnas pavadinimas	Lulu lemon - Menopauzės ir reprodukcinės sveikatos palaikymo programa (Europa ir Jungtinė Karalystė)
Pradžią/pabaigą	Politika ir klinikinė parama pradėta apie 2023 m. - tebevykdoma
Įgyvendintojas / teikėjas	Lulu lemon (pasaulinė įmonė, ES veikia Prancūzijoje, Vokietijoje, Italijoje, Ispanijoje ir Jungtinėje Karalystėje)
Tikslinė grupė	Visi Lulu lemon darbuotojai Europoje ir Jungtinėje Karalystėje, patiriantys menopauzę ir kitus reprodukcinės sveikatos sutrikimus.
Vieta	Europa ir Jungtinė Karalystė
Gerosios praktikos tikslas (<i>Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?</i>)	Teikti išsamią klinikinę pagalbą ir švietimą darbuotojams, patiriančioms menopauzę ir kitas reprodukcinės sveikatos problemas, normalizuoti pokalbius ir gerinti gerovę bei darbuotojų išlaikymą. Pasiekimai ● Bendradarbiaujant su reprodukcinės sveikatos specialistu Fertifa, visiems Europos ir Jungtinės Karalystės darbuotojams suteikta galimybė kreiptis į specializuotas slaugytojas dėl patarimų menopauzės ir kitų reprodukcinės sveikatos klausimais. ● Visi darbuotojai gali dalyvauti kas mėnesį rengiamose reprodukcinės sveikatos klausimų ir atsakymų sesijose su „Fertifa“ gydytojais ir medicinos ekspertais. ● Darbuotojai gali užsisakyti individualias konsultacijas tą pačią dieną ir gauti individualius gydymo planus bei nuolatinę paramą. ● Menopauzės palaikymą integruoja į platesnes įtraukties, sveikatos ir gerovės strategijas.

	● „Fertifa“ pripažinta kaip pavyzdinė įmonė Europoje, teikianti reprodukcinės sveikatos paramą darbo vietoje.
Aprašymas: (Aiškiu žingsnis po žingsniu požiūriu)	Partnerystės plėtra: ● „Lulu Lemon“ pasamdė „Fertifa“ teikti klinikinę kompetenciją ir individualizuotą sveikatos priežiūros pagalbą reprodukcinės sveikatos srityje, įskaitant menopauzę. ● Sukurta programa, prieinama visiems darbuotojams daugelyje Europos šalių ir Jungtinėje Karalystėje, užtikrinanti įtrauktį ir kultūrinį jautrumą. Programos pradžia ir komunikacija: ● Pradėtos teikti klinikinės pagalbos paslaugos, aiškiai informuojant darbuotojus apie jų prieinamumą ir konfidencialumą. ● Kas mėnesį vykstančios Fertifa medicinos ekspertų klausimų ir atsakymų sesijos padeda šviesti darbuotojus ir mažinti stigmą. ● Skatinamas atviras dialogas apie menopauzę ir reprodukcinę sveikatą darbo vietoje. Nuolatinė parama ir vertinimas: ● Darbuotojai gali kreiptis į slaugytojus dėl patarimų ir jų poreikiams pritaikytų gydymo planų. ● „Fertifa“ renka anoniminę atsiliepimus, siekdama pagerinti paslaugų teikimą ir darbuotojų pasitenkinimą. ● Lululemon toliau skatina reprodukcinę sveikatą kaip pagrindinį darbuotojų gerovės ramstį.

Poveikis, patvirtinimas ir išmoktos pamokos

-Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas)

-Iššūkiai: kokios kliūtys sėkmę, kas nepavyko ir pan.

-kas pavyko gerai?

-ką galima būtų pagerinti

Poveikis

- Darbuotojos teigia, kad joms tapo lengviau gauti profesionalią klinikinę pagalbą ir jos jaučiasi labiau palaikomos kovodamos su menopauzės simptom
- Dažniau kalbama apie reprodukcinę sveikatą darbo vietoje.
- Pagerėjo darbuotojų gerovė ir lojalumas dėl aktyvios sveikatos priežiūros.
- Tinka kaip pavyzdys kitiems Europos darbdaviams, siekiantiems integruoti klinikinę menopauzės paramą.

Rezultatai:

- Pateikta Fertifa 2025 m. ataskaitoje apie įmones, siūlančias lengvatas menopauzėje esančioms moterims.
- Teigiami darbuotojų atsiliepimai apie klinikinės pagalbos prieinamumą ir kokybę.
- Pripažinta už visapusišką, klinikinį požiūrį, kuris pranoksta įprastus politikos dokumentus.

Išmoktos pamokos

- Klinikinės pagalbos paslaugos veiksmingai papildė politikos ir kultūrinės iniciatyvas.
- Prieinamumas ir konfidencialumas yra labai svarbūs darbuotojų įsitraukimui.
- Reguliarūs ekspertų vedami švietimo užsiėmimai mažina stigmą ir stiprina darbuotojų pasitikėjimą savimi.
- Partnerystė su specializuotais tiekėjais užtikrina lanksčią ir kokybišką paramą.

Kas pasiteisino?

- Partnerystė su „Fertifa“, teikiančia klinikinę patirtį ir individualizuotą priežiūrą.

	● Kas mėnesį rengiamos klausimų ir atsakymų sesijos su medicinos ekspertais. ● Lengva prieiga paslaugoms tą pačią dieną slaugytojų konsultacijoms ir tęstiniam gydymo planui. ● Integruota su platesne įtraukties ir gerovės strategijomis. ● Visos Europos aprėptis užtikrina įtrauktį įvairiose darbo jėgos grupėse. Kas galėtų būti pagerinta? ● Prieiga prie duomenų, nes nėra prieinamų kiekybinių duomenų apie nedarbingumo mažėjimą ar poveikį produktyvumui. ● Galimybė plėsti tarpusavio paramos tinklus kartu su klinikinėmis paslaugomis. ● Tolesnis pritaikymas prie konkrečių šalies teisinių ir kultūrinių sąlygų galėtų padidinti tinkamumą.
Sėkmės veiksniai – geroji praktika <i>(Kokios sąlygos (institucinės, ekonominės, socialinės ir aplinkos) turi būti sudarytos, kad gera praktika būtų sėkmingai pakartota (panašiomis aplinkybėmis)?</i>	Sėkmės veiksniai ● Stiprus bendradarbiavimas su specializuotu klinikos paslaugų teikėju (Fertifa). ● Į darbuotojus orientuotos, konfidencialios, prieinamos sveikatos priežiūros paslaugos.
Tvarumas – geriausios praktikos pavyzdžiai <i>(Kokie elementai turi būti įdiegti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu ekonominiu ir</i>	Tvarumas: ● Siekiant užtikrinti paslaugų pritaikymą atsižvelgiant į darbuotojų atsiliepimus, galėtų būti įdiegtas nuolatinis vertinimas. ● Nuolatinės investicijos į klinikinę paramą ir švietimą.

aplinkos požiūriu tvaru?)	Reprodukcinės sveikatos skatinimas kaip pagrindinis darbo vietos gerovės elementas.
Susiję sukurti (mokymo vadovai, gairės, techniniai informaciniai lapeliai, plakatai, nuotraukos, vaizdo įrašai ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės buvo parengta?)	Fertifa ROI skaičiuoklė - Atsisiunčiamieji Fertifa politikos šablonai (politikos rinkinys) - Atsisiunčiamos Fertifa reprodukcinės sveikatos statistikos - EMAS 2021 m. pasaulinės rekomendacijos Menopauzė darbo vietoje - Lululemon+ Fertifa partnerystė jubiliejus: LinkedIn
Prieigos duomenys (Svetainė, kontaktinis el. paštas ir kt.)	Svetainė: Lululemon Svetainė: Fertifa Užsisakykite skambutį Fertifa

Atvejo analizė Nr. 28: Su menopauze susijusi diskriminacija: Mandy Davies prieš Škotijos teismus

Vardas	Mandy Davies prieš Škotijos teismų ir tribunolų tarnybą (2018 m.): su menopauze susijusi negalia, diskriminacija ir neteisėtas atleidimas iš darbo
Pradžia/pabaiga	2
Teisės grupė	Darbo teismas (Glazgas, Jungtinė Karalystė)
	Neteisėtas atleidimas iš darbo ir diskriminacija dėl negalios (2010 m. Lygių galimybių įstatymas, 15 straipsnis)

Vieta	Jungtinė Karalystė, Škotija
Atvejo tyrimo / gerosios praktikos rezultatas / tikslas (<i>Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?</i>)	● Teismas priėmė sprendimą ponios Davies naudai ● Priešingai nei buvo nuspręsta, teismas nusprendė, kad darbuotoja turi būti grąžinta 19 000 svarų sterlingų (14 000 svarų sterlingų už prarastas pajamas, 5000 svarų sterlingų už moralinę žalą) Vienas iš pirmųjų Jungtinės Karalystės atvejų, kai sunkūs menopauzės simptomai buvo pripažinti negalia, sukuriant teisinį precedentą darbdaviams pritaikyti darbo sąlygas menopauzės laikotarpio darbuotojoms.
Aplinkybės / Aprašymas: <i>(Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)</i>	Darbuotojos pareigos: ● Teismo pareigūnai (dirba nuo 1997 m.) Medicininė informacija: ● Ponia Davies patyrė sunkius perimenopauzės simptomus, įskaitant anemiją, atminties praradimą, sumišimą ir alpimą. ● Darbuotojų sveikatos tarnyba patvirtino, kad jos simptomai atitinka 2010 m. Lygių galimybių akto nuostatas dėl negalios. Atleidimą iš darbo lėmęs incidentas: ● Ponia Davies paliko cistito vaistus savo stalčiuje esančiame penalėlyje. ● Du kolegos išgėrė vaistais užteršto vandens, dėl to buvo pradėtas tyrimas dėl neteisėto elgesio. ● Darbdavys atleido atleido už „griežtą nusižengimą“, kaltindamas ją nesąžiningumu. Teismo išvados:

	● Darbdavys neatsižvelgė į tai, kaip menopauzės simptomai (atminties praradimas, sumišimas) paveikė jos elgesį. ● Atleidimas buvo neproporcingas ir diskriminacinis.
Teisinės pasekmės/Poveikis ir rezultatai: rezultatai: patvirtinimas bei išmoktos pamokos <i>-Sėkmingų atveju: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas)</i> <i>-Iššūkių atveju: kokios kliūtys trukdė sėkmei, kas nepavyko ir pan.</i> <i>-kas pavyko gerai?</i> <i>-ką galima būtų pagerinti?</i>	Pagrindiniai teisiniai principai: ● Diskriminacija dėl negalios: ○ Menopauzė savaime nėra saugoma charakteristika, tačiau sunkūs simptomai, turintys įtakos kasdieninei veiklai, gali būti laikomi negalia. ○ Darbdaviai privalo vengti nepalankaus elgesio, susijusio su negalia. ● Neteisėtas atleidimas iš darbo: ○ Darbdaviai privalo atlikti teisingą tyrimą, atsižvelgdami į visas susijusias aplinkybes, įskaitant sveikatos būklę. Teismo sprendimo pagrindiniai aspektai: ● Darbdavys neatsižvelgė į medicininius įrodymus, siejančius simptomus su p. Davies elgesiu. ● Rėmimasis klaidinga sveikatos ir saugos ataskaita iškreipė drausminio proceso eigą. ● Atsisakymas atsižvelgti į lengvinančias aplinkybes (pvz., sumaištį dėl menopauzės) padarė atleidimą neteisėtu.
Geroji praktika / sėkmės veiksniai – geroji praktika <i>(Kokios sąlygos (institucinės, ekonominės, socialinės, ir aplinkos)</i>	Geroji praktika darbdaviams: 1. Pripažinti menopauzę kaip potencialų galimą negalią: a. mokant personalo ir vadovus atpažinti kai menopauzės simptomai atitinka

kurie turi būti įgyvendinti, kad gera praktika būtų sėkmingai pakartota (panašioje situacijoje)?

teisinį negalios apibrėžimą (*Jungtinės Karalystės 2010 m. Lygių galimybių akto kontekste*), kuris apibrėžia ilgalaikį, esminį poveikį kasdieninei veiklai.

- b. Remdamasi sektoriaus standartais, EHRC (Lygybės ir žmogaus teisių komisija) gairėse pabrėžia darbdavių pareigą įvertinti ir prisitaikyti prie menopauzės amžiaus darbuotojų.

2. Vykdyti teisingus ir įrodymais pagrįstus tyrimus:

- a. Imtis veiksmų ir užtikrinti, kad drausminiuose tyrimuose būtų atsižvelgiama į medicininius įrodymus ir kontekstinius veiksnius, pavyzdžiui, šiuo atveju – su menopauze susijusį sumišimą.
- b. Atsižvelgiant į profesinės sveikatos ataskaitas, kurių, kaip šiuo atveju, darbdavys buvo kritikuojamas už tai, kad jų nepaisė. Taip pat nebuvo atsižvelgta į liudytojų patikimumą.

3. Įgyvendinkite menopauzės politiką:

- a. Parengiant politiką, kurioje būtų numatyta parama menopauzės laikotarpio darbuotojoms, įskaitant lanksčias darbo sąlygas, pvz., lanksčias darbo valandas ir vėsioje
- b. Remtis sektoriaus standartais, pavyzdžiui, BSI (Britų standartų instituto) „Menstruacija, menstruacinė sveikata ir menopauzė darbo vietoje“ (BS 30416), kurie nustato pagrindinius principus.

4. Mokykite vadovus ir darbuotojus:

	a. Organizuojant mokymus apie menopauzę, diskriminaciją dėl negalios ir įtraukia komunikaciją. Nerasta įrodymų, kad darbdavys organizavo mokymus. 5. Siūlyti pagrįstus priitaikymus: a. Pritaikiant darbo krūvį, suteikiant poilsio pertraukas arba keičiant darbo aplinką. b. Įdomu tai, kad šiuo atveju darbdavys anksčiau buvo pakoregavęs p. Davies pareigas, tačiau drausminio proceso metu netaikė panašių priitaikymų.
Rekomendacijos <i>(Kokie elementai turi būti įdiegti, kad gera praktika būtų įtvirtinta instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu?)</i>	Praktika: ● Menopauzės politikos kūrimas ● Vadovų mokymas ● Lankstūs priitaikymai
Susiję ištekliai <i>(Kokie mokymo vadovai, gairės, techniniai informaciniai plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės buvo parengti?)</i>	BSI menopauzės standartas (BS30416) EHRC Lygybė ir Žmogaus Teisių Komisijos gairės HR Zone Blog: Menopauzė ir diskriminacija darbo vietoje

Prieigos duomenys <i>(Svetainė, kontaktinis el. paštas ir kt.)</i>	Teismo sprendimo santrauka – Personalo valdymas Addleshaw Goddard – bylos analizė

Atvejo analizė Nr. 29: Price water house Coopers (Kanada)

Pilnas pavadinimas	PwC Canada – „Menopause Works Here™“ kampanija ir menopauzę įtraukianti darbo vietos strategija
Pradžia/pabaiga	Prie kampanijos „Menopause Works Here™“ prisijungta 2023 m.; specializuota menopauzės strategija pradėta įgyvendinti 2024 m. balandžio mėn. ir tęsiama
Įgyvendintojas / teikėjas	PwC Kanada, bendradarbiaudama su Kanados menopauzės fondu (MFC)
Tikslinė grupė	Visi PwC Canada darbuotojai, ypatingą dėmesį skiriant moterims ir įvairaus lyties darbuotojams, kurie gali patirti perimenopauzės ir menopauzės simptomus.
Vieta	Kanada
Gerosios praktikos tikslas <i>(Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?)</i>	Sukurti menopauzę įtraukiančią darbo vietą, didinant informuotumą, normalizuojant pokalbius, peržiūrint ir gerinant išmokas bei užtikrinant, kad menopauzę patiriančios darbuotojos būtų remiamos ir galėtų sėkmingai dirbti. Pasiekimai Prisijungta prie nacionalinės kampanijos „Menopause Works Here™“ (per MFC – Menopause Foundation Canada), įsipareigojant klausytis, mokytis ir imtis veiksmų menopauzės klausimais darbo vietoje.

	● Peržiūrėtos esamos išmokos, politika ir darbuotojų paramos sistemos menopauzės požiūriu. ● 2024 m. balandžio mėn. pradėjo įgyvendinti specialią menopauzės strategiją, įtraukdama menopauzės klausimų supratimą į įmonės neįgalumo įtraukties strategiją. ● Užtikrino, kad išmokos apima receptinių vaistų, skirtų hormonų pakaitinei terapijai (HPT), kompensavimą ir išsamų psichinės sveikatos planą. ● Sukūrė menopauzės diskusijų ratelius – kas mėnesį vykstančius darbuotojų forumus, kuriuose jie gali dalytis patirtimi, aptarti poreikius ir gauti paramą. ● Sukurta speciali intraneto erdvė, skirta menopauzės ištekliams ir informacijai. ● Remiantis darbuotojų atsiliepimais, pakviesti medicinos ekspertai (pvz., ginekologai iš BC Women's Health Foundation) surengė švietimo sesijas. ● Viešai pripažinta MFC ir Catalyst kaip lyderė menopauzės įtraukties darbo vietoje srityje.
Aprašymas: <i>(Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu)</i>	Pradinis vertinimas ir dalyvavimas kampanijoje (2023 m.): ● PwC Canada prisijungė prie kampanijos „Menopause Works Here™“ ir įsipareigojo imtis praktinių veiksmų bei viešai atsiskaityti. ● Peržiūrėjo išmokas ir žmogiškųjų išteklių politiką, siekdama nustatyti spragas ir galimybes menopauzės įtraukčiai. Strategijos kūrimas ir įgyvendinimas:

	● Menopauzės sąmoningumo ir paramos klausimai integruoti į neįgalumo įtraukties sistemą, užtikrinant pritaikymus ir paramos sistemos prieinamumą. ● Užtikrino HPT ir psichinės sveikatos paramos išmokų aprėptį, nereikalaujant visiškai pertvarkyti išmokų planų. ● Sukurta speciali intraneto erdvė, skirta informacijai apie menopauzę ir ištekliams, prieinama visiems darbuotojams. Tarpusavio parama ir švietimas: ● Įsteigti kas mėnesį vykstantys menopauzės pokalbių klubai, kuriuose darbuotojos gali susitikti, dalytis patirtimi ir aptarti poreikius. ● Atsižvelgiant į darbuotojų atsiliepimus, pakviesti medicinos ekspertai surengė informacinius seminarus apie menopauzę, hormonų pakaitinę terapiją ir susijusias temas. ● Skatinome atviras diskusijas ir tobulinome vadovų įgūdžius, kad jie galėtų spręsti su menopauze susijusias problemas ir informuoti apie galimus iš Nuolatinis peržiūrėjimas ir pritaikymas: ● Toliau renkami darbuotojų atsiliepimai ir prireikus pritaikomi ištekliai bei parama. ● Dalyvavome nacionalinėse informavimo kampanijose ir dalijomės gerąja patirtimi su kitais Kanados darbdaviais.
Poveikis, patvirtinimas ir įgyta patirtis <i>-Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas)</i>	Poveikis ● Padidėjo informuotumas apie menopauzę ir normalizuoti pokalbiai apie ją „PwC Canada“. ● Pagerėjo parama menopauzės darbuotojoms, įskaitant geresnį prieigą prie išmokų ir kolegų paramą.

-Kalbant apie iššūkius, kas trukdė sėkmei, kas nepavyko ir pan.

-kas pavyko gerai?

-ką galima būtų pagerinti?

- Prisidėjo į visos sektoriaus pripažinimui menopauzės kaip darbo vietos įtraukties klausimo.

Patvirtinta

- Kanados menopauzės fondo ir „Catalyst“ pripažinta kaip pirmaujanti menopauzės integracijos darbdavė.
- Teigiami darbuotojų atsiliepimai apie diskusijų ratelius ir mokymo sesijas.

Išmoktos pamokos

- Peržiūrėjus esamas lengvatas galima rasti galimybių teikti paramą be didelių pertvarkymų.
- Saugios erdvės diskusijoms tarp kolegų (diskusijų rateliai) sukūrimas yra veiksmingas ir nebrangus būdas.
- Vadovybės pritarimas ir kvalifikacijos kėlimas yra būtini veiksmingai politikai ir kultūros pokyčiams.
- Klausymasis darbuotojų atsiliepimų leidžia teikti tikslingesnę ir reikšmingesnę paramą.

Kas pasiteisino?

- Bendradarbiavimu metodas su MFC ir vidiniais suinteresuotaisiais subjektais.
- Išsamus peržiūra privalumų privalumų ir politikos per menopauzės prizmę.
- Sukurti lygių tinklų (diskusijų klubai) ir specialios informacijos centrai (diskusijų rateliai) ir specialios pagalbos centrai.
- Vadovybės pritarimas ir integracija į neįgalumo įtraukties strategiją.
- Reaguojančios švietimo iniciatyvos, pagrįstos darbuotojų poreikiais.

Ką būtų galima pagerinti?

	● Menopauzės KPI įgyvendinimas ir viešas ataskaitų teikimas būtų labai naudingas sektoriui, nes pateiktų įrodymų, kad menopauzės parama yra ekonomiškai pagrįsta. ● Tai leistų palyginti ir vertinti visą pramonės šaką. ● Padidėtų skaidrumas ir atskaitingumas, o tai paskatintų daugiau darbdavių imtis veiksmų.
Sėkmės veiksniai – geroji praktika <i>(Kokios sąlygos (institucinės, ekonominės, socialinės ir aplinkos) turi būti sudarytos, kad gera praktika būtų sėkmingai pakartota (panašiomis aplinkybėmis)?</i>	Sėkmės veiksniai: ● Stiprus lyderystė parama ir viešas įsipareigojimas. ● Bendradarbiavimas su nacionalinėmis advokatavimo organizacijomis, pvz., MFC. ● Kompleksinis požiūris, apimantis politiką, švietimą ir kultūrą. ● Vidinių tarpusavio paramos tinklų ir išteklių centrų kūrimas. ● Reguliarus paramos vertinimas ir tobulinimas remiantis darbuotojų atsiliepimais.
Tvarumas - geriausios geriausią praktiką <i>(Kas yra geriausios praktikos elementai, kuriuos reikia įgyvendinti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu tvariai?)</i>	Tvarumas: ● Integracija į esamas EDI, sveikatos ir negalios sistemas. ● Vykstantys bendravimas ir informavimo kampanijos. ● Specialus intraneto tinklas ir tarpusavio paramos grupės. ● Partnerystė su išorės organizacijomis siekiant užtikrinti nuolatinį konsultavimą. ● Remiantis sektoriaus standartais, reguliarius vadovų mokymai ir išteklių atnaujinimas.
Susiję ištekliai	Menopauzė Menopauzės Kanada Kanados Nemokamai atsisiunčiamas ištekliai

(Kokie mokymo vadovai, gairės, techniniai informaciniai lapeliai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės buvo parengti?)	Kampanija „Menopause Works Here™“ HR Zone Blog: Menopauzė ir diskriminacija darbo vietoje
Prieigos informacija (Interneto svetainė, kontaktinė paštu ir kt.)	• Sonia Boisvert (LinkedIn) Partnerė ir personalo vadovė • Pagrindinė atstovė spaudai menopauzės įtraukties ir gerovės darbo vietoje klausimais • PwC Kanada DEI ir priklausomybė • PwC Kanada kontaktinė forma • Svetainė: PwC Kanada

Atvejo analizė Nr. 30: Unilever menopauzės paramos ir integracijos programa

Pilnas	Unilever PLC – Pasaulinė menopauzės paramos ir įtraukties programa
Pradžia/pabaiga	Pradėta 2023 m. – tęsiama
Įgyvendintojas / teikėjas	Unilever PLC, pasaulinė būstinė (Roterdamas, Nyderlandai ir Londonas, Jungtinė Karalystė)
Tikslinė grupė	Visi „Unilever“ darbuotojai visame pasaulyje, ypatingą dėmesį skiriant menopauzės ir perimenopauzės moterims, kurių amžius

	apytiksliai nuo 40 iki 60 metų, dirbančios biuruose, gamybos ir lauko darbuose.
Vieta/regionas	Pasaulinė (pagrindinės iniciatyvos vykdomos Jungtinėje Karalystėje, Europoje ir Šiaurės Amerikoje)
Gerosios praktikos tikslas (<i>Koks buvo numatytas tikslas? Ar jis buvo pasiektas? Jei ne, kodėl?</i>)	Normalizuoti pokalbius apie menopauzę ir įtraukti palaikymo politiką į platesnes „Unilever“ darbuotojų gerovės, įvairovės ir įtraukties strategijas, siekiant sumažinti stigmą, pagerinti gerovę darbo vietoje ir išlaikyti patyrusius darbuotojus, taikant lanksčias darbo sąlygas, švietimą ir sveikatos priežiūros paslaugas. Pasiekimai ● Menopauzės sąmoningumas integruotas į įmonės sveikatos ir įtraukties darbotvarkes. ● Pagerinti vadovų gebėjimai per tikslingus mokymus apie menopauzę. ● Pasauliniu mastu pritaikyti sveikatos draudimo planai, įtraukiant hormonų pakaitinę terapiją (HPT) ir konsultacijas. ● Visose verslo padaliniuose įsteigtos tarpusavio paramos tinklai („Menopauzės čempionės“). ● Teigiami darbuotojų atsiliepimai, kuriuose nurodoma, kad sumažėjo stigmatizacija ir pagerėjo parama ● Įsipareigojimas kasmet atlikti anoniminę apklausą apie menopauzę, siekiant informuoti apie nuolatinius patobulinimus.
Aprašymas: (<i>Aiškiu žingsnis po žingsnio metodu</i>)	Poreikių vertinimas: „Unilever“ atliko vidinę apklausą ir sveikatos duomenų peržiūrą, kuri parodė, kad menopauzės simptomai prisidėjo prie gerovės ir produktyvumo sumažėjimo,

o tai buvo nepakankamai pripažinta vadovų ir kolegų.

Kūrimas ir įgyvendinimas:

- Pradėta įgyvendinti visapusiška menopauzės palaikymo politika visame pasaulyje, įskaitant praktinius darbo vietos pritaikymus, pvz., lanksčias darbo valandas ir laikinas pareigų pakeitimus simptomus patiriančioms darbuoto
- Surengėme pasaulinius menopauzės informacinius seminarus ir dirbtuves, kuriuose dalyvavo sveikatos ekspertai.
- Organizavo konfidencialias individualias konsultacijas su apmokytais menopauzės specialistais ir bendradarbiavo su išorinėmis menopauzės sveikatos organizacijomis, siekdama gauti specialistų patarimus.
- Sveikatos draudimo paslaugos buvo patobulintos, kad apimtų hormonų pakaitinę terapiją ir kitą su menopauze susijusią medicininę pagalbą.
- Pradėjo privalomus vadovų mokymus apie menopauzę, kuriuose daugiausia dėmesio skiriama simptomų atpažinimui ir pagalbos teikimui nukentėjusioms darbuotojoms.
- Sukūrėme vidinį menopauzės informacijos centrą, prieinamą visoms darbuotojoms.

Nuolatinis vertinimas ir pritaikymas:

- Įsteigta kasmetinė anoniminė darbuotojų apklausa, skirta menopauzės patirtims ir pagalbos darbo vietoje veiksmingumui stebėti.
- Nuolat tobulinama politika,
- Išteklių ir paramos struktūros, remiantis apklausos rezultatais ir sveikatos rodikliais.

	• Aktyviai dalyvavome nacionaliniuose ir tarptautiniuose menopauzės propagavimo tinkluose, siekdami palyginti geriausią praktiką.
Poveikis, patvirtinimas ir išmoktos pamokos <i>-Sėkmingi atvejai: koks buvo poveikis, kaip jis buvo patvirtintas)</i> <i>-Iššūkiai: kokios kliūtys sėkmę, kas nepavyko ir pan.</i> <i>-kas pavyko gerai?</i> <i>-ką galima būtų pagerinti</i>	Poveikis • Didesnis atvirumas ir normalizuotos diskusijos apie menopauzę visose pasaulio biuruose. • Menopauzės susijusio • ir pagerėjo darbuotojų • gerovė, apie kurią pranešama neoficialiai ir pagal žmogiškųjų išteklių rodiklius. • Didesnis menopauzės laikotarpio moterų darbuotojų išlaikymas dėl pritaikytos pagalbos darbo vietoje. Rezultatai: • Teigiami vidiniai atsiliepimai iš darbuotojų išteklių grupių ir „Menopause • . • Išorinių menopauzės rėmėjų pripažinimas už lyderystę menopauzės palaikymo darbo vietoje srityje. • Menopauzės palaikymo integravimas į bendrovės platesnius sveikatos ir gerovės • KPI. Išmoktos pamokos: • Vadovybės pritarimas yra labai svarbus kultūriniais pokyčiams. • Politikos, švietimo ir bendradarbiavimo tinklų derinimas sukuria stipresnę paramos • aplinką.

- Nuolatinis, duomenimis pagrįstas vertinimas leidžia prisitaikyti prie kintančių darbuotojų poreikių.
- Tarpusavio sąveikos aspektai (pvz., rasė, negalia) turi būti įtraukti į
- Menopauzės paramos programas.

Kas pasiteisino?

- Privalomi tiksliniai mokymai vadovams pagerino paramos kokybę.
- Menopauzės čempionės – bendradarbės, teikiančios patikimą ir prieinamą paramą darbuotojoms.
- Draudimo aprėptis menopauzei susijusiam gydymui padidino jo naudojimą ir gerovę.
- Nuolatinis stebėjimas per apklausas užtikrino, kad programa išliktų aktuali ir veiksminga.

Ką galima būtų pagerinti?

- Reikėtų atlikti išsamesnę konkrečių paramos priemonių poveikio analizę, siekiant optimizuoti išteklių paskirstymą.
- Didesnis skaidrumas viešai skelbiant su menopauze susijusius darbo vietos rodiklius, siekiant
- Skatinti visos sektoriaus gerinimą.
- Menopauzės paramos tolesnė integracija
- Į bendrąsias įvairovės, lygybės ir įtraukties (DEI) politiką ir praktiką.

Sėkmės veiksniai – geroji praktika <i>(Kokios sąlygos (institucinės, ekonominės, socialinės ir aplinkos) turi būti sudarytos, kad būtų galima įgyvendinti gerosios praktikos pavyzdžius)</i>	Sėkmės veiksniai • Matomas ir nuoseklus vadovybės įsipareigojimas visame pasaulyje. • Tarpfunkcinis bendradarbiavimas tarp HR, sveikatos ir saugos bei DEI komandų.
<i>Sėkmingai pakartota (panašiomis aplinkybėmis)?</i>	• Išsami politika, derinama su tikslingu švietimu ir kolegų parama. • Sukurti grįžamojo ryšio kanalai ir duomenų stebėseną. • Partnerystė su išorės menopauzės sveikatos ekspertais ir interesų gynimo grupėmis.
Tvarumas – geroji praktika <i>(Kas yra geriausios praktikos elementai, kuriuos reikia įgyvendinti, kad gera praktika būtų instituciniu, socialiniu, ekonominiu ir aplinkos požiūriu tvariai?)</i>	Tvarumas: • Menopauzės paramos integravimas į esamas darbuotojų gerovės ir įtraukties strategijas. • Specialus biudžetas ir ištekliai reguliariems vadovų mokymams, informuotumo didinimo kampanijoms ir kolegų tinklo palaikymui. • Menopauzės čempionų įpėdinio planavimas, siekiant užtikrinti tęstinumą. • Tęsiama partnerystė su išorės organizacijomis, siekiant užtikrinti, kad ištekliai ir gairės būtų aktualūs.
Sukurti susiję ištekliai <i>(Kokie mokymo vadovai, gairės, techniniai informaciniai lapeliai, plakatai, nuotraukos, vaizdo ir garso dokumentai ir (arba) interneto svetainės buvo parengti?)</i>	• Menopauzės politika: šablonas • Menopauzė. Vadovas

Prieigos duomenys

*(interneto svetainė, kontaktinė el.
paštu ir pan.)*

- Pranešimas spaudai: [Menopauzei palankus darbdavys](#)

Interneto svetainė: www.unilever.com

B priedas: Atsakymų į klausimus raktas

Šiame priede pateikiami teisingi atsakymai į savęs vertinimo viktorinos klausimus, esančius kiekvieno modulio pabaigoje. Dalyviai raginami savarankiškai atsakyti į viktorinos klausimus prieš peržiūrėdami savo atsakymus.

1 modulis: Medicininiai ir sveikatos aspektai:

1. Menopauzė paprastai prasideda tarp:

- c) 45 ir 55

Pagrindimas: Tai yra tipinis natūralios menopauzės pradžios amžiaus intervalas daugumoje populiacijų.

2. Koks yra medicininis menopauzės apibrėžimas?

- b) 12 mėnesių + 1 diena po paskutinės moters menstruacijos

Pagrindimas: Menopauzė klinikinė diagnozuojama po 12 mėnesių be menstruacijų.

3. Kurie iš šių hormonų paprastai mažėja menopauzės metu? (Pasirinkite visus tinkamus atsakymus)

- a) Estrogenas
- b) Progesteronas
- d) Testosteronas

Pagrindimas: Menopauzės metu mažėja visų trijų hormonų kiekis, o tai daro įtaką įvairioms organizmo sistemoms.

4. Kaip vadinamas etapas prieš menopauzę, kai gali prasidėti tokie simptomai kaip karščio bangos, miego sutrikimai ir nuotaikos svyravimai?

- b) Perimenopauzė

Pagrindimas: Perimenopauzė yra pereinamasis etapas prieš menopauzę, kuriam būdingi hormonų svyravimai ir simptomai.

5. Kuris iš šių simptomų yra dažniausiai pasitaikantis kognityvinis simptomas menopauzės metu?

- b) Smegenų migla

Pagrindimas: Smegenų migla arba kognityviniai sutrikimai yra dažnai pasitaikantis simptomas menopauzės metu.

6. Ankstyva kiaušidžių funkcijos nepakankamumas (POI) reiškia menopauzę, kuri prasideda:

- b) iki 40 metų amžiaus

Pagrindimas: POI apibrėžiama kaip menopauzė, prasidedanti iki 40 metų amžiaus.

7. Kuris iš šių vaistų yra nehormoninis menopauzės simptomų gydymo būdas?

c) SSRI/SNRI

Pagrindimas: SSRI ir SNRI yra nehormoniniai vaistai, kartais skiriami simptomams palengvinti.

8. Koks yra kognityvinės elgesio terapijos (KET) vaidmuo menopauzės gydyme?

c) Mažina nuotaikos sutrikimus ir gerina miegą

Pagrindimas: KBT padeda valdyti su menopauze susijusius nuotaikos ir miego sutrikimus.

9. Kodėl menopauzės laikotarpio darbuotojos yra ypač pažeidžiamos raumenų ir kaulų sistemos (MSK) sutrikimams?

d) Visi išvardyti

Pagrindimas: Hormoniniai pokyčiai, amžius ir fiziniai reikalavimai padidina MSK riziką menopauzės metu.

10. Kuris iš šių šaltinių yra patikimas menopauzės informacijos šaltinis, kuriame galima rasti daugiau patarimų?

c) NHS svetainė

Pagrindimas: NHS svetainėje pateikiama patikima, moksliniais įrodymais pagrįsta informacija apie menopauzę.

2 modulis: Menopauzė ir darbo aplinka:

1. Kodėl menopauzė turėtų būti laikoma darbo vietos ir vadovavimo problema, o ne tik sveikatos problema?

b) Nes tai daro įtaką darbuotojų gerovei, jų išlaikymui ir verslo rezultatams. *Pagrindimas: Menopauzė daro įtaką darbuotojų gerovei ir organizacijos veiklos rezultatams.*

2. Kuris iš šių teiginių yra dažniausia priežastis, dėl kurios darbuotojos darbe neatskleidžia menopauzės simptomų?

b) Baimė būti laikomam silpnu ar neproduktyviu

Pagrindimas: Stigma ir baimė būti neigiamai įvertintais atgraso nuo atskleidimo.

3. Kuris iš šių teiginių geroji paaikšina, kodėl daugelis darbuotojų darbe neatskleidžia menopauzės simptomų?

b) Jos bijo būti laikomos nepatikimomis

Pagrindimas: Nerimas dėl to, kad bus laikomi nepatikimais ar mažiau kompetentingais, yra dažna kliūtis.

4. Koks yra pagrindinis darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelio dėmesio objektas

menopauzės atžvilgiu?

a) Darbo reikalavimų ir turimų išteklių pusiausvyra, siekiant išvengti perdegimo. *Pagrindimas: JD-R modelis pabrėžia poreikį suderinti reikalavimus ir paramą, siekiant sumažinti stresą ir perdegimą.*

5. Kuris iš šių teiginių geroji apibūdina tylos ir stigmos dėl menopauzės poveikį darbo vietoje?

c) Išsekimas, atsiribojimas ir darbuotojų mažėjimas

Pagrindimas: Tyla ir stigmatizacija gali sukelti stresą, atsiribojimą ir darbuotojų kaitą.

6. Kokius veiksmus rekomenduojama imtis vadovams, siekiantiems paremti menopauzės laikotarpį išgyvenančias darbuotojas?

b) Suteikti lanksčias darbo sąlygas ir skatinti psichologinį saugumą

Pagrindimas Lankstumas ir saugi aplinka leidžia darbuotojoms valdyti simptomus ir ieškoti pagalbos.

7. Socialinės tapatybės teorija padeda paaiškinti, kurį iš šių reiškinių darbo vietoje galima priskirti?

a) Kaip darbuotojai apibūdina save ir kaip jie yra įtraukiami arba išskiriami pagal grupės normas

Pagrindimas: Teorija nagrinėja grupės dinamiką ir įtrauktį/atstumimą darbo vietoje.

8. Koks yra pagrindinis organizacinio teisingumo teorijos principas menopauzės kontekste?

a) Teisingumas rezultatų, procesų ir tarpasmeninių santykių atžvilgiu

Pagrindimas: Organizacijos teisingumas orientuotas į teisingumą visais darbo vietos sąveikos aspektais.

9. Kuris iš šių patarimų NĖRA praktinis patarimas, kaip paremti menopauzę patiriančią kolegę?

b) Juokauti apie menopauzę

Pagrindimas: Juokavimai gali būti nejautrūs ir sustiprinti stigmą, o ne suteikti paramą.

10. Kodėl menopauzė turi būti įtraukta į darbo vietos įvairovės, lygybės ir įtraukties strategijas?

c) Tai yra svarbu siekiant išlaikyti talentingus darbuotojus ir užtikrinti teisingumą visoje darbo jėgoje.

3 modulis: Palankios darbo aplinkos kūrimas

Klausimai

1. Koks darbo vietos pritaikymas geroji padeda darbuotojoms, patiriančioms karščio

bangas?

- a) Suteikti galimybę naudotis darbo vietomis, kuriose reguliuojama temperatūra

Pagrindimas: Temperatūros reguliavimas padeda valdyti karščio bangas, kurios yra dažnas menopauzės simptomas, ir yra rekomenduojamas geriausios darbo vietos praktikos pavyzdžiuose.

2. Kodėl menopauzė dažnai išskiriama iš įvairovės ir įtraukties diskusijų darbo vietoje?

- c) Menopauzė dažnai stigmatizuojama ir apie ją atvirai nekalbama

Pagrindimas: Stigmatizacija ir atvirų diskusijų trūkumas lemia tai, kad menopauzė yra ignoruojama darbo vietoje vykdant įvairovės iniciatyvas.

3. Kurios iš šių priemonių galėtų geroji padėti menopauzę patiriančioms darbuotojoms darbo vietoje?

- d) Visi

Pagrindimas: Lankstus darbo grafikas, ergonomiškos kėdės ir temperatūros reguliavimas padeda sumažinti dažniausius menopauzės simptomus ir užtikrina darbuotojų komfortą.

4. Kas tai sąsaja ryšys tarp darbuotojo gerovės ir organizacijos veiklos rezultatų?

- b) Gerovės rėmimas didina darbuotojų įsitraukimą ir pasitenkinimą darbu

Pagrindimas: Kai gerinama gerovė, darbuotojai yra labiau įsitraukę ir patenkinti, o tai teigiamai veikia organizacijos veiklos rezultatus.

5. Koks yra vienas iš būdų kovoti su menopauzės stigmatizacija darbo vietoje?

- b) Įgyvendinti jautrumo mokymus vadovams ir darbuotojams

Pagrindimas: Jautrumo mokymai didina sąmoningumą ir mažina stigmą, kurdami palankesnę kultūrą.

6. Kuris iš šių teiginių yra pagrindinis menopauzei palankios darbo vietos kultūros bruožas?

- b) Atviras bendravimas ir psichologinis saugumas

Pagrindimas: Atviras bendravimas ir saugumas skatina darbuotojus dalytis savo poreikiais ir ieškoti pagalbos.

7. Kaip gali organizacijos užtikrinti, kad atgalinis ryšys menopauzės amžiaus darbuotojų būtų atsižvelgiama formuojant politiką?

- a) Atliekant anonimiškas darbuotojų apklausas ir fokusines grupes

Pagrindimas: Anoniminės apklausos ir fokus grupės padeda surinkti nuoširdžius atsiliepimus, kurie padeda formuoti veiksmingą politiką.

8. Kokia nauda iš mokymų apie menopauzę linijiniams vadovams?

- a) Tai padeda vadovams remti darbuotojus, taikant atitinkamus pakeitimus

Pagrindimas: Mokymai suteikia vadovams praktinės pagalbos teikimo ir būtinų darbo vietos pritaikymų žinių.

9. Koks praktiško darbo vietos pritaikymo menopauzės laikotarpiui pavyzdys?

- a) Lankstus darbo pradžios ir pabaigos laikas

Pagrindimas: Lankstus darbo grafikas padeda darbuotojams valdyti simptomus ir išlaikyti produktyvumą.

10. Koks yra vienas iš būdų įvertinti menopauzės paramos iniciatyvų poveikį darbo vietoje?

- a) Darbuotojų pravaikštų ir išlikimo darbe rodiklių stebėjimas

Pagrindimas: Darbo praleidimų ir darbuotojų išlaikymo rodiklių stebėjimas suteikia duomenų apie paramos priemonių veiksmingumą.

4 modulis: Strategijos darbdaviams

Klausimai

1. Kokia yra viena iš pagrindinių priežasčių, dėl kurių menopauzė dažnai neįtraukiama į diskusijas apie įvairovę ir įtraukti darbo vietoje?

- c) Menopauzė dažnai stigmatizuojama ir apie ją atvirai nekalbama.

Pagrindimas: Stigmatizacija ir tylėjimas trukdo menopauzės klausimą įtraukti į darbo vietos įtraukties pastangas.

2. Kuris iš šių dalykų NĖRA laikomas darbo reikalavimu, kurį gali sustiprinti menopauzės simptomai?

- c) Palaikantis vadovavimas

Pagrindimas: Palaikantis vadovavimas yra išteklius, o ne reikalavimas, ir padeda sumažinti stresą.

3. Kurios iš šių priemonių yra veiksmingiausios menopauzės laikotarpio darbuotojoms remti?

- d) Visi

Pagrindimas: Įvairūs pritaikymai, lankstus darbo grafikas, ergonomiškos kėdės ir temperatūros reguliavimas padeda spręsti įvairius simptomus.

4. Kaip darbdaviai gali užtikrinti, kad menopauzė būtų įtraukta į platesnę sveikatingumo strategiją?

- b) traukiant ją į esamas sveikatos ir saugos politikos priemones kartu su kitomis sveikatos iniciatyvomis, pvz., psichikos sveikata ar senėjimas.

Pagrindimas: integravimas į platesnę politiką užtikrina, kad menopauzė būtų sprendžiama nuosekliai ir tvariai.

5. Ką darbo reikalavimų ir išteklių (JD-R) modelis siūlo dėl menopauzės laikotarpio darbuotojų palaikymo?

- a) Didelės darbo reikalavimai ir mažos darbo ištekliai lemia simptomų sustiprėjimą ir produktyvumo sumažėjimą.

Pagrindimas: JD-R modelis rodo, kad reikalavimų ir išteklių pusiausvyrą palaiko darbuotojų gerovė.

6. Koks modelis pabrėžia darbo aplinkos, kuri skatina nuspėjamumą, valdomumą ir prasmingumą darbuotojams, svarbą?

- a) Salutogeninis sveikatos modelis (SMH)

Pagrindimas: SMH modelis orientuotas į aplinkos, padedančios žmonėms susidoroti su sunkumais ir klestėti, kūrimą.

7. Kokius veiksmus gali imtis personalo vadovai ir vadybininkai, siekdami sumažinti menopauzės stigmą darbo vietoje?

- a) Siūlyti darbuotojams jautrumo ugdymo ir informavimo programas

Pagrindimas: Mokymai ir informuotumas mažina stigmą ir skatina supratimą.

8. Ką turėtų apimti išsamus menopauzės paramos veiksmų planas darbdaviams?

- b) Aiški komunikacijos iniciatyva, struktūriniai pakeitimai ir stebėsenos strategija.

Pagrindimas: Išsamus planas apima komunikaciją, praktinius pokyčius ir nuolatinį vertinimą.

9. Kaip vadovai turėtų elgtis su darbuotojomis, kai kyla klausimų, susijusių su menopauze?

- c) Skatinti skatindami atvirą, empatiją pokalbius ir siūlyti individualius sprendimus

Pagrindimas: Atviras, empatinis dialogas užtikrina, kad parama būtų tinkama ir pagarbi.

10. Kodėl svarbu įgyvendinti tarpusavio sąveiką kuriant menopauzės politiką darbo vietoje?

- b) Pripažinti, kad tokie veiksniai kaip etninė priklausomybė, negalia ir lytinė tapatybė daro įtaką menopauzės patirčiai ir paramos poreikiams.

Pagrindimas: Tarpusavio sąveika užtikrina, kad politika atitiktų įvairius poreikius ir skatintų lygybę.

C priedas: Atsiliepimų/vertinimo forma

Vertiname jūsų atsiliepimus!

Prašome užpildyti „MenoPower“ mokymo paketo vertinimo formą internete: [Užpildykite](#)

[atsiliepimų formą](#)