

PROTOCOLO MENOPAUSIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La mayoría de las mujeres pasan por el proceso de la menopausia entre los 44 y 55 años de vida. Por este motivo durante parte de su vida laboral, pueden necesitar adaptaciones en el entorno laboral que le permitan desarrollar su actividad sin perjudicar a su salud.

Es necesario recordar la importancia de diseñar protocolos y procedimientos de vigilancia de la salud incorporando la perspectiva de género. Los profesionales sanitarios en este caso responsables de los reconocimientos médicos pueden también incorporar recomendaciones o condicionar la aptitud para el trabajo en función de los síntomas o necesidades que tenga la trabajadora.

A continuación, se presenta un modelo básico de Protocolo adaptable para las empresas que permita mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

PARTES FIRMANTES.

Se enunciarían las partes firmantes del protocolo.

CONTEXTO DE LA MENOPAUSIA

La OMS define la menopausia natural como "el cese permanente de la menstruación, determinada de manera retrospectiva, después de 12 meses consecutivos de falta de la regla, sin causas patológicas".

Los síntomas físicos más frecuentes asociados a la menopausia descritos por la OMS, son sofocos o sudores nocturnos, transpiración, palpitaciones y sensaciones agudas de malestar físico, pero también problemas cardiovasculares, dificultades para dormir o insomnio, dolores articulares y osteoporosis. Entre los síntomas psicológicos más destacados estarían los cambios en el estado de ánimo, depresión y/o ansiedad, dificultad para concentrarse, cansancio, irritabilidad y ansiedad.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación a todas las mujeres trabajadoras perimenopáusicas, menopáusicas o posmenopáusicas, sin importar tipo de contrato ni antigüedad en la empresa. La empresa, junto con la representación legal de las personas trabajadoras, se comprometen a revisar periódicamente el presente protocolo y a vigilar su cumplimiento.

SELECCIÓN DE EPIS Y ROPA DE TRABAJO

Se seleccionará EPIS y ropa de trabajo adecuada a la persona que los va a utilizar, para ello tendrá en cuenta si es una mujer en periodo de menopausia.



PERMISOS RETRIBUIDOS

Se dispondrá del tiempo indispensable sin descuento de salario para acudir a consultas y reconocimientos médicos.

PROTOCOLO MENOPAUSIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

NO DISCRIMINACIÓN RELACIONADA CON LA MENOPAUSIA

Tanto la empresa como la RLT reconocemos que la menopausia debe ser tenida en cuenta a la hora de garantizar unas condiciones de trabajo seguras, saludables e igualitarias. Los temas relacionados con la menopausia se tramitarán con sensibilidad y respeto en la empresa. Nos oponemos a cualquier forma de discriminación relacionada con la menopausia y trabajaremos conjuntamente para crear un entorno seguro y saludable en el que se pueda compatibilizar el trabajo con los síntomas de la menopausia en las trabajadoras que los padezcan.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN RELACIÓN CON LA MENOPAUSIA

La empresa, contando con la colaboración de los delegados y delegadas de prevención, deberá **evaluar los riesgos laborales** presentes en el lugar de trabajo teniendo en cuenta las características personales de la persona trabajadora que lo ocupa, incluyendo la menopausia. Una vez realizada dicha evaluación, la empresa debe realizar los ajustes necesarios para garantizar la igualdad en la protección frente a los riesgos laborales, así como un entorno seguro y saludable. La adaptación de los puestos de trabajo se realizará contando con la participación de los delegados y delegadas de prevención.

La empresa facilitará **ventiladores** a todas las mujeres que estén en la etapa perimenopáusica, menopáusica y posmenopáusica, especialmente a aquellas que desarrollan sus trabajos a altas temperaturas. Además, garantizará disponibilidad de agua potable fría y el acceso a baños.

Para aquellas trabajadoras que desempeñan su labor a la intemperie y en periodos de altas temperaturas se organizará el trabajo para realizarlo durante las horas más frescas del día, se instalarán lugares con sombra para descansar, se evitará el trabajo en solitario y se impartirá formación para que sepan reconocer y actuar ante los golpes de calor y demás consecuencias de la exposición a altas temperaturas.

FORMACIÓN

Dentro del plan formativo de la empresa se incluirá una formación dirigida a todo el personal, incluyendo mandos intermedios y superiores, en la que se trate la menopausia, sus efectos y las medidas para poder realizar el trabajo en condiciones adecuadas. En esta formación se incluirá un módulo dirigido a evitar la discriminación de las mujeres que padecen los efectos de la menopausia.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Tendrán derecho a un horario de trabajo flexible y se evitarán los turnos irregulares que afectan al insomnio. Se evitará el turno de noche para las mujeres que sufren los efectos de la menopausia. Igualmente dispondrán de flexibilidad para realizar descansos y pausas.

