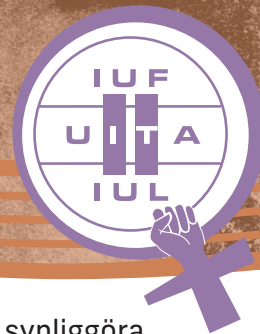


# KLIMAKTERIET: EN FACKLIG- OCH ARBETSPLATSFRÅGA



Utifrån vårt [handlingsprogram för jämställdhet](#) arbetar IUL för att synliggöra kvinnor i arbetsmiljön.<sup>1</sup> 2023 godkände IUL:s 28:e kongress dessutom en motion om behovet av att göra klimakteriet till en facklig arbetsmiljöfråga (se [Bilaga 1 - sid 11](#)).

IUL:s kvinnokonferens godkände ett handlingsprogram för jämställdhet 2023–2027 som vilar på fem hörnstenar.

## FÖRENINGSFRIHET OCH KOLLEKTIVA FÖRHANDLINGAR



I denna broschyr vill vi utifrån det som sägs om klimakteriet i handlingsprogrammets tredje hörnsten visa IUL-förbunden hur motionen kan tillämpas.

Texten bygger på källor från våra medlemsförbund och andra fackföreningar.



## INNEHÅLL

<b>1. Vad är klimakteriet?</b> .....	<b>3</b>
1.1. Klimakteriets olika "faser" .....	3
1.2. Symtom .....	3
<b>2. Åtgärder. Vad kan facket göra? Och vad ska facket tänka på?</b> .....	<b>5</b>
2.1. En jämställdhetsfråga .....	5
2.2. En förhandlingsfråga: icke-diskriminerande arbetsplatspolicyer .....	6
2.3. En arbetsmiljöfråga .....	6
2.4. Arbetsplatsanpassning: Vad är det? .....	8
2.5. Några exempel på enkla anpassningar .....	8
<b>3. Sist men inte minst...</b> .....	<b>9</b>
<b>Bilaga 1.</b> Motion godkänd av 28:e IUL-kongressen 13–16 juni 2023 .....	<b>11</b>
<b>Bilaga 2.</b> Kartläggningar .....	<b>13</b>
<b>Bilaga 3.</b> Exempel på klimakterieavtal .....	<b>17</b>
<b>Bilaga 4.</b> Klimakterierelaterad riskbedömning .....	<b>20</b>



**KLIMAKTERIET ÄR INGEN SJUKDOM UTAN EN NATURLIG DEL AV KVINNORS ÅLDRADE. DET BERÖR 51 % AV BEFOLKNINGEN!**

<sup>1</sup> Vår referenstext är [Making women visible in Occupational Health and Safety](#) (på engelska)

**K**limakteriet innebär inte alltid stora hälsoproblem. Men rapporter visar att runt åtta av tio kvinnor upplever tydliga symtom. Och av dem tycker 45 % att symtomen är besvärliga.<sup>2</sup>

Ändå betraktas klimakteriet fortfarande som en privatsak, ett tabu eller ett "kvinnoproblem". Det är en sida av kvinnors arbetsmiljö som historiskt sett förbisetts eller försummats. Klimakteriet beaktas därför ofta inte i utformningen av arbetsplatser och arbetsrutiner. Och det kan förvärra klimakteriesymtomen.<sup>3</sup> I en enkätundersökning med 4 000 kvinnor 2016 fann walesiska centralorganisationen TUC Cymru att:

- nästan nio av tio tyckte att klimakteriet påverkade deras arbetsliv.
- en av tre döljer symtom när de arbetar av rädsla för att mista jobbet.

**“** Anonyma kvinnliga arbetstagare i livsmedels-, dryckes- och jordbrukssektorn svarade:

"... min arbetsplats förstår inte vad det innebär att jobba med klimakteriet, de har ingen AC på sommaren när det är plågsamt varmt utan blundar för problemet."

"Även om vi har toaletter så är en del av dem långt från våra arbetsplatser och från där vi kommer in på anläggningen (d v s det är långt att gå från bilparkeringen till närmsta toalett). Om en kvinna har bråttom (och det har jag haft med mina kraftiga blödningar) kanske hon inte hinner dit innan det är för sent. Det har hänt mig många gånger under klimakteriet."

"Jag går just nu igenom klimakteriet och det finns ingen arbetsplatspolicy. Jag arbetar i ett kök så det blir extremt varmt med vallningarna, kan inte ha AC eller har dörren öppen."

Och en enkätundersökning som IUL-förbundet Unite the union gjorde 2023 med 11 000 kvinnliga fackmedlemmar visar att 83 % av kvinnor i klimakteriet får inget stöd alls på jobbet. Unite the union skriver:

*"Många kvinnor sa att de inte ens beviljas nödvändiga och enkla anpassningar som fläktar på kontoret eller ledighet, vilket innebär att de måste arbeta under besvärliga förhållanden när de upplever handikappande symtom som vallningar."*

Många kvinnor saknar tillgång till de anpassningar som behövs. En enkätundersökning med drygt 2 000 kvinnor i Storbritannien visar därför att ca 17 % (var sjätte) har funderat på att säga upp sig på grund av bristande stöd beträffande deras klimakteriesymtom. Och 6 % har faktiskt sagt upp sig.<sup>4</sup> Unite the union upptäckte dessutom en arbetstagare som tvingats gå i förtida pension eftersom hon inte fick någon hjälp med klimakteriesymtomen.

Vittnesmål i Unite the unions undersökning 2023

**Förändringar behövs, och facket spelar en viktig roll.**

2 Walesiska centralorganisationen TUC Cymru "The menopause in the workplace. A toolkit for trade unionists" <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>, sid 4.

3 Se brittiska standardiseringsorganet BSI:s skrift "Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace – Guide", [https://www.bsigroup.com/siteassets/pdf/en/insights-and-media/insights/brochures/bs\\_30416.pdf](https://www.bsigroup.com/siteassets/pdf/en/insights-and-media/insights/brochures/bs_30416.pdf), sid 10.

4 Undersökningen gjordes av Chartered Institute of Personnel and Development 2023.

# 1. Vad är klimakteriet?

## 1.1. Klimakteriets olika "faser"

Klimakteriet har olika "faser":

- **Tidigt klimakterium** är ett klimakterium som inträffar tidigare än väntat på grund av till exempel medicinska behandlingar som borttagning av äggstockarna (oophorektomi) eller livmodern (hysterektomi), cancerbehandlingar, cellgiftsbehandling, eller av genetiska skäl. Tidigt klimakterium kan vara medicinskt komplicerat.<sup>5</sup> Ibland kan orsaken till tidigt klimakterium vara okänd. Arbetsgivare ska tänka på det när de stöttar sin personal. Enligt den brittiska sjukvårdsmyndigheten **NHS** genomgår en av 100 kvinnor i Storbritannien klimakteriet innan de fyllt 40.
- **Perimenopause** is Förklimakteriet är klimakteriesymtom som kvinnor får innan de haft sin sista mens. Det varar i genomsnitt fyra till fem år, eller längre. Det övergår i klimakteriet.
- **Klimakteriet** är när mensen upphör på grund av lägre hormonnivåer. Det inträffar oftast mellan 45 och 55 års ålder. Förklimakteriet och klimakteriet har liknande symtom (*se nedan*).
- **Postklimakteriet** är när kvinnan genomgått klimakteriet, vilket definieras som när hon inte haft mens under tolv månader.

För att broschyren ska vara lättläst används ordet "klimakterium" för att beskriva alla faserna ovan, till skillnad från i medicinska sammanhang.

## KLIMAKTERIET: BEHOVET AV INKLUDERING

Klimakteriet är ett naturligt stadium i livet som påverkar kvinnor. Det påverkar alla som har mens, även personer som identifierar sig som ickebinära, trans eller intersexuella. Negativa och diskriminerande attityder kan försvåra eller rentav göra det omöjligt för ickebinära, intersexuella eller transpersoner att visa vad de går igenom och be om råd och stöd. I vissa fall kan de drabbas av klimakteriesymtom på grund av den naturliga klimakterieprocessen, behandlingar eller operationer. Problematiken är ännu känsligare för personer som inte vill berätta om sin situation.

Det är dessutom viktigt att bekräfta och förstå att erfarenheter och upplevelser av klimakteriet kan vara olika beroende på funktionsvariation, religion, ålder och ursprung.

Därför är det viktigt **att bekämpa alla former av diskriminering på arbetsplatsen** och främja jämställdhet för alla! Kampen för jämställdhet på arbetsplatsen och en jämställd och transformativ arbetsmiljö förbättrar arbetsvillkoren **för hela personalen**. Ju mer vi bejakar våra skillnader, desto bättre kan vi bedöma risker, införa riskreducerande åtgärder och förbättra arbetsmiljön för alla!



<sup>5</sup> ACAS, "Menopause at work", <https://www.acas.org.uk/guide-download/956?1725359275>. Se även USDAW, "Early menopause. An Advice Guide for Members", <https://dtp.usdaw.org.uk/456/>

## 1.2. Symtom

Klimakteriesymtom kan yttra sig fysiskt och psykiskt och vara olika långa, allvarliga och begränsande. Alla upplever klimakteriet olika.

De vanligaste symtomen är:

- Vallningar i ansikte och nacke
- Svetteningar på natten eller dagen
- Kraftigare och mer oregelbunden mens
- Sömnsvårigheter
- Huvudvärk
- Viktuppgång
- Torrhet, klåda och sveda i underlivet
- Irritabilitet
- Humörsvängninga

Andra vanliga symtom är bland annat illamående, att känna sig kissnödig ofta, urinvägsproblem (t ex urinvägsinfektioner), ömhet och värk, torrhet i hud och ögon, yrsel, trötthet och orkeslöshet. Psykiska symtom kan yttra sig som kortvariga minnesförluster, ångest, panikattacker, dåligt självförtroende och koncentrationssvårigheter.<sup>6</sup>

Symtomen kan ha stor inverkan på kvinnors liv, personliga relationer och jobb. Genomsnittsåldern för klimakteriet och rapporteringen av de främsta symtomen kan dessutom skilja sig mellan kvinnor med olika etnisk bakgrund. Det är idag okänt vad skillnaderna beror på.<sup>7</sup>

Symtomen kan hänga ihop med och förvärra varandra.

Nattliga svettningar kan till exempel förvärra sömnsvårigheter. Och sömnbristen kan leda till koncentrationssvårigheter och irritabilitet.<sup>8</sup>

**Under postklimakteriet** kan kvinnor löpa större risk att drabbas av benskörhet, stroke och hjärt- och kärlsjukdomar.

Symtomen är olika för olika individer och kvinnor feldiagnosticeras därför ofta av läkare, vilket kan leda till felbehandling.

### FORTFARANDE VISS OKUNNIGHET I VÅRDEN

Förutom en global brist på medicinsk forskning om kvinnohälsa – inte minst på arbetsmiljöområdet – skriver brittiska dagstidningen The Observer i en **ledare**: "Alltför få läkare i primärvården har tillräcklig kunskap om klimakteriet. Fyra av tio läkarutbildningar har inte ens klimakteriet som obligatoriskt inslag i läroplanen."

2022 berättade en allmänläkare med kvinnohälsa som specialitet i det brittiska underhusets **kvinn- och jämställdhetsutskotts rapport om klimakteriet och arbetslivet** att det förekommer "misogyni i vården vad gäller kvinnohälsa", vilket lett till "en normalisering" av kvinnors smärta och klimakteriesymtom.<sup>9</sup>



6 Se <https://www.unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>, sid 50 och <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>, sid 6.

7 <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>, sid 15.

8 Idem, sid 7.

9 Brittiska underhuset, kvinno- och jämställdhetsutskottet, "Menopause and the workplace", First report of Session 2022-2023, sid 7, <https://committees.parliament.uk/publications/23281/documents/169819/default/>

Den medicinska forskningen om sambandet mellan klimakteriet och andra sjukdomar eller tillstånd är dessutom bristfällig.



**Som walesiska centralorganisationen TUC Cymru noterar,**

*”Många kvinnor uppger att klimakteriet verkar förvärra befintliga sjukdomstillstånd och utlösa eller sammanfalla med symtomutbrott. Somliga berättar att klimakteriet tycks utlösa eller sammanfalla med uppkomsten av nya tillstånd.”<sup>10</sup>*

Och kvinnor som behandlas för andra tillstånd – till exempel endometriosis – kan drabbas av klimakteriesymtom.<sup>11</sup>

**Situationen är alltså komplicerad!** Och det blir inte bättre av samhällets attityder: eftersom klimakteriet fortfarande är tabu drar sig många kvinnor för att nämna det på arbetsplatsen. Det kan inkräkta på den personliga integriteten och äventyra jobbet.

**Osäkra anställningar** är också en viktig faktor. Kvinnor med tidsbegränsade kontrakt kan dra sig för att berätta om sina klimakteriesymtom av rädsla för att det ska inverka på anställningstryggheten..

För kvinnor med **informella arbetsvillkor** är situationen ännu besvärligare, eftersom de har sämre förutsättningar att få stöd. Kvinnliga lantarbetare med informella jobb nekas redan ofta rätten till livsmedelstrygghet, utbildning, bostad, hälsovård, kredit och social trygghet.

**60 % av kvinnliga arbetstagare världen över har inget rättsligt skydd eller ingen social trygghet alls.**

## 2. Åtgärder: Vad kan facket göra? Och vad ska facket tänka på?

Det blir allt vanligare att kvinnor arbetar upp i 60-årsåldern. Alltså jobbar de flesta under och efter klimakteriet. En del kvinnor behöver inget stöd. Men andra kan uppleva symtom som påverkar hälsan och kräver anpassning eller förändring om de ska kunna fortsätta göra sitt bästa på jobbet.

Arbetsgivare är skyldiga att se till att arbetstagarnas arbetsmiljö är bra. Det innebär att alla anpassningar måste göras som krävs för att värna samtliga arbetstagares säkerhet och hälsa. Arbetsgivare måste dessutom förhindra diskriminering på arbetsplatsen.

Fackförbund stöttar sina medlemmar och kämpar mot diskriminering på arbetsplatsen och för jämställdhet för alla. Facket måste ha en intersektionell syn på klimakteriet på arbetsplatsen. En person kan faktiskt utsättas för mer än en form av diskriminering. En svart kvinna utsätts till exempel för dubbel diskriminering: sexism och rasism. Klass, funktionsvariation, sexuell läggning och könsidentitet och andra individuella egenskaper kan dessutom ha kombinationseffekter som samverkar och överlappar. Därför behövs ett intersektionellt perspektiv!

### 2.1. En jämställdhetsfråga

- **Utbilda.** Det är viktigt att skapa medvetenhet om och utveckla en öppen och välinformerad arbetsplatskultur kring klimakteriet. Inte bara fackligt förtroendevalda och skyddsombud måste utbildas, utan all personal. Sådana utbildningar kan leda till att kvinnor bättre förstår varför de har symtom. Det gör det lättare för dem att få rätt och adekvat stöd. Även manliga arbetskamrater måste utbildas i att stödja kvinnor.

10 <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>, sid 15.

11 Se <https://thebms.org.uk/wp-content/uploads/2020/04/10-BMS-TfC-Induced-Menopause-in-women-with-endometriosis-APR2020.pdf>

Utbildningarna för arbetstagare kan ta sig formen av kurser och workshoppar på lunchtid, utdelning av flygblad och affischering på arbetsplatsen.

- **Kartlägg.** Kartläggningar (där enkäter ingår) är ett bra sätt att i förtroende samla information från medlemmarna, inte minst i frågor som en del av dem kanske inte gärna vill prata öppet om på arbetsplatsen. Resultaten blir en bra grund för diskussioner om klimakteriet med arbetsgivaren. *(Se Bilaga 2 - sid 13)*
- **Skämta inte.** Klimakteriet får inte skämmas bort på arbetsplatsen. Detta är centralt för att skapa en arbetsmiljö som bygger på jämställdhet, människovärde och respekt.

## 2.2. En förhandlingsfråga: icke-diskriminerande arbetsplatspolicier

**Walesiska centralorganisationen TUC Cymru** lyfter frågan att flera kvinnor berättat att de straffats för sina symtom på grund av policyer kring prestationsstyrning och sjukfrånvaro. Policyer för sjukfrånvaro bör ses över tillsammans med arbetsgivaren för att säkra att de inte diskriminerar mot den som genomgår klimakteriet, till exempel genom **separat** dokumentation av klimakterierelaterad frånvaro.

Ytterligare åtgärdsförslag:

- Förhandla om en **översyn av policyer kring våld och trakasserier och diskriminering** och se till att de omfattar klimakteriet samt att det klargörs att företaget inte diskriminerar eller tillåter diskriminering mot anställda som berättar att de befinner sig i klimakteriet. Klimakterierelaterad frånvaro får inte inkluderas i eventuella rutiner för eller bedömningar av prestation.
- Förhandla om en **arbetsplatspolicy för klimakteriet** som måste tillämpas där och regelbundet kontrolleras och granskas. *(Se Bilaga 3 - sid 17)*

- Slå fast att **anställda har rätt att själva välja att berätta** om de befinner sig i klimakteriet. Se till att deras uppgifter behandlas konfidentiellt och tipsa om möjligt anställda om var och hur de kan söka hjälp i vården.
- Se om möjligt till att det på arbetsplatsen finns **utbildade personer** som fungerar som kontaktpunkt för stöd och hjälp kring klimakteriet och/eller sätt upp infolappar med kontaktuppgifter för klimakterierelaterade stödgrupper. Var aktiv med att uppmuntra anställda att söka stöd.
- Kom ihåg att klimakteriet är en väldigt personlig upplevelse, men förhandla samtidigt om olika nivåer och former av **stöd och arbetsplatsanpassning** *(se nedan, 2.4 - sid 8)*. Formulera en rimlig tidsram för att åstadkomma detta.
- Förhandla om **anständiga jobb med anständiga arbetsvillkor**. Kampen mot osäkra jobb och användning av tillfällig arbetskraft gör kvinnor mindre utsatta i arbetslivet och samhället.<sup>12</sup> Samma gäller lagförbud mot nollkontrakt.<sup>13</sup>
- För kvinnor med **informella arbetsvillkor** måste vi fortsätta att prioritera att organisera dem så de kan göra sig hörda, stärka sin förhandlingsposition, delta direkt i beslutsfattandet, kampanja för att omfattas av socialförsäkringsförmåner och allmän hälso- och sjukvård, samt lobba för att regering och arbetsmiljömyndigheter ska reglera arbetsmarknaden i respektive land.

## 2.3. En arbetsmiljöfråga

Klimakteriet är en historiskt förbisedd och försummad arbetsmiljöfråga. Därför måste vi nu:

- utbilda fler kvinnor till skyddsombud.

12 Se t ex IUL:s jämställdhetshandbok "All for one = One for All. A Gender Equality Guide for Trade Unionists in IUF Sectors (2nd edition)", <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2022/03/2022-All-for-One-One-for-All-A-Gender-Equality-Guide-for-Trade-Unionists-in-IUF-Sectors.pdf>, sid 19-22.

13 Se t ex "Unite women call for all-out ban on zero-hours contracts at Labour's Women's Conference", <https://unitelive.org/unite-women-labour-ban-zero-hours-contracts/>

## SJUKINTYG

”SIPTU godkänner läkarintyg från en anställds läkare. Förbundet kan begära att en anställd undersöks av läkare. Insamlade uppgifter behandlas konfidentiellt och i enlighet med dataskyddspolicyn. En riskbedömning kan göras för att fastställa rimliga stöd och anpassningar.”

**SIPTU:s arbetsplatspolicy för klimakteriet 2024**

- trycka på för arbetsgivarna tillsammans med facket ska se över riskbedömningar och arbetsmiljöpolicyer så att de beaktar de specifika behoven för kvinnor i klimakteriet och säkerställer att arbetsmiljön inte förvärrar symtomen (se **Bilaga 4 - sid 20**).
- förhandla om betald ledighet för anställda som måste uppsöka vården på grund av sina klimakteriesymtom, så de inte behöver ta ut semesterdagar och/eller sjukskriva sig.
- rutinmässigt ta upp klimakteriet i arbetsmiljörelaterade samtal och utbildningar.
- i förekommande fall om möjligt säkerställa att arbetsgivaren i samråd med de anställda tillhandahåller vilorum där det finns adekvat ventilation, kalla drycker, kaffe eller te, bekväma stolar och så vidare.



**Alison från besöksnäringen och Monique från livsmedels-, dryckes- och jordbrukssektorn sa så här:**

*2023 Unite the union undersökning, vittnesmål*



”Jag har haft klimakteriebesvär och inte fått minsta hjälp av min arbetsgivare med att hantera dem på jobbet. Jag jobbar på en stor hotellkedja och lyckades hitta en policy, men så klart kände min chef inte till den. När jag påpekade det för honom viftade han bara bort det, trots att policyn innehåller en bestämmelse om extra raster eftersom jag ibland dröp av svett. Den verkliga besvikelsen är att vi har en riktigt bra policy, men ingen känner till den. Cheferna måste ju känna till den och utbildas.”

”Mina medlemmar har verkligen tjänat på att vi har ett bra avtal med företaget om klimakteriet. Rimliga anpassningar genomförs på vår begäran på ett konsekvent sätt och inte på enstaka chefers nycker. Genom att regelbundet främja policyn – inte minst kring internationella klimakteriedagen – säkrar vi att policyn inte bara läggs på hyllan utan faktiskt omsätts i praktiken. Jag kämpar fortfarande för att klimakteriefrånvaro ska särbehandlas och inte inkluderas i de vanliga frånvarorutinerna.”



Förutom att förhandla med fackliga företrädare om punkterna ovan bör arbetsgivaren även tillhandahålla regelbundna och obligatoriska utbildningar som garanterar att chefer, arbetsledare och hr-personal betraktar klimakteriet som en arbetsmiljö- och jämställdhetsfråga. Arbetsgivaren ska dessutom ta fram mer generella **informationskampanjer** för personalen. Alla anställda ska ha rätt till betald ledighet för att delta i utbildningar, bland annat sådana som arrangerats av deras fack.

## MEJERIJÄTTEN ARLAS BRITTISKA KLIMAKTERIEPOLICY 2024

”Arla åtar sig att bygga upp och engagera sig i en inkluderande personalstyrka där klimakteriet accepteras som en normal del av livet och där andra veta vet hur de ska reagera i sådana situationer. Det är företagets ansvar att anslå relevanta stödinsatser så att våra medarbetare vet vart de ska vända sig om det behövs. Arla ska dessutom utbilda och vägleda våra chefer i hur de stöttar sina team bäst vad gäller klimakteriet.”

## 2.4. Arbetsplatsanpassning: Vad är det?

Av IUL-förbundens erfarenheter att döma är de flesta anpassningar som efterfrågas varken dyra eller svåra att göra. Ändå betyder de mycket för välbefinnandet hos anställda i klimakteriet.

### ARBETSPLATSANPASSNING. INGEN STOR GREJ!

”Både facket och arbetstagarföreträddarrådet är medvetna om att många anställda hittar copingstrategier och att inte alla med klimakteriesymtom behöver anpassningar. Undertecknarna är även medvetna om att anställda kan behöva anpassningar under en begränsad tidsperiod (t ex innan en hormonbehandling) när de har symtom som påverkar deras arbete.”

**SIPTU:s arbetsplatspolicy för klimakteriet 2024**

”Kom ihåg att alla är olika. Så det är viktigt att chefer diskuterar och är överens med berörda individer om anpassningar.”

**Brittiska Nestlés klimakterieriktlinjer 2021**

”Policyns mål är att skapa medvetenhet om klimakteriet, dess påverkan på individer på arbetsplatsen och de anpassningar som kan göras för att stötta medarbetare innan, under och efter klimakteriet, i syfte att bygga och upprätthålla en miljö fri från stigmatisering.”

**Arla UK menopause policy 2024**



## 2.5. Några exempel på enkla anpassningar<sup>14</sup>

- **Kroppstemperatur.** Kvinnors kroppstemperatur kan stiga med upp till fem grader under en värmevallning. Det kan därför vara ett stort problem att jobba i ett kök eller tvätteri. Det kan till och med vara ännu farligare med tanke på klimatkrisen (värmestress). Hänsyn måste tas till att kvinnors och mäns kroppar reagerar olika på värme (*se textrutan - sid 9*).
  - Åtgärder som kan vidtas mot höga temperaturer på arbetsplatsen är till exempel att ordna med effektiv lokal ventilation (bl a genom att tillhandahålla ytterligare fläktar på förfrågan) och se till att det finns tillgång till kallt dricksvatten, duschar och toaletter.
  - Arbetskläder eller uniformer kan vara obekväma och leda till ökad svettning när de bärs under långa perioder, inte minst om plaggen är åtsittande och/eller av syntetfibrer. Klädkoder bör vara flexibla så att bylsiga plagg tillåts och arbetsplagg – t ex förkläden – ska helst vara av naturfibrer (som bomull eller bambu) och i mörka färger.
    - Personlig skyddsutrustning är fortfarande ofta utformad för män och måste designas så att de är bekväma för kvinnor och inte förvärrar klimakteriebesvär.
- **Arbetstider.** Oregelbundna skiftmönster kan förvärra sömnsvårigheter och leda till ökad nedstämdhet eller ångest. En möjlig anpassning för att stötta en person med sömnsvårigheter kan vara att komma överens om en tillfällig ändring till mer regelbundna arbetstider med adekvat vila mellan skiften, att låta hen arbeta hemifrån eller börja arbetsdagen senare. Långa skift kan förvärra klimakteriesymtomen och en tillfällig anpassning kan vara att komma överens om kortare skift.

14 Exemplet är hämtade från USDAs broschyr "Women's Health. The Menopause and Perimenopause. An Advice Guide for Usdaw Members" <https://dtp.usdaw.org.uk/WH06-Menopause/>



## VARNING! KVINNORS OCH MÄNS KROPPAR REAGERAR OLIKA PÅ VÄRME

ILO konstaterade 2024:

*"I genomsnitt har kvinnor en högre procentandel kroppsfett och sämre aerobisk kondition än män, två faktorer som ökar deras risk för högre kroppstemperatur i samband med fysiskt arbete i varma förhållanden [...]. Kvinnor tenderar dessutom att svettas mindre än män och har därför sämre förmåga att avge värme till omgivningen, vilket ökar risken för högre kroppstemperatur [...] och för att drabbas av värmerelaterade sjukdomar. Forskning visar att sannolikheten för att kvinnor ska vara värmeintoleranta i samband med fysiskt arbete är 3,7 gånger större än för män."*

- **Kraftig eller oregelbunden mens eller behov av fler toabesök** kan mildras genom att tillgången till toaletter förbättras så anställda kan ta toapausor vid behov. Flexibla rasttider, duschar för personalen och gratis mensskydd är också bra.
- **Ögontorrhet, torr hud och huvudvärk** kan förvärras av arbete vid datorer och skärmar, av torr luft och kraftig luftkonditionering. Regelbundna pauser från skärmarna kan hjälpa, samt att ordna med luftfuktare.

Ytterligare exempel på anpassningar finns på sid 28–33 i walesiska TUC Cymrus handbok **"The menopause in the workplace. A toolkit for trade unionists"**.

**Befintliga sjukdomar.** Om en kvinna redan har en sjukdom som förvärras av klimakteriet kan hon behöva mer ledighet för läkarbesök eller behandling av sjukdomen, och eventuella anpassningar som redan finns på plats kan behöva ses över.<sup>15</sup>

**Kvinnor som passerat klimakteriet.** Den ökade risken för benskörhet och andra tillstånd efter klimakteriet ska ingå i riskbedömningar av arbetsmiljön och riskreducerande åtgärder genomförs.

## 3. Sist men inte minst

Det är alltid bra med policyer eller riktlinjer om klimakteriet för de anställda. Men facket måste se till att de inte leder till diskriminering mot kvinnor i samband med anställning eller befordran. De får inte heller underblåsa föreställningar om arbetsplatsen som olämplig för kvinnor eller andra könsfördomar, till exempel att "kvinnor är ömtåliga och mindre produktiva".

Som påpekades i en **ledare** i den brittiska dagstidningen The Observer finns det i slutänden:

*"[...] utan en bredare kampanj för att ändra synen på äldre kvinnor alltid en risk att skadliga samhällsfördomar om kvinnor i arbetslivet förstärks. [...] Somliga aktivister är med rätta oroade över beskrivningen av klimakteriebesvär som potentiellt handikappande utan ett samtidigt klargörande av att de ofta är behandlingsbara och inte drabbar tillnärmelsevis alla kvinnor, eftersom det kan underblåsa negativa föreställningar i samhället om kvinnors åldrande. [...] Klimakteriet är fortfarande väldigt stigmatiserande, liksom kvinnors åldrande mer allmänt, vilket beror på ren och skär sexism. Utbildningar av arbetsgivare i kvinnors rättigheter i arbetslivet under klimakteriet kan alltså inte ske isolerat från en bredare debatt om att en gång för alla åtgärda den djuprotade och sorgligt vanliga fördomen att kvinnor efter barnafödande ålder på något vis är mindre värda."*

15 Walesiska TUC Cymru "The menopause in the workplace. A toolkit for trade unionists", sid 15, <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Menopause%20toolkit%20Eng%20FINAL.pdf>

<b>Bilaga 1</b> .....	<b>11</b>
Motion godkänd av 28:e IUL-kongressen 13–16 juni 2023	
<b>Bilaga 2</b> .....	<b>13</b>
Kartläggningar	
<b>Bilaga 3</b> .....	<b>17</b>
Exempel på klimakterieavtal	
<b>Bilaga 4</b> .....	<b>20</b>
Klimakterierelaterad riskbedömning	

## Bilaga 1

### Motion godkänd av 28:e IUL-kongressen 13–16 juni 2023

#### Samlingsmotion B: Klimakteriet som facklig arbetsmiljöfråga

Klimakteriet är en naturlig process som alla kvinnor genomgår, vanligen mellan 45 och 55 års ålder men ibland tidigare. Även om förloppet skiljer sig åt mellan olika individer upplever sju av tio kvinnor problem i samband med klimakteriet, till exempel svettningar, vallningar, humörsvängningar, sömnsvårigheter och koncentrationssvårigheter. Ibland feldiagnosticeras symtomen, vilket förvärrar arbetsplatsituationen för kvinnor.

Kvinnor går ofta igenom klimakteriet när de befinner sig mitt i karriären och tar på sig nya utmaningar och mer ansvar på jobbet, ofta ovanpå ett redan avsevärt ansvar i hemmet.

Kunskap och beredskap på arbetsplatsen, i arbetslivet och i vården är centralt för att kvinnor ska kunna förverkliga sin fulla potential och jobba så fritt som möjligt till pensionsåldern. Frågan är viktig både ur ett jämställdhetsperspektiv och ett ekonomiskt perspektiv. Om sjukskrivningarna ska minska måste vi säkra att hr-avdelningar och arbetsledare förstår klimakteriet och att vårdgivare ställer rätt frågor och korrekta diagnoser.

IUL:s medlemsförbund kan hjälpa till att skapa medvetenhet om klimakteriet på samma sätt som de jobbar med att skapa medvetenhet om menstruation som en facklig fråga.

Medlemsförbunden kan påverka arbetsplatsvillkoren för kvinnor i klimakteriet och öva inflytande över politiska beslut som kan förbättra kompetensen om klimakteriet i vårdsektorn. På liknande vis behöver trans+-personer en arbetsplatskultur som inger förtroende för att eventuella problem bemöts med förståelse.

Det är ett vedertaget faktum att kvinnor med osäkra anställningar löper störst risk att drabbas av olika sorters diskriminering bland annat på jobbet, där de kan särbehandlas negativt till exempel i samband med klimakterierelaterade symtom. Riktlinjer och policyer på arbetsplatserna får inte diskriminera mot kvinnor med osäkra anställningsformer.

**I samråd med facket ska arbetsgivare fastställa en klimakteriepolicy för arbetsplatsen och sedan införliva den i det generella arbetsmiljöramverket. Policyn ska garantera följande:**

- Alla anställda som är i klimakteriet eller upplever klimakteriesymtom får information och stöd.
- Tabubeläggningen och stigmatiseringen av klimakteriet avskaffas.
- Riskbedömningar genomförs där hänsyn tas till individuella behov.
- All personal utbildas om klimakteriet.
- Kontaktpersoner utbildas som kvinnor kan ha en konfidentiell kontakt med.
- Arbetstagare uppmuntras att vända sig till facket för råd och vägledning, eller för att låta sig företrädas av facket, i förekommande fall.

**IUL:s 28:e kongress beslutar därför att:**

lyfta fram menstruation som en fråga som påverkar arbetande kvinnor;

och uppmanar medlemsförbunden att:

- aktivt främja medvetenhet om klimakteriet på arbetsplatsen under nästa kongressperiod.
- aktivt verka för att hindra arbetstagare från att exkluderas från jobb, studier eller samhälle på grund av klimakteriet under nästa kongressperiod.
- uppmana till medvetenhet om klimakteriet i vården så att feldiagnoser kan undvikas och färre sjukskrivningar behövs.
- ta fram utbildningar om klimakteriet för fackligt förtroendevalda.
- säkra att klimakteriet betraktas som en kollektiv och facklig arbetsmiljöfråga.
- förhandla om arbetsplatspolicyer med arbetsgivarna i kollektivavtalen.
- främja detta arbete i de fackliga nätverken för att säkerställa att allt material är tillgängligt för samtliga fackmedlemmar.
- se över eventuella framsteg rörande införandet av policyer med hjälp av sektorsvisa lägesrapporter.

## Bilaga 2

### Kartläggningar

#### Varför kartlägga?

Världen över använder fackföreningar kartläggningsmetoder för att hjälpa arbetstagare att identifiera arbetsmiljörisker på jobbet. Det är en kollektiv process som skyddar enskilda arbetstagare som är rädda för att rapportera problem.

Kartläggningar ger arbetstagarna möjlighet att utifrån egna erfarenheter dokumentera problem med arbetsmiljön. Det är en praktisk och kollektiv metod som inte bara bidrar till att höja medvetenheten utan även är av stor vikt för rekryterings- och organiseringskampanjer.

Tillvägagångssättet är gräsrotsbaserat eftersom arbetstagarna samlar in och analyserar sina egna kunskaper och erfarenheter. Med den insamlade informationen kan facket utforma strategier för att eliminera eller reducera risker på arbetsplatsen och förbättra arbetsmiljön.

Kartläggningar kan också användas för att visa hur arbetstagare påverkas av vad de gjorde på jobbet för flera år sedan (t ex exponering för asbest eller kemikalier).

#### Kartläggningsmetod

Börja med att kartlägga vilka problem arbetstagarna har (med s k kroppskartor) och titta sedan på orsakerna (risk- och arbetsplatskartor). Det är ett sätt att engagera alla medlemmarna. Kartläggningar kan ofta göras på raster. Och när folk väl börjat göra dem känner de sig ofta stärkta när de inser att de inte är ensamma.

#### 1. Kroppskartor

---

Att rita upp kroppskartor bygger på deltagande och är roligt. Kroppskartor är mycket effektiva när arbetstagarna pratar olika språk eller inte är så bra på att läsa. De är ett snabbt sätt att få en överblick över komplicerade situationer. Kartorna kan visa skillnader i erfarenhet beroende på ålder, anställningstid, arbetsuppgift eller kön.

Kroppskartor kan visa symtommönster och långsiktiga effekter av risker. Arbetsplatskartor ger en överblick som individen inte har. Använd de båda karttyperna tillsammans för att få ett nytt perspektiv på arbetsplatsen.

Det första steget är att hitta vanliga problem. Sedan börjar detektivarbetet med att hitta riskfaktorerna bakom symtomen.

##### Steg

1. Rita upp konturerna av en kropp framifrån och bakifrån på ett stort papper.
2. Bestäm vad du har för frågor. Letar du efter värk och smärta? Alla symtom arbetstagarna redan har? Långtidseffekter som cancer, kronisk smärta eller stress? Vill du se effekterna uppdelat på kön, ålder, arbetsuppgift eller anställningstid?
3. Arrangera deltagarna i grupper. Om du vill ha information uppdelat på t ex ålder delar du in dem i grupper utifrån den kategorin.
4. Ge grupperna pennor eller klistermärken i olika färg för att markera sina symtom. En metod är att använda rött för värk och smärta, grönt för stress, blått för andra symtom som kan vara jobbrelaterade. För att se helhetsbilden placerar grupperna sina markeringar på den stora gemensamma kroppskartan.

## 2. Riskkartor

---

Du kan också kartlägga arbetsplatsen på jakt efter riskfaktorerna bakom symtomen som kroppskartan visar. Det är en bra metod för att identifiera en lång rad risker, bl a sådana som kan förvärra klimakteriebesvär.

### **Innan ni ritar upp en karta ska gruppen arbetstagare först diskutera följande:**

1. Hur är arbetet organiserat (t ex antal arbetare, skift, arbetade timmar och raster)?
2. Hur ser arbetsprocessen ut (hur utförs arbetet och uppgifterna, hur används maskinerna och verktygen)?
3. Vilka är riskfaktorerna (enligt kategorierna nedan)?
4. Vilka klagomål eller symptom nämns i samtalen?
5. Vilka åtgärder vidtas för att förebygga eller minimera riskerna?
6. Vad mer kan eller borde göras?

Arbetstagargrupperna ritar sedan upp en karta över arbetsplatsen eller arbetsområdet. Se till att få med dörrar, fönster, kontor, tvättrum, skrivbord, maskiner och utrustning. Ju större karta, desto mer detaljerad kan den vara. Försök få med enkätuppgifterna i kartan utan att det blir alltför rörigt.

### **Risikfaktorer delas ofta in i sex kategorier:**

1. Säkerhetsrisker (omedelbara skadeorsaker)
2. Fysiska (energikällor som strålning, temperatur, buller)
3. Kemiska (damm, vätskor, gaser)
4. Biologiska eller överförbara (infektioner, nålstick, mögel)
5. Ergonomiska (kraft, upprepning, kroppsställning, utformning av kontrollpaneler)
6. Arbetsorganisation/psykosociala risker (stressfaktorer, t ex långa eller oregelbundna arbetsscheman, inga samtal om jobbet, arbetsbelastning, balansen mellan arbete och privatliv)

Rita en stor cirkel (eller annan form) i olika färg för varje riskkategori. Antalet arbetare som kan vara exponerade för risken kan anges inuti cirkeln på klisterlappar eller på annat sätt, för att visa var enskilda personer arbetar.

## 3. Temperaturkartor

---

Ta reda på om arbetsgivare är skyldiga enligt lag att se till att temperaturen är "rimlig" på arbetsplatsen eller om det finns en policy för minimitemperatur på arbetsplatsen. Se t ex ILO-rapporten "[Heat at work: Implications for safety and health](#)" sid 46-47.

Tyvär saknas det i allmänhet lagstadgade krav på maxtemperatur på arbetsplatser. **Detta är en central förhandlingsfråga som är viktig inte bara vad gäller klimakteriet utan även för att ta fram riskreducerande åtgärder i samband med klimatkrisen..**

Om temperaturen är obehagligt låg eller hög under längre perioder ska en riskbedömning göras, och ska innehålla en temperaturkarta. Brittiska arbetsmiljöverket HSE har tagit fram riktlinjer för värmekomfort och sex faktorer som arbetsgivare och skyddsombud ska hålla koll på. De sex faktorerna som påverkar värmekomfort är både miljömässiga och personliga. Faktorerna kan vara oberoende av varandra. Men tillsammans bidrar de till arbetstagarens värmekomfort.

**Miljöfaktorer:**

- Lufttemperatur
- Strålningstemperatur
- Lufthastighet
- Luftfuktighet

**Personliga faktorer:**

- Beklädnadsisolations
- Metabolisk värme

**Temperaturkartor i praktiken<sup>16</sup>**

Först fastställs var problem finns med hjälp av enkla enkäter (se t ex den enkät som rekommenderas av [HSE](#))

Termostater ska placeras på olika platser i rummet i höjd med arbetsstationen för att identifiera heta eller kalla zoner. Temperaturen ska avläsas vid olika tidpunkter på dagen. Eventuella miljöfaktorer som kan ha en inverkan på zonerna ska noteras. Problem med värmekomforten hanteras hierarkiskt, enligt den vanliga åtgärdsstrappan för riskhantering:

- Eliminering
- Substituering
- Tekniska kontrollåtgärder
- Administrativa kontrollåtgärder
- Personlig skyddsutrustning

**Utomhusarbete**

Nedan följer [brittiska arbetsmiljöverket HSE:s](#) rekommendationer vid arbete utomhus i varma miljöer. Det är viktigt att ta med detta i lämplig form i policyer kring klimakteriet:

- Förlägg arbetet till en svalare tid på dygnet
- Bevilja fler vilopauser och se till att rastplatserna är skuggiga
- Fri tillgång till kallt dricksvatten
- Se till att områden där arbete utförs är i skugga
- Uppmana arbetstagarna att ta av sig personlig skyddsutrustning under vilan för att svalka sig
- Säkerställ att arbetstagarna känner igen de tidiga symtomen på värmestress

16 Mer information om värmekomfort finns här: <http://www.hse.gov.uk/temperature/thermal/index.htm>

#### 4. Enkäter

---

Enkäter kan vara bra för att samla in information från medlemmarna konfidentiellt, inte minst i frågor som en del medlemmar drar sig för att tala öppet om på arbetsplatsen. De kan även vara bra för att slå fast och mäta vilka problem som finns och vilka åtgärder som krävs, samt kan motivera åtgärdskraven.

Enkäter kan genomföras online eller på papper<sup>17</sup>.

Enkäter kan fyllas i anonymt. Men det är viktigt att säkerställa att känslig information eller information som gör att uppgiftslämnaren kan identifieras behandlas konfidentiellt och förvaras säkert.

Faktorer som fackligt förtroendevalda kan vilja undersöka i en enkät kan vara t ex:

- vilken sorts symtom arbetstagarna har
- hur de tycker att klimakteriet påverkar arbetslivet
- hur arbetsplatsen påverkar deras symtom eller skapar problem
- om de vågar ta upp frågan eller diskutera den med chefer
- negativ särbehandling eller diskriminering eller kommentarer om klimakteriet
- vilken sorts stöd, förändringar eller anpassningar de tror skulle hjälpa
- exempel på bra rutiner
- skapa stöd för en policy/fackligt agerande i frågan
- information om uppgiftslämnaren: ålder, kön, andra eventuella egenskaper (t ex funktionsvariationer)
- information om uppgiftslämnarens arbetsområde, avdelning, typ av jobb. Det kan bidra till att hitta specifika problemområden på arbetsplatsen

**Gå in på Google och sök efter “Menopause talking toolkit” av USDAW.**

---

17 Se t ex USDAW:s webbenkät om klimakteriet (på engelska): <https://www.smartsurvey.co.uk/s/MeWorkandtheMenopause/>



## Bilaga 3

### Exempel på klimakterieavtal

Nedan är ett exempel på hur en arbetsplatspolicy för klimakteriet kan se ut.<sup>18</sup> Syftet är att visa på viktiga områden att förhandla om för att stärka rättigheterna för arbetstagare i klimakteriet. Exemplet ska vid behov anpassas efter förhållandena på arbetsplatsen och i enlighet med nationell lagstiftning. Se det som en utgångspunkt.

#### 1. Policyförklaring

---

Arbetsgivaren och facket anser att klimakteriet är en viktig fråga för kvinnor på arbetsplatsen, inte minst vad gäller att:

- förbättra kvinnors lika möjligheter i arbetslivet.
- säkra en god arbetsmiljö för kvinnor.
- bekräfta samtliga anställdas begåvning och insatser.
- garantera att arbetsgivaren rekryterar och behåller kvalificerad arbetskraft.

#### 2. Omfattning

---

Avtalet omfattar alla anställda som är i förklimakteriet, klimakteriet eller postklimakteriet, oavsett lönegrad, anställningsform, kön, etnicitet, nationalitet, funktionsvariation, sexuell läggning, ålder, omsorgsansvar, könsidentitet, arbetade timmar och anställningstid.

Arbetsgivaren och facket inser att arbetsmiljö, diskriminering på grund av kön eller funktionsvariation, samt lika lön för likvärdigt arbete är frågor som regleras i lag.

Arbetsgivaren och facket åtar sig att regelbundet kontrollera och se över avtalet för att säkerställa att det allra minst uppfyller de lagstadgade kraven [I FÖREKOMMANDE FALL].

Arbetsgivaren och facket har beslutat att enskilda klagomål ska hanteras enligt det befintliga klagomålsförfarandet.

#### 3. Lika möjligheter

---

Arbetsgivaren motsätter sig varje form av diskriminering i direkt eller indirekt samband med klimakteriet, t ex på grund av ålder, kön, etnicitet, funktionsvariation, sexuell läggning och könsidentitet, inklusive diskriminering rörande utbildning, befordran och anställningstrygghet.

Arbetsgivaren ska undanröja eventuella ytterligare hinder i samband med klimakteriet för anställda som har olika etnisk bakgrund eller funktionsvariationer eller är homosexuella, bisexuella eller transpersoner.

Arbetsgivaren och facket ska tillsammans främja en positiv attityd till anställda genom hela klimakteriet och sträva efter att skapa en arbetsmiljö där arbetet är förenligt med klimakteriets hälsoeffekter på kvinnliga arbetstagare.

---

18 Exemplet bygger på [Unite the union model agreement](#) och har anpassats till andra befintliga policyer som IUL-förbunden förhandlat fram.

Arbetsgivaren ska proaktivt verka för att göra de anpassningar som krävs för att stötta kvinnor i klimakteriet och säkerställa att arbetsplatsen inte gör symtomen värre. [Exempel på specifika anpassningar för olika symtom kan läggas till här eller i ett separat vägledande dokument.]

Arbetsgivaren erbjuder flexibelt arbete som standard för alla befintliga och framtida tjänster.

Arbetsgivaren åtar sig att säkerställa att lämplig utbildning ges till all personal med arbetsledar- och personalansvar, som en garant för åtagandet rörande lika möjligheter.

De fackligt förtroendevaldas uppgift stötts genom betald ledighet och utbildning.

#### 4. Arbetsmiljö

Arbetsgivaren anser att klimakteriet inte är en sjukdom.

Arbetsgivaren anser dessutom att klimakteriet är en arbetsmiljöfråga för i synnerhet kvinnor, även om arbetsmiljön påverkar samtliga anställda.

I enlighet med nationell lagstiftning [KOMPLETTERA EFTER BEHOV] åtar sig arbetsgivaren att säkerställa att jobben och arbetsmiljön (t ex genom rena, säkra och tillgängliga bekvämlighetsanläggningar för hygien och välbefinnande samt en behaglig temperatur på arbetsplatsen) är utformade för att vara säkra för samtliga anställda, inklusive kvinnor i klimakteriet.

Arbetsgivaren åtar sig att göra lämpliga kollektiva och individuella riskbedömningar, samt att efterleva eventuella andra förordningar som rör specifika arbetssituationer, samt att erbjuda nattpersonal hälsoundersökningar.

Arbetsgivaren åtar sig att samråda med och involvera de fackliga skyddsombuden i alla frågor och beslut rörande arbetsmiljö.

Parterna inser att somliga arbetsuppgifter kan vara farligare eller hälsovådliga för kvinnor i klimakteriet och att det kan krävas arbetsanpassningar för att säkra att arbetsmiljön är god för samtliga anställda. I sådana fall har den kvinnliga arbetstagaren alltid rätt att omplaceras, med bibehållen lön och anställningsform, inklusive från natt-till dagskift.

Övriga eventuella rimliga anpassningar som efterfrågas vad gäller t ex arbetsstation eller arbetstid hanteras löpande vid behov.

Arbetsgivaren är medveten om sin skyldighet att i tillhandahållandet av personlig skyddsutrustning beakta hälsan för dem som ska använda den och åtar sig därför att tillhandahålla uniformer och personlig skyddsutrustning och arbetskläder som utformats med hänsyn till kvinnor i klimakteriet.

Arbetsgivaren åtar sig att säkerställa att synen på tjänstgöringslistor, skift och beviljandet av toa- och vilopausar är flexibel.

Arbetsgivaren inser att anställda kan uppleva klimakteriet på olika sätt, inte minst gäller detta transpersoner.

Arbetsgivaren utser en namngiven och för uppgiften utbildad stödperson som, konfidentiellt, kan ge råd och stöd kring klimakteriet.

### Bilaga 3. Exempel på klimakterieavtal

---

Arbetsgivaren inser att det är viktigt att alla chefer och arbetsledare informeras och utbildas om klimakteriet, så att frågor kring klimakteriet alltid hanteras konfidentiellt och korrekt på arbetsplatsen.

Arbetsgivaren inser även vikten av att informera, utbilda och stötta all övrig personal, bl a vad gäller allmänna hälsokunskaper.

## 5. Medicinsk behandling

---

Kvinnliga anställda i klimakteriet ska ha rätt till ledighet på betald arbetstid för läkarbesök och screening.

## 6. Sjukfrånvaro

---

Arbetsgivaren inser att klimakteriet inte är en sjukdom och att policyer för sjukfrånvaro, arbetskapacitet, disciplin och resultat inte får straffa kvinnor som tagit ledigt från jobbet på grund av klimakteriebesvär.

Anställda med klimakterierelaterade sjukdomstillstånd – med fysiska eller psykiska symtom – har rätt till upp till [XX] dagars extra betald ledighet.

Klimakterierelaterad frånvaro dokumenteras separat och vid behov som en kontinuerlig, fluktuerande hälsofråga.

Arbetsgivaren säkerställer att det i samtal i samband med återgång till arbete beaktas att frånvaron kan vara klimakterierelaterad, samt utbildar därför chefer i att vara stöttande och empatiska.

## Bilaga 4

### Riskbedömning: klimakteriet<sup>19</sup>

#### 1. Arbetsmiljöledning

Finns det avtal eller policy kring klimakteriet på arbetsplatsen?	
Har chefer och arbetsledare utbildats i frågor kring arbetsmiljö och klimakteriet?	
Har all personal utbildats om klimakteriet?	
Har chefer och arbetsledare utbildats i frågor kring kvinnors arbetsmiljö?	
Beaktas klimakteriet och andra könsrelaterade frågor i riskbedömningen?	
Beaktas klimakteriet för transpersoner i riskbedömningen?	
Görs en individuell riskbedömning kring klimakteriet?	
Har anställda tillgång till information om klimakteriet?	
Vilka arrangemang kring arbetshälsa har vidtagits rörande klimakteriet?	
Hanteras klimakteriet som en arbetsmiljöfråga i sjukfrånvaropolicyn?	
Är hanteringen flexibel vad gäller arbetstider och rutiner, inklusive tillfälliga eller permanenta anpassningar av skiftmönstren eller tider, jobba hemifrån, alternativa arbetsuppgifter?	
Finns arrangemang för ensamarbetande och resor till och från jobbet på obekväma tider?	
Uppmuntras ett klimat av öppenhet och transparens där medarbetare kan prata om klimakteriet?	
Kan kvinnor rapportera klimakterierelaterad sjukdom till en kvinnlig chef?	
Vilka arrangemang har gjorts för att hantera näraliggande frågor, t ex stresshantering?	

<sup>19</sup> Checklisten för riskbedömning bygger på [Unite the union's material](#).

## Bilaga 4. Klimakterierelaterad riskbedömning

**2. Hygien- och hälsofrågor – trängningar, kraftig eller oregelbunden mens, illamående och kräkningar**

Är arbetsstationerna belägna i närheten av trygga, rena rum för hygien och vila?	
Finns det privata tvätt- och omklädningsrum som är separata för män och kvinnor?	
Finns det fri tillgång till mensskydd?	
Säkerställer arbetsrotation, skift och scheman att anställda har enkel tillgång till trygga, rena rum för hygien och tvätt, även mobila arbetstagare och de som arbetar externt eller på tillfälliga platser.	

**3. Temperatur – värmevallningar och svettningar**

Finns det en policy för max- och minimitemperatur på arbetsplatsen? Tillämpas den?	
Hur tillämpas den?	
Finns det ventilation och underhålls den regelbundet?	
Tillhandahålls ytterligare ventilation vid behov, t ex portabla fläktar?	
Speglar uniformer och personlig skyddsutrustning behoven för kvinnor i klimakteriet?	
Tillhandahålls löst sittande kläder?	
Är dessa tillverkade av naturfibrer?	
Har personalen tillgång till kallt dricksvatten, även mobila arbetstagare och de som arbetar externt eller på tillfälliga platser?	

**4. Värk och smärta, yrsel, kraftlöshet, huvudvärk**

Har riskbedömningarna av arbetsstationerna setts över för att beakta klimakteriet?	
Finns det möjlighet att byta till lättare eller andra arbetsuppgifter?	
Beaktas sådana frågor i bedömningen av manuell hantering?	
Omfattar sjukfrånvaropolicyn klimakteriesymtom eller hanteras klimakterierelaterad frånvaro separat?	
Finns det flexibilitet i arbetets utformning vad gäller raster?	
Beaktas generellt sådana hälsofrågor i arbetstidens förläggning?	
Finns det tillgång till dagsljus?	
Är rasterna regelbundna och flexibla?	
Beaktas arbetsprocesser?	

**5. Humörsvängningar, irritabilitet, koncentrationssvårigheter, sömnbesvär**

Finns flexibel arbetstid?	
Finns flexibla raster?	
Finns det tillgång till dagsljus?	

**6. Arbetsstationer och arbetsmiljö: hud och ögon**

Har arbetsstationernas utformning bedömts och setts över?	
Läggs regelbundna raster in för bildskärmsarbete?	
Fungerar ventilationssystemen?	
Fungerar luftfuktningsystemen?	





**EN ENKÄTUNDERSÖKNING SOM IUL-FÖRBUNDET UNITE THE UNION GJORDE 2023 MED 11 000 KVINNliga FACKMEDLEMMAR VISAR ATT 83 % AV KVINNOR I KLIMAKTERIET FÅR INGET STÖD ALLS PÅ JOBBET.**

**FÖRÄNDRINGAR BEHÖVS, OCH FACKET SPELAR EN VIKTIG ROLL.**

**Det är viktigt att bekämpa alla former av diskriminering på arbetsplatsen och främja jämställdhet för alla!**

**Detta dokument syftar till att stödja IUL-förbund i arbetet med att göra klimakteriet till en facklig fråga och en arbetsplatsfråga.**

**Den bygger på medlemsförbundens och andra fackföreningars resurser.**



2024

Internationella Unionen för livs- njutningsmedels- och lantarbetareförbund samt förbund inom hotell-, restaurang- och cateringbranschen (IUL)

Rampe du Pont Rouge, 8  
1213 Petit Lancy  
Schweiz

[iuf@iuf.org](mailto:iuf@iuf.org)

[www.iuf.org](http://www.iuf.org)