

Toolkit per la menopausa



 **vodafone**

SOMMARIO

Toolkit per la menopausa	3
Introduzione	4
Ormoni e menopausa	6
Sezione 1 Perimenopausa	7
Sezione 2 Menopausa Menopausa precoce e prematura	8
Sezione 3 Post menopausa	9
Sezione 4 Endometriosi	10
Sezione 5 Persone transgender e non binarie	11
Sezione 6 Approccio centrato sulla persona	12
Sezione 7 Approccio centrato sui manager	14
Sezione 8 Approccio centrato sui colleghi	16
Sezione 9 Approccio centrato sulla famiglia e gli amici	17
Sezione 10 Supporto	18
Bibliografia	19
Note	20

CHIAVE INTERATTIVA



Cliccare sul **capitolo specifico** del sommario che si desidera consultare.



Cliccare sull'icona della **casa per** tornare alla pagina del sommario.



TOOLKIT PER LA MENOPAUSA

La menopausa è un momento di transizione che interessa metà della popolazione mondiale, eppure spesso è associato a uno stigma che impedisce alle donne di parlarne con le persone vicine e di chiedere aiuto se ne sentono la necessità. Il nostro desiderio e quello di cambiare questa situazione dando maggiore consapevolezza e fornendo maggiori informazioni, per poter normalizzare la conversazione su questo argomento.

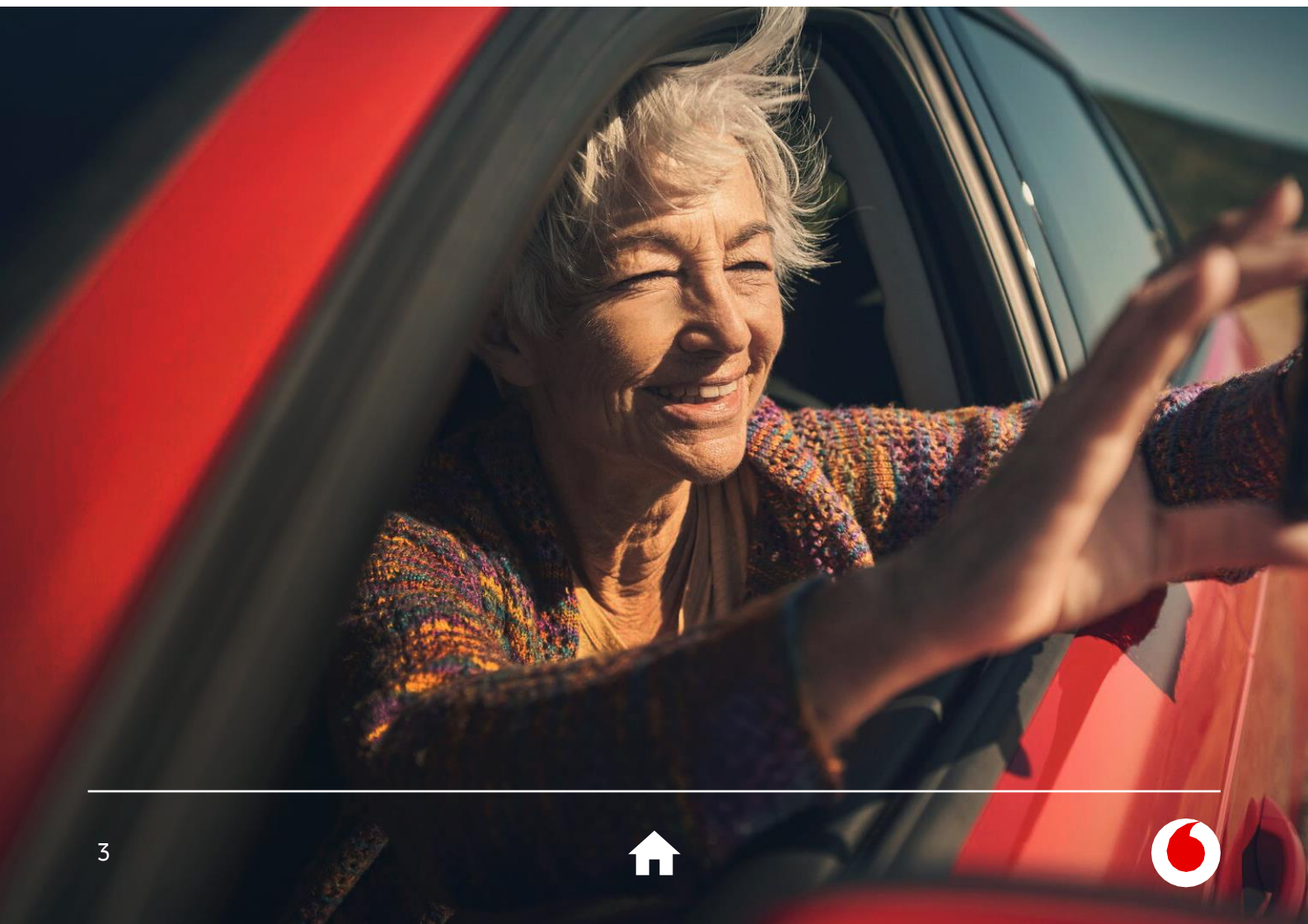
Nell'ambito del nostro impegno verso l'uguaglianza di genere e spronati dalla nostra ambizione a essere il miglior datore di lavoro al mondo per le donne entro il 2025, vogliamo accrescere la comprensione dell'effetto della menopausa sulla giornata lavorativa e trovare nuovi modi per aiutare le colleghe che attraversano questa fase.

L'impegno globale di Vodafone per la menopausa rientra nel nostro obiettivo di promuovere una cultura più inclusiva e del desiderio di trasformare Vodafone nel luogo in cui le donne possono avere una carriera soddisfacente in tutte le fasi della loro vita.

Vodafone stima che il 15% delle sue 100.000 dipendenti stia attraversando la fase della menopausa. Per far sì che tutto l'organico si senta a proprio agio e chieda aiuto quando necessario, Vodafone si impegna a livello globale a introdurre sistemi equilibrati di sostegno, assistenza, formazione e consapevolezza.

Questo toolkit è stato ideato per tutte le donne che stanno vivendo la menopausa e per le persone che le assistono.

Il toolkit è dedicato alle donne in menopausa, ma ciò non toglie che anche alcuni colleghi transgender e non binari possano attraversare la stessa fase. Alcune donne, inoltre, entrano in menopausa precocemente per ragioni mediche e, pertanto, non la definiremo una fase naturale della vita.



INTRODUZIONE

In molti paesi, le donne oltre i 45 anni, che andranno o sono andate in menopausa, sono la fascia demografica della forza lavoro in maggior crescita.

Vodafone ha pubblicato una nuova ricerca indipendente condotta da Opinium, alla quale hanno partecipato 5.012 persone di cinque Paesi e di età superiore ai 18 anni che avevano avvertito i sintomi della menopausa al lavoro. Opinium ha rilevato che:

62%

Quasi **due terzi delle donne** (62%) che avevano manifestato sintomi di menopausa hanno dichiarato che aveva influenzato il loro lavoro, un rapporto che sale a quattro su cinque (79%) per le donne dai 18 ai 44 anni.

33%

Un terzo (33%) di coloro che avevano avuto sintomi ha riferito di non **aver detto** niente al lavoro.

66%

Due terzi (66%) delle donne concordano che dovrebbero esistere **maggiori forme di supporto** sul posto di lavoro per le donne in menopausa.

44%

Il 44% delle donne che ha manifestato i sintomi della menopausa ha affermato di provare un forte imbarazzo a chiedere aiuto sul posto di lavoro, una percentuale che sale al 66% per le donne tra i 18 e i 44 anni.

Non tutte le donne si sentono a proprio agio a parlare della menopausa: è spesso percepita come una questione personale e privata che non ha ripercussioni sull'ambiente lavorativo. Eppure, una donna su sei accusa sintomi debilitanti che hanno un impatto diretto sulla sua produttività pur non avendone alcuna colpa. La menopausa è inoltre percepita come un argomento tabù, avvolto nella segretezza, e questo spesso porta a fraintendere ciò che sta accadendo nel corpo delle donne.

La menopausa è un momento di transizione, in cui i livelli di estrogeni diminuiscono. È un periodo in cui le donne smettono di avere il ciclo mestruale e attraversano cambiamenti ormonali. Normalmente, ciò accade a donne tra i 45 e i 55 anni e può durare tra i quattro e gli otto anni, ma anche molto più a lungo. Il processo può iniziare anche prima e alcune donne entrano in menopausa precoce prima dei 40 anni.

Cambiamenti ormonali possono essere percepiti anche in altri momenti della vita, in seguito, ad esempio, a trattamenti per la fertilità, all'assunzione di contraccettivi orali o altri trattamenti ormonali o durante una malattia. I cambiamenti ormonali colpiscono un gruppo di persone molto più ampio di quanto spesso si possa immaginare.

Alcune donne entreranno in menopausa in anticipo per ragioni mediche, come ad esempio in seguito a interventi chirurgici, alla transizione o a trattamenti per l'endometriosi. Per questo motivo, non intendiamo fare riferimento alla menopausa come a una fase naturale della vita, dal momento che, in alcuni casi, è vissuta come un'esperienza negativa, mentre in altri positiva.

È importante riconoscere che anche alcune colleghe trans e non binarie attraversano la fase della menopausa.

La «menopausa» è suddivisa in **tre fasi distinte**:

1

PERIMENOPAUSA

L'**inizio della transizione** e la comparsa dei sintomi.

2

MENOPAUSA

Un **solo giorno dopo 12 mesi consecutivi** senza mestruazioni.

3

POST MENOPAUSA

Generalmente **2-3 anni dopo l'ultimo ciclo mestruale**.

INTRODUZIONE

Lo scopo del Toolkit per la menopausa è creare consapevolezza e fornire informazioni pratiche e supporto a tutte le persone che lavorano in Vodafone. Desideriamo anche offrire una guida utile ai manager per aiutarli a sostenere al meglio le nostre colleghe in questo percorso.

Il toolkit è organizzato nelle seguenti sezioni: Perimenopausa, Menopausa, Post menopausa, Endometriosi e Transizione. Ognuna di esse esplora fattori fondamentali: una definizione, i problemi medici, i sintomi e l'effetto su persone e luogo di lavoro.

Il toolkit offre poi prospettive diverse. Prima si concentra sulla persona e illustra le modalità di accesso agli strumenti di supporto, alcuni suggerimenti per discutere dell'argomento con colleghi e familiari e l'impegno di Vodafone per il coinvolgimento di tutti i dipendenti. Segue una sezione dedicata ai manager, che include informazioni sulle dinamiche culturali di base e una bibliografia di supporto, e un'ultima concernente il sostegno che è possibile offrire a colleghe, amiche o familiari. Desideriamo mettere a disposizione di tutto il personale Vodafone un sostegno olistico e risorse utili.

LE QUATTRO FASI DELLA MENOPAUSA

1

Premenopausa

Inizia quando la donna entra nell'età riproduttiva e termina con i primi segni della menopausa. L'inizio della premenopausa può essere identificato con il primo ciclo mestruale.

2

Perimenopausa

Il livello degli estrogeni inizia a diminuire e a oscillare, provocando l'irregolarità del ciclo mestruale. Questa fase può durare diversi anni e i sintomi comuni consistono in vampate di calore, pelle secca e mestruazioni irregolari.

Menopausa prematura

Alcune donne possono entrare precocemente in menopausa a causa di malattie, fattori ereditari o procedure mediche. I sintomi sono simili a quelli della perimenopausa.

3

Menopausa

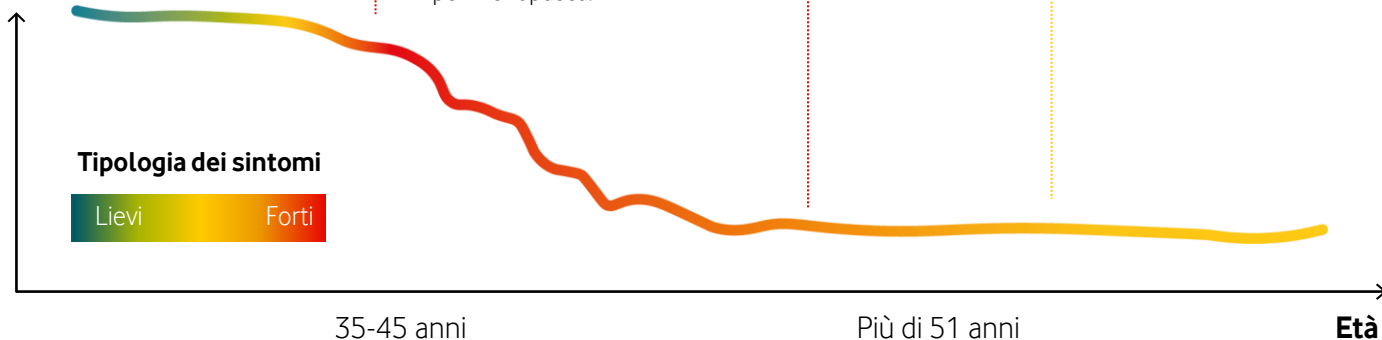
Rappresenta la fine di una transizione naturale nella vita riproduttiva femminile. Le ovaie smettono di rilasciare ovuli e la donna non può più rimanere incinta in modo naturale. Questa fase è caratterizzata dalla cessazione totale del ciclo mestruale per 12 mesi e oltre.

4

Post menopausa

Si riferisce alla fase dopo la menopausa e dura per il resto della vita. A causa della diminuzione dei livelli degli estrogeni, aumentano i rischi di osteopenia, osteoporosi e malattie cardiache.

Livello degli estrogeni



ORMONI E MENOPAUSA

Gli ormoni sono messaggeri chimici regolati e rilasciati dal sistema endocrino. Queste ghiandole e i relativi organi usano gli ormoni per controllare e coordinare il metabolismo del corpo, il livello di energia, la riproduzione, la crescita e lo sviluppo, la risposta alle lesioni, lo stress e l'umore.

I tre ormoni chiave della perimenopausa sono gli estrogeni, gli ormoni tiroidei e gli ormoni dello stress e tutti interagiscono influenzando il cervello e il corpo.

Analizziamoli meglio:

- 1. Ormoni tiroidei:** influenzano il metabolismo, l'energia e il peso e sono prodotti dalla tiroide.
- 2. Cortisolo:** è il principale ormone dello stress che regola il contenuto glicemico nel sangue, la pressione sanguigna e la funzione immunitaria. È prodotto dalle ghiandole surrenali.
- 3. Estrogeni:** regolano il ciclo mestruale, lubrificano le articolazioni e sono prodotti dalle ovaie insieme al progesterone e al testosterone.

Gli estrogeni svolgono innumerevoli compiti nel corpo femminile e possono influenzare l'umore, lo sviluppo cognitivo e il funzionamento dell'organismo. Sono responsabili delle caratteristiche sessuali secondarie nelle donne e sono fondamentali per la loro salute mentale. Gli estrogeni influenzano l'amigdala che attenua le risposte di paura e ansia. Hanno la capacità di aumentare la serotonina e il numero di recettori della serotonina nel cervello. Possono, inoltre, modificare la produzione di endorfine e i loro effetti, le cosiddette «sostanze chimiche del buonumore del nostro cervello». (1)



SEZIONE 1: PERIMENOPAUSA



Che cos'è?

Perimenopausa significa «vicino alla menopausa» e si riferisce al periodo durante il quale il corpo di una donna si avvicina, appunto, alla fase della menopausa. Conosciuta anche come transizione menopausale, rappresenta il periodo di tempo che precede la comparsa della menopausa e in cui si manifestano i primi sintomi. La perimenopausa compare a diverse età e può essere un periodo più caotico della menopausa stessa.

Una ricerca indipendente commissionata da Vodafone ha rivelato che otto donne su dieci (86%) che sono entrate in menopausa o l'hanno superata hanno avuto sintomi tipici di questa fase. I risultati si riferiscono a Regno Unito (85%), Italia (85%) e Spagna (87%).

Sono state riscontrate alcune differenze tra i Paesi: nel Regno Unito e in Germania le donne avvertono i sintomi per 4 anni, in media, rispetto alle donne di Spagna, Italia e Sudafrica che invece li hanno accusati per circa 3 anni.



Come influisce sulle persone al lavoro?

I sintomi della perimenopausa, singolarmente o in concomitanza, possono avere un impatto diretto sull'esperienza e il rendimento delle donne sul posto di lavoro. La ricerca globale ha evidenziato sistematicamente l'impatto negativo di sintomi quali le vampate di calore sulla percezione che le donne hanno della propria abilità, produttività e capacità lavorativa. Inoltre, alcuni studi hanno rivelato una maggiore influenza negativa dei sintomi psicologici e cognitivi della perimenopausa sulla produttività e l'esperienza lavorativa delle donne (11). La ricerca suggerisce che anche alcuni fattori fisici dell'ambiente di lavoro (ad esempio, la temperatura e la ventilazione degli uffici) può avere ripercussioni sulla gravità dei sintomi (12) in questa fase. L'impatto della perimenopausa sull'esperienza lavorativa delle donne dipende da una varietà di fattori, tra cui la gravità dei sintomi, il carico di lavoro, l'ambiente e l'atteggiamento di colleghi e manager.

La ricerca commissionata da Vodafone ha sottolineato che gli effetti negativi più comuni riscontrati sono stati una sensazione generale di stanchezza (53%), seguita da cambiamenti di umore (47%), interruzione del sonno (46%), sbalzi di temperatura (42%) e uno stress maggiore (40%).

Inoltre, lo studio ha rilevato che più di un terzo (36%) delle donne ha dovuto assentarsi dal lavoro a causa dei sintomi della (peri)menopausa.

Lo studio conclude che esistono reali preoccupazioni sull'impatto negativo dei sintomi della (peri)menopausa su vari aspetti lavorativi. La metà (51%) delle donne che ha avvertito sintomi si è detta preoccupata dei loro effetti sul proprio rendimento sul lavoro; il 43% teme invece che tali sintomi possano aver influenzato il proprio avanzamento professionale e quasi la metà (47%) pensa che possano influenzare le percezioni sul luogo di lavoro.



Dati clinici

Il livello di estrogeni nel corpo, il principale ormone femminile, aumenta e diminuisce in modo irregolare durante la perimenopausa. Le ovulazioni diventano irregolari e, di conseguenza, senza ovulazioni, non viene prodotto il progesterone, per cui anche il ciclo mestruale risulta irregolare e lo spessore del rivestimento uterino varia a seconda dei livelli ormonali nel corpo.



Sintomi

Tra gli altri, i principali sintomi della perimenopausa sono:

- Ciclo mestruale irregolare
- Disturbi del sonno
- Vampate di calore
- Sudorazione notturna
- Insonnia
- Palpitazioni cardiache
- Problemi alla vescica
- Aumento di peso
- Caduta dei capelli
- Problemi cognitivi

“

Il nostro paesaggio ormonale inizia a cambiare molto prima della fine del ciclo mestruale”

Maisie Hill, *Perimenopause Power*, 2021



SEZIONE 2: MENOPAUSA



Che cos'è?

La menopausa vera e propria dura solo un giorno nella vita di una donna e coincide con il giorno in cui sono passati 12 mesi ininterrotti dall'ultimo ciclo mestruale. Tuttavia, è importante verificare che l'interruzione del ciclo mestruale non sia dovuta ad altri motivi, come un funzionamento anomalo della tiroide o l'uso della pillola anticoncezionale.



Sintomi

I sintomi della menopausa sono molto simili a quelli della [perimenopausa](#).



Dati clinici

Con la menopausa, le ovaie non rilasciano più gli ovuli e il livello di estrogeni diminuisce significativamente.



Come influisce sulle persone al lavoro?

L'impatto della menopausa sull'esperienza lavorativa, la capacità e il rendimento delle donne è simile a quello della fase della [perimenopausa](#).

MENOPAUSA PREMATURA E PRECOCE



Che cos'è?

La menopausa prematura e la menopausa precoce si verificano quando una donna entra nella fase della menopausa molto prima di quanto previsto. Entrambe le condizioni possono condurre all'impossibilità di una gravidanza. Se non vi sono cause cliniche o chirurgiche evidenti a spiegare la menopausa anticipata, si parla di insufficienza ovarica primaria (POI) o insufficienza ovarica prematura. Circa l'1% delle donne sotto i 40 anni è colpito da menopausa prematura. La menopausa precoce, che si verifica al di sotto dei 45 anni, si osserva in circa il 5% delle donne (5).



Sintomi

La menopausa precoce e prematura comprendono molti dei sintomi tipici della [perimenopausa](#).



Come influisce sulle persone al lavoro?

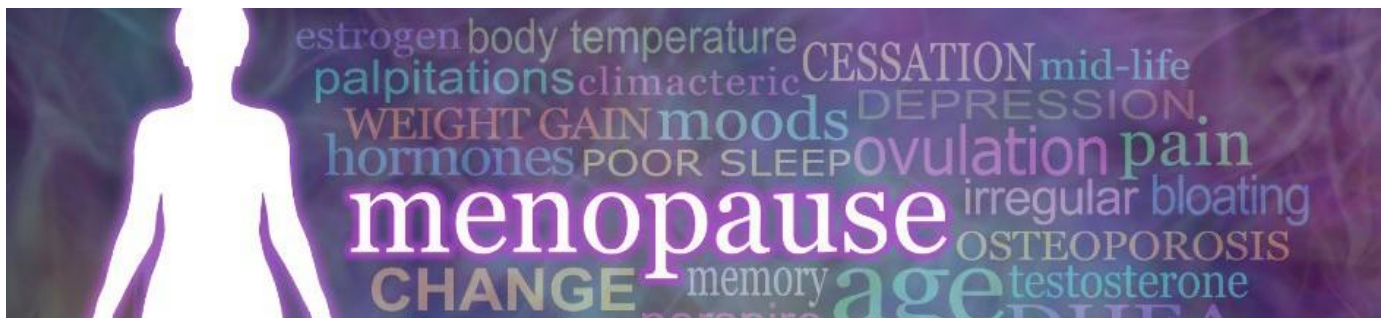
L'impatto della menopausa precoce o prematura sull'esperienza lavorativa, la capacità e il rendimento delle donne è simile a quello della fase della [perimenopausa](#).



Quali condizioni possono causarla?

Alla radice di una menopausa prematura, possono esserci fattori genetici, alcune patologie del sistema immunitario o procedure mediche. Altre cause includono:

- Insufficienza ovarica prematura. Si verifica quando le ovaie smettono precocemente di rilasciare gli ovuli, per cause sconosciute, e i livelli di estrogeno e progesterone cambiano. Se accade prima dei 40 anni, parliamo di un'insufficienza ovarica prematura che, a differenza della menopausa prematura, non è sempre permanente.
- Menopausa indotta. La menopausa può essere indotta a seguito dell'asportazione chirurgica delle ovaie, a causa di un tumore uterino o dell'endometriosi. Anche radioterapia o chemioterapia possono danneggiare le ovaie.



SEZIONE 3: POST MENOPAUSA



Che cos'è?

La post menopausa indica il periodo dopo la menopausa, generalmente due o tre anni dopo l'ultimo ciclo mestruale, quando alcuni dei sintomi summenzionati si attenuano.



Come influisce sulle persone al lavoro?

Anche la post menopausa ha un impatto sull'esperienza delle donne al lavoro, nonostante l'attenuazione dei sintomi a livello fisico e cognitivo. I sintomi più problematici riportati in questa fase sono connessi all'osteoporosi, quali disturbi articolari e muscolari.

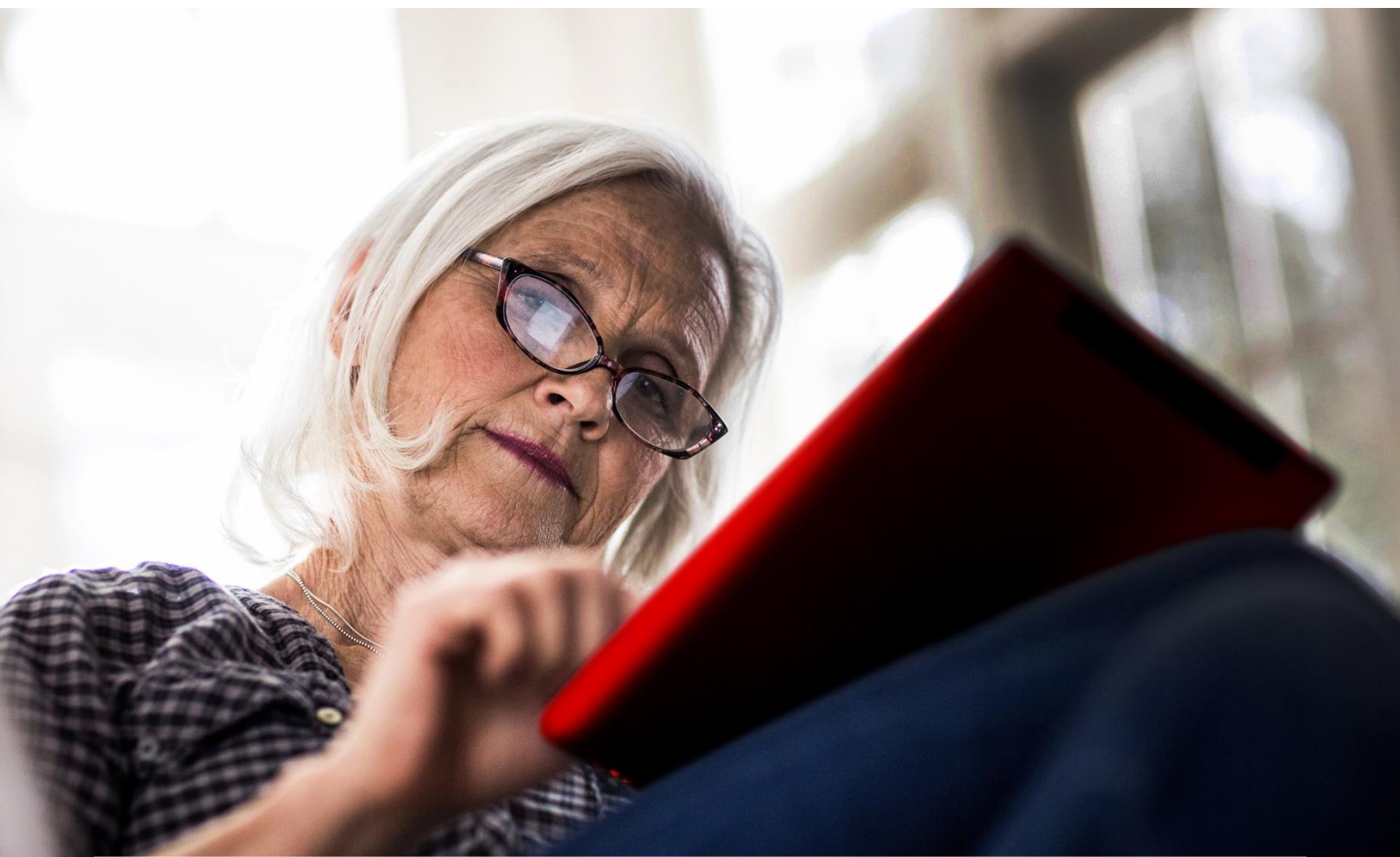


Dati clinici

I livelli ormonali rimangono costantemente bassi, la donna non può più rimanere incinta e il ciclo mestruale scompare del tutto. Le donne in post menopausa incorrono rischi significativamente maggiori di:

- **Osteoporosi:** una condizione che causa l'assottigliamento delle ossa. Questo cambiamento nella densità ossea aumenta dopo la menopausa, in particolare nei primi anni dopo l'ultimo ciclo mestruale, ed è dovuto alla diminuzione del livello di estrogeni nel corpo. Una donna può perdere fino al 25% di densità ossea dopo la menopausa fino all'età di 60 anni. L'osteoporosi aumenta il rischio di fratture ossee, in particolare alle anche, alla spina dorsale e ai polsi.
- **Malattia cardiovascolare:** la menopausa non è causa diretta delle malattie cardiovascolari nella donna, ma costituisce un fattore di rischio in più. Dopo la menopausa, si può assistere anche a sbalzi ormonali, alterazioni della pressione sanguigna e aumento del colesterolo «cattivo» e dei trigliceridi.

È importante sottolineare che i livelli di energia potrebbero aumentare e i sintomi che affliggono la sfera cognitiva e fisica spesso si attenuano.



SEZIONE 4: ENDOMETRIOSI



Che cos'è?

L'endometriosi è una patologia in cui un tessuto simile al rivestimento uterino cresce al di fuori dell'utero, causando dolore e/o infertilità. Può colpire donne di qualsiasi ceto socio-economico, età o razza. **L'endometriosi interessa circa il 10% (190 milioni) delle donne e delle ragazze in età riproduttiva di tutto il mondo.** (6)



Sintomi

I sintomi associati all'endometriosi sono vari, spesso gravi, e hanno forti ripercussioni sulla qualità della vita.

Tra questi figurano:

- mestruazioni dolorose
- flusso abbondante
- dolore pelvico cronico
- minzione e movimenti intestinali dolorosi
- affaticamento
- depressione e/o stati d'ansia
- gonfiore addominale e nausea



Dati clinici

L'endometriosi è una malattia caratterizzata dalla presenza di tessuto simile all'endometrio (il rivestimento uterino) al di fuori dell'utero. Provoca una reazione infiammatoria cronica che può portare alla formazione di tessuto cicatriziale (aderenze, fibrosi) all'interno della pelvi e di altre parti del corpo. Causa dolore e, in casi estremi, infertilità. A differenza del normale rivestimento uterino, che viene eliminato con il ciclo, il tessuto che cresce e si sviluppa al di fuori dell'utero non viene espulso e questo provoca dolore cronico e altri sintomi.

La variabilità e l'ampiezza dello spettro dei sintomi rende la malattia difficilmente diagnosticabile e spesso le donne che ne soffrono non sono pienamente consapevoli di quello che comporta. Questo può causare un ritardo significativo tra la comparsa dei sintomi e la diagnosi. (7)



Come influisce sulle persone al lavoro?

L'endometriosi è una malattia dolorosa e spesso debilitante, che spesso ha forti ripercussioni sulla qualità della vita a causa del dolore acuto, dell'affaticamento e degli stati depressivi che provoca. Studi condotti a livello mondiale hanno dimostrato che l'endometriosi ha significative implicazioni sociali, di salute pubblica ed economiche. Una maggioranza significativa di donne affette da endometriosi prova un dolore debilitante associato che impedisce di recarsi sul posto di lavoro. (8)



SEZIONE 5: PERSONE TRANSGENDER E NON BINARIE

Glossario: la parola «transgender», o trans, è un termine ombrello che comprende tutte quelle persone la cui identità di genere è diversa dal sesso assegnato alla nascita. Sebbene la parola «transgender» e la sua definizione moderna siano entrate in uso solo alla fine del XX secolo, in ogni cultura e in ogni epoca sono esistite persone che rientrano in questa definizione.

La comunità trans è incredibilmente varia: alcuni si identificano come uomini o donne trans, altri si descrivono come non binari, genderqueer, gender non-conforming, agender, bigender o altre identità che riflettono la loro esperienza personale. C'è chi assume ormoni o si sottopone a interventi chirurgici come parte della transizione o chi decide di cambiare il pronome personale con cui si identifica e il proprio aspetto. (9)



Come influiscono gli ormoni sulle persone transgender e non binarie?

È importante ricordare che non tutte le persone trans o non binarie assumono ormoni; una persona può cambiare la sua espressione di genere senza alcun intervento medico.

Alcune persone assumono ormoni per esprimere caratteri femminili o maschili. Queste situazioni possono variare, poiché a volte i trattamenti vengono interrotti e poi ripresi. (10)



Sintomi

Una persona che assume questi ormoni può avvertire gli effetti della menopausa nel caso in cui interrompa il trattamento. Allo stesso modo, i sintomi possono manifestarsi quando ne riprende l'assunzione.

I sintomi possono essere simili a quelli avvertiti durante la **perimenopausa**.



Dati clinici

Le persone che effettuano la transizione dal sesso maschile a quello femminile assumono estrogeni e progesterone, oltre ai bloccanti del testosterone. Per effettuare la transizione dal sesso femminile a quello maschile, si assumono testosterone e bloccanti degli estrogeni. Le persone che assumono ormoni sono sottoposte a controlli clinici periodici.



Come influisce sulle persone al lavoro?

Le persone transgender e non binarie che avvertono i sintomi della menopausa a causa dei cambiamenti ormonali devono ricevere lo stesso supporto sul luogo di lavoro delle donne che attraversano la fase della menopausa. È importante che i datori di lavoro capiscano che il percorso di transizione medica può durare parecchi anni.



SEZIONE 6: APPROCCIO CENTRATO SULLA PERSONA

Per alcune persone, parlare di qualsiasi aspetto della menopausa può essere estremamente stressante o imbarazzante. Potrebbero attraversare un periodo di isolamento e confusione su quello che sta accadendo loro a livello fisico ed emotivo. Durante le fasi della menopausa, le donne possono avvertire confusione, insicurezza e ansia per diversi anni, fattori che ritengono possano avere forti ripercussioni sulla loro carriera lavorativa.

Molte riconoscono che il periodo della menopausa coincide con una fase importante della loro carriera lavorativa dal momento che cade in un'età in cui, siano loro quarantenni o cinquantenni, potrebbero assumere posizioni di responsabilità.

Alcune donne non si rendono conto di essere in menopausa. È fondamentale che descrivano come si sentono al proprio medico di base o a uno specialista, oltre a eseguire analisi del sangue per misurare i livelli ormonali.



Stigma e supporto

La ricerca commissionata da Vodafone ha rivelato che esiste uno stigma su tutto quello che concerne la menopausa:

- Metà (51%) di coloro che hanno avvertito i sintomi della menopausa dice di essersi preoccupata dei suoi effetti sul loro rendimento sul lavoro
- Il **44%** delle donne che hanno manifestato sintomi ha detto di sentirsi troppo imbarazzata per chiedere aiuto sul posto di lavoro
- Un terzo (33%) di quante hanno avvertito sintomi ha riferito di averli tenuti nascosti sul lavoro.

È importante ammettere onestamente i potenziali impatti negativi sul corpo e la mente e cercare aiuto e supporto adeguati. È fondamentale, inoltre, comprendere quanto possa essere difficile parlare di menopausa al lavoro.

Noi di Vodafone desideriamo sostenere le nostre dipendenti e dedicare loro l'attenzione e la considerazione necessarie durante questo periodo.

Tutte le conversazioni intercorse con professionisti Vodafone sono riservate e confidenziali e non porteranno a discriminazioni o ritorsioni.

Siamo fermamente convinti che qualsiasi argomento tabù spaventi di meno se affrontato apertamente da coloro che rivestono ruoli di responsabilità. Dapprima può risultare imbarazzante cercare di normalizzare la discussione su queste difficoltà quotidiane, ma spesso ne deriva una reazione a catena con sorprendenti effetti incoraggianti.



Come accedere al supporto:



Come molte donne, ho nascosto istintivamente tutti i sintomi provati quando ho attraversato la menopausa. Vi era una netta differenza rispetto alla gravidanza: in quel periodo, non avevo avuto problemi a confessare dimenticanze e stanchezza. Uomini e donne reagito con benevola comprensione ai diversi aneddoti. Durante la menopausa, però, è stato diverso. Non ho voluto dire nulla, nemmeno nelle occasioni in cui mi sono persa (nonostante il GPS), sono arrivata in ritardo a riunioni importanti, ho prenotato due o tre appuntamenti alla stessa ora e nello stesso giorno, ho perso voli o ho dimenticato in pochi minuti quello che avevo appena appreso.

Maisie Hill, Perimenopause Power, 2021



All'apparire dei primi sintomi, a 48 anni, ero convinta che si trattasse di Alzheimer precoce. Timorosa di discuterne con qualcuno sul posto di lavoro, trovavo scuse varie per la mia smemoratezza e rinunciai a una promozione che mi avrebbe fatto fare un balzo di carriera. Come potevo affrontare una sfida più grande se continuavo a dimenticare i dettagli fondamentali dei miei progetti? Quando il medico diagnosticò la menopausa, ne fui sollevata e sorpresa.

(Harvard Business Review: febbraio 2020)

My Menopause Centre è un servizio di supporto specializzato dove è possibile eseguire tutti gli esami e le analisi necessarie per sapere è effettivamente iniziata la menopausa.



SEZIONE 6: APPROCCIO CENTRATO SULLA PERSONA



Come condurre una conversazione

- Per noi donne, parlare di noi stesse e di quello che ci sta accadendo dal punto di vista medico e cognitivo non è facile. È importante che vi sentiate a vostro agio su ciò che condividete e con i vostri interlocutori. Può essere utile immaginare con chi desiderate condividere queste informazioni e cosa sperate di ottenere dalla conversazione.
- Vi consigliamo di fare delle prove, prima della conversazione vera e propria; in questo modo, vi sentirete più a vostro agio, potrete indirizzarla a vostro piacimento e scegliere quello che desidera64 condividere.
- Se state pensando di intavolare una conversazione riservata con il vostro responsabile, esercitatevi prima con una collega o un'amica. È importante che inquadrati la conversazione, vi prendiate il tempo necessario a capire cosa desiderate ottenere e cosa volete dire, ma non preoccupatevi se non è tutto perfetto. Potete contattare anche il nostro Menopause Support Group Cycles of Life Community o EAP, se presente nel Paese di riferimento.
- È consigliabile prendere appunti durante l'incontro per conservarli per consultazione futura: potrebbero essere suggerimenti o forme di assistenza che vi risulteranno utili in seguito.



Coinvolgimento al lavoro

- Cerca un gruppo di sostegno per la menopausa e unisciti alla Community.
- Rivolgetevi all'EAP, se presente nel Paese di riferimento, e cercate supporto per i sintomi avvertiti.
- Vodafone si impegna a istruire i manager di linea per garantire che tutte le persone abbiano accesso al supporto necessario e a eventuali adeguamenti richiesti.
- Rivolgetevi all'Ufficio Risorse Umane (HR) se non vi sentite a vostro agio a parlare con il vostro responsabile di linea.
- Durante la conversazione con HR o il vostro manager potreste discutere accordi particolari studiati su misura per voi. Ad esempio:
 - Un ambiente di lavoro confortevole: questo può includere un ambiente a temperatura controllata, accesso ad acqua corrente e a una stanza tranquilla dove riposare e avere la privacy adeguata per affrontare i sintomi
 - Privacy: assicurare la disponibilità di uno spazio tranquillo in cui potete ritirarvi in caso di difficoltà cognitive o parlare con una collega prima di poter tornare al lavoro
 - Flessibilità e pause più frequenti: possibilità di pause quando necessario, per esempio una passeggiata per alleviare il dolore o per assumere farmaci in momenti specifici, per prendervi cura della vostra salute e del vostro benessere.



Come accedere al supporto

- Parlate con il vostro medico o con un servizio di supporto specializzato. Consigliamo anche di eseguire le analisi del sangue necessarie a testare il livello degli estrogeni e i cambiamenti ormonali in corso. I risultati potrebbero stimolarvi ad affrontare i passi successivi. Il vostro medico può consigliare il tipo di assistenza di cui necessitate e alternative adeguate per alleviare i sintomi.
- Non siete sole. Il cambiamento è difficile e può portare a isolamento e insicurezza. Per alcune donne è un momento di emancipazione, per altre no. Ricordatevi che non siete sole. Potete partecipare a gruppi di sostegno dedicati nella vostra zona o al lavoro. Potrebbe esservi utile comunicare con le persone con cui vi sentite più a vostro agio. Anche discutere dei modi con cui affrontare i sintomi, delle scelte nutrizionali opportune e delle opzioni per una terapia ormonale sostitutiva o le alternative naturali può aiutarvi lungo il vostro percorso.
- Anche parlare con altre donne che stanno attraversando la stessa fase o l'hanno già attraversata può essere molto utile. Non è sempre facile chiedere aiuto, ma i benefici possono essere gratificanti. È importante condividere informazioni ed esperienze. A volte i nostri familiari hanno buone intenzioni, ma non l'esperienza diretta. Rivolgetevi alla nostra **Cycles of Life community** per usufruire del sostegno individuale delle colleghe .
- Ricerca sulla menopausa. La conoscenza è potere e la giusta conoscenza è ancor meglio! È possibile trovare molte informazioni sulla menopausa su Internet. Vi consigliamo di consultare siti accreditati e quelli che possono essere di aiuto durante questo percorso. Accedetevi al momento più opportuno per voi. Abbiamo elencato svariati siti web utili nella sezione dedicata al supporto, in calce al presente toolkit. Troverete anche una bibliografia con libri e articoli interessanti.
- Registrare i sintomi che avvertite e la loro frequenza è utile per informare il vostro medico e/o il servizio di supporto specializzato e vi aiuterà a inquadrare il tipo di supporto di cui si avete bisogno, anche al lavoro. Queste annotazioni potrebbero essere utili per iniziare eventuali conversazioni future sull'argomento.



SEZIONE 7: APPROCCIO CENTRATO SUL MANAGER

Come accade con la maggior parte delle problematiche che riguardano i nostri dipendenti, il luogo di lavoro dovrebbe essere uno spazio sicuro. Svolgiamo tutti un ruolo fondamentale per offrire sostegno ai nostri colleghi. Quando ci rechiamo sul luogo di lavoro, in ufficio non entra solo una parte di noi, ma tutta la nostra persona, ovvero sia la parte più brillante che i problemi più ardui, compresi quelli «personali» o «non attinenti il lavoro». Se i nostri figli o genitori sono malati, questa preoccupazione non ci abbandona; essere afflitti da insonnia o da sbalzi emotivi contribuisce a fare di noi quello che siamo. Il vostro ruolo di manager è avere conversazioni aperte con i dipendenti e facilitare supporto e gli adeguamenti ragionevoli e necessari.



Come condurre una conversazione

Come in ogni conversazione, bisogna mostrarsi solidali e «umani». Ecco alcune strategie utili:

- Apprendete i fatti relativi alla menopausa e al suo impatto sulla vita lavorativa. Alcune persone parleranno di sé, altre di un proprio familiare.
- Se un membro del vostro team ha necessità di parlarvi, assicuratevi che siate liberi e non abbiate altri impegni. Trovate un luogo che faccia sentire entrambi a vostro agio: non è consigliato avere una conversazione in un open space. Assicuratevi di avere acqua da bere a disposizione: è utile in caso di conversazioni che possono suscitare forti emozioni. Create un ambiente dove è possibile parlare apertamente e senza imbarazzo della menopausa.
- Se dovete affrontare il calo di rendimento o l'effetto che la menopausa sta avendo sul vostro team e/o sui vostri progetti, ricordate che i problemi di ogni persona sono unici e richiedono un dialogo aperto. Condurre conversazioni frequenti instaura un clima di fiducia e offre opportunità di parlare dei problemi affrontati a casa e al lavoro.
- Fate domande aperte: come possiamo aiutarti, come ti senti, cosa vorresti che succedesse?
- Ascoltate attentamente per capire meglio quali siano i sintomi avvertiti: non fate supposizioni.
- Tutti gli aspetti discussi rimarranno riservati.
- Esplorate eventuali accordi e adeguamenti richiesti.
- Mostratevi disponibili se vengono richiesti permessi per appuntamenti, orari di lavoro flessibili e/o telelavoro. Assicuratevi che queste richieste siano in equilibrio con le esigenze aziendali. Se necessario, fate riferimento alle politiche di assenza per malattia o di lavoro flessibile.
- Prendete appunti durante le vostre conversazioni e concordate le azioni da intraprendere. Organizzate una conversazione di follow-up, se la persona interessata lo desidera, per farla sentire supportata. Ancora una volta, ogni individuo deve contribuire alla conversazione.
- Ricordate che fornire il giusto supporto e comunicare apertamente consente ai dipendenti (e ai team) di dare il meglio di sé.
- Vodafone ha una cultura aperta e inclusiva, che ci impegna al rispetto e al riconoscimento delle persone transgender e non binarie e delle diverse espressioni di genere e identità delle persone che possono essere affette dai sintomi della menopausa.



Stigma e supporto

Il Vodafone IWD Opinion Research Report ha rivelato che esiste uno stigma su tutto quello che concerne la menopausa:

- Il **44%** delle donne che hanno manifestato sintomi ha detto di sentirsi in imbarazzo a chiedere aiuto sul posto di lavoro
- Il **43%** è preoccupato dell'impatto dei sintomi sull'avanzamento professionale e quasi la metà (47%) teme un possibile cambiamento di come viene percepito sul luogo di lavoro.
- Solo il **7%** delle donne che hanno avuto i sintomi si è sentito sostenuto dal proprio manager
- Un terzo (33%) di coloro che hanno manifestato sintomi ha riferito di non aver detto niente al lavoro.



SEZIONE 7: APPROCCIO CENTRATO SUL MANAGER



Sono affari miei?

Per molti aspetti, sì! Come manager, siamo responsabili dei nostri collaboratori, del loro rendimento e di eventuali adeguamenti ragionevoli sul lavoro che possano richiedere. La menopausa riguarda tutti e non è solo un problema delle donne. Accedere a informazioni sulla menopausa, su come affrontarla e su come sostenere le dipendenti che la stanno affrontando è fondamentale per rompere il tabù, trattenere i talenti migliori e creare un luogo di lavoro sano, prospero e inclusivo.

Quelli tra noi che si trovano a sostenere persone in menopausa sono spesso incerti sul da farsi. La menopausa non porta necessariamente a uno scarso rendimento o a un aumento dell'assenteismo o del presenzialismo. Non è necessariamente un periodo negativo della vita di una persona. È importante non ignorare le nostre collaboratrici; aspettare semplicemente che «passi» o liquidare l'argomento come un «problema femminile» non è realistico o solidale e non rispecchia i valori di Vodafone.

Eventuali conversazioni intercorse con professionisti Vodafone sono riservate e non porteranno a discriminazioni o ritorsioni.

Per noi è importante capire anche come gli eventuali sintomi possano influenzare le donne al lavoro. Tutti riconoscono le vampate di calore come un sintomo della menopausa, ma i risultati della nostra ricerca suggeriscono che affaticamento, difficoltà di concentrazione, stati d'ansia, preoccupazioni e insonnia sono i sintomi che le donne sostengono abbiano il maggior impatto negativo sul lavoro.



Come accedere al supporto

Dare sostegno pratico alle nostre colleghe è fondamentale. Invitatele a sfruttare questo kit di strumenti oppure suggerite loro i link che troverete alla fine. Potete incoraggiare la collega a partecipare al gruppo di sostegno per la menopausa o a contattare l'EAP. Ricordatele che, in caso di necessità, potrà prendere permessi per consultare il proprio medico e farsi curare per alleviare i sintomi. In caso di dubbi o altre domande, anche voi potete rivolgervi all'Ufficio Risorse Umane.

Ricordate, infine, alla collega che potrà prendersi un permesso per consultare il medico o richiedere il supporto professionista necessario.



SEZIONE 8: APPROCCIO CENTRATO SUI COLLEGHI

La menopausa interessa tutti, che la si viva in prima persona o indirettamente come collega o familiare. È importante, quindi, avere una mente aperta, essere sensibili e non fare supposizioni. Si può essere di aiuto rompendo il silenzio: anche solo parlare della menopausa tra colleghi può fare una grande differenza per una donna e la sua capacità di affrontarla, specialmente sul luogo di lavoro. Questo incoraggerà la creazione di un ambiente più aperto e inclusivo, essenziale per le persone in menopausa e per aiutarle a ricevere il sostegno necessario.



Come condurre una conversazione

Dato che la menopausa in molti casi è ancora considerata un tabù, coloro che vogliono aiutare le proprie colleghe spesso non sanno come fare. Sugeriamo alcune delle seguenti strategie per contribuire a cancellare lo stigma e a fornire supporto:

- Rivedete le informazioni principali sulla menopausa e come può influenzare le colleghe.
- Chiedete alla collega come sta e rispettate il suo eventuale silenzio.
- Siate aperti e flessibili. Non fate supposizioni sulla situazione attuale di qualcuno.
- Segnalate eventuali informazioni utili, ma ricordate che non siete voi gli esperti. Sugerite alla collega di parlare con un medico o un servizio di supporto specializzato.
- Creare un ambiente accogliente, una cultura aperta e solidale che faccia uso di un linguaggio positivo, aiuta ad affrontare i sintomi della menopausa, quali cali di memoria e concentrazione.



Come accedere al supporto

Per un'amica o una collega può essere importante trovare sostegno pratico. Alla fine del presente toolkit sono elencati vari link utili. Potete incoraggiare la collega a contattare l'EAP, se presente nel Paese di riferimento.

Ricordatele, infine, che potrà prendersi un permesso per consultare il medico o un servizio professionista.



Stigma

La ricerca indipendente commissionata da Vodafone ha rivelato che esiste uno stigma su tutto quello che concerne la menopausa:

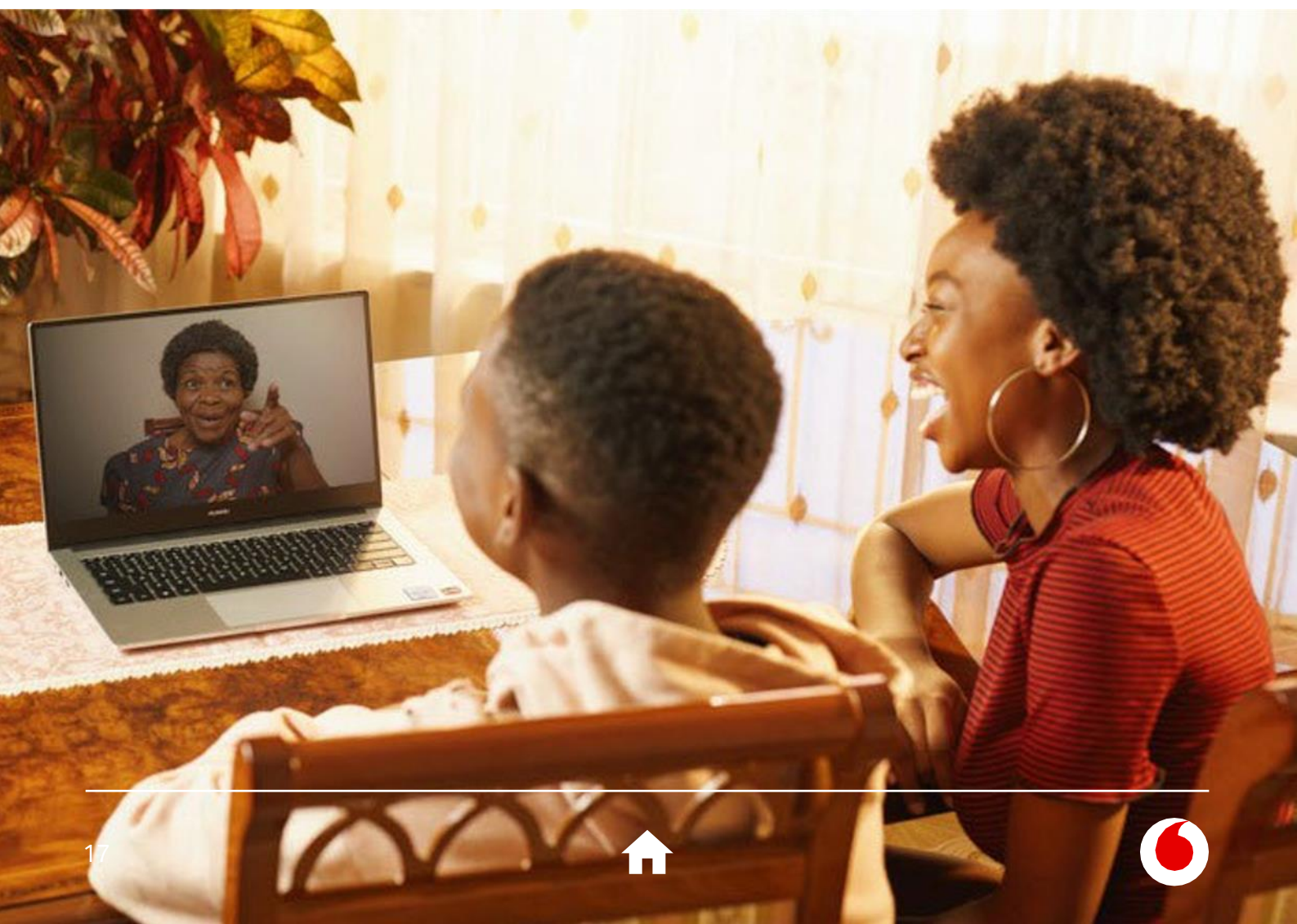
- Il **44%** delle donne che hanno manifestato sintomi ha detto di sentirsi in imbarazzo a chiedere aiuto sul posto di lavoro, mentre il 50% ritiene che perfino parlare della menopausa al lavoro sia tabù.
- Il **22%** delle donne che hanno avuto sintomi si è sentito sostenuto dai colleghi



SEZIONE 9: APPROCCIO CENTRATO SULLA FAMIGLIA E GLI AMICI

La menopausa è un percorso che attende ogni donna. Se una vostra familiare o una vostra amica sta percorrendo questo viaggio, probabilmente si augura che ve ne rendiate conto.

- Imparate quali sono i sintomi. Una delle frustrazioni della perimenopausa (la fase in cui iniziano gli sbalzi ormonali e i sintomi della menopausa) è la sua imprevedibilità.
- Tenete aperte le linee di comunicazione. Ascoltate. Siate comprensivi. Siate pazienti. Fate del vostro meglio per capire un'esperienza che forse non condividerete mai. Non fate pressioni. Si tratta di un argomento così delicato e personale che molte donne non vogliono parlarne, ma solo sapere che siete presenti e potete essere d'aiuto può fare un'enorme differenza.
- Permettetele di regolare la temperatura di una stanza a suo piacimento, di tenere aperta o chiusa la finestra in camera o in ufficio. Non ponete l'accento sui suoi sintomi.
- Aiutatela a trovare fiducia in sé stessa che, nella nostra società ossessionata dalla giovinezza, può scemare in menopausa.
- Non dubitate di quello che sta provando né sminuitelo. La menopausa è reale e la cosa peggiore che si possa fare è negare quello che l'altra persona sta provando o dirle che «è solo una sua impressione».
- Anche gli sbalzi emotivi sono reali. Sostenete la vostra parente o amica, sappiate che sta facendo il possibile e aiutatela a dare il meglio di sé.
- Cercate anche voi il sostegno di cui avete bisogno. Prendetevi cura di voi stessi per prendervi cura di lei.



SEZIONE 10: SUPPORTO

LINK A RISORSE E ORGANIZZAZIONI DI SUPPORTO



A livello mondiale

[International Menopause Society](#)



Regno Unito

[Menopause in the Workplace](#)

[British Menopause Society \(BMS\)](#)

[Wellbeing of Women](#)

[Rock My Menopause](#)

[Menopause Support](#)

[Daisy Network](#) - organizzazione benefica per le donne che devono affrontare una menopausa prematura

[Maisie Hill](#)



Germania

[The German Menopause Society](#)

[Schweizerische Gesellschaft für Gynäkologische Endokrinologie und Menopause](#)



Turchia

[Turkish Society of Reproductive Medicine](#)



Irlanda

[Irish Menopause Society](#)

[The Menopause Hub](#)

[Wellness Warrior](#)



Lussemburgo

[Société Luxembourgeoise d'Andropause et Menopause](#)



Europa

[European Menopause and Andropause Society \(EMAS\)](#)



USA

[The North American Menopause Society \(NAMS\)](#)

[National Osteoporosis Foundation](#)



Spagna

[asefa salud](#)

[Clínica Universidad de Navarra](#)

[Asociación Española para el Estudio de la Menopausia](#)



Italia

[Menopausa Salute della donna – Ministero della salute](#)



Grecia

[Hellenic Society of Climacterium and Menopause](#)

[Hellenic Society of Obstetrics and Gynecology](#)



Portogallo

[Portuguese Menopause Society](#)



India

[Indian Menopause Society](#)



Sudafrica

[South African Menopause Society \(SAMS\)](#)



Ungheria

[Hungarian Menopausal Society](#)



BIBLIOGRAFIA

- <https://menopauseexperts.com/2020/04/29/how-to-discuss-your-menopause-with-your-gp/>
- <https://menopauseexperts.com/blog/>
- <https://www.who.int/ageing/publications/Women-ageing-health-lowres.pdf>
- <https://www.cochrane.org/news/world-menopause-month>
- [Black cohosh \(Cimicifuga spp.\) for menopausal symptoms](#)
- [Dehydroepiandrosterone for women in the peri- or postmenopausal phase](#)
- [Hormone therapy for sexual function in perimenopausal and postmenopausal women](#)
- [Hormone therapy for endometriosis and surgical menopause](#)
- [Long-term hormone therapy for perimenopausal and postmenopausal women](#)
- [Short-term and long-term effects of tibolone in postmenopausal women](#)
- [Relaxation for perimenopausal and postmenopausal symptoms](#)
- [Acupuncture for menopausal hot flushes](#)
- [Chinese herbal medicine for menopausal symptoms](#)
- [Exercise for vasomotor menopausal symptoms](#)
- [Bioidentical hormones for women with vasomotor symptoms](#)
- [Oestrogen and progestogen hormone replacement therapy for peri-menopausal and post- menopausal women: weight and body fat distribution](#)
- [Hormone therapy in postmenopausal women and risk of endometrial hyperplasia](#)
- [Oral oestrogen and combined oestrogen/progestogen therapy versus placebo for hot flushes](#)
- [Local oestrogen for vaginal atrophy in postmenopausal women](#)
- [Testosterone for peri and postmenopausal women](#)
- [Phytoestrogens for menopausal vasomotor symptoms](#)
- <https://www.maisiehill.com/podcast/perimenopause>
- <https://www.50sense.net/what-is-meditation-and-how-can-it-help-you-in-the-menopause>
- <https://www.50sense.net/what-is-cbd-oil-and-can-it-help-menopause-symptoms/>



NOTE

1. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2971739/?report=reader>
2. <https://www.healthywomen.org/your-health/menopause-aging-well/the-secret-to-combating-perimenopause-weight-gain/particle-1>
3. <https://www.menopausedoctor.co.uk/menopause/help-im-heading-menopause-i-cant-control-weight>
4. <https://www.mindbody7.com/news/2019/6/17/anxiety-and-depression-after-menopause>
5. <https://my.clevelandclinic.org/health/diseases/21138-premature-and-early-menopause>
6. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis>
7. Agarwal SK, Chapron C, Giudice LC, et al. Clinical diagnosis of endometriosis: a call to action. Am J Obstet Gynecol 2019(4):354-64.
8. Nnoaham K, Hummelshoj L, Webster P, et al. Impact of endometriosis on quality of life and work productivity: a multicenter study across ten countries. Fertil Steril 2011;96(2):366-73.e8.
9. <https://menopauseintheworkplace.co.uk/articles/why-diversity-and-inclusion-matter-in-menopause-support>
10. Jack et al. (2016) Menopause in the workplace: What employers should be doing. Maturitas, 85: 88- 95.
11. Griffiths, A. et al. (2006) Women Police Officers: Ageing, Work & Health. Nottingham.





Together we can