Menopauze op het werk

TIPS VOOR EEN INCLUSIEVE WERKPLEK

Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

.be

Biologische veranderingen in het menselijk lichaam kunnen soms een grote invloed hebben op het dagelijks leven, en dus ook op de werkvloer. De menopauze is een natuurlijke, biologische verandering in het leven van elke vrouw.[1] Als werkgever[2] is het belangrijk om bewust te zijn van deze verandering en de impact die het kan hebben op je medewerkers. Door een ondersteunende en begripvolle omgeving te creëren, kun je het welzijn van je werknemers verbeteren, maar ook de productiviteit en het algehele werkklimaat.

In deze brochure bieden we inzichten en praktische tips om een aangename en inclusieve werkomgeving te creëren voor werknemers die door de overgang gaan en zo bij te dragen aan hun welzijn.

[1] Het Instituut is zich ervan bewust dat niet alle mensen die de (peri)menopauze ervaren zich identificeren als vrouw en erkent de genderdiversiteit in deze groep. In dit document wordt de term vrouwen gebruikt voor iedere persoon die eierstokken heeft (gehad).

[2] Het woord 'werkgever' verwijst in dit document naar de werkgever als entiteit, bijvoorbeeld een bedrijf, onderneming, vereniging, ... en niet naar een individu.

WAT IS DE MENOPAUZE?

Het natuurlijk proces waar in de volksmond vaak naar wordt gerefereerd als de menopauze, bestaat eigenlijk uit meerdere fasen: premenopauze, menopauze en postmenopauze.

De eerste twee fasen samen vormen de **perimenopauze**, of de **overgang**. Tijdens deze periode begint het lichaam van de vrouw minder oestrogeen en progesteron te produceren en ontstaan er hormonale schommelingen, die veel hinder kunnen veroorzaken. De overgang start gemiddeld tussen de 42 en 45 jaar en kan verschillende jaren duren.

De premenopauze, de periode waarin de eerste klachten optreden, leidt uiteindelijk tot de **menopauze**, het moment wanneer er geen menstruatie meer is en de vruchtbare periode eindigt. Officieel bevindt een persoon zich in de menopauze één jaar na de laatste menstruatie. Dit gebeurt gemiddeld tussen de leeftijd van 50 en 52 jaar.

WELKE KLACHTEN KENMERKEN DE MENOPAUZE?

De overgang kan verschillende klachten veroorzaken, die per persoon in meer of mindere mate voorkomen en waarvan de impact sterk verschilt van individu tot individu.

De meest voorkomende klachten zijn:

Warmteopwellingen of 'vapeurs'

Slaapstoornissen en vermoeidheid

Onregelmatige en zwaardere menstruatie

Depressieve gedachten en stemmingswisselingen

Vergeetachtigheid en concentratieproblemen

Hartkloppingen

Spier- en gewrichtspijn

Urinaire problemen

WAAROM AANDACHT GEVEN AAN DE MENOPAUZE OP DE WERKVLOER?

De menopauze is een thema dat steeds meer aandacht krijgt. Er zijn een aantal redenen waarom je er als werkgever best rekening mee houdt:

Karakteristieken van de bevolking

Als we de start van de overgang tellen vanaf 45 jaar, bevindt rond de 45% van alle vrouwelijke werknemers in België zich in de overgang. Dat is meer dan één vijfde van de totale werkende bevolking in België. Dit aantal zal in de toekomst nog toenemen. Elke organisatie zal dus meer en meer werknemers in deze groep tellen.

Aantrekken en behouden van talent

Vrouwen van rond de 50 zijn een steeds grotere groep binnen de beroepsbevolking en bovendien een groep met ervaring, expertise, en leiderschapspotentieel. Een groep die je in de war for talent niet links kunt laten liggen. Aandacht hebben voor hun welzijn helpt om deze groep aan te trekken, te ondersteunen en te behouden.

Bovendien is een werkplek die aandacht heeft voor diversiteit en inclusie, niet alleen aantrekkelijk voor de doelgroep, in dit geval vrouwen in de overgang, maar voor elke huidige en potentiële werknemer. Het uitwerken van en communiceren over een (peri)menopauzebeleid in de organisatie dient dus een breder strategisch belang en kan een positieve impact hebben op aanwerving en retentie.

Impact op de organisatie verminderen

Onderzoek van de UGent en Securex toont aan dat meer dan de helft (55,3%) van de vrouwen die menopauzale klachten heeft, daarvan hinder ondervindt tijdens het uitvoeren van haar job. Deze vrouwen hebben na een werkdag meer tijd nodig om te recupereren, hebben vaker last van burn-out en waren vaker afwezig in de voorafgaande 12 maanden dan vrouwen met menopauzale klachten zonder hinder hiervan op het werk.

Via ondersteuning en begrip op de werkvloer - door het onderwerp bespreekbaar te maken en waar mogelijk aanpassingen te doen – kun je als werkgever helpen om de impact van de klachten te verminderen en ziekteverzuim en verlies van productiviteit terug te dringen.

Wettelijk kader

De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet) bepaalt dat discriminatie op basis van geslacht en andere beschermde criteria die daarmee gelijkgesteld zijn, verboden is. Daarnaast verbiedt de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie (Antidiscriminatiewet) niet-gerechtvaardigd onderscheid op basis van onder andere leeftijd en handicap. Een niet-gerechtvaardigd onderscheid in verband met de (peri)menopauze valt onder de beschermde criteria geslacht en leeftijd en is dus niet toegestaan. We spreken in dat geval van intersectionele discriminatie.

Het feit of iemand al dan niet te maken heeft met de (peri)menopauze mag dus geen invloed hebben op een beslissing tot aanwerving of promotie, en mag ook niet leiden tot andere vormen van ongunstige behandeling.

WAT KUN JE CONCREET DOEN ALS WERKGEVER?

Als werkgever kun je verschillende maatregelen nemen om een inclusieve en fijne werkomgeving te creëren waarin vrouwen met overgangsklachten zo aangenaam mogelijk kunnen blijven werken. Dit hoeven niet per se ingewikkelde of ingrijpende maatregelen te zijn; ook kleine maatregelen kunnen het welzijn van vrouwen in de overgang fors verbeteren. Een aantal voorbeelden van initiatieven die je als werkgever kunt nemen:

Bespreekbaarheid

Een eerste belangrijke maatregel bestaat erin om het taboe op de overgang te doorbreken en het onderwerp bespreekbaar te maken op de werkvloer:

- Zorg dat leidinggevenden en HR-verantwoordelijken geïnformeerd zijn over de klachten die de overgang kan veroorzaken en de impact die deze kunnen hebben op de werkvloer
- Creëer een open en respectvolle communicatiecultuur zodat vrouwen worden aangemoedigd om hun klachten te bespreken met collega's en leidinggevenden
- Sta open voor gesprekken met werknemers over behoeften en mogelijke ondersteuning
- Houd er rekening mee dat de (peri) menopauze voor elke persoon anders is en dat wensen en behoeften dus ook kunnen verschillen.

Informatievoorziening

Zorg dat alle werknemers toegang hebben tot betrouwbare en toegankelijke informatie over de (peri)menopauze via bijvoorbeeld brochures, webinars of workshops, en verwijs naar een interne HR-contactpersoon, een vertrouwenspersoon of externe medische professionals en menopauzeconsulenten.

Flexibiliteit

Wees flexibel wat betreft de werkuren, telewerk, en het takenpakket. Voor sommige vrouwen kan het helpen als ze de mogelijkheid krijgen om een pauzemoment in te lassen als de klachten te hevig worden, om thuis te kunnen werken of om tijdelijk het takenpakket aan te passen. Voor jobs waarbij kledingvoorschriften gelden, kun je overwegen om ook hier flexibel mee om te gaan – zo zijn natuurlijke, ademende stoffen zoals katoen en linnen in het algemeen comfortabeler dan synthetische stoffen.

Werkgelegenheidsplan CAO 104

Maak een (peri)menopauzebeleid onderdeel van het werkgelegenheidsplan dat elke onderneming met meer dan 20 werknemers moet opstellen om het aantal werknemers van 45 jaar en ouder te behouden of te verhogen. Dit past binnen het actiedomein gezondheid van de werknemer - de preventie en het

wegwerken van fysieke en psychosociale belemmeringen om aan het werk te blijven.

Werkplekaanpassingen

Bekijk of er op de werkplek aanpassingen kunnen worden gemaakt die vrouwen met klachten door de (peri)menopauze kunnen ondersteunen. Denk hierbij aan het voorzien van koele, rustige werkruimtes of ruimtes waar de temperatuur individueel geregeld kan worden, voldoende drinkwatervoorzieningen, en goede toegang tot toiletten en douches of wasgelegenheden.

Houd bijvoorbeeld ook rekening met de specifieke behoeften van vrouwen in de levensfase van de (peri)menopauze bij het opmaken van de risicoanalyse die uitgevoerd moet worden volgens de codex welzijn op het werk. Op basis hiervan kunnen specifieke preventiemaatregelen worden uitgewerkt, zoals de werkplekaanpassingen hierboven beschreven.

COLOFON

Brochure afgerond in juni 2025.

Verantwoordelijke uitgever
Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Institut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Victor Hortaplein 40
1060 Brussel
+32 2 233 44 00
info@igvm.be
igvm.be

Depotnummer
D/2025/10.043/32

Vormgeving en illustraties
okostudio.be

De functies, titels en graden die in deze publicatie worden gebruikt, verwijzen naar personen van eender welk geslacht of genderidentiteit.

Cette publication est également disponible en français.

This publication is also available in English.

Instituut voor de gelijkheid
van vrouwen en mannen

.be