

Overordnet menstruasjonsstrategi for Balsfjord kommune – visjoner og mål.



1. Formål

Balsfjord kommune skal jobbe for helsefremmende og bærekraftige arbeidsplasser der godt arbeidsmiljø og ledere med interesse for sine ansatte vil være sentrale punkt for å oppnå dette. I Balsfjord bæres store deler av kommunen frem av kvinner i henholdsvis sektor for helse og omsorg samt oppvekst, kultur og integrering. Målet til Balsfjord skal være å legge til rette for ansatte som opplever menstruasjonsrelaterte plager slik at de kan fungere best mulig i arbeid uavhengig hvor de jobber.

2. Bakgrunn for strategi

Som et ledd i kommunens satsning for å forebygge sykefravær og øke nærværstiltak gjennom å satse på kvinnehelse, er det utarbeidet en overordnet strategi for å imøtekomme kvinners livsfaser sett opp mot arbeidslivet i kommunen vår. Ved å øke kunnskapsnivået om menstruasjons helse på jobb, vil hele organisasjonen kunne jobbe målrettet sammen for bærekraftige og familievennlige arbeidsplasser.

ISO-standard 45010 – er en internasjonal veiledningsstandard for menstruasjon, menstruasjons helse og overgangsalder i arbeidslivet. I denne standarden gis det anbefalinger til strategi, praksis, arbeidsmiljø og tilrettelegging i arbeidslivet. Balsfjord sin menstruasjonsstrategi tar utgangspunkt i punkt fra ISO-standard 45010 som skal gi gode forutsetninger for et helsefremmende arbeidsmiljø hvor menstruasjon og menstruasjons helse anerkjennes som en naturlig del av HMS-arbeidet.

Kvinner har menssen fra de er ca. 13 til 53 år. En normal menstruasjonssyklus varer i alt fra 21 til 35 dager, det er vanlig å blø i 3-5 dager. Bind og tamponger bør skiftes hver 4. time av hensyn til blødning, hygiene og lukt. Noen må skifte bind og tampong oftere grunnet store blødninger. Mens-truser og menskopper har større kapasitet enn bind og tamponger og må vanligvis skiftes sjeldnere. I perimenopausen endrer menstruasjonssyklusen seg for de fleste og blir mer uforutsigbar både med tanke på antall dager mellom hver mens, hvor lenge menssen varer og hvor mye man blør.

Perimenopausen starter for de fleste i 40 årene. Snittalderen for å miste menssen er 53 år blant etnisk norske, men mange kan minste menssen både tidligere og senere enn dette. Menstruasjonsrelaterte plager og tilgang på menstruasjonsprodukter er

relevant for alle født med eggstokker og livmor, og er relevant fram til 60 årsalder. Etter dette har de aller fleste mistet menstruasjonen.

Menstruasjonsplager medfører at 10-15 % av kvinner som har en syklus er borte en eller flere dager fra jobb hver måned på grunn av store blødninger, smerter, ledsagende diare, hodepine, konsentrasjonsplager og tretthet. Å anerkjenne slike helseplager og ha åpenhet rundt dette med en strategi som blir en del av vårt helse- og arbeidsmiljøarbeid, vil kunne ses på som et tiltak for å forebygge sykefravær blant våre kvinnelige ansatte.

3. Omfang

Strategien gjelder for alle ansatte i Balsfjord kommune og er relevant for:

- Ansatte
- Ledere
- HR/personal
- Verneombud og tillitsvalgte
- Kommunedirektørens ledergruppe
- Bedriftshelsetjenesten
- AMU
- NAV
- Legetjenesten

4. Strategiens prinsipper

Balsfjord kommune skal bygge en praksis rundt arbeidsvennlig menstruasjonshelse.

- Åpenhet og respekt som åpner for at ansatte og ledere anerkjenner at menstruasjon er en naturlig del av livet, en normalisering av kvinnespesifikke helseplager.
- Ikke-diskriminering ved at ingen skal føle på at det medfører ulemper knyttet til menstruasjonsrelaterte behov.
- Individuell tilrettelegging i midlertidige perioder dersom plagene medfører at arbeidsevnen svekkes på grunn av store blødninger, smerter og andre helseplager.
- Ledere som viser genuin interesse for sine ansatte og bygger opp under god psykologisk trygghet som gir rom for åpenhet rundt menstruasjonshelse på jobb.
- Personlig informasjon behandles fortrolig.
- Bygge opp under arbeidsmiljølovens paragrafer om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø (§ 4-1), plikt til tilrettelegging ved helseplager (§4-6), systematisk og forebyggende helsearbeid (§3-1), et verdig og psykososialt arbeidsmiljø (§4-3) og virksomheten skal innrettes for arbeidstakere av begge kjønn (§4-1).

5. Tiltak for god menstruasjonshelse på jobb

Vil være avhengig av behov og hvilken stilling den ansatte har. Tiltak rettet opp mot kvinner med menstruasjonsplager kan være:

- Toaletter med god hygiene som sikrer tilgang til vann og avfallshåndtering.
- Ha menstruasjonsprodukter tilgjengelig på arbeidsplassen, og ta høyde for at tjenestebiler utstyres med våtservietter og produkter.
- Unngå hvite uniformer der det er uniformsplikt (helse/omsorg). Ha uniformer med mørke farger tilgjengelig.
- Fleksibel arbeidstid i perioder.
- Justering av arbeidsoppgaver dersom ansatte har store blødninger, smerter eller andre plager.
- Ekstra pauser ved behov.
- Tilgang til hvilerom på arbeidsplassen.
- Samarbeid med bedriftshelsetjeneste om kvinnehelse og menstruasjonshelse på jobb. Kartlegging av kvinnehelse gjennom arbeidsmiljøundersøkelser i regi av bedriftshelsetjenesten kan ses på som et forebyggende tiltak mot sykefravær.

6. Lederansvar

Ledere i Balsfjord kommune har ansvar for å:

- Bidra til åpenhet og trygge arenaer for god menstruasjonshelse på jobb.
- Vise interesse for sine ansatte og legge til rette for psykologisk trygghet mellom leder og arbeidstakere.
- Utarbeide retningslinjer for sin enhet innen menstruasjonshelse gjennom strategisk HMS-arbeid. Inkludere verneombud og tillitsvalgte i denne prosessen. Retningslinjene på enhetene vil være måten vi skal nå målene i den overordnede strategien.

7. Ansattes ansvar

- Si ifra om det er behov for tilrettelegging dersom dette oppleves trygt.
- Medvirke til et godt arbeidsmiljø gjennom anerkjennelse og respekt for at vi er forskjellige.
- Være på tilbudssiden med å bytte eller justere på arbeidsoppgaver dersom en kollega har menstruasjonsplager på jobb.

8. Forankring i vårt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid

Balsfjord kommune sin menstruasjonsstrategi skal være forankret i kommunedirektørens ledergruppe og videre inngå i kommunens systematiske HMS-arbeid. Strategien ses på som et videre ledd i det forebyggende sykefraværarbeid og nærværstiltak. Strategien skal være lett tilgjengelig for alle ledere og ansatte i Compilo. Ledere på alle nivåer har et særlig ansvar for å informere alle ansatte om vår strategi og gjøre den kjent for nye ansatte.

9. Evaluering og revisjon av menstruasjonsstrategi

Strategien skal evalueres minimum hvert år med medvirkning fra ansatte, verneombud og tillitsvalgte. AMU og kommunedirektørens ledergruppe har ansvar for at den overordnede menstruasjonsstrategien til kommunen er innenfor de krav som stilles.