

Penel^{♂♀}pe

MODUL 5

ARBEITSBEDINGUNGEN, GESUNDHEIT UND ARBEITSSICHERHEIT



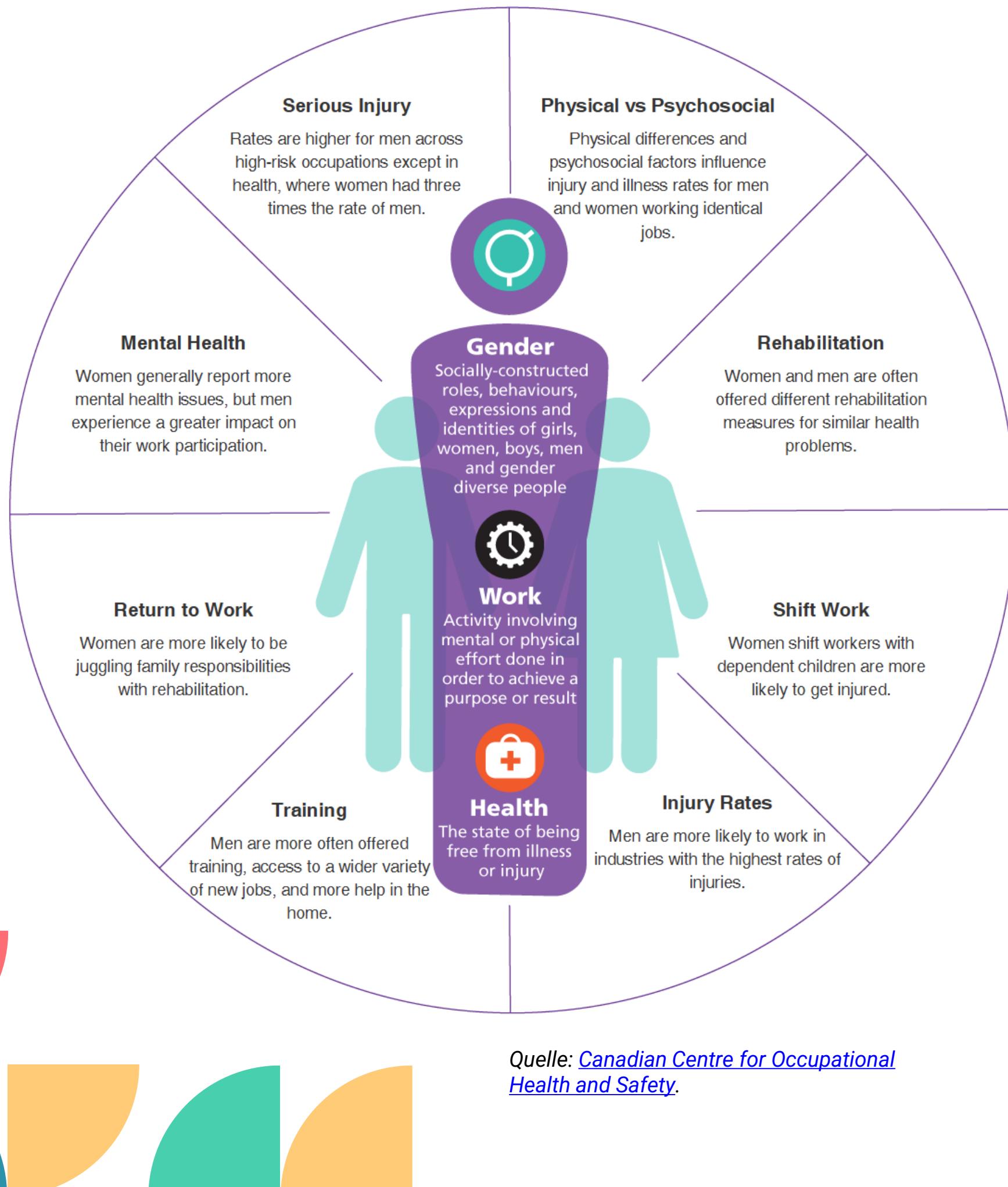
Co-funded by
the European Union

EINFÜHRUNG



Ausgehend von der grundlegenden Prämisse, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz für Arbeitnehmerinnen ein fundamentales Recht darstellen, ist es notwendig, **die Geschlechterperspektive in die Gesundheitsanalyse zu integrieren**. Dabei muss der irreversible Schaden berücksichtigt werden, der durch das Zusammenspiel von Arbeit mit anderen, außerhalb des Arbeitsplatzes liegenden Faktoren entsteht, die sich mitunter gegenseitig beeinflussen und die arbeitsbedingten Risiken erhöhen.

Lange Zeit basierten die internationalen Standards, die als wegweisend für den Umgang mit der beruflichen Gesundheit von Frauen galten, vorwiegend auf streng biologisch orientierten arbeitsmedizinischen Ansätzen. Daher lag der Fokus hauptsächlich auf Schwangerschaft und Mutterschaft, während andere Aspekte der Arbeitsbedingungen, die sich ebenfalls auf die Gesundheit von Frauen auswirken können, nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Infolgedessen wurden **arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme von Frauen traditionell unterschätzt**, und es herrscht häufig die Auffassung, dass Maßnahmen zum Schutz von Schwangerschaft und Stillzeit im Rahmen der Gefährdungsprävention ausreichend seien.



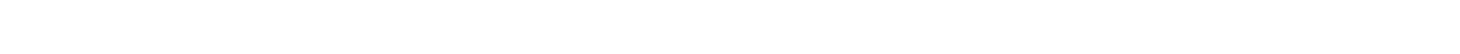
Es bestehen jedoch erhebliche Unterschiede im Arbeitsleben von Frauen und Männern, weshalb gender inequalities die Arbeits- und Gesundheitssicherheit von Frauen am Arbeitsplatz beeinträchtigen und ihre Produktivität beeinflussen können. Aus diesem Grund vertritt die Europäische Union [die Auffassung](#), dass zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit und der Qualität des Arbeitslebens **Fortschritte im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter erforderlich sind** und die spezifischen Gesundheits- und Sicherheitsaspekte von Frauen stärker berücksichtigt werden müssen.

Zweifellos stellt die Berücksichtigung der Gender-Perspektive bei der Weiterentwicklung wirksamer und effizienter Maßnahmen zur Prävention von Arbeitsrisiken einen besonders wichtigen Schritt dar – hin zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, zur Verwirklichung gleicher Chancen für alle Arbeiter*innen sowie zur **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit** unserer Gesellschaft und unserer Unternehmen.

Penelope

TOOL #11

**INTEGRATION DER GENDER-
PERSPEKTIVE IN DIE
PRÄVENTION VON
BERUFLICHEN RISIKEN**



Frauen und Männer befinden sich in unterschiedlichen sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen sowie in unterschiedlichen Positionen auf dem Arbeitsmarkt, was bedeutet, dass sie **verschiedenen Risiken ausgesetzt** sind und unterschiedliche Gesundheitsprobleme entwickeln. So sind feminisierte Tätigkeiten vorwiegend durch ergonomische und psychosoziale Risiken gekennzeichnet, während Männer häufiger Sicherheitsrisiken ausgesetzt sind.

Die am weitesten verbreiteten Gesundheitsprobleme am Arbeitsplatz sind muskuloskelettale Erkrankungen (MSE). [Studien](#) haben gezeigt, dass der berufliche Ursprung von MSE bei Frauen häufig angezweifelt wird, während die Anerkennung von Entschädigungsanträgen wegen MSE bei Männern fast doppelt so häufig erfolgt wie bei Frauen.

Aufgrund der sich wiederholenden Tätigkeiten in Büro- und Fabrikarbeit **leiden Frauen typischerweise häufiger unter Schmerzen im oberen Rücken und in den oberen Gliedmaßen**, die sich während der Schwangerschaft zusätzlich verschlimmern können. Frauen haben häufiger als Männer Berufe, die langes Stehen erfordern – das zusätzliche Tragen von High Heels kann das Risiko weiter erhöhen. Männer hingegen leiden typischerweise an Schmerzen im unteren Rücken, die durch den Einsatz großer körperlicher Kraft bei der Arbeit entstehen.

Daraus ergeben sich unterschiedliche gesundheitliche Auswirkungen: Bei Frauen handelt es sich dabei häufig um Langzeitfolgen, die erst im Laufe der Zeit auftreten und eine multikausale Ätiologie aufweisen, bei der **verschiedene arbeitsbedingte und außerberufliche Risikofaktoren zusammenwirken** und die Gesundheit beeinträchtigen. Männer hingegen erleiden häufiger traumatische Unfälle.

Gender Mainstreaming in der Prävention beruflicher Risiken bedeutet, Themen in den Blick zu nehmen, die für Arbeiterinnen von Bedeutung sind, bislang jedoch nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Es geht darum, die spezifischen Risiken, denen Frauen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, anzuerkennen, **ihre Mitwirkung an Entscheidungen im Bereich des Arbeitsschutzes zu stärken und sicherzustellen**, dass die ergriffenen Präventionsmaßnahmen wirksam sind.

Unterschiede selbst innerhalb desselben Berufs

Laut Forschung können Frauen und Männer, selbst wenn sie dieselbe Position innehaben, unterschiedliche Aufgaben ausführen und die mit ihren Tätigkeiten verbundenen Gefahren unterschiedlich wahrnehmen. Folglich können sich auch die gesundheitlichen Auswirkungen für die Betroffenen unterscheiden.4.1-mini

Eine [Studie](#) untersuchte beispielsweise die Vielzahl an Aufgaben, die historisch gesehen von männlichen und weiblichen Krankenhausreinigungskräften ausgeführt werden. Tatsächlich beinhalteten die als „leichte“ Tätigkeiten eingestuften Arbeiten der weiblichen Reinigungskräfte hohe Arbeitsbelastungen mit Haltungsbeschränkungen, wiederholten Bewegungen, konstantem Arbeitstempo, minimalen Pausen, zahlreichen statischen Körperhaltungen sowie gebückten oder ausgestreckten Positionen. Den männlichen Reinigungskräften wurden „schwere“ Aufgaben wie das Kehren im Stehen zugewiesen, die jedoch weniger belastend waren.

Es gibt Unterschiede, die die Risiken beeinflussen, denen Männer und Frauen ausgesetzt sind. Frauen:

- Arbeiten in bestimmten Branchen und speziellen Tätigkeitsbereichen.
- Balancieren Doppelbelastungen zwischen Beruf und Haushalt.
- Sind auf Führungs- und Managementebene unterrepräsentiert.
- Unterscheiden sich physisch von Männern, wobei die Variation innerhalb der Frauen oft größer ist als zwischen Männern und Frauen, beispielsweise in der körperlichen Stärke.
- Üben Tätigkeiten aus, die oft fälschlicherweise als sicher und einfach angesehen werden.

Oft werden diese Unterschiede in der Praxis von Sicherheits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen nicht erkannt. Darüber hinaus werden die arbeits- und stressbedingten Risiken für Frauen am Arbeitsplatz häufig unterschätzt. Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat sich zum Ziel gesetzt, diese Unterschiede [hervorzuheben](#) und die Arbeitsschutzbedingungen in Bereichen zu verbessern, die Frauen besonders betreffen.

Ein gendersensibler Ansatz im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz bedeutet, die Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Arbeiter*innen anzuerkennen und zu berücksichtigen. Dieser Ansatz kommt allen Beschäftigten zugute, nicht nur Frauen. Arbeitgeber können:

- Darauf abzielen, die Arbeit für alle sicherer und einfacher zu gestalten.
- Gender-Aspekte in die Risikobewertung einbeziehen.
- Die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten betrachten und Annahmen darüber vermeiden, wer welchem Risiko ausgesetzt ist und warum.
- Flexible Arbeitszeiten anbieten.
- Frauen in Entscheidungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz einbeziehen.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz hat die folgende [Tabelle](#) erstellt, die einige Beispiele für **genderbedingte Unterschiede bei Arbeitsplatzrisiken** und deren potenzielle gesundheitliche Auswirkungen zusammenfasst.

Gefahr/Gesundheitsauswirkung	„Stärker gefährdet/häufiger es Auftreten“	Kommentare
Unfälle	Männer	Männer weisen eine höhere Rate auf, selbst nachdem die geringere Arbeitszeit von Frauen berücksichtigt wurde.
Erkrankungen der oberen Gliedmaßen	Frauen	Hohe Vorkommensraten finden sich bei einigen stark repetitiven Tätigkeiten, die von Frauen ausgeübt werden, wie etwa bei „leichten“ Arbeiten an Fließbändern und der Dateneingabe, bei denen sie nur wenig Kontrolle über ihre Arbeitsweise haben.
Schweres Heben	Männer	Frauen in der Reinigung, der Gastronomie und der Pflege hingegen erleiden beispielsweise Verletzungen durch schweres Heben und Tragen.
Stress	Frauen	Beide Gruppen verzeichnen hohe Belastungsraten, jedoch umfassen stressbedingte Faktoren, die speziell mit „Frauenarbeit“ verbunden sind, sexuelle Belästigung, Diskriminierung, niedrig bewertete Tätigkeiten mit wenig Kontrolle, emotional belastende Arbeit sowie die Doppelbelastung durch bezahlte Arbeit und unbezahlte Hausarbeit.
Gewalt durch die Öffentlichkeit	Frauen	Arbeiterinnen haben mehr Kontakt mit der Öffentlichkeit.
Lärm/Hörverlust	Männer	Frauen in der Textil- und Lebensmittelproduktion können beispielsweise einem hohen Risiko ausgesetzt sein.
Berufskrebs	Männer	Frauen weisen beispielsweise in bestimmten Produktionsbranchen höhere Raten auf.

Gefahr/Gesundheitsauswirkung	„Stärker gefährdet/häufiger es Auftreten“	Kommentare
Asthma und Allergien	Frauen	Beispielsweise durch Reinigungsmittel, Sterilisationsmittel und Staub in Schutzhandschuhen aus Latex im Gesundheitswesen sowie durch Staub in der Textil- und Bekleidungsherstellung.
Hauterkrankungen	Frauen	Beispielsweise durch Arbeiten mit nassen Händen in Berufen wie der Gastronomie oder durch Hautkontakt mit Reinigungsmitteln beziehungsweise Friseurchemikalien.
Infektionskrankheiten	Frauen	Beispielsweise im Gesundheitswesen oder bei der Arbeit mit Kindern.
Ungeeignete Arbeitsmittel und Schutzausrüstung	Frauen	Viele Arbeitskleidungen und -ausrüstungen wurden für den „durchschnittlichen Mann“ entwickelt, was für viele Frauen und „nicht-durchschnittliche“ Männer zu Problemen führt.
Reproduktive Gesundheit	Beide	Vernachlässigte Bereiche umfassen Fertilität, Menstruationsstörungen, Wechseljahre und die männliche reproduktive Gesundheit.
Ungeeignete Arbeitszeiten	Beide	Männer arbeiten eher sehr viele bezahlte Stunden, während Frauen mehr unbezahlte Arbeit im Haushalt leisten. Beide wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

LADEN SIE DAS SCHRITT-FÜR-SCHRITT-TOOL

[HIER HERUNTER](#)

Wir laden Sie ein, **das Tool für einen gendersensiblen Präventionsplan arbeitsbedingter Gefährdungen herunterzuladen** – eine strategische Ressource zur Entwicklung umfassender Gesundheits- und Sicherheitssysteme unter Einbeziehung der Gender-Perspektive. Dieses Tool beschreibt zentrale Phasen zur Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz, zugeschnitten auf die Bedürfnisse von Frauen und Männern, und gewährleistet gleichberechtigte Teilhabe und Berücksichtigung im gesamten Prozess.

Starten Sie noch heute:

- **Was zu tun ist:** Führen Sie vorbereitende Maßnahmen durch, fördern Sie die Beteiligung der Arbeiter*innen, bewerten Sie Risiken mit einem Gender-Fokus, entwickeln Sie gendersensible Sicherheitsmaßnahmen, setzen Sie Lösungen um und etablieren Sie einen Überprüfungsprozess.
- **Wie es geht:** Integrieren Sie genderspezifische Regelungen, fördern Sie eine ausgewogene Beteiligung der Arbeiter*innen, identifizieren Sie Risiken unter Einbeziehung aller Beschäftigten, planen Sie gerechte Sicherheitsstrategien, überwachen Sie die Maßnahmen mithilfe geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselter Daten und sorgen Sie für kontinuierliche Verbesserungen.

Penel[♂]ope



Penel♂pe

TOOL #12

UNTERSTÜTZEN SIE IHRE ARBEITER*INNEN WÄHREND MENSTRUATION UND WECHSELJAHREN



PERIOD AT THE WORKPLACE

55%

of those women surveyed have had to take time off work due to their period.

Only **27%** disclosed to their manager that this is the reason for their absence.

60% reported they have had a disciplinary hearing due to the amount of time off taken from work.

51% lost their job.



FORTH® YOUR PERSONAL BEST

Quelle: [FORTH](#).

Wechseljahre und Menstruation können sich **negativ auf das persönliche und berufliche Leben von Arbeiter*innen auswirken**. Auch wenn nicht alle davon betroffen sind, trägt die Unterstützung derjenigen, die Symptome erleben, zur Verbesserung ihres allgemeinen Wohlbefindens bei und mindert mögliche negative Auswirkungen auf Anwesenheit und Produktivität.

Einer [Studie](#) aus dem Jahr 2019 zufolge gaben nahezu die Hälfte der Beschäftigten, die menstruieren (48 %), an, dass in der Organisation, in der sie arbeiten, ein **deutliches Stigma** rund um das Thema herrscht. Die Befragung von 2.000 menstruierenden Arbeitnehmerinnen zeigte, dass dieses Stigma das Verhalten am Arbeitsplatz beeinflusst: Drei Viertel (74 %) empfinden es als notwendig, Hygieneprodukte am Arbeitsplatz zu verstecken, und 60 % gaben an, dass es ihnen unangenehm wäre bzw. ist, das Thema Menstruation mit Kolleginnen oder Vorgesetzten überhaupt anzusprechen.

Ein Drittel (32 %) der Befragten gab an, dass Kolleg*innen Regelschmerzen nicht ernst nehmen, und einige berichteten sogar, ihnen sei gesagt worden, dass Regelschmerzen „keine echte Krankheit“ seien. Infolgedessen erklärten 57 % derjenigen, die unter menstruationsbedingten Symptomen leiden, **dass sie sich eine Ausrede einfallen lassen mussten**, um bei der Arbeit zu fehlen oder Krankheitstage zu nehmen.

Wenn Perioden-Stigmata nicht aktiv angegangen werden, kann dies zu schwerwiegenderen Problemen führen – etwa zu **feindseligen Bemerkungen**. Laut der Umfrage hat jede*r zehnte Menstruierende am Arbeitsplatz direkt abwertende Kommentare im Zusammenhang mit der Periode erlebt. Dazu zählen beleidigende Begriffe, sexistische Mikroaggressionen und sogar vorwurfsvolle Aussagen wie „Du bist nur faul“ oder „Das ist nur eine Ausrede, um sich wie eine Zicke aufzuführen.“

Unterstützen Sie trans, intergeschlechtliche Personen und nicht-binäre Mitarbeiter*innen

Derzeit schließt die Diskussion über Menstruationsgesundheit in den meisten Ländern genderdiverse [Personen](#) aus. Arbeitgeberinnen sollten jedoch bedenken, dass sowohl die Mehrheit der Frauen als auch andere menstruierende Personen von Menstruation und Wechseljahren betroffen sind. Dies betrifft alle, die sich als transgender, intergeschlechtlich oder nicht-binär identifizieren. Arbeitgeberinnen sollten alle fair behandeln und die Privatsphäre sowie Vertraulichkeit aller Gespräche wahren. Dies ist besonders wichtig, da jemand seine Geschlechtsidentität im Zusammenhang mit Symptomen der Menstruation oder Wechseljahre offenbaren könnte und nicht möchte, dass diese Information öffentlich wird.

Darüber hinaus erleben trans- und nicht-binäre Personen, die menstruieren, häufig eine verstärkte Gender-Dysphorie während ihrer Periode. Hinzu kommt, dass eine aktuelle systematische [Übersichtsarbeit](#) gezeigt hat, dass sie die Herrentoiletten nicht als sichere Orte zum Wechseln ihrer Hygieneartikel empfinden, da in den Kabinen keine Abfalleimer vorhanden sind. Eine einfache, aber wirkungsvolle Unterstützung wäre es daher, in Herrentoiletten kleine Sanitäreimer bereitzustellen.



8 out of 10 women



have started their period
unexpectedly without products.

.....
96%

of those women immediately
leave to get products.

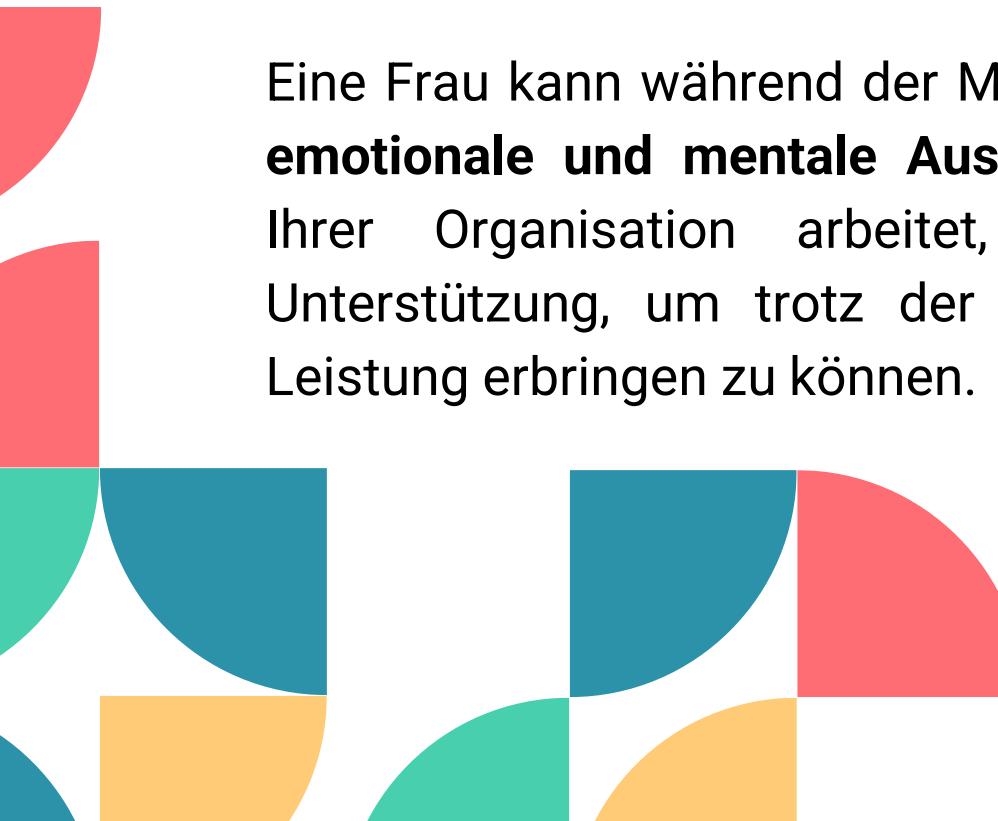
Quelle: [Period Positive Workplace](#).

Unterstützende Arbeitsplätze, die Menstruationsbedürfnisse anerkennen, können das Wohlbefinden und die Produktivität steigern und gleichzeitig ihr Engagement für eine inklusivere Welt zeigen.

Arbeitsplätze, die Hygieneartikel bereitstellen, berichten von reduzierter Fehlzeitenrate, gesteigerter Produktivität und höherer Zusammenarbeit der menstruierenden Mitarbeiter*innen. Unternehmen, die in das Management der Menstruationsgesundheit investieren, erzielen Vorteile, die mehr als doppelt so hoch sind wie die Kosten – bedingt durch geringere Fehlzeiten und höhere Mitarbeiterbindung.

[Period Positive Workplace](#) ist eine Organisation, die sich für die Förderung der Geschlechtergerechtigkeit durch die Bereitstellung von Hygieneartikeln am Arbeitsplatz einsetzt und hierfür einen Schritt-für-Schritt-[Leitfaden](#) entwickelt hat.

Die Berücksichtigung grundlegender Menstruationsbedürfnisse ist eine Möglichkeit für Organisationen, ihr Engagement für Geschlechtergleichstellung zu zeigen und inklusive Räume zu schaffen. Die Entwicklung zu einem Period Positive Workplace befähigt Organisationen, die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (SDGs) zu unterstützen – darunter [Gesundheit und Wohlergehen](#), [Geschlechtergleichstellung](#), [sauberes Wasser und Sanitärversorgung](#) sowie [menschenwürdige Arbeit und wirtschaftliches Wachstum](#).



Wenn Sie jemanden fragen würden, welche demografische Gruppe in der Belegschaft am schnellsten wächst, würden Sie wahrscheinlich nicht an menopausale Frauen denken. Doch mit acht von zehn beschäftigten menopausalen Frauen handelt es sich um eine wachsende Arbeitnehmer*innen-Gruppe und ein wichtiges Thema, das in jeder Organisation angegangen werden sollte.

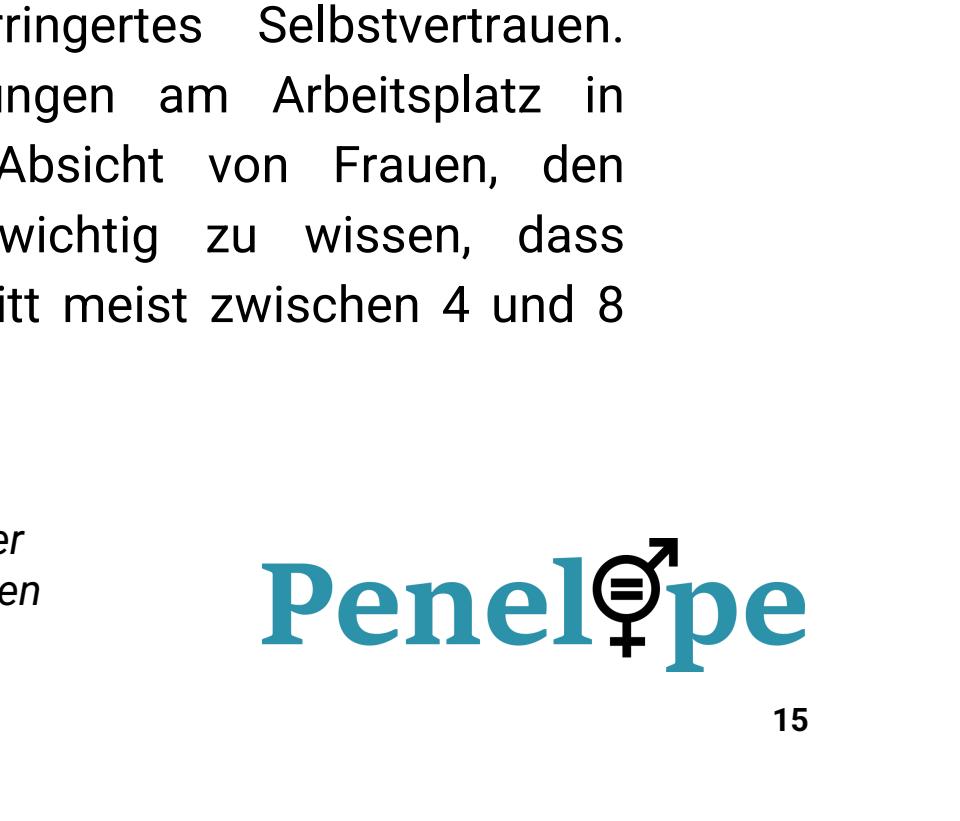
Obwohl die **Menopause seit Jahrtausenden eine natürliche Erfahrung von Frauen ist**, mindert das ihre Bedeutung keineswegs. Immer mehr erfahrene und qualifizierte Frauen in ihren 40ern, 50ern und 60ern sind in den vergangenen Jahrzehnten in den Arbeitsmarkt eingetreten – und das ist von großer Relevanz. Dennoch werden geschlechtsspezifische Gesundheitsfragen außerhalb der Schwangerschaft am Arbeitsplatz selten thematisiert.

Eine Frau kann während der Menopause **erhebliche körperliche, emotionale und mentale Auswirkungen erleben**. Wenn sie in Ihrer Organisation arbeitet, benötigt sie möglicherweise Unterstützung, um trotz der Symptome weiterhin ihre beste Leistung erbringen zu können.

Viele Frauen geben an, dass sie den Umgang mit ihren Wechseljahresbeschwerden am Arbeitsplatz besonders herausfordernd finden – vor allem, weil es vielen schwerfällt, offen über die Wechseljahre zu sprechen. Arbeitgeberinnen tragen die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit aller Beschäftigten, doch es gibt auch klare unternehmerische Gründe, eine altersdiverse Belegschaft proaktiv zu managen.

Laut einer Umfrage gaben 45 % der Frauen an, dass menopausale Symptome negative Auswirkungen auf ihre Arbeit haben. Von denjenigen, die aufgrund der Symptome einen Tag arbeitsunfähig waren, sagten 47 %, sie würden ihrem/ihrer Arbeitgeber*in aus Angst vor Stigmatisierung nicht den wahren Grund nennen.

Die am häufigsten genannten **Schwierigkeiten menopausaler Frauen am Arbeitsplatz** sind Konzentrationsschwierigkeiten, Erschöpfung, Gedächtnisprobleme, Niedergeschlagenheit bzw. depressive Verstimmungen und verringertes Selbstvertrauen. Zudem stehen belastende Hitzewallungen am Arbeitsplatz in Zusammenhang mit einer höheren Absicht von Frauen, den Arbeitsmarkt zu verlassen. Es ist wichtig zu wissen, dass menopausale Symptome im Durchschnitt meist zwischen 4 und 8 Jahren andauern.



Hitzewallungen sind kurze, plötzliche Hitzegefühle, die meist im Gesicht, am Hals und an der Brust auftreten und die Haut rot und schwitzig machen können. Starke Hitzewallungen können dazu führen, dass die Kleidung durchgeschwitzt wird. (Quelle: [The Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians](https://www.rcplondon.ac.uk/-/media/assets/occupational-medicine/occupational-medicine-topics/occupational-menopause/occupational-menopause-fact-sheet.pdf)).

UNTERSTÜTZUNG DER MITARBEITER*INNEN WÄHREND DER MENSTRUATION

Sprechen Sie über Menstrual Health	Offene Gespräche über Menstrual Health, die eigentlich ganz normal sein sollten, aber zu lange ignoriert und unterdrückt wurden, können dazu beitragen, Stigmatisierung und Tabus abzubauen. Mitarbeitende, die zu diesen Themen informiert werden, lernen, dass die Menstruation weit mehr Symptome als nur die eigentliche Blutung mit sich bringt – insbesondere, wenn sie unter prämenstrueller dysphorischer Störung (PMDD), Endometriose oder polyzystischem Ovarialsyndrom (PCOS) leiden. Kopfschmerzen und Migräne sind zwei Beispiele solcher Symptome.
Stellen Sie Period Care und kostenlose Hygieneprodukte zur Verfügung	Tampons, Binden und auch Slipeinlagen gehören zu dieser Kategorie, neben weiteren Produkten. Viele Menschen entscheiden sich möglicherweise dazu, zu Hause zu bleiben, weil sie keine Menstruationsartikel kaufen können. Das Bereitstellen dieser Artikel am Arbeitsplatz nimmt die Sorge, unvorbereitet zu sein, und bietet zusätzlich einen echten Anreiz, zur Arbeit zu erscheinen. Außerdem treten Perioden oft unerwartet ein, und Mitarbeitende haben möglicherweise keine oder nicht genügend Produkte für den Tag dabei. Schließlich kann die Bereitstellung geeigneter Einrichtungen die Zeit reduzieren, die Mitarbeitende von ihrem Arbeitsplatz fernbleiben, wenn beispielsweise mehr Toiletten verfügbar wären.
Entwickeln Sie Richtlinien	Setzen Sie Maßnahmen zur Unterstützung bei Menstruation um, um Frauen zu stärken sowie ihr Wohlbefinden und ihre Produktivität am Arbeitsplatz zu fördern. Stellen Sie sicher, dass Krankheits- und Abwesenheitsregelungen Frauen nicht ungerecht benachteiligen, etwa wegen möglicher Symptome wie Krämpfen, Gedächtnisverlust oder Konzentrationsmangel.
Führen Sie flexible Arbeitszeiten ein	Flexibilität am Arbeitsplatz wird gefördert, um Mitarbeitende zu unterstützen, die Menstruationsbeschwerden haben. Es ist vorzuziehen, von zu Hause aus arbeiten zu können, anstatt einen ganzen Tag freinehmen zu müssen.

UNTERSTÜTZUNG DER MITARBEITER*INNEN WÄHREND DER WECHSELJAHRE

Beginnen Sie das Gespräch	Der erste Schritt besteht darin, das Stigma und die Schweigsamkeit rund um die Wechseljahre zu beseitigen. Dabei ist es wichtig, dies einfühlsam und respektvoll zu tun, ohne herablassend oder abweisend zu wirken. Vergessen Sie nicht, dass viele Mitarbeitende Schuldgefühle oder Verlegenheit empfinden könnten, wenn sie über die Wechseljahre und deren Auswirkungen sprechen müssen.
Bieten Sie Anpassungsfähigkeit an	Für Mitarbeitende, die Wechseljahresbeschwerden erleben, kann Flexibilität eine wichtige Unterstützung sein. Beispielsweise können flexible Arbeitszeiten, wie ein früherer Arbeitsbeginn oder komprimierte Arbeitswochen, für Betroffene hilfreich sein, die unter Schlafproblemen leiden. Solche Arbeitszeitmodelle können den Mitarbeitenden dabei helfen, ihre Symptome und deren Auswirkungen am Arbeitsplatz besser zu bewältigen.
Führen Sie eine Risikoanalyse durch und nehmen Sie die notwendigen Anpassungen vor.	Gefährdungsbeurteilungen sollten die besonderen Bedürfnisse menopausaler Mitarbeitender berücksichtigen und sicherstellen, dass der Arbeitsplatz deren Symptome nicht verschlimmert. Oft können kleine Anpassungen am Arbeitsplatz die Schwere einiger Symptome deutlich verringern: <ul style="list-style-type: none">Die Überprüfung des Einsatzes bestimmter Materialien bei Uniformen oder Firmenkleidung zur Minimierung von Hitzewallungen, die Sicherstellung des Zugangs zu sanitären Einrichtungen sowie die Verfügbarkeit von kaltem Wasser sollten alle in einer Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden.Überprüfen Sie die Lüftung und Temperaturregelung am Arbeitsplatz und überlegen Sie, wie diese besser an die Bedürfnisse unterschiedlicher Personen angepasst werden können. Das kann so einfach sein wie das Aufstellen eines Tischventilators im Büro oder die Platzierung eines Arbeitsplatzes fern von einer Wärmequelle beziehungsweise in der Nähe eines geöffneten Fensters.

Quellen

- Advisory, Conciliation and Arbitration Service. [Menopause at work](#).
- Braithwaite, J. [Period Survey Results: Workplace Stigma and Most Common Symptoms](#), FORTH, September 14, 2022.
- Brewis, Joanna; Beck, Vanessa; Davies, Andrea & Matheson, Jesse – University of Leicester. [The effects of menopause transition on women's economic participation](#), July 2017.
- British Menopause Society. [Menopause and the workplace guidance: What to consider](#).
- Canadian Centre for Occupational Health and Safety. [Gender, Work and Health Portal](#).
- Defreyne J, Motmans J, T'sjoen G. [Healthcare costs and quality of life outcomes following gender affirming surgery in trans men: a review](#). Expert Rev Pharmacoecon Outcomes Res. 2017 Dec;17(6):543-556.
- DPG. [Overcoming Period Stigma in the Workplace](#), 19 May 2019.
- European Agency for Safety and Health at Work. [Factsheet 42 - Gender issues in safety and health at work](#), 2003.
- European Agency for Safety and Health at Work. [Gender issues in safety and health at work - A re International Labour Organization. 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health, 2013view](#), 2003.
- European Agency for Safety and Health at Work. [Mainstreaming gender into occupational safety and health practice](#), 2014.
- Knox, Claire-Louise. [How to create a menstrual-friendly workplace – and why it's crucial to company success](#). See Her Thrive.
- Lowik AJ. ["Just because I don't bleed, doesn't mean I don't go through it": Expanding knowledge on trans and non-binary menstruators](#). International Journal of Transgender Health. 2021 Sep 25;22(1-2):113-125.
- NHS inform. [Menopause and the workplace](#), 2023.
- OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales & Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. [Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales](#), 2017.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- [Period Positive Workplace](#).
- Salerno, Silvana; Kolman, Valentina; Livigni, Lucilla; Magrini, Andrea; Bosco, Maria Giuseppina; & Talamanca, Irene Figà. [Women's working conditions in hospital cleaning: a case study](#), EA 2012: 18th World congress on Ergonomics - Designing a sustainable future, 2012.
- The Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians. [Guidance on menopause and the workplace](#), 2016.
- Trades Union Congress. [Gender in occupational safety and health](#), April 2017.



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE wurde von der Europäischen Union finanziert.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für sie verantwortlich gemacht werden.

Penel[♂]_♀pe



Co-funded by
the European Union