

Penelope

MODULUL 5

CONDIȚII DE MUNCĂ,
SĂNĂTATE ȘI
SECURITATE ÎN MUNCĂ

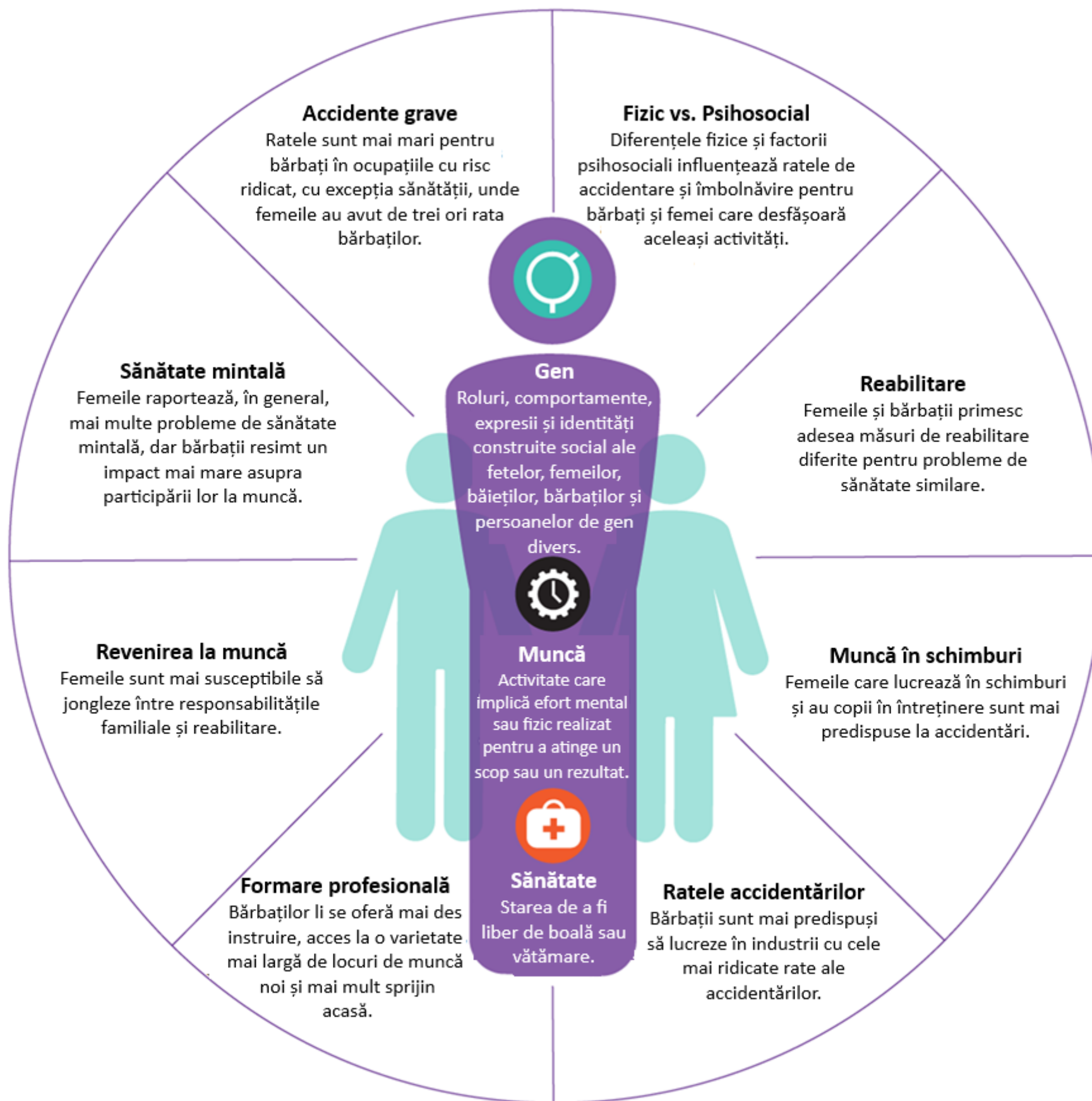


Cofinanțat de
Uniunea Europeană

INTRODUCERE

Pornind de la premisa prealabilă conform căreia sănătatea și securitatea ocupațională a lucrătoarelor reprezintă un drept fundamental, **este necesară integrarea perspectivei de gen în analiza sănătății**, luând în considerare daunele ireversibile cauzate de combinarea muncii cu alți factori din afara locului de muncă, care uneori interacționează între ei pentru a crește riscurile profesionale.

Multă perioadă de timp, standardele internaționale care au inițiat tratarea sănătății ocupaționale a femeilor s-au bazat în mare parte pe politici strict biologice de sănătate ocupațională și, prin urmare, s-au concentrat pe sarcină și maternitate, fără a acorda atenția necesară altor aspecte ale condițiilor de muncă care pot afecta, de asemenea, sănătatea acestora. Drept urmare, **problemele de sănătate ocupațională ale femeilor au fost în mod tradițional subestimate** și se consideră adesea că măsurile de prevenire a riscurilor profesionale care vizează protejarea sarcinii și alăptării sunt suficiente.



Sursa: [Canadian Centre for Occupational Health and Safety](#).

Cu toate acestea, există diferențe substanțiale în viața profesională a femeilor și a bărbaților, astfel încât inegalitățile de gen pot afecta securitatea și sănătatea în muncă a femeilor și pot influența productivitatea acestora. Acesta este motivul pentru care Uniunea Europeană [susține](#) că, pentru a îmbunătăți aptitudinile profesionale și calitatea vieții profesionale, este necesar **să se facă progrese în domeniul egalității de gen** și să se țină mai mult cont de aspectele specifice de sănătate și securitate ale femeilor.

Fără îndoială, progresul către eficacitatea și eficiența măsurilor de prevenire a riscurilor profesionale, integrând perspectiva de gen, ne va permite să facem un pas deosebit de important către **îmbunătățirea condițiilor de muncă**, realizarea egalității de șanse pentru toți lucrătorii și dezvoltarea competitivității societății și a companiilor noastre.



Penelope

INSTRUMENTUL #11
INTEGRATI PERSPECTIVA DE GEN
ÎN PREVENIREA
RISCURILOR OCUPAȚIONALE

Femeile și bărbații se află în condiții și poziții sociale și economice diferite pe piața muncii, ceea ce înseamnă că **sunt expuși la riscuri diferite** și vor dezvolta probleme de sănătate diferite. Astfel, locurile de muncă feminizate sunt caracterizate în principal de riscuri ergonomice și psihosociale, în timp ce bărbații sunt mai expuși la riscuri de siguranță.

Cele mai frecvente probleme de sănătate la locul de muncă sunt tulburările musculo-scheletice (AMS). [Cercetările](#) au constatat că originea ocupațională a problemelor AMS ale femeilor nu a fost crezută și că cererile de despăgubire pentru AMS ale bărbaților au fost acceptate de aproape două ori mai des decât cele ale femeilor.

Din cauza naturii repetitive atât a locurilor de muncă de birou, cât și a celor din fabrică, femeile au de obicei mai multe **dureri la nivelul spatelui superior și al membrilor superioare**, care sunt agravate în timpul sarcinii. Femeile sunt mai predispuse decât bărbații să aibă locuri de muncă care necesită stat în picioare mult timp (și, eventual, obligația de a purta tocuri înalte ar putea crește riscul). Bărbații au de obicei dureri lombare ca urmare a exercitării unei forțe mari la locul de muncă.

În consecință, se produc efecte diferite asupra sănătății; În cazul femeilor, acestea sunt adesea efecte pe termen lung care apar pe termen lung și au o etiologie multicauzală, unde diverși factori de risc ocupaționali și extraocupaționali se combină pentru a genera daunele. Bărbații, în schimb, suferă mai multe accidente traumatice.



Integrarea perspectivei de gen în prevenirea riscurilor ocupaționale implică analizarea problemelor care sunt importante pentru lucrătoare, dar care nu au primit suficientă atenție până în prezent, recunoașterea riscurilor cu care se confruntă acestea la locul de muncă, **creșterea participării lor la deciziile privind sănătatea ocupațională** și asigurarea eficienței măsurilor preventive luate.

Diferențe chiar și în cadrul aceleiași ocupații

Conform cercetărilor, chiar și atunci când femeile și bărbații ocupă aceeași poziție, aceștia pot îndeplini sarcini diferite și pot percepe pericolele asociate cu locurile lor de muncă în mod diferit. Drept urmare, oamenii pot experimenta impacturi diferite asupra sănătății lor.

Un [studiu](#), de exemplu, a examinat numeroasele sarcini îndeplinite în mod tradițional de bărbații și femeile care lucrau în curățenia spitalelor. În realitate, activitățile „ușoare” atribuite femeilor care lucrau în curățenia spitalelor implicau sarcini mari de muncă cu restricții posturale, mișcări repetate, o viteză de lucru constantă, timp de inactivitate minimi, numeroase posturi statice și poziții aplecate sau întinse. Bărbații care lucrau în curățenia spitalelor primeau sarcini „grele”, cum ar fi măturatul, pe care trebuiau să le îndeplinească în picioare, ceea ce era mai puțin solicitant.

Există diferențe care afectează riscurile cu care se confruntă bărbații și femeile. Femeile:

- Lucrează în sectoare specifice și în anumite tipuri de muncă.
- Echilibrează responsabilitățile duale la locul de muncă și acasă.
- Sunt subreprezentate la nivel de supervizor și management.
- Sunt diferite fizic de bărbați, deși există adesea mai multe variații între femei decât între bărbați și femei, de exemplu, în ceea ce privește forța fizică.
- Ocupă locuri de muncă care sunt adesea considerate în mod eronat a fi sigure și ușoare.

Adesea, aceste diferențe nu sunt recunoscute în practica de securitate și sănătate. Mai mult, volumul de muncă și riscurile legate de stres pentru femei la locul de muncă sunt adesea subestimate. Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate la Muncă își propune să [evidențieze](#) aceste diferențe și să contribuie la îmbunătățirea SSM în domeniile care afectează cel mai mult femeile.

O abordare sensibilă la gen în ceea ce privește sănătatea și securitatea în muncă înseamnă recunoașterea și luarea în considerare a diferențelor dintre lucrătorii de sex masculin și feminin. Această abordare este benefică pentru toți angajații, nu doar pentru femei. Angajatorii pot:

- Să urmărească să facă munca mai sigură și mai ușoară pentru toată lumea.
- Să includă aspectele de gen în evaluarea riscurilor.
- Să analizeze munca reală desfășurată și să evite presupunerile despre cine este expus riscului și de ce.
- Să ofere flexibilitate în programul de lucru.
- Să implice femeile în procesul decizional privind SSM.

Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă a elaborat următorul [tabel](#) care compilează câteva exemple de **diferențe de gen în ceea ce privește riscurile** la locul de muncă și potențialele consecințe asupra sănătății.

Pericol / consecințe asupra sănătății	‘Mai expus / incidență mai mare’	Comentarii
Accidente	Bărbații	Bărbații au o rată mai mare, chiar și după ce se fac ajustări pentru mai puține ore lucrate de femei.
Tulburări ale membrelor superioare	Femeile	Incidențe ridicate se observă în unele munci extrem de repetitive efectuate de femei, cum ar fi munca „ușoară” la linia de asamblare și munca de introducere a datelor, unde acestea au puțin control asupra modului în care lucrează.
Ridicarea de obiecte grele	Bărbații	Dar, de exemplu, femeile din domeniul curățeniei, cateringului și îngrijirii suferă leziuni din cauza ridicării și cărării de obiecte grele.
Stres	Femeile	Ambele categorii raportează rate ridicate, dar factorii de stres specifici muncii „femeilor” includ hărțuirea sexuală, discriminarea, locurile de muncă cu statut scăzut și puțin control, munca solicitantă din punct de vedere emoțional și dubla povară a muncii plătite și a muncii neplătite acasă.
Violență din partea publicului	Femeile	Lucrătoarele au mai mult contact cu membrii publicului.
Zgomot/pierderea auzului	Bărbații	Femeile din producția textilă și alimentară pot fi foarte expuse, de exemplu.
Cancer ocupațional	Bărbații	Femeile au rate mai mari în anumite industrii prelucrătoare, de exemplu.

Pericol / consecințe asupra sănătății	‘Mai expus / incidență mai mare’	Comentarii
Astm și alergii	Femeile	De exemplu, din cauza agenților de curățare, a agenților de sterilizare și a prafului din mănușile de protecție din latex utilizate în domeniul sănătății și a prafului din fabricarea textilelor și a îmbrăcăminte.
Boli de piele	Femeile	De exemplu, din cauza lucrului cu mâinile ude în locuri de muncă precum cateringul sau din cauza contactului pielii cu agenți de curățare sau substanțe chimice pentru coafură.
Boli infecțioase	Femeile	De exemplu, în domeniul sănătății sau în lucrul cu copiii.
Echipament de lucru și de protecție neadecvat	Femeile	Multe haine și echipamente de lucru au fost concepute pentru „bărbatul obișnuit”, cauzând probleme multor femei și bărbați „non-obișnuiți”.
Sănătate reproductivă	Ambele categorii	Printre domeniile neglijate se numără fertilitatea, tulburările menstruale, menopauza și sănătatea reproductivă masculină.
Program de lucru neadecvat	Ambele categorii	Bărbații sunt mai predispuși să lucreze ore foarte lungi plătite, femeile fac mai multă muncă neplătită acasă. Ambele își doresc un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală.

DESCĂRCAȚI INSTRUMENTUL [AICI](#)

Vă invităm să descărcați Instrumentul Plan de prevenire a riscurilor ocupaționale sensibil la gen, o resursă strategică pentru dezvoltarea unor sisteme cuprinzătoare de sănătate și securitate care integrează perspectivele de gen. Acest instrument prezintă fazele esențiale pentru îmbunătățirea siguranței la locul de muncă, adaptate atât pentru bărbați, cât și pentru femei, și asigură o participare și o luare în considerare egală pe tot parcursul procesului.

Începeți astăzi:

- **Ce trebuie să faceți:** Desfășurați activități pregătitoare, încurajați consultarea lucrătorilor, evaluați riscurile cu accent pe gen, concepeți măsuri de siguranță sensibile la gen, implementați soluții și stabiliți un proces de revizuire.
- **Cum se face:** Includeți reglementări specifice genului, promovați participarea echilibrată a lucrătorilor, identificați riscurile cu contribuția tuturor angajaților, planificați strategii de siguranță echitabile, monitorizați cu date dezagregate pe gen și asigurați îmbunătățiri continue.



Penel[♀]pe

INSTRUMENTUL #12
SPRIJINIȚI-VĂ ANGAJATELE/ȚII
ÎN PERIOADA MENSTRUATIEI
ȘI A MENOPAUZEI

MENSTRUATIA LA LOCUL DE MUNCĂ



dintre femeile chestionate au fost nevoite să ia concediu de la serviciu din cauza menstruației.

Doar **27%** i-au spus managerului că acesta este motivul absenței lor.

60% au raportat că au avut parte de o audiere disciplinară din cauza concediului de la serviciu.

51% și-au pierdut locul de muncă.



FORTH YOUR PERSONAL BEST

Menopauza și menstruația pot avea **un efect negativ asupra vieții personale și profesionale a unei lucrătoare**. Deși nu toate persoanele prezintă simptome, ajutorul acordat celor care au menstruație le va îmbunătăți bunăstarea generală și va diminua orice efecte negative asupra prezenței și productivității.

Aproape jumătate dintre angajatele care au menstruație (48%) au indicat că există o **stigmatizare vizibilă** în jurul acestei probleme în cadrul organizației pentru care lucrează, potrivit unui [studiu](#) din 2019. Sondajul, realizat pe 2.000 de angajate care au menstruație, a constatat că această stigmatizare afectează modul în care oamenii se comportă la locul de muncă. Trei sferturi (74%) consideră că este necesar să se ascundă produsele sanitare la locul de muncă, iar 60% au declarat că s-ar simți/se simt incomfortabil să discute subiectul menstruației cu colegii sau managerii.

Sursa: [FORTH](#).

O treime (32%) dintre respondenți au declarat că colegii lor nu iau durerile menstruale în serios, iar unui număr de respondenți la sondaj li s-a spus chiar că durerile menstruale „nu sunt o boală reală”. Drept urmare, 57% dintre cele care prezintă simptome legate de menstruație au raportat că trebuie **să inventeze o scuză pentru absența de la serviciu** și pentru zilele de concediu medical.

Eșecul de a gestiona stigmatul menstrual ar putea duce la probleme mai grave, cum ar fi **remarci ostile**. Una din zece persoane care au menstruația, conform sondajului, a fost afectată direct de remarci urâte cu privire la menstruația lor la locul de muncă. Acestea includ terminologie insultătoare, micro-agresiuni sexiste și chiar remarci acuzatoare precum „ești doar leneșă” și „e doar o scuză să te porți ca o nesuferită”.

Sprijiniți persoanele trans, persoanele cu variații ale dezvoltării sexuale și angajații non-binari

În prezent, discursul despre sănătatea menstruală din majoritatea țărilor exclude [persoanele](#) cu gen divers. Angajatorii trebuie să țină cont de faptul că majoritatea femeilor și a altor persoane care menstruează sunt afectate atât de menstruație, cât și de menopauză. Acest lucru se poate aplica oricui se identifică drept transgender, intersex sau non-binar. Angajatorii ar trebui să trateze pe toată lumea în mod echitabil și să mențină intimitatea și confidențialitatea tuturor conversațiilor. Acest lucru este crucial, deoarece cineva își poate împărtăși identitatea de gen atunci când vorbește despre simptomele menstruației sau ale menopauzei și este posibil să nu dorească ca acest lucru să fie făcut public.

În plus, persoanele trans și non-binare care menstruează, de exemplu, se confruntă de obicei cu o disforie de gen accentuată în timpul menstruației și, pe lângă acest fapt, o [analiză](#) sistematică recentă a arătat că acestea nu consideră băile bărbaților sigure pentru a-și schimba produsele de igienă, deoarece nu există coșuri de gunoi disponibile în cabinele băilor bărbaților. O modalitate simplă, dar eficientă de a le sprijini ar fi amplasarea unor coșuri sanitare mici în facilitățile pentru bărbați.

8 din 10 femei



au avut menstruația pe neașteptate,
fără produse.



dintre aceste femei pleacă imediat să
cumpere produse.

Sursa: [Period Positive Workplace](#).

Locurile de muncă care oferă sprijin și recunosc nevoile menstruale pot stimula bunăstarea și productivitatea, demonstrând în același timp angajamentul față de o lume mai incluzivă.

Locurile de muncă care oferă produse menstruale raportează un absenteism redus, o productivitate crescută și o colaborare mai intensă din partea angajaților care au menstruație. Companiile care investesc în gestionarea sănătății menstruale văd beneficii care depășesc dublul costului, datorită scăderii absenteismului și a unei retenții mai mari.

[Period Positive Workplace](#) este o organizație care pledează pentru necesitatea de a sprijini egalitatea de gen prin furnizarea de produse menstruale la locul de muncă, pentru care a dezvoltat un [ghid](#) pas cu pas.

Abordarea nevoilor menstruale de bază este o modalitate prin care organizațiile se pot angaja față de egalitatea de gen și pot construi spații incluzive. Devenirea unui loc de muncă pozitiv pentru menstruație împuternicește organizațiile să sprijine Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD) ale ONU, inclusiv [sănătatea și bunăstarea](#), [egalitatea de gen](#), [apa curată și salubritatea](#), [munca decentă și creșterea economică](#).

Dacă cineva v-ar cere să numiți cea mai rapidă creștere demografică a forței de muncă, probabil că nu ați ghici despre [femeile aflate la menopauză](#). Cu toate acestea, având în vedere că opt din 10 femei aflate la menopauză sunt angajate, aceasta este o populație de lucrători în creștere și un subiect pertinent de abordat în orice organizație.

Chiar dacă **menopauza a fost un eveniment natural pentru femei timp de milenii**, acest lucru nu o face mai puțin importantă. Din ce în ce mai multe femei calificate și experimentate, de 40, 50 și 60 de ani, au intrat pe piața muncii în ultimele decenii. Și acest lucru este semnificativ. Cu toate acestea, gestionarea problemelor de sănătate specifice genului, altele decât sarcina, este rareori discutată la locul de muncă.

O femeie poate experimenta **efecte fizice, emoționale și mentale severe** în timpul menopauzei. Și dacă lucrează pentru organizația dumneavoastră, ar putea avea nevoie de asistență pentru a continua să producă cele mai bune rezultate, chiar și atunci când se confruntă cu simptome.

Multe femei au declarat că gestionarea simptomelor menopauzei la locul de muncă este adesea deosebit de dificilă, mai ales că multor femei le este greu să vorbească despre menopauză la locul de muncă. Angajatorii au responsabilități pentru sănătatea și siguranța tuturor angajaților lor, dar există și motive comerciale clare pentru gestionarea proactivă a unei forțe de muncă diverse din punct de vedere al vârstei.

Conform unui [sondaj](#), 45% dintre femei au considerat că simptomele menopauzei au avut un impact negativ asupra muncii lor, iar 47% dintre cele care au trebuit să ia o zi liberă de la serviciu din cauza simptomelor menopauzei spun că nu i-ar spune angajatorului adevăratul motiv al fricii de a fi stigmatizate pentru că sunt la menopauză.

Printre dificultățile cel mai frecvent menționate pe care le întâmpină femeile aflate la menopauză la locul de muncă se numără atenția deficitară, oboseala, memoria afectată, senzația de depresie/senzație de tristețe și încrederea diminuată. În plus, bufeurile problematice la locul de muncă au fost asociate cu intenția mai mare a femeilor de a părăsi piața muncii. Este important de știut că, în medie, simptomele menopauzei durează de obicei între 4 și 8 ani.

Bufeurile sunt senzații scurte și bruște de căldură, de obicei la nivelul feței, gâtului și pieptului, care pot înroși pielea și pot face pielea să transpire. Bufeurile severe pot face ca transpirația să se pătrundă prin haine. (Sursa: [The Faculty of Occupational Medicine of the Royal College of Physicians](#)).

SPRIJINIREA PERSONALULUI PE PARCURSUL MENSTRUAȚIEI

Discuții despre sănătatea menstruală	Discuțiile deschise despre sănătatea menstruală, care ar trebui să fie complet normală, dar a fost ignorată și suprimată prea mult timp, pot ajuta la eliminarea stigmatizării și a tabuurilor. Angajatele care primesc educație pe aceste subiecte învață că menstruația are multe alte simptome pe lângă sângerarea propriu-zisă, mai ales dacă se confruntă cu tulburare disforică premenstruală (PMDD), endometrioză sau sindromul ovarelor polichistice (PCOS). Durerile de cap și migrenele sunt două exemple de simptome.
Oferiți îngrijire menstruală și produse sanitare gratuite	Tampoanele, absorbantele și chiar absorbantele zilnice se încadrează, printre altele, în această categorie. Multe persoane pot alege să stea acasă, deoarece nu își pot cumpăra provizii pentru menstruație. Oferirea de articole la locul de muncă elimină grija de a fi nepregătite și oferă cu adevărat o motivație suplimentară pentru a veni. În plus, menstruația vine adesea neanunțată, iar angajații s-ar putea să nu aibă nimic cu ei sau suficient pentru întreaga zi. În cele din urmă, asigurarea facilităților adecvate poate reduce timpul pe care angajații îl petrec departe de birourile lor, dacă ar exista mai multe toalete disponibile.
Elaborați politici	Implementați măsuri pentru a aborda menstruația pentru a împuternici femeile și a le promova bunăstarea și productivitatea la locul de muncă. Asigurați-vă că reglementările privind concediile medicale și absențele nu penalizează pe nedrept femeile din cauza unor posibile simptome precum crampe, pierderi de memorie sau lipsă de concentrare.
Implementați un program de lucru flexibil	Flexibilitatea la locul de muncă este încurajată pentru a ajuta angajatele care prezintă simptome menstruale. Este de preferat să se poată lucra de acasă, decât să fie nevoie să se ia o zi întreagă liberă.

SPRIJINIREA PERSONALULUI PE PARCURSUL MENSTRUAȚIEI

Inițiați conversația	Primul pas este eradicarea stigmatului și a tăcerii din jurul menopauzei. Este crucial să facem acest lucru într-un mod atent și politicos, fără a fi condescendent sau disprețuitor. Nu uitați că mulți lucrători ar putea avea sentimente de vinovăție sau jenă dacă li se cere să discute despre menopauză și despre modul în care aceasta le afectează.
Oferiți adaptabilitate	Pentru angajații care se confruntă cu simptome de menopauză, flexibilitatea ar putea fi o salvare. De exemplu, orele flexibile, cum ar fi orele de începere mai devreme sau orele comprimate, pot fi benefice pentru un lucrător care trece prin menopauză și care ar putea avea probleme cu somnul. Aceste ore pot ajuta acest lucrător să își gestioneze simptomele/consecințele la locul de muncă.
Efectuați o analiză a riscurilor și faceți ajustările necesare	Evaluările riscurilor ar trebui să ia în considerare cerințele unice ale angajatelor aflate la menopauză și să se asigure că locul de muncă nu le va exacerba simptomele. Efectuarea unor mici ajustări la locul de muncă poate reduce frecvent severitatea unor simptome:: • Reconsiderați utilizarea anumitor materiale în orice uniformă sau îmbrăcăminte corporativă pentru a minimiza impactul bufeurilor, asigurați accesul la toalete și asigurați disponibilitatea apei reci sunt toate aspecte care ar trebui luate în considerare într-o evaluare a riscurilor. • Revizuiți setările de ventilație și temperatură la locul de muncă și luați în considerare cum le-ați putea modifica pentru a se potrivi mai bine nevoilor diferitelor persoane. Acest lucru ar putea fi la fel de simplu ca amplasarea unui ventilator de birou într-un birou sau poziționarea unei stații de lucru departe de o sursă de căldură sau lângă o fereastră care se deschide.

REFERINȚE

- 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 a fost finanțat de Uniunea Europeană.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.

Penel^{♂=♀}pe



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**