

A WORKPLACE AUDIT

DEUTSCHE VERSION

1. der physische Raum

- o Gibt es Möglichkeiten, die Bestuhlung des Büros an den persönliche Wärme- und Kältebedarf anzupassen?
- o Sind alle Toiletten vollständig zugänglich?
- o Gibt es in den Toilettenkabinen oder Bädern einen speziellen Platz für Menstruationsprodukte?
- o Gibt es in jeder Toilette Behälter für Einweg-Menstruationsprodukte?
- o Gibt es eine Toilette mit einem Waschbecken zum Waschen oder Spülen von wiederverwendbaren Menstruationsprodukten (Binden, Unterwäsche, Tassen)? Steht dem Personal Bargeld zur Verfügung, um bei Bedarf Menstruationsprodukte zu kaufen und zu ersetzen?
- o Gibt es einen einfachen Zugang zu kaltem Trinkwasser?
- o Enthält der Erste-Hilfe-Kasten Schmerzmittel?
- o Gibt es einen Ort, an dem es sich die Mitarbeiterin bequem machen und ausruhen kann? Zum Beispiel eine Couch oder eine Liege mit einer Decke und einem Kissen.

2. Vorschriften für die Arbeitskleidung

- o Gibt es alternative Uniformen, die Arbeitnehmer in den Wechseljahren tragen können?
- o Sind sie zum Beispiel atmungsaktiv und/oder mehrlagig?
- o Ist die Kleiderordnung flexibel?

3. Arbeitsplatz und Arbeitsplatzbedingungen

- o Können die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz so verändern, dass sie unter einem Lüftungsschacht oder an einem offenen Fenster sitzen? Stehen Tischventilatoren für ein individuelles Temperaturmanagement zur Verfügung?
- o Stehen am Arbeitsplatz Decken, Wärmflaschen oder Wärmepackungen zur Verfügung?

4. Sitzungsprotokolle

- o Können die Mitarbeiter*innen bei Bedarf aufstehen und sich bewegen, ohne sich verurteilt oder gemäßigelt zu fühlen?

5. Kultur am Arbeitsplatz

- o Können sich die Mitarbeiter*innen kurz ausstrecken oder verschlafen?
- o Werden regelmäßige Pausen als Teil der Arbeitsplatzkultur und -routine akzeptiert?
- o Wird respektiert, dass zur Bewältigung der Menstruation häufigere und/oder längere Toilettenpausen erforderlich sind?
- o Wird der Umgang mit anderen persönlichen Bedürfnissen aufgrund der Menstruation oder von Wechseljahrsbeschwerden respektiert? Wird z. B. mit einem Wärmekissen, einem Tischventilator oder einer Decke gearbeitet?
- o Werden Menstruation und Menopause normalisiert und nicht geheim gehalten?
- o Fühlen sich die Beschäftigten bei der Bewältigung ihrer menstruations- und wechselfjahresbedingten Bedürfnisse entspannt, wohl und unterstützt?

6. Welche weiteren Überlegungen haben Sie angestellt?

Quelle des Audits: Bennett, Jane, Crooks AO, Mary: Inquiry into issues relating to menopause and perimenopause. Submission to standing committee on community affairs references committee, März 2024, S.39

ENGLISH VERSION

1. The physical space

- o Are there options for adjusting office seating according to personal heating and cooling needs?
- o Are all toilets fully accessible?
- o Is there a dedicated place in toilet cubicles or bathrooms for menstrual products?
- o Are there bins for disposable menstrual products in each toilet?
- o Is there a toilet available with a basin for washing or rinsing reusable menstrual products (pads, underwear, cups)? Is petty cash available for staff to source and replace menstrual products as needed?
- o Is there easy access to cold drinking water?
- o Does the first-aid kit contain painkillers?
- o Is there a place where a worker can be comfortable and rest? For instance, a couch or daybed with a blanket and cushion or pillow.

2. Workplace clothing provisions

- o Are there alternative uniforms that employees experiencing menopause can wear?
- o For instance, are they breathable and/or layered?
- o Are dress codes flexible?

3. Workstation and workplace conditions

- o Can employees change the location of their workstation to sit under a vent or by an open window?
- o Are desk fans available for individual temperature management?
- o Are blankets or hot water bottles or heat packs available to use at workstations?

4. Meeting protocols

- o Are people able to stand up and move as needed, without feeling judged or being chastised?

5. Workplace culture

- o Can workers step out for a quick stretch or breather?
- o Are regular breaks accepted as a part of the workplace culture and routine?
- o Is there respect for the need for more frequent and/or longer toilet breaks to manage menstruation?
- o Is there respect for managing other personal needs due to menstruation or menopausal symptoms? For instance, working with a heat pack or desk fan or blanket.
- o Is menstruation and menopause normalised rather than shrouded in secrecy?
- o Do workers feel relaxed, comfortable and supported managing their menstrual/menopausal needs?

6. What other considerations have you identified?

DEUTSCHE VERSION

Begründung

Fügen Sie den Namen der Organisation ein, hat eine Richtlinie zu Menstruation und Menopause eingeführt. Die Erfahrung von Menstruation und Menopause kann sehr belastend sein, und doch sind wir dazu erzogen worden, ihre Existenz am Arbeitsplatz, in der Schule und zu Hause zu verbergen. Diese Richtlinie unterstützt die Mitarbeiter*innen in ihrer Fähigkeit, sich während ihrer Periode und Menopause angemessen selbst zu versorgen, ohne dass sie dafür bestraft werden, indem sie ihren Krankenurlaub aufbrauchen müssen. Die Periode und die Wechseljahre sind schließlich keine Krankheit. Diese Politik zielt auch darauf ab, die Stigmatisierung und Tabuisierung von Menstruation und Menopause zu beseitigen.

Diese Richtlinie soll Mitarbeiter*innen, die unter den Symptomen von Menstruation und Wechseljahren leiden, Möglichkeiten für erholsame Arbeitsbedingungen und Selbstfürsorge bieten. Die Richtlinie ist so konzipiert, dass sie je nach den Bedürfnissen der Arbeitnehmer*innen flexibel ist und folgende Optionen vorsieht:

- 1. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten*;
- 2. Die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu bleiben, wenn es für den/die Mitarbeiter*in angenehm ist, z. B. in einem ruhigen Bereich zu ruhen; oder
- 3. Die Möglichkeit, einen Tag bezahlten Urlaub zu nehmen.

Bei bezahltem Urlaub haben die Arbeitnehmer*innen Anspruch auf maximal 12 bezahlte Tage pro Kalenderjahr (anteilig, nicht kumulierbar) bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund von Menstruation und Menopause und den damit verbundenen Symptomen. Ein ärztliches Attest ist nicht erforderlich.

*Diese Bestimmung sollte in die Richtlinien Ihres Unternehmens für die Arbeit von zu Hause aus aufgenommen werden.

ENGLISH VERSION

Rationale

Insert organisation name has introduced a menstrual and menopause policy. Experiences of menstruation and menopause can be very debilitating, yet we have been enculturated to mask their existence in the workplace, at schools and at home. This policy supports employees in their ability to adequately self-care during their period and menopause, while not being penalised by having to deplete their sick leave. Periods and menopause are not a sickness after all. This policy also seeks to remove the stigma and taboo surrounding menstruation and menopause.

This policy is designed to provide opportunities for restful working circumstances and self-care for employees experiencing symptoms of menstruation and menopause. The policy is designed to be flexible depending on the employee's needs, providing for the following options:

- 1. The possibility of working from home*;
- 2. The opportunity to stay in the workplace under circumstances which encourage the comfort of the employee eg. resting in a quiet area; or
- 3. The possibility of taking a day's paid leave.

In the case of paid leave, employees are entitled to a maximum of 12 paid days per calendar year (pro-rata, non-cumulative) in the event of inability to perform work duties because of menstruation and menopause, and their associated symptoms.

A medical certificate is not required.

*This provision should be incorporated into your organisation's working from home policy.

MENSTRUAL LEAVE TEMPLATE

HINWEIS: DIE VORLAGE UND WEITERE INFOS SIND AUCH AUF DER WEBSITE VON „VICTORIAN WOMEN'S TRUST“ (VWT) VERFÜGBAR.

Quelle der Richtlinie: Bennett, Jane, Crooks AO, Mary: Inquiry into issues relating to menopause and perimenopause. Submission to standing committee on community affairs references committee, März 2024, S.48