

GYULAI GEORGINA

egyetemi hallgató, Gazdaságtudományi és Informatikai Kar, Selye János Egyetem

KARÁCSONY PÉTER

Prof. Dr. habil., egyetemi tanár, Keleti Károly Gazdasági Kar, Óbudai Egyetem

Vélemények a munkahelyi menstruációs szabadságról: magyarországi felmérés tapasztalatai alapján*

Vélemények a munkahelyi menstruációs szabadságról: magyarországi felmérés tapasztalatai alapján

Sokan a munkahelyeken a menstruációt a mai napig tabuként kezelik, hiszen erről nem „illik” beszélni, pedig minden ötödik nőnek jelentős menstruációs fájdalmai vannak, ami megzavarja a napi tevékenységüket, valamint a munka hatékonyságára is hatással van. A kérdőíves kutatásunk során megkérdezett személyek őszintén vallottak a menstruációval összefüggő állapotukról, valamint annak munkavégzést befolyásoló hatásáról (hiányzás, ingerlékenység, teljesítményromlás). A kapott eredmények segíthetnek a témában érintetteknek (kormányzat, vállalati vezetők) megérteni a menstruációs szabadság szükségességét. Ugyanis Magyarországon a munkajog világa, illetve a gazdasági szereplők hozzáállása egyelőre még nem tart ott, hogy a menstruációs szabadsághoz köthető jogokat széleskörűen elfogadja. A kapott eredményeink alapján kijelenthető, hogy a vizsgált témakör vállalati felelősséget is hordoz magában, ezért erre egyre nagyobb hangsúlyt kell fektetnünk a hazai szervezeteknek a menstruációs szabadsághoz való jog elfogadásához.

Kulcsszavak: Magyarország, multinacionális vállalat, hatékonyság, menstruációs szabadság

Opinions About Menstrual Leave in the Workplace: Based on Hungarian Survey Experiences

In the workplace, menstruation is still considered taboo by many people because it is not ‚appropriate’ to talk about it, even though one in five women experience significant menstrual pain, which disrupts their daily activities and affects their work efficiency. The people we interviewed in our questionnaire survey spoke honestly about their menstrual status and its impact on work (absenteeism, irritability, performance). The results can help those involved (government and managers) to understand the need for menstrual leave. The world of labor law and the attitudes of economic actors in Hungary are not yet at a stage where menstrual leave rights are widely accepted. The results show that the issue under study is a corporate responsibility and that organizations need to put more and more emphasis on the topic in order to accept the right to menstrual leave.

Keywords: Hungary, multinational company, efficiency, menstrual leave

Bevezetés

A menstruációhoz kötődő érintettségünk már a születésünk pillanatában elválik. Ennek megléte vagy bármely jellegű problémája nemcsak orvosi, hanem pszichológiai megközelítésből is fontos tényezőnek tekinthető. A menstruáció sok nő számára enyhe panaszokkal zajlik le, mint például alhasi fájdalom vagy kisebb rosszullét. De néhány nőnél a ciklus során a szervezet túlságosan nagy megterhelésnek van kitéve, így a menstruáció előtt és alatt jelentkező fájdalom gyötrelmessé válik. Az orvostudomány szerint az erős menstruációs fájdalom hasonló jellegű, mint egy szülési fájdalom (Felelősen magadért, 2019).

A menstruációnak gazdasági szempontból is nagy jelentősége van, hiszen ilyenkor a nők 30%-a szed fájdalomcsillapítókat és 20%-a rendszeresen 3 órát is meghaladó ágynyugalmat igényel. Már az 1989-es 1990-es években megfigyelték, hogy a munkakiesések 1-1,5%-a menstruációs panaszokra vezethető vissza (László et al., 2007). Sokan a menstruációs fájdalmak miatt betegszabadságra, táppénzre vagy munkafegyelmet sértő magatartásra kényszerülnek. Hansen és Knudsen (2013) kutatásuk során megállapították, hogy a menstruációs problémák miatt sok női dolgozó kényszerül betegszabadságra, továbbá a tünetek miatt sok esetben munka közbeni fennakadások is kialakulnak, mivel az érintett feleknek a munkaképességük, terhelhetőségük a fájdalom miatt csökken. Hansen és Knudsen szerint a menstruáció gazdasági és társadalmi megterhelést is jelent, hiszen a fájdalomérzet, a munkavégző képesség csökkenése, a depresszió és a gyakori betegszabadság igénybevétele negatív hatást gyakorol nemcsak a szenvedő alanyokra, de a gazdasági szervezetekre is.

A kutatásunk fő célja volt, hogy felmérje miképp állnak a témához a hazai gazdasági szereplők, valamint az érintett személyek. Jelen tudomásunk szerint e témakörben kevés ilyen jellegű kutatás készült Magyarországon, így a kapott eredmények a szakirodalom számára hiánypótlók lehetnek, a téma iránt érdeklődőknek pedig hasznos újszerű ismereteket tartalmazhatnak.

A téma szakirodalmának rövid áttekintése

A munka világában mindennapos témaként megemlíthetjük, hogy számos munkáltató egy női alkalmazott felvétele esetén elgondolkodik azon, hogy az illetőnek van-e gyereke, akire vigyázni kell, ha beteg lesz, amennyiben nincs akkor vajon szeretne-e és, ha igen mikor, hiszen akkor otthon szeretne lenni és nem tudni előre, hogy mikor és milyen formában fog ismét munkába állni. Az előbbi gondolatmenetet folytatva felvetődik a kérdés, hogy a hazai munkáltatók, hogyan állnának ezek után ahhoz a kérdéshez, hogy a nőknek a menstruációra való tekintettel több szabadság járna, mint a férfi alkalmazottaknak? A válasz valószínűleg negatív lenne. Magyarországon jelenleg nincs törvényi szabályozás

a menstruációs szabadságra. Ezzel ellentétben a világ egyes országaiban évtizedek óta fizetett menstruációs szabadságot biztosítanak a nőknek. A The Washington Post 2023-as tanulmánya szerint a világon az egyes országokban a következő plusz jogok járnak a női dolgozóknak:

- a) A menstruációs szabadság Indonéziában havonta két nap.
- b) Dél-Koreában a nők kártérítést kapnak a fel nem használt menstruációs szabadságért.
- c) 2002-ben a menstruációs szabadságra vonatkozó módosítást beépítették a nemek közötti egyenlőségről szóló törvénybe, hogy lehetővé tegyék a nők számára menstruációs szabadság jogát. Havonta három olyan nap van Tajvanon, amely nem számít betegszabadságnak.
- d) Zambiában a nőknek egy menstruációs szabadságnapot biztosítanak minden hónapban. Az eseményt „Anyák napjának” nevezik, és ünneplik a nők azon képességét arra, hogy anyává válhatnak.
- e) 2017-ben Olaszország intézkedést vezetett be a menstruációs szabadságra vonatkozó stratégiáról, amelyben előírják a munkáltatóknak, hogy a női alkalmazottaknak havonta három fizetett napot biztosítsanak a menstruációs időszakban, szakorvostól származó klinikai igazolás bemutatása mellett.
- f) Mexikóban a bíróságokon dolgozó nők egy nap menstruációs szabadságra jogosultak.
- g) Japánban egy az 1947-ben bevezetett szabályzása szerint bármely nő számára lehetővé teszik súlyos menstruációs fájdalmak esetén a fizetett szabadságot.

A szakirodalomban számos, olyan tanulmány is fellelhető, mely a nők jogainak kiterjesztését kockázatosnak és diszkriminatívnak véli. Az Egyesült-Államokban, 2019-ben végzett menstruációs szabadság várható hatásairól szóló kutatásban résztvevők 49,3% -a úgy gondolta, hogy a menstruációs politikának csak negatív hatásai lesznek, beleértve a diszkriminációt és a nemek közötti megosztottságot. A kutatásba résztvevők 20,7% -a vélte úgy, hogy az ilyen jellegű politikák bevezetése tisztességtelen a férfikkal szemben (Barnack-Tavlaris et al. 2019). További negatív hatása a menstruációs szabadság bevezetésének lehet az is, hogy közvetlenül hozzájárulhat a nemek közötti bérszakadékhöz és a nők munkahelyi előmenetelének akadályozásához, más néven “üvegplafonhoz”. Patton és Johns (2007) szerint a nők munkából való távol maradása állandósítja a sztereotípiákat a nőkről, mint kevésbé megbízható alkalmazottakról, ezáltal aláásva karrierfejlődésüket, továbbá a férfiak akár saját előnyükre is kihasználhatják a nők munkából való távolmaradását (Patton & Johns, 2007). Ez versenyképes férfias kultúrát hozhat létre, amely szándékosan korlátozhatja a nők karrier lehetőségeit, ezáltal jelképes státuszt biztosít a nőknek a munkahelyen (Barnack-Tavlaris et al. 2019).

Levitt és Barnack-Tavlaris 2020-ban végzett kutatása szerint a menstruációs szabadsághoz való jog rávilágít társadalmi problémákra is. A nők gyermekon-

dozással és háztartási feladatokkal kapcsolatos társadalmi elvárásai miatt a munkából való hiányzásukat gyakran nemi szerepüknek tulajdonítják. Így a menstruációs szabadsághoz való jog állandósíthatja azt a feltételezést, mely szerint a nők alkalmatlanok a munkahelyekre, és így igazolhatja a nemi alapú megkülönböztetést. Levitt és Barnack-Tavlaris szerint a menstruációs szabadsághoz való jog bevezetésével nem fognak a nők több időt hiányozni a munkahelyükről, a menstruációs szabadság jogát nem fogják kihasználni, hiszen félnek majd a megbélyegzéstől és a munkahelyi megkülönböztetésektől.

Julie Hennegan és társai (et al.) (2020) Ungadában különböző iparágban dolgozó női alkalmazottak és fiatal serdülő lányok menstruációhoz köthető problémáit vizsgálták meg kutatásukban. A kutatás során arra a következtetésre jutottak, hogy az erős menstruációs fájdalmak miatt a nők a munkaidejük alatt gyakorta kényelmetlenséget, szorongást éreznek, valamint fáradtságban szenvednek. Julie Hennegan és munkatársai eredményei felhívják a figyelmet, hogy a menstruáció kérdésköre túlmutat a munkavállalói hiányzásokon, hiszen a nem megfelelő fizikai és mentális jólét a gazdasági mutatókat is befolyásolhatja. Továbbá az eredményeik azt mutatják, hogy a fiatalabb generációt hagyni kell ezzel a témával kapcsolatban szabadabban gondolkodni. Katherine Sang és kutatótársai (et al.) (2021) Nagy-Britanniában mintegy 627 főt bevonva a menstruáció, a menopauza és a nőgyógyászati problémák hatását vizsgálták a munka világára vonatkozóan. Kutatásuk során megállapították, hogy a menstruációs etikett betartása a résztvevő felek részére jelentős többletmunkát igényel, hiszen az emberek neveltetése szerint a menstruáció minden aspektusát el kell rejteni. A vizsgálat arra a következtetésre jutott, hogy a munkahelyi menstruációra közegészségügyi problémaként kell tekinteni, melyre nem csak a munkáltatók, hanem a politikai döntéshozók figyelmét is fel kell hívni, hiszen mentális és fiziológiai állapotok romlása a társadalmi tendenciákat is befolyásolhatja.

Kutatás módszertana

Mivel jelen téma hazánkban újszerű, ezért főleg idegen nyelvű tudományos cikkekre tudtunk támaszkodni a kutatásunk előkészítése során. A kérdőíves kutatásunkat 2023 tavaszán folytattuk el, célcsoportunk hazai vállalatokban dolgozók, valamint vezetők voltak. Az összefüggések jobb megértése céljából a kutatásunk során két eltérő kérdőívet állítottunk össze, egyet az alkalmazottai beosztásban dolgozók, és egyet a vezető beosztású személyek részére. A mintavétel során az egyszerű, véletlen mintavétel módját alkalmaztuk online kérdőív segítségével, aminek a kitöltése anonim és önkéntes volt. A kutatás lefolytatása előtt pilotkutatást végeztünk, 15 fő bevonásával, mely végén levontuk a következtetéseket, és ezek alapján módosítottuk az eredeti kérdéseinket, valamint állítottuk össze a végleges kérdőívünket. Itt szeretnénk megjegyezni, hogy a kapott ered-

ményeink nem a társadalom egészének a véleményét tükrözik, hanem csak a mintába került személyekét.

Az adatelemzéshez SPSS statisztikai programot használtuk. Első lépésben megbízhatósági tesztet végeztünk az adatsorokon, mely szerint a mintánk megbízhatónak bizonyult. A mintát leíró statisztikák segítségével elemeztük ki, valamint keresztábra elemzéseket végeztünk, kutatásunkban a $p = 0,05$ -s szignifikancia küszöbértéket vettük alapul.

1. táblázat: A válaszadók demográfiai jellemzői (db)

		Alkalmazott	Vezető	Összesen
Nem	Férfi	84	10	94
	Nő	121	25	146
Korosztály	18-25 éves	61	2	63
	26-35 éves	60	13	73
	36-45 éves	47	11	58
	46-55 éves	21	4	25
	56-65 éves	12	5	17
	66- éves	4	0	4
Iskolázottság	Általános iskola	8	0	8
	Középiskola (gimnázium, szakközépiskola)	80	3	83
	Főiskola/Egyetemi diploma	117	32	149

Forrás: Saját szerkesztés, (2023)

A felmérésben a munkavállalói részről összesen 205 fő, a vezető pozíciót betöltő személyek közül pedig 35 fő vett részt a kutatásunkban. A munkavállalói mintában 84 férfi és 121 nő, a vezetői mintában pedig 10 férfi és 24 nő szerepelt. Korcsoportot tekintve a fiatal és középkorúak adták a minta jelentős hányadát, míg iskolai végzettség szerint az egyetemi/főiskolai végzettséggel rendelkezők voltak a legnagyobb arányban (összesen 149 fő) a mintánkban képviselve.

Kutatási eredmények

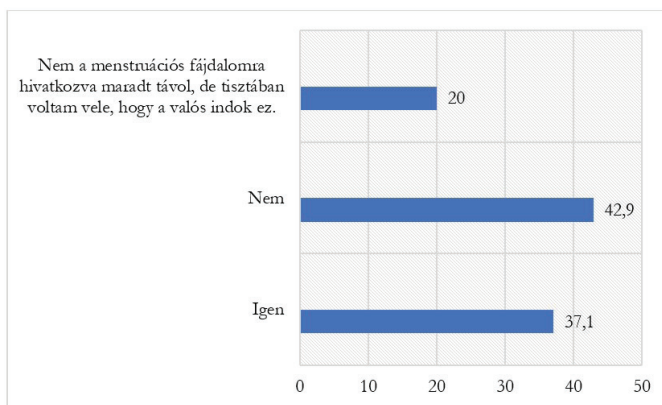
A továbbiakban a kutatásunk legfontosabb megállapításait mutatjuk be röviden. Az alkalmazotti beosztásban foglalkoztatott személyek 59,9%-a nyilatkozott úgy, hogy gyakran vagy mindig szenved a menstruációs fájdalmaktól. A megkérdezés során a személyek őszintén vallottak a menstruációval összefüggő állapotokra vonatkozóan. Az alkalmazottak közül 24 fő jelölte meg, hogy a menstruációs fáj-

dalmi orvosi segítséget igényelnek. Továbbá a vezető beosztású személyek közül 17 fő jelölte meg a kérdésünkre vonatkozóan, hogy tudomása volt olyan alkalmazottról, akinek a menstruációhoz köthetően komolyabb egészségügyi panaszai voltak a munkahelyén.

A vezető beosztású személyek 10%-a szerint, a női alkalmazottak a menstruációs fájdalmukra tekintettel évente 1-2 napot, 8%-a szerint évente 3-5 napot, 5%-a szerint évente pedig 6-10 napot is távol vannak a munkahelytől. A felmérésünk során az alkalmazottak közül 32 fő jelölte meg, hogy a menstruációs fájdalmára tekintettel évente akár több napot (21 fő 1-5 napot, 7 fő 6-10 napot 2 fő 10-15 napot és 2 fő 30-nál is több napot) is hiányzik a munkahelyéről. Ebből a 32 főből csak 21 fő vállalta fel a munkáltatójánál, hogy a menstruációs fájdalomra való tekintettel maradt távol a munkahelyétől.

A megkérdezett vezetők 37,1%-a szerint gyakran előfordul, hogy valaki a menstruációs fájdalmára tekintettel maradt távol a munkahelytől. A vezetők 42,9%-a szerint nem tapasztalt még ilyen indokot a távolmaradásra, míg a megkérdezett vezetők 20%-a nyilatkozta azt, hogy bár a beosztottak nem mondták ki, de a valós indokok a távolmaradásra a menstruációs fájdalomuk volt (1. ábra).

1. ábra: Fel merete-e vállalni Kollégája, hogy menstruációs fájdalom miatt maradt távol a munkahelyi teendőitől?



Forrás: Saját szerkesztés, (2023)

A fenti eredmény is azt mutatja, hogy sokan még mindig félnek felvállalni a menstruációhoz köthető gondjukat a vezetőjük előtt, és inkább tabuként kezelik azt, és ezért más indokra hivatkozva nem vesznek részt a munkában.

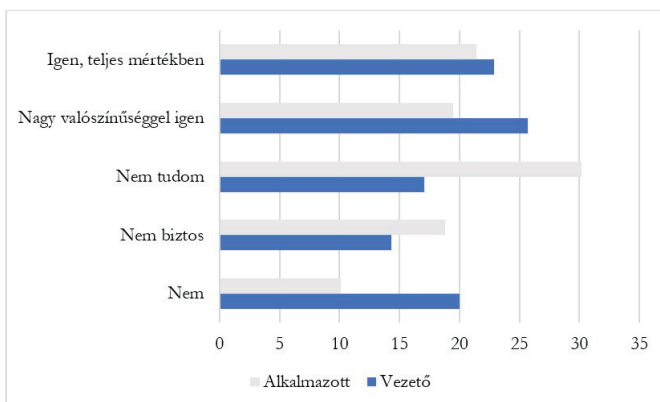
A megkérdezett vezetők 57,1%-a, amennyiben tudomás szerezne arról, hogy egy női munkatársa a menstruációs fájdalmára tekintettel maradt távol a

napi feladatától, azt teljesen elfogadná. Jellemzően azon személyek elfogadóbbak e témában, akik önmaguk is nők, vagy olyan férfiak, akik a fiatalabb korosztályt képviselik és több női beosztottal dolgoznak együtt.

A nemzetközi szakirodalomban (Widiss, 2023, Schoep et al., 2019, Sommer et al., 2016) számos utalást találtunk arra, hogy a menstruációs fájdalom megzavarja a nők napi tevékenységét, és ez a szervezeti hatékonyságra is negatív hatást gyakorol. A menstruációs szabadság létjogosultságának alátámasztására elengedhetetlen, hogy megismerjük a mintaalanyok ezzel kapcsolatos tapasztalatát. A vezető beosztású személyek 74,3%-nak a véleménye szerint, a menstruációhoz köthető fájdalmak gyakran, 17,2%-a szerint pedig mindig hatást gyakorolnak az alkalmazottak munka teljesítményére. Azon kérdéseinkre, hogy amennyiben nem vett ki szabadságot a menstruációs ciklusa alatt, az kihatással volt-e a munkavégző tevékenységére, az alkalmazotti beosztásban foglalkoztatott válaszadók 68,6%-a nyilatkozott úgy, hogy igen. Ebből kifolyólag is felvetődhet a kérdés, hogy a menstruációs szabadságnak van-e létjogosultsága? A megítélésünk szerint igen van létjogosultsága az ilyen jellegű szabadságnak ugyanis, azon kívül, hogy a fájdalomtól szenvedő nemcsak, hogy a saját munkáját nem tudja megfelelően elvégezni, de mások munkavégzésére is kihatással lehet, azáltal, hogy a fájdalmai miatt esetlegesen akadályozza a munkatársai tevékenységét.

A saját kutatásunk 2. ábrája a megkérdezettek menstruációs szabadság létjogosultsággal kapcsolatos válaszait szemlélteti.

2. ábra: A menstruációs szabadság létjogosultságának megítélése



Forrás: Saját szerkesztés, (2023)

A vezető beosztású személyek 34,3%-a szerint a menstruációs szabadságnak nincs vagy nem biztos, hogy lenne létjogosultsága. Indokaik között az szerepelt,

hogy a magyar törvények keretében nem tudják, hogy hogyan is lehetne ezt jogszerűen kivitelezni, valamint a férfiak leterheltsége nőne ez által, hiszen kevesebb szabadsággal rendelkeznének, mint a nők, így ennek kompenzálásaként fizetés-emelést kéne nyújtaniuk a férfiaknak, ami pedig bérfeszültséghez vezethetne. A vezető beosztású személyek 48,6%-a, az alkalmazotti pozíciót betöltő személyeknek 40,9%-a szerint viszont lenne a menstruációs szabadságnak létjogosultsága a hazai munkahelyeken. Jellemzően ezt az választ azon személyek jelölték meg, akik néha ($p < 0,05$) vagy gyakran ($p < 0,04$) menstruációs fájdalmaktól szenvednek, illetve ismernek olyan személyt (beosztott, kolléga) ($p < 0,02$), akinek szüksége lenne ilyen típusú szabadság bevezetésére a fájdalmaira való tekintettel. A felmérésünk során a vezetők 37,1%-a jelölte meg, hogy vállalatuk gondolkodott már korábban azon, hogy elismerné a menstruációs szabadságot, és a munkavállalóik számára havi 1-3 szabadnapot engedélyeznének (orvosi igazolás esetén). A vezető beosztású személyek 20%-a teljesen elzárkózott a menstruációs szabadság bevezetésétől, e válaszadók úgy vélik, hogy orvosi igazolás mellett sem engedélyeznék a menstruációs szabadságot a női munkatársaiknak. A kutatásunk egyik fő megállapítása, hogy a pozitív és elfogadóbb hozzáállás főleg a fiatalabb korosztályt képviselő vezető személyektől érkezett ($p < 0,02$). Az idősebb korosztályt képviselő vezetők ($p < 0,044$) véleménye szerint a menstruáció mindenkinek magánügye kell legyen, tehát munkáltatóként nem tudják elfogadni erre való hivatkozásként a távollétet.

Következtetések

A kutatásunk során egy primer kérdőíves felmérés keretében felmértük, hogy jelenleg Magyarországon milyen a megítélése a menstruációs szabadság létjogosultságának. Ennek érdekében végzett kutatásunk feltárta, hogy a munkahelyi menstruációs téma még mindig tabunak számít idehaza, jól tükrözi ezt az a tény is, hogy hazánkban kevés az e témában végzett kutatás és fellelhető szakirodalom. A saját felmérésünk eredményei is rámutattak arra, hogy a nők gyakran a menstruációs problémáik miatt maradnak távol a munkahelyüktől, mely nem csak rájuk nézve van negatív hatással, de a vállalatra is a kiesett munka miatt. Jelen kutatás azt is megállapította, hogy a menstruációs szabadság megítélése egyes korcsoportok és pozíciók esetén eltérő. Azon vezetők, akik azt jelölték, hogy a menstruációs fájdalomra tekintettel való távolmaradást nem tartják indokoltnak, vagy egyáltalán nem váltott ki belőlük különösebb érzelmet jellemzően az 56 év fölötti korosztályba tartoztak. Továbbá szerintük a menstruáció ténye mindenkinek a magánügye kell legyen, tehát munkáltatóként nem tudják elfogadni erre való indokként a távolmaradást. Naim és Lenka (2017) tanulmányukban hasonló eredményeket ért el, kutatásuk szerint az ötven feletti korosztályba tartozók vezetők inkább az egyéni teljesítményt értékelik, míg ezzel szemben a fia-

talabb generációt képviselő vezetők a csoportmunkát és a kellemes munkahelyi légkört helyezik előtérbe, tehát jobban odafigyelnek a munkatársak igényeire és problémáikra.

Összefoglalva a saját kutatásunkat elmondható, hogy a menstruációs témával a gazdasági szereplőknek foglalkozniuk kell, a nemzetközi tapasztalatok is azt mutatják, hogy ha helyén van kezelve a téma, akkor az mind az egyén számára, mind a gazdálkodó szervezetek számára előnyös lehet. Javasoljuk a téma további kutatását és a kapott eredményeknek a széles körű bemutatását, ezzel is hozzájárulva ahhoz, hogy ez a tabutéma idehaza is általánossá és elfogadottá váljon. A választott kutatási téma jobb megítélésében a kormányzat is sokat segíthetne, azáltal, ha jogszabályban lenne rögzítve a nők menstruációs szabadságához való joga hazánkban is.

Felhasznált irodalom:

- Barnack-Tavlaris, J. L., Hansen, K., Levitt, R. B., & Reno, M. (2019). 'Taking Leave to Bleed: Perceptions and Attitudes toward Menstrual Leave Policy. *Health Care for Women International*, 40 (12), 1355–1373. <https://doi.org/10.1080/07399332.2019.1639709>
- Felelősen magadért: A női egészség védelméért: Szülési fájdalom menstruációkor ' [online] [Letöltés ideje: 2023.06.22.] Internetes elérhetősége: <https://www.fme.hu/index.php/a-noi-egeszsegrol/83-szulesi-fajdalom-menstruaciokor-a-tiniknel-a-legyakoribb>
- Hansen, S. O. & Knudsen, U. B. (2013). Endometriosis, dysmenorrhoea and diet. *European Journal of Obstetrics, Gynecology and Reproductive Biology*, 169 (2), 162–171. 10.1016/j.ejogrb.2013.03.028
- Julie, H., Simon, P. S., K., Natalie, G., E., Kellogg, J. Sch., Fredrick, E. M. & Justine B. (2020). I do what a woman should do?: a grounded theory study of women's menstrual experiences at work in Mukono District, Uganda. *BMJ Global Health*, 5, 3433. doi:10.1136/bmjgh-2020-003433
- László, K., Győrffy, Zs., Szalavetz, Gy., Ádám, Sz. & Kopp, M. (2007). Munkahelyi stressztényezők kapcsolata a fájdalmas menstruációval. *Mentálhigiénia és pszichoszomatika*, 8. (3.), 229-239. doi:10.1556/Ment-1.8.2007.3.5
- Naim, M.F. & Lenka, U. (2017): The impact of social media and collaboration on Gen Y employees' engagement?. *International Journal of Development Issues*. 16 (3), 289-299. <https://doi.org/10.1108/IJDI-04-2017-0041>
- Patton, E. & Johns, G. (2007). Women's Absenteeism in the Popular Press: Evidence for a Gender-Specific Absence Culture. *Human Relations*. 60 (11), 1579–612. <https://doi.org/10.1177/0018726707084301>

- Levitt, R. B. & Barnack-Tavlaris, J. L. (2020). Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*, 43. 582-596, doi:10.1007/978-981-15-0614-7_1
- Sang, K., Remnant, J., Calvard, T. & Myhill, K. (2021). Blood Work: Managing Menstruation, Menopause and Gynaecological Health Conditions in the Workplace, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, (1951). <https://doi.org/10.3390/ijerph18041951>
- Schoep, M. E., Adang, E. M. M., Maas, J. W. M., De Bie, B., Aarts, J. W. M., & Nieboer, T. E. (2019). Productivity loss due to menstruation-related symptoms: a nationwide cross-sectional survey among 32 748 women. *BMJ Open*, 9(6), e026186. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026186>
- Sommer, M., Chandraratna, S., Cavill, S., Mahon, T., & Phillips-Howard, P. (2016). Managing menstruation in the workplace: an overlooked issue in low- and middle-income countries. *International Journal for Equity in Health*, 15(1). <https://doi.org/10.1186/s12939-016-0379-8>
- The Washington Post (2023): Need time off work for period pain? These countries offer ‘menstrual leave.’ [online] [Letöltés ideje: 2023.05.18.] Internetes elérhetősége: <https://www.washingtonpost.com/world/2023/02/17/spain-paid-menstrual-leave-countries/>
- Tolna Megyei Kereskedelmi és Iparkamara. *Új nemzedék hatás, Z generáció a munka világában*. Budapest: Innováció és Technológiai Minisztérium, 2021. 287. oldal, Internetes elérhetősége: http://www.tmkik.uzletahalon.hu/media/110000/114596-uj_nemzedek_hatas_z_generacio_a_munka_vilagaban_-_tanulmanykotet.pdf
- Widiss, D. A., Time Off Work For Menstruation: A Good Idea? Indiana Legal Studies Research Paper No. 505, [Letöltés ideje: 2023.06.18.] Internetes elérhetősége: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4457653>