



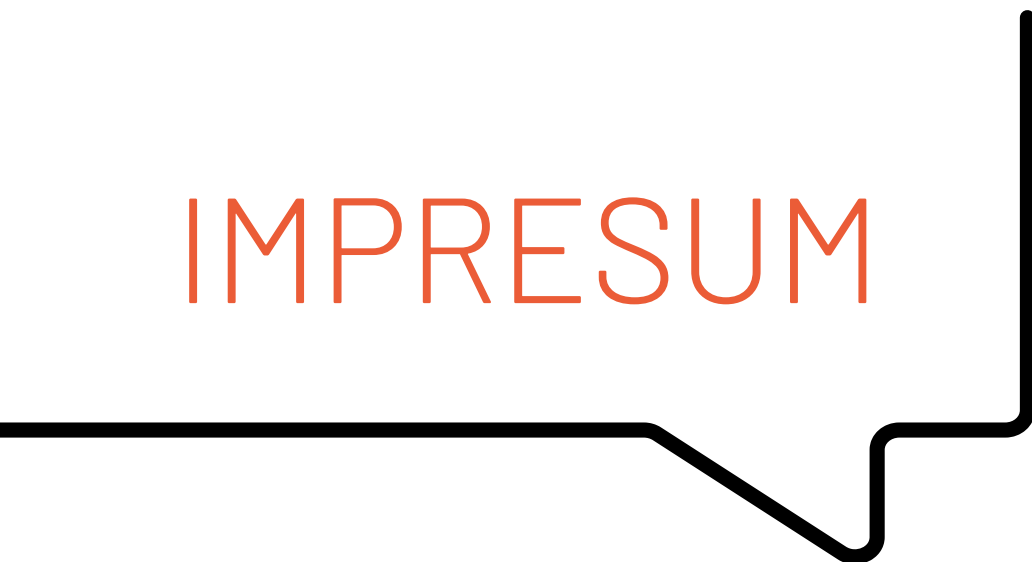
Radni uvjeti **BEZ TABUA**

**Vodič za prilagodbu radnog okruženja
tijekom menstruacije i menopauze**



Cesi

IMPRESUM

**Naslov:**

Radni uvjeti bez tabua – Vodič za prilagodbu radnog okruženja tijekom menstruacije i menopauze

Autorice:

Anamarija Tkalčec
Tamara Šterk

Dizajn: ACT Printlab d.o.o. / printlab.hr

Nakladnice:

CESI – Centar za edukaciju, savjetovanje i istraživanje

Godina izdavanja: 2026.



***Zajedno možemo
promijeniti kulturu šutnje
u kulturu razumijevanja.***

UVOD

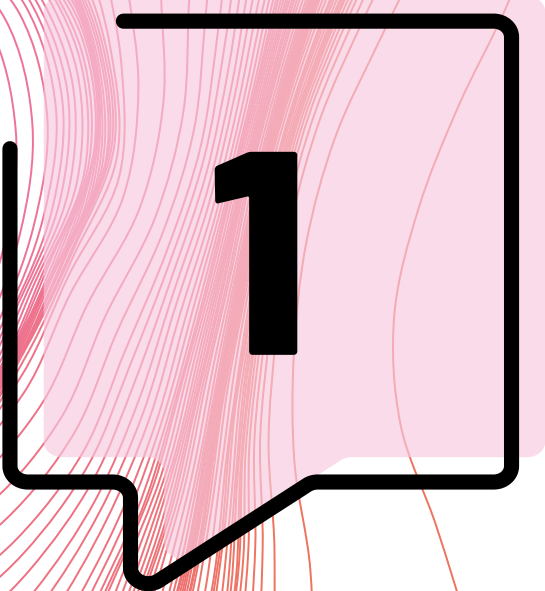
Cilj ovog Vodiča je potaknuti stvaranje radnog okruženja koje prepoznaje i uvažava potrebe žena na njihovim radnim mjestima – okruženja koje omogućuje fleksibilnost, podršku i razumijevanje tijekom menstruacije i (peri)menopauze. Također, želimo ponuditi konkretna rješenja za poslodavce koji žele *unaprijediti radne uvjete, smanjiti stigmatu i osigurati dobrobit zaposlenica* koje prolaze kroz menstrualne i menopauzalne tegobe.

Ovo nije samo pitanje zdravlja, već i ravnopravnosti, zadržavanja talenata, jačanja produktivnosti i izgradnje radne kulture utemeljene na povjerenju i brizi. Uključivanje reproduktivnog zdravlja u politike i praksu organizacije jedan je od koraka prema modernom i odgovornom poslovanju.

Vodič je nastao na temelju rezultata prvog istraživanja u Hrvatskoj o utjecaju simptoma menstruacije i (peri)menopauze na profesionalni život žena, koje smo provele u suradnji CESI i pstaboo.

Istraživanje je pokazalo da više od 70% žena osjeća utjecaj simptoma na svoj rad, no rijetko o tome govori, a još rjeđe dobiva podršku.

Zato smo CESI i pstaboo pripremile ovaj Vodič kako bi poslodavci i poslodavke dobili jasan, praktičan i primjenjiv alat za osmišljavanje radnog okruženja u kojem žene mogu raditi dostojanstveno, bez straha, srama i stigme.



1

ZAŠTO je ova tema važna?



84,5 % žena kaže da menstruacija utječe na njihov rad



81,8 % žena kaže da (peri)menopauza utječe na njihov rad



50,2 % žena nema nikakvu podršku na radnom mjestu

Menstruacija i (peri)menopauza nisu bolesti, ali simptomi poput jakih bolova, umora, nesanice, valunga, anksioznosti, depresije i „moždane magle“ mogu značajno utjecati na svakodnevno funkcioniranje i rad.

Stigma i dalje sprječava žene da zatraže podršku

- 76,6 % žena smatra da su menstruacija i menopauza tabu teme.
- 39 % žena skriva simptome na poslu iz straha da će biti percipirane kao manje sposobne.
- 50,2 % žena navodi da na njihovom radnom mjestu ne postoje nikakve prilagodbe vezane uz menstruaciju ili menopauzu.

Zbog stigme i nedostatka podrške, žene često ne govore otvoreno o svojim potrebama niti koriste dostupne mogućnosti prilagodbe.

Ovo nije samo zdravstveno pitanje

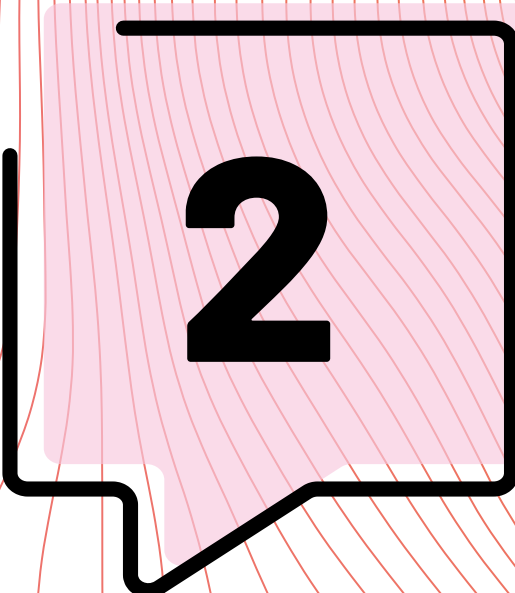
Menstrualni i menopauzalni simptomi utječu na produktivnost, koncentraciju, samopouzdanje, međuljudske odnose i zadržavanje žena na tržištu rada. Istraživanja pokazuju da nepriznavanje ovih izazova:

- povećava rizik ranijeg izlaska iz svijeta rada,
- otežava zadržavanje žena u radnoj snazi,
- smanjuje produktivnost i dobrobit zaposlenica,
- produbljuje stigmatu i nejednakosti.

Podrška ženama dobra je i za organizacije

Otvorena organizacijska kultura, educirani rukovoditelji i jasne politike podrške doprinose dobrobiti zaposlenica i stvaranju uključivijih radnih okruženja.

Briga o zdravlju žena nije samo pitanje dobrobiti i ravnopravnosti – ona predstavlja i ulaganje u održivost organizacije, zadovoljstvo zaposlenica i dugoročno zadržavanje talenata.



2

**Kako izgleda podržavajuće
radno okruženje i što
možete napraviti?**

Istraživanje CESI i pstaboo pokazuje da su žene zbog povremenih neugodnih simptoma i menstruacije i menopauze, suočene s padom produktivnosti, osjećajem pritiska da rade unatoč nelagodi, te izostankom empatije u radnoj sredini. Većina ne dijeli svoje simptome s nadređenima – zbog straha od osude, stigme ili neadekvatnog odgovora. Upravo zato, osiguravanje podrške mora krenuti odozgo – kroz organizacijske politike i kulturu rada. Ove mjere ne traže velike financijske doprinose, ali donose velike pomake u radnoj dobrobiti i lojalnosti zaposlenica. Ako želimo graditi radna mjesta budućnosti, ona moraju biti usklađena s našim zdravljem i dobrobiti na radu.

Podržavajuće radno okruženje nije samo skup pravila. To je radna kultura u kojoj se zaposlenice osjećaju sigurno, poštovano i slobodno govoriti o svojim potrebama bez straha od stigme ili negativnih posljedica.

Ključne vrijednosti podržavajuće radne kulture

VRIJEDNOST	ŠTO ZNAČI U PRAKSI
Sigurnost	Zaposlenici se ne boje izraziti potrebe
Povjerenje	Menadžeri reagiraju bez osude
Fleksibilnost	Rad se prilagođava stvarnim sposobnostima
Razumijevanje	Simptomi se prihvaćaju, a ne minimiziraju

Dostupnost praktičnih mjera

Dobre namjere nisu dovoljne ako ne postoje konkretne i dostupne mjere podrške.

Prema istraživanju, mnoge žene ne koriste postojeće mogućnosti jer nisu sigurne imaju li na njih pravo ili ne znaju kome se obratiti.

Praktične mjere mogu uključivati:

- dodatne dane odmora,
- dostupne menstrualne proizvode,
- jasne procedure za traženje prilagodbi.

Kada su mjere jasno definirane i dostupne, zaposlenice ih koriste bez osjećaja krivnje ili straha, a organizacija pokazuje da briga o dobrobiti zaposlenih nije samo deklarativna vrijednost.

Simptomi poput jakih bolova, umora, promjena raspoloženja ili nesanice **ne nestaju** zato što je radni dan počeo. Ako postoje dostupne mjere, žene mogu prilagoditi svoj ritam bez osjećaja krivnje ili straha od posljedica.

Kad zaposlenice znaju da su **vidljive, shvaćene i podržane**, cijela organizacija postaje otpornija, fleksibilnija i uspješnija.

Kako biste stvorili radno okruženje koje prepoznaje i podržava potrebe žena u vezi s menstruacijom i (peri) menopauzom, nije potrebno mijenjati cijeli sustav već napraviti niz konkretnih i smislenih prilagodbi koje mogu značajno poboljšati radnu dobrobit.

Prijedlog mjera:

1. Uvedite fleksibilnost u radne uvjete

- Omogućite rad od kuće ili fleksibilno radno vrijeme u danima kada simptomi utječu na dobrobit zaposlenice.
- Olakšajte uzimanje slobodnog dana bez stigmatizacije.
- Prilagodite obaveze i prioritete u dogovoru sa zaposlenicom

2. Organizirajte internu edukaciju o reproduktivnom zdravlju žena

- Pozovite stručnjakinju / stručnjaka ili uparite takvu edukaciju s programima dobrobiti na radu. Educirajte menadžere o tome kako razgovarati o osjetljivim temama.
- Educirajte rukovodeće osobe i HR odjele o temi menstrualnog i menopauzalnog zdravlja.
- Potaknite nenasilnu i empatičnu komunikaciju, posebno u mješovitim timovima. Time stvarate prostore povjerenja.

3. Osmislite jasne interne protokole i politike

- Uključite reproduktivno zdravlje žena u pravilnik o radu, kroz odredbe o podršci, fleksibilnosti i nediskriminaciji.
- Uvedite posebnu stavku u pravilnicima o zaštiti i sigurnosti na radu.
- Postavite osobu za povjerljivo savjetovanje unutar HR-a
- Jasno komunicirajte tko je kontakt osoba za razgovor – idealno ženska osoba, educirana i empatična.

4. Poboljšajte radnu okolinu

- Osigurajte čiste, opremljene sanitarne prostore i dostupne menstrualne potrepštine.
- Postavite u WC-u jasno označen prostor sa ulošcima i sl.
- Omogućite mali prostor za kratki odmor ili izolaciju kod izraženih simptoma (glavobolja, napada anksioznosti, navale vrućine).

5. Slušajte i uključite zaposlenice

- Organizirajte anonimne upitnike, internu grupu podrške ili kutiju za prijedloge.
- Pitajte žene što im treba – a onda im to omogućite, gdje god je moguće.

6. Podignite svijest!

- Komunicirajte jasno o mjerama koje uvodite, npr. kroz interni newsletter, sastanke ili plakat u zajedničkim prostorijama.
- Iskoristite kampanje poput Svjetskog dana menstrualne higijene (28.5.) ili Svjetskog dana menopauze (18.10) za dodatnu vidljivost.
- **Pokrenite internu kampanju informiranja i senzibilizacije** koja zaposlenice i zaposlenike upoznaje s dostupnim mjerama podrške, načinima traženja pomoći i vrijednostima organizacije vezanima uz zdravlje, dobrobit i uključivost.
- Objava menadžmenta s jasnom porukom razumijevanja i nulte tolerancije na omalovažavanje ili zadirkivanje.

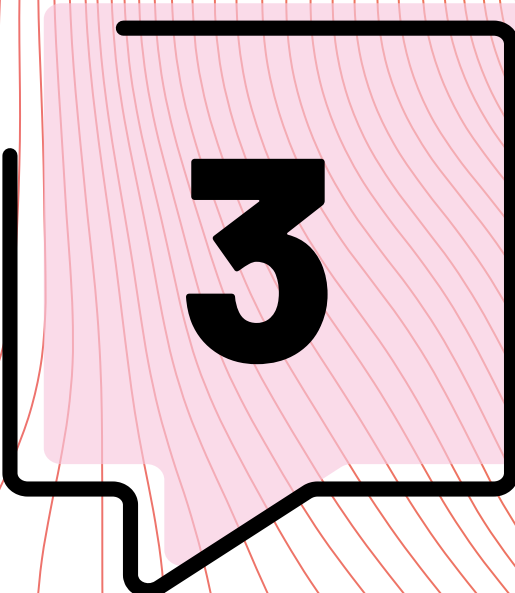
7. Radno mjesto i oprema:

- Ergonomske stolice ili podloge za stajanje
- Mogućnost izmjene sjedenje/stajanje
- Termofoři / grijajući jastučići
- Stolni ventilatori / grijači
- Privremeno rasterećenje fizički zahtjevnih zadataka
- Izbjegavanje ekstremnih temperatura
- Pauze u klimatiziranom prostoru

8. Praćenje i unapređenje

Važno je redovito pratiti i preispitivati koliko su politike i procedure na radnom mjestu učinkovite. Time osiguravamo da su:

- usklađene s drugim relevantnim pravilima,
- da i dalje odgovaraju stvarnim potrebama zaposlenika i organizacije,
- da su jasno komunicirane voditeljima i svim zaposlenima.

A pink speech bubble with a black outline and a black number 3 inside. The background of the slide features a pattern of thin, wavy, reddish-pink lines.

3

**Komunikacija i povjerenje:
ključ podrške
zaposlenicama**

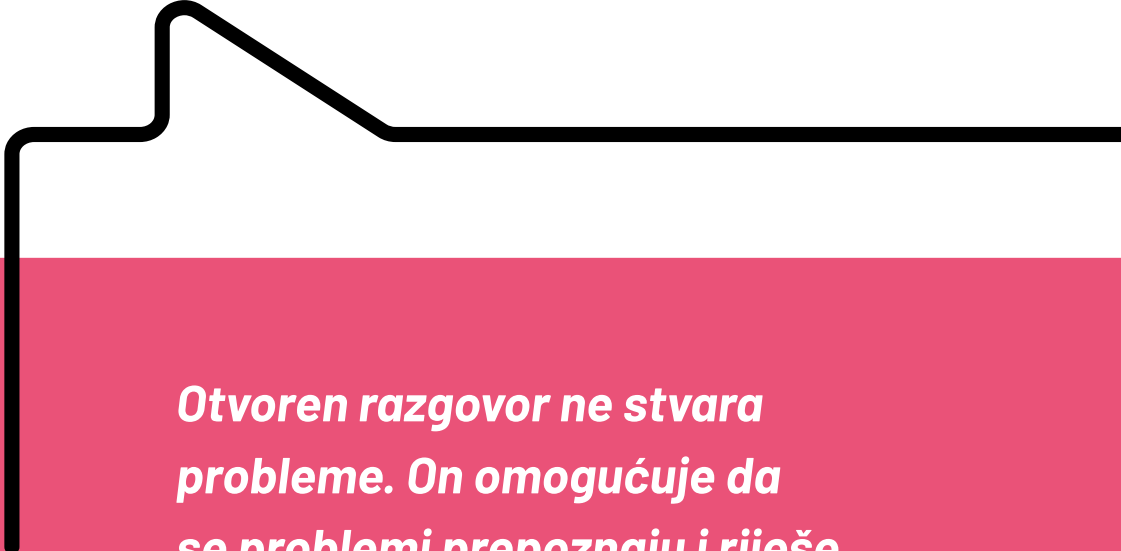
Rezultati istraživanja CESI i pstaboo pokazuju da žene najčešće razgovaraju s kolegicama (81,5%), dok njih 44,6% nikada ne govori o svojim tegobama s nadređenima. Samo 7% žena otvoreno razgovara s nadređenima o poteškoćama koje doživljavaju. Iako više od polovice ispitanica (55,4%) navodi da se osjeća slobodno govoriti o svojim izazovima, praksa pokazuje da većina i dalje šuti ili informacije dijeli vrlo selektivno.

Za voditelje i voditeljice je ovo važan podatak. Šutnja ne znači da problem ne postoji. Naprotiv, često znači da zaposlenice nisu sigurne hoće li naići na razumijevanje ili strahuju od negativnih posljedica.

Podržavajuća radna kultura gradi se svakodnevno – kroz otvorenu komunikaciju, povjerenje i spremnost da se saslušaju potrebe zaposlenica. Zato je važno aktivno stvarati prostor u kojem žene mogu razgovarati o izazovima s kojima se suočavaju bez osjećaja srama ili straha.

Nekoliko jednostavnih koraka može napraviti veliku razliku:

- Koristite jezik podrške: „Ako imate poteškoće koje utječu na vaš rad, slobodno nam se obratite. Tu smo da zajedno pronađemo rješenje.“
- Nemojte tražiti dodatna opravdanja ili medicinske dokaze za iskustva koja su dio svakodnevice mnogih žena.
- Osigurajte povjerljivost razgovora i mogućnost individualnog dogovora o potrebnim prilagodbama.
- U edukacije i interne kampanje uključite cijeli kolektiv – žene i muškarce – kako bi se razvijala kultura razumijevanja i međusobne podrške.



Otvoren razgovor ne stvara probleme. On omogućuje da se problemi prepoznaju i riješe prije nego što utječu na dobrobit zaposlenica, odnose u timu ili radnu učinkovitost.



4

Od potreba do rješenja

Na temelju rezultata istraživanja među zaposlenicama¹ i ankete provedene među poslodavcima², moguće je usporediti razinu podrške pojedinim vrstama mjera te identificirati područja podudaranja i razlika između očekivanja zaposlenica i spremnosti poslodavaca na njihovu primjenu. Podaci za poslodavce preuzeti su iz ankete provedene među 14 organizacija u Hrvatskoj.

Komentari ispitanica naglašavaju da se ne radi samo o zadovoljenju fizioloških potreba, već o potrebi za sustavnim promjenama i većom senzibilizacijom radne okoline kako bi se ženama osigurali dostojanstveni i ravnopravni uvjeti rada.

VRSTA MJERE	ZAPOSLENICE -MJERE KOJE ZAGOVARAJU	POSLODAVCI - POSTOJEĆE INICIJATIVE, MJERE I PRISTUPI
Fleksibilni oblici rada (rad od kuće i organizacija radnog vremena)	rad od kuće 68,8%; fleksibilna organizacija rada 51,1%	rad od kuće 50%; prilagodba radnog vremena 50-57%
Fizički uvjeti rada (radno okruženje i oprema)	menstrualni proizvodi 55,2%; kontrola temperature 29,6%; ventilatori 23,9%; promjena odore 15,7%	menstrualni proizvodi 50%; toalet s umivaonikom 64%; kontrola temperature 64%; ventilatori 64%; rezervna odora 14%
Zdravstvena podrška (tjelesno i mentalno zdravlje)	odlazak liječniku tijekom radnog vremena 30,9%	odlazak liječniku tijekom radnog vremena 64%; podrška mentalnom zdravlju 43%
Odsutnost i smanjenje opterećenja (dopusti i kraće radno vrijeme)	slobodan dan za menstruaciju 53,8%; smanjenje radnih sati uz naknadu 39,4%; plaćeni dopust za (peri)menopauzu 38,0%	plaćeno smanjenje radnih sati 14%; plaćeni dopust za menstruaciju 7%; plaćeni dopust za (peri)menopauzu 7%
Edukacija (informiranje i podizanje svijesti)	nije značajno istaknuta među prioritetnim prijedlozima	edukacija zaposlenika 21%; edukacija menadžera i HR-a 7%

1 Istraživanje među ženama provedeno je od prosinca 2024. do ožujka 2025. godine i obuhvatilo je 632 ispitanice u dobi od 18 do 59 godina.

2 Kako bi se dobio uvid i u perspektivu poslodavaca, od 21. travnja do 6. svibnja 2026. godine provedena je online anketa među predstavnicima 14 poslodavaca iz različitih djelatnosti. Anketa je provedena u suradnji s Hrvatskim poslovnim savjetom za održivi razvoj te je istraživala mjere podrške menstrualnom i menopauzalnom zdravlju na radnom mjestu iz perspektive poslodavaca. Sudjelovali su: Veleučilište Velika Gorica (x2), NEXI Croatia, Interzero d.o.o., Feelsgood Capital Partners, Geonatura d.o.o., VALOVITI PAPIR - DUNAPACK d.o.o., DAN d.o.o., INA d.d., Zagorska razvojna agencija, Valamar Riviera, Saron Management Solutions d.o.o., Vetropack Straža d.d., Zagrebački holding d.o.o., podružnica Čistoća

Podudaraju li se želje i odgovori?

Usporedba rezultata pokazuje da između zaposlenica i poslodavaca postoji značajno podudaranje kada je riječ o **fleksibilnim oblicima rada** i **fizičkim uvjetima rada**. Među zaposlenicama najveću podršku imaju rad od kuće (68,8%) i fleksibilna organizacija radnog vremena (51,1%), dok polovica poslodavaca podržava rad od kuće tijekom menstruacije i (peri)menopauze te prilagodbu organizacije radnog vremena (50–57%). Slično tome, obje skupine prepoznaju važnost prilagodbe radnog okruženja: dostupnost menstrualnih proizvoda podržava 55,2% zaposlenica i 50% poslodavaca, dok poslodavci još snažnije podržavaju kontrolu temperature prostora, ventilatore i odgovarajuće sanitarne uvjete (64%).

Kod **zdravstvene podrške** također postoji relativno visoka razina suglasnosti. Mogućnost odlaska liječniku tijekom radnog vremena podržava 30,9% zaposlenica, dok je među poslodavcima ta mjera jedna od najprihvaćenijih (64%). Poslodavci dodatno prepoznaju važnost podrške mentalnom zdravlju (43%), što nije bilo posebno istaknuto među prioritetnim prijedlozima ispitanica.

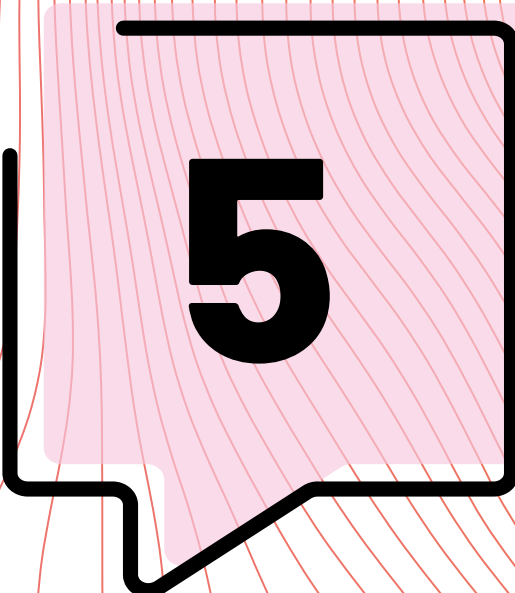
Najveće razlike između dviju skupina vidljive su kod mjera koje uključuju **odsutnost s rada ili smanjenje radnog opterećenja**. Više od polovice zaposlenica podržava slobodan dan tijekom menstruacije (53,8%), dok 39,4% podržava smanjenje radnih sati uz naknadu plaće, a 38% plaćeni dopust za (peri)menopauzalne tegobe. Nasuprot tome, među poslodavcima takve mjere imaju vrlo nisku podršku: plaćeno smanjenje radnih sati podržava 14%, a plaćeni dopust za menstruaciju ili (peri)menopauzu svega 7% ispitanih organizacija.

Dobiveni podaci pokazuju da i zaposlenice i poslodavci prepoznaju potrebu za većom fleksibilnošću rada, boljim radnim okruženjem i dostupnijom zdravstvenom podrškom. Međutim, dok zaposlenice češće zagovaraju mjere koje omogućuju privremeno smanjenje radnih obveza ili odsutnost s rada tijekom razdoblja izraženih simptoma, poslodavci su skloniji organizacijskim i infrastrukturnim prilagodbama koje zaposlenicama omogućuju nastavak rada uz veću razinu podrške. Iz svega je vidljivo da postoji potreba za dijalog između zaposlenica i poslodavaca kako bi se razvile mjere koje istodobno odgovaraju potrebama žena i organizacijskim mogućnostima radnih sredina.

Među sudionicima istraživanja najveći broj mjera imaju sljedeće tvrtke: DAN d.o.o., Saron management Solutions, NEXI Croatia, INA i Feelsgood Capital Partners.

U dodatku možete naći primjere dobre prakse iz svijeta, pregled konkretnih mjera vezanih uz reproduktivno zdravlje različitim zemljama i kompanijama .

i

A pink speech bubble with a black outline, containing the number 5. The background of the entire image consists of a pattern of thin, wavy, concentric lines in a light pink color.

5

**Zašto uključiti prakse s
rješenjima za reproduktivno
zdravlje žena na radnom
mjestu?**

Mjere za menstrualno zdravlje i menopauzu nisu socijalni trošak nego investicija u produktivnost i zadržavanje radne snage.

1) Smanjenje bolovanja i izostanaka

- Teški menstrualni simptomi i menopauza značajno povećavaju izostanke s posla
- Mnoge žene dolaze na posao bolesne ("presenteeism"), što smanjuje učinkovitost

Procjene iz međunarodnih studija:

- gubitak produktivnosti može biti veći od troška bolovanja
- pravovremene prilagodbe smanjuju izostanke za 20–40 %

2) Zadržavanje iskusnih radnica (40+)

Menopauza je jedan od razloga za:

- smanjenje radnog vremena
- promjenu posla
- raniji odlazak u mirovinu

U Hrvatskoj, gdje nedostaje radne snage, to ima velik makroekonomski učinak.

Trošak zamjene zaposlenika procjenjuje se na:

- 50–200 % godišnje plaće (ovisno o kvalifikaciji)

3) Povećanje produktivnosti

Jednostavne mjere (pauze, ventilacija, fleksibilnost, rad od kuće):

- smanjuju umor i bol
- povećavaju koncentraciju

Posebno važno u sektorima:

- zdravstvo
- obrazovanje
- administracija
- industrija s velikim udjelom žena

4) Smanjenje troškova zdravstvenog sustava

Bolja podrška na radnom mjestu:

- smanjuje kronične komplikacije
- smanjuje potrošnju lijekova
- smanjuje opterećenje primarne zdravstvene zaštite

5) Veća stopa zaposlenosti žena

Podrška reproduktivnom zdravlju:

- povećava participaciju žena na tržištu rada
- smanjuje nejednakosti u karijeri
- doprinosi BDP-u

OECD procjene: veća zaposlenost žena značajno povećava gospodarski rast.

6) Employer branding i konkurentnost

Organizacije koje uvode ove mjere:

- lakše privlače radnike
- imaju veću lojalnost zaposlenika
- smanjuju fluktuaciju

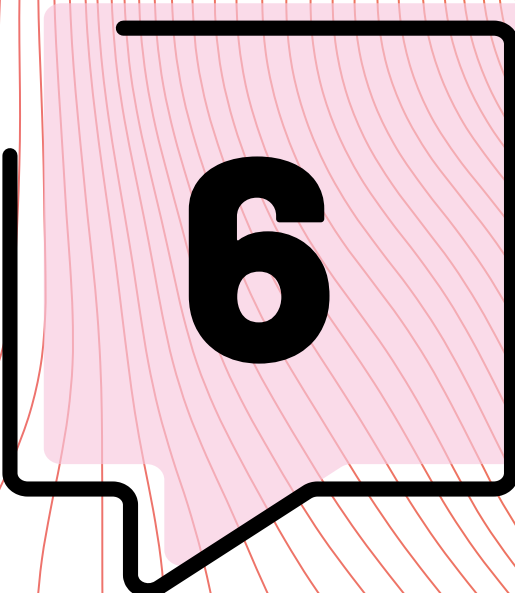
Posebno važno u kontekstu demografskog pada u HR.

7) Niski troškovi provedbe

Najisplativije mjere imaju minimalne troškove:

- edukacija
- fleksibilno radno vrijeme
- jasne procedure
- informiranje

Trošak po zaposlenici je mali u odnosu na dobit.

A pink speech bubble with a black outline, containing the number 6. The background of the entire image consists of a pattern of thin, wavy, concentric lines in a light pink color.

6

**Zakonske obveze
poslodavaca povezane s
menstrualnim i
menopauzalnim zdravljem**

U hrvatskom i europskom zakonodavstvu ne postoji posebna zakonska obveza uvođenja menstrualnog dopusta ili posebnih mjera povezanih s menopauzom. Međutim, poslodavci su obvezni osigurati zdrave, sigurne i nediskriminirajuće uvjete rada te promicati ravnopravnost i dobrobit zaposlenika.

Obveze svih poslodavaca

Sve organizacije, neovisno o veličini, dužne su postupati u skladu sa:

- Zakonom o radu, koji uređuje radne uvjete, organizaciju radnog vremena, rad na daljinu i zaštitu dostojanstva radnika;
- Zakonom o zaštiti na radu, koji obvezuje poslodavce na osiguravanje sigurnih i zdravih uvjeta rada;
- Zakonom o ravnopravnosti spolova i Zakonom o suzbijanju diskriminacije, koji zabranjuju diskriminaciju na temelju spola i zdravstvenih okolnosti povezanih s reproduktivnim zdravljem.

Na temelju navedenih propisa poslodavci mogu uvoditi mjere poput fleksibilnog radnog vremena, rada od kuće, prilagodbe radnog mjesta, edukacija i programa zdravstvene podrške.

Dodatne obveze velikih kompanija

Za najveće kompanije koje su obveznici izvještavanja o održivosti vrijede dodatni zahtjevi koji proizlaze iz CSRD direktive – Direktiva o korporativnom izvještavanju o održivosti (EU 2022/2464) te standarda ESRS S1 – Vlastita radna snaga. U Hrvatskoj je obveza izvještavanja o održivosti prenesena kroz Zakon o računovodstvu, čime su izvještaji o održivosti izjednačeni s financijskim izvještajima.

Prema **ESRS S1**, velike kompanije moraju izvještavati o politikama, praksama i rezultatima vezanima uz:

- **radne uvjete** (sigurnost i zdravlje, radno vrijeme, plaće i socijalna prava),
- **jednako postupanje i mogućnosti za sve** (rodna ravnopravnost, raznolikost, uključivost i zaštita od diskriminacije) te
- **ostala prava iz radnog odnosa** (ljudska prava, zabrana dječjeg i prisilnog rada te sloboda udruživanja).

Standard od kompanija zahtijeva izvještavanje o politikama, praksama i rezultatima u svakom od tih područja. Poduzeća moraju objavljivati

- a) **kvalitativne podatke** o politikama, procesima, socijalnom dijalogu i mehanizmima za prijavu nepravilnosti te
- b) **kvantitativne pokazatelje** o zaposlenicima, edukaciji, fluktuaciji, zdravlju i sigurnosti na radu. Također se izvještava o pokazateljima vezanima uz plaće i jednakost, uključujući omjer plaća i podatke o adekvatnoj razini primanja zaposlenika.

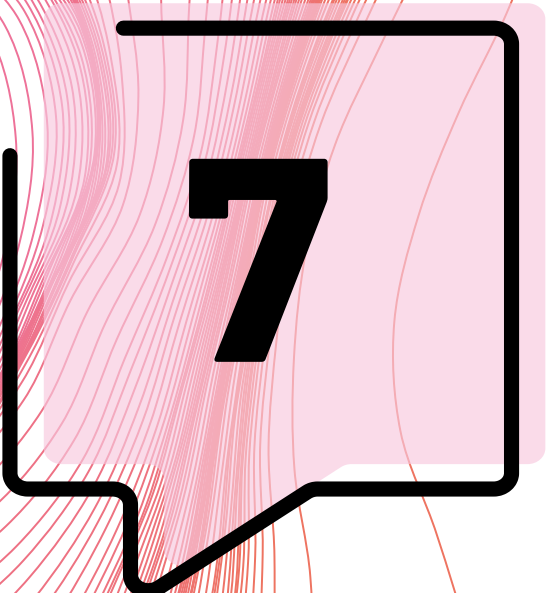
Važno je naglasiti da ESRS S1 ne propisuje konkretne mjere poput menstrualnog dopusta ili menopauzalnih politika. Međutim, od kompanija se očekuje da prepoznaju i upravljaju pitanjima koja mogu utjecati na zdravlje, sigurnost i ravnopravnost zaposlenika te da o poduzetim mjerama javno izvještavaju.

Ključna razlika između velikih i manjih poslodavaca

Manji i srednji poslodavci obvezni su poštovati propise o radu, zaštiti zdravlja i zabrani diskriminacije, ali uglavnom nemaju obvezu izvještavanja prema ESRS standardima.

Veliki poslodavci obuhvaćeni CSRD-om uz navedene obveze moraju pratiti, dokumentirati i izvještavati o politikama i praksama kojima osiguravaju zdravlje, sigurnost, ravnopravnost i dobrobit zaposlenika.

Zbog toga se u velikim organizacijama sve češće uvode mjere poput fleksibilnog rada, prilagodbe radnog mjesta, edukacija i programa podrške zaposlenicima tijekom menstruacije i menopauze, kao dio šireg pristupa zdravlju, uključivosti i održivosti poslovanja.



7

**Preporuke za interne
politike**

Kako bi se teme menstrualnog i menopauzalnog zdravlja sustavno adresirale, važno ih je **uključiti u ključne dokumente radne organizacije** – pravilnike o radu, interne politike zdravlja i sigurnosti te politike dobrobiti zaposlenih.

Jasne i vidljive odredbe u pravilnicima šalju poruku da je reproduktivno zdravlje zaposlenica važno, prepoznato i da postoji organizacijska podrška.

Gdje sve uključiti ovu temu:

- **Pravilnici o zaštiti i sigurnosti na radu** – proširiti definiciju dobrobiti i zdravlja na fizičke i psihosocijalne aspekte povezane s ciklusima
- **Politike jednakih mogućnosti i nediskriminacije** – jasno uključiti reproduktivno zdravlje u primjere moguće diskriminacije
- **Politike radne dobrobiti i fleksibilnog rada** – osigurati posebne odredbe za podršku ženama tijekom menstruacije i menopauze

U nastavku je **integrirana tablica** koja objedinjuje sve prethodne informacije

KATEGORIJA MJERA	PODRUČJE / POLITIKA	PRIMJERI KONKRETNIH MJERA I AKTIVNOSTI
INTERNE ODLUKE	Fleksibilni radni uvjeti	Fleksibilno radno vrijeme; mogućnost rada od kuće; fleksibilne pauze; mogućnost uzimanja slobodnog dana bez stigmatizacije; privremena prilagodba obaveza i prioriteta u dogovoru sa zaposlenicom
	Prilagodba radnih zadataka	Privremeno smanjenje fizički zahtjevnih zadataka; prilagodba radnog opterećenja; omogućavanje rada u sporijem tempu kada simptomi utječu na dobrobit
	Politike dopusta	Plaćeni dopust za zaposlenice koje imaju izražene menstrualne ili menopauzalne simptome (npr. jaki menstrualni bolovi, PMS, PMDD, PCOS, valunzi, umor, anksioznost, poremećaji spavanja)
	Pravilnici i procedure	Uključivanje reproduktivnog, menstrualnog i menopauzalnog zdravlja u pravilnik o radu i pravilnik o zaštiti zdravlja na radu; definiranje nediskriminacijskih praksi i podrške
	Povjerljivi kanali podrške	Imenovanje kontakt osobe unutar HR-a za povjerljivo savjetovanje; jasno komuniciranje kome se zaposlenice mogu obratiti
	Praćenje i evaluacija	Redovito praćenje učinkovitosti mjera; prilagodba politika prema potrebama zaposlenika; osiguravanje da su voditelji upoznati s politikama

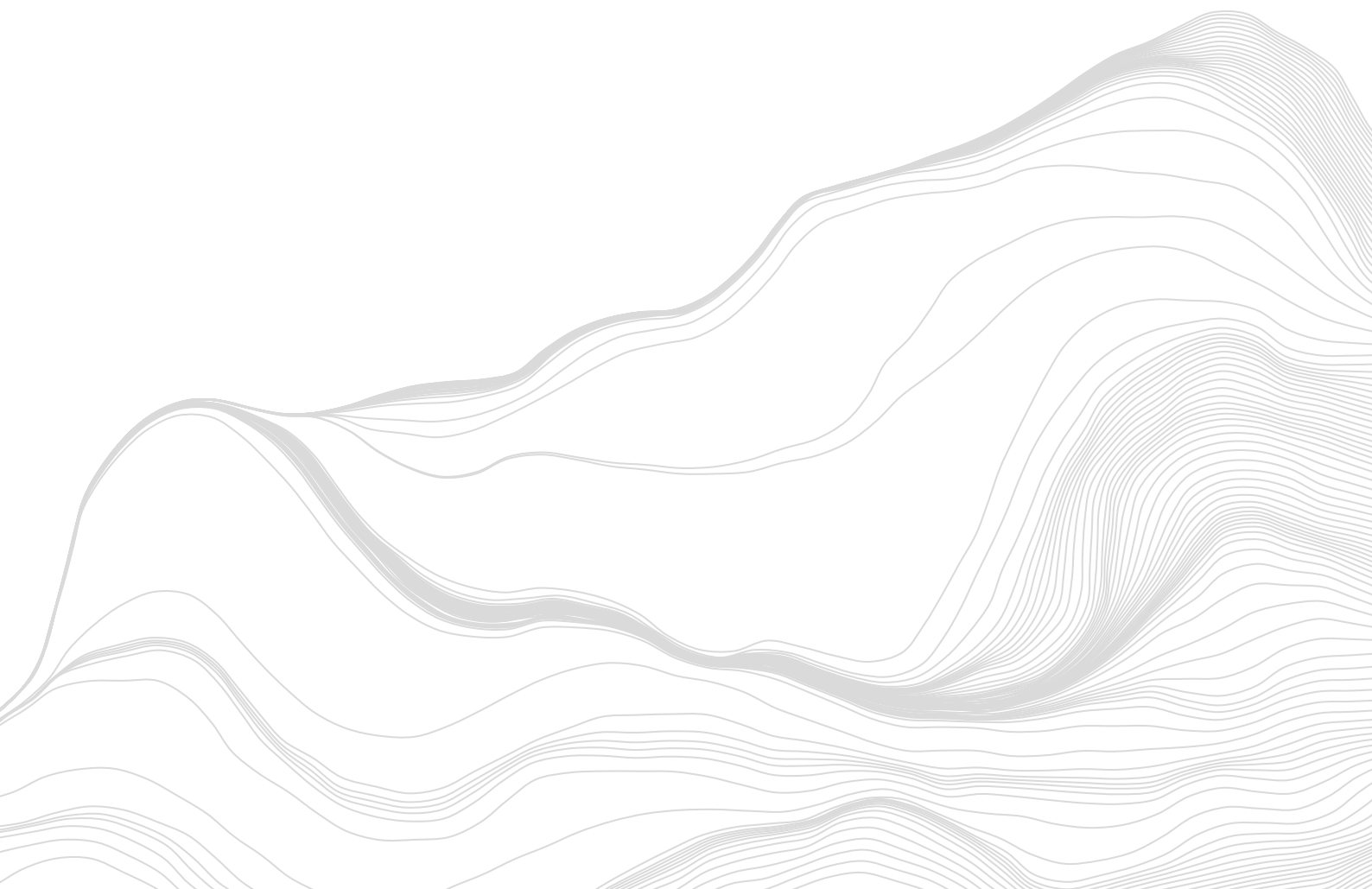
FIZIČKE PROMJENE RADNIH UVJETA (PROSTOR I OPREMA)	Sanitarni i higijenski uvjeti	Higijenske i dobro opremljene sanitarne prostorije; tekuća voda; funkcionalni toaleti; prostor za odlaganje menstrualnih proizvoda
	Menstrualne potrepštine	Dostupni ili besplatni menstrualni proizvodi (ulošci, tamponi) u sanitarnim prostorijama
	Prostori za odmor	Miran prostor za kratki odmor ili izolaciju u slučaju simptoma (glavobolja, anksioznost, valunzi)
	Klimatski uvjeti	Ventilatori ili grijači; izbjegavanje ekstremnih temperatura; pauze u klimatiziranim prostorima
	Ergonomska i zdravstvena oprema	Ergonomske stolice; mogućnost izmjene sjedenja i stajanja; podloge za stajanje; termofori ili grijajući jastučići
	Odjeća i presvlačenje	Ublažena pravila o radnoj odjeći; prozračnije uniforme; mogućnost presvlačenja ili rezervne odjeće
	Zdravstveni proizvodi	Dostupnost osnovnih bezreceptnih lijekova protiv bolova ili dodataka željeza (gdje je to dopušteno organizacijskim pravilima)
KULTURA PODRŠKE	Edukacija i podizanje svijesti	Uvodne radionice; edukativne sesije o menstrualnom i menopauzalnom zdravlju; treninzi za menadžere i HR; predavanja stručnjaka
	Komunikacija i informiranje	Interni newsletteri; informativni letci i brošure; plakati; oglasne ploče; objave na intranetu
	Kampanje i vidljivost	Obilježavanje Svjetskog dana menstrualne higijene (28.5.) i Svjetskog dana menopauze (18.10.); mini kampanje na internim kanalima
	Kultura otvorene komunikacije	Promicanje empatične i nenasilne komunikacije; poruke podrške menadžmenta; poticanje razgovora bez stigme
	Sudjelovanje zaposlenica	Anonimni upitnici; kutije za prijedloge; interne grupe podrške ili mreže (npr. menopauzalna mreža zaposlenica)
	Savjetovanje i zdravstvena podrška	Upućivanje specijalistima za reproduktivno zdravlje žena; besplatno ili subvencionirano savjetovanje (osobno, online ili putem telemedicine)

I za KRAJ



Podrška menopauzi i menstrualnom zdravlju nije povlastica.

To je dio suvremenog upravljanja zdravljem, rizicima i ljudskim potencijalom. Menopauza i menstruacija nisu prepreka radu, ali neprilagođeno radno mjesto – jest, a briga za zdravlje zaposlenica nije i ne bi trebao biti trošak, već ulaganje u održivost, zadovoljstvo i zadržavanje zaposlenih.



DODATAK:

PRIMJERI IZ SVIJETA:

MJERE	REFERENCE	PRIMJERI POSLODAVACA
VELIKA BRITANIJA		
• Uspostavljen Nacionalni odbor za menopauzu; unutar Nacionalne zdravstvene službe (National Health Service, NHS) uvedeni specijalizirani putevi skrbi; ukinute naknade za HNL. • Objavljen menstrualno-menopauzalni standard – prvi takav u svijetu, s jasnim smjernicama za poslodavce. • Zakon o ravnopravnosti (Equality Act) ne navodi menopauzu izričito, ali omogućuje pravnu zaštitu kroz definicije invaliditeta, spola i dobi.	DHSC, 2022; BSI, 2023; EHRC, 2024	• Channel 4 – prva velika TV kuća s formalnom politikom menopauze (plaćeni dopust, prilagodba rada, edukacija menadžera) • HSBC UK (Hongkong and Shanghai Banking Corporation) – podrška kroz Employee Assistance Programme, fleksibilno radno vrijeme • Royal Mail – obuka menadžera + prilagodbe radnog mjesta • Tesco – posebne smjernice za menopauzu i razgovore sa zaposlenicama • NHS (National Health Service) – službene smjernice i podrška zaposlenicama
ŠPANJOLSKA		
• Prva zemlja EU s plaćenim menstrualnim dopustom za osobe s teškim simptomima. • Vlada izvještava o slaboj primjeni mjere zbog stigme, nedovoljne informiranosti i nedostatka edukacije poslodavaca.	Factorial, 2025; Kassam, 2024; Sparks, 2024;	• Telefónica – zdravstveni programi i fleksibilnost rada • Iberdrola – wellbeing programi koji uključuju reproduktivno zdravlje • Pojedine javne institucije omogućuju korištenje dopusta bez stigmatizacije *Glavni problem je što dopust ide kroz zdravstveni sustav, pa poslodavci nemaju izravnu kontrolu nad primjenom.

MJERE	REFERENCE	PRIMJERI POSLODAVACA
-------	-----------	----------------------

ŠVEDSKA

• Socialstyrelsen (državna agencija za zdravstvo) vodi nacionalnu reformu za ravnopravan pristup ženskom zdravlju, uključujući menopauzu; završno izvješće očekuje se 2026. • Vlada kroz Tidö sporazum izdvaja više od 4,7 milijardi SEK (2023–2025) za žensko zdravlje. • Parlamentarna aktivnost uključuje prijedloge za bolju menopauzalnu skrb, dostupnost hormonske terapije i istraživanja. • Koncept "period-proofing" radnog mjesta promovira se putem vodiča (Menssäckrad + MENSEN): pristup proizvodima, edukacija, odmor i prilagodba radnih uvjeta.	Astellas Pharma Inc, 2024; Lann, 2023.	• IKEA – fleksibilni radni uvjeti, wellbeing programi, otvorena komunikacija o zdravlju • Volvo Group – programi zdravlja zaposlenika i prilagodbe radnih uvjeta • Javne institucije – dostupni higijenski proizvodi i edukacija
--	---	--

IRSKA

• Otvoreno 10 specijaliziranih menopauzalnih klinika u sklopu HSE, planirano 16 do kraja 2024. • Nacionalna kampanja podizanja svijesti poslodavaca: edukacija, smjernice, poticaji. • Menopauza integrirana u Nacionalni plan za zdravlje žena (2024–2025), s fokusom na obrazovanje liječnika i učinke na radnu sposobnost. • Prvo nacionalno istraživanje o menopauzi pokazalo snažnu podršku javnosti, ali nizak broj konkretnih politika među poslodavcima.	DH, 2021; DH,2022; DH, 2024;	• An Garda Síochána (irska policija) – službena menopauzalna politika • Civil Service Ireland – smjernice za menadžere • Bank of Ireland – wellbeing programi uključuju menopauzu
---	-------------------------------------	--

MJERE	REFERENCE	PRIMJERI POSLODAVACA
-------	-----------	----------------------

AUSTRIJA

• Austrijsko federalno ministarstvo socijalne skrbi zdravstva i zaštite potrošača – Akcijski plan za zdravlje žena promiče mjere vezane uz zdravlje žena, radne uvjete i zdravstvenu pismenost. • Preporučene mjere: veći pristup hormonskoj terapiji, edukacija liječnika o menstruaciji, endometriozi i psihološkim aspektima menopauze. • Iako nema specifičnih dopusta, postojeći zakoni o jednakosti i zaštiti na radu omogućuju prilagodbe u slučaju zdravstvenih poteškoća. • Ministarstvo poziva poslodavce na fleksibilnost, dostupnost higijenskih proizvoda i edukaciju; 70 % žena traži više razumijevanja u radnoj sredini. European Menopause and Andropause Society (EMAS) – razvila je „Menopause and Work Charter” te preporuke za poslodavce o fleksibilnom radu, prilagodbi radnog mjesta, edukaciji i podršci zaposlenicima.	The International 2024a, 2024b; Gaswinkler, 2024;	• ÖBB – Nacionalne austrijske željeznice – programi zdravlja i dobrobiti zaposlenika. • A1 Telekom Austria – wellbeing i fleksibilni oblici rada. • Erste Group – politike raznolikosti, uključivosti i dobrobiti zaposlenika.
--	--	---

NIZOZEMSKA

• Pokrenut pilot “Menstrual Health in the Dutch Workplace” (Share-Net NL) – mapiranje prepreka i potreba zaposlenica. • Aktivna edukacija kroz Community of Practice: radionice, resursi i dijalog s poslodavcima za razbijanje tabua i promicanje podrške u radu.	Eggert, Beceks & Moran, 2024; Neighborhood Feminists, 2024; Tweede Kamer der Staten-Generaal (2021 October 12); Share-Net Netherlands (2022);	• Rabobank – programi inkluzije i zdravlja žena • Philips – wellbeing strategija koja uključuje reproduktivno zdravlje • Pojedine općine – pilot mjere menstrualne podrške
---	--	--

MJERE	REFERENCE	PRIMJERI POSLODAVACA
-------	-----------	----------------------

KANADA

• Od prosinca 2023., federalni zakon obvezuje poslodavce da osiguraju besplatne menstrualne proizvode na radnom mjestu. • Pokrenut Menstrual Equity Fund – distribucija proizvoda i edukacija preko partnera iz civilnog sektora. • Organizacije poput Menopause Foundation of Canada izdaju smjernice za radno uključivanje – edukacija, fleksibilnost, pristup hormonskoj terapiji. • Zakon o zapošljavanju promiče ravnopravnost, ali ne uključuje izričito menopauzu; zaštita žena postoji unutar šireg okvira protiv spolne diskriminacije. • Neke tvrtke (npr. DIVA™, L'Oréal Canada) već nude plaćene dopuste i interne politike, no takve mjere nisu zakonski obvezne. • Preporučuju se zdravstveni programi koji pokrivaju terapiju, savjetovanja i online pristup stručnjacima.	Menopause Foundation of Canada, 2025; Employment and Social Development Canada, 2023; Women and Gender Equality Canada, 2024; Rolfe, 2024; Menopause Foundation of Canada, 2023; -	• L'Oréal Canada – plaćeni dopust za menopauzu i podrška kroz benefite • DIVA International – menstrualni dopust i edukacija • BC Public Service – dostupni higijenski proizvodi na radnom mjestu • Telus – digitalni zdravstveni programi i savjetovanje
--	--	--

AUSTRALIJA

• Ne postoji zakonski okvir, ali raste pritisak na uvođenje "reproductive leave" (12 dana godišnje). • Neki poslodavci već primjenjuju fleksibilne i plaćene dopuste za menstruaciju i menopauzu. • Edukativne kampanje i smjernice podižu svijest o važnosti podrške ženama u radnom kontekstu.	Robbins, 2025; Al Jrood, 2023;	• Future Super – menstrualni i menopauzalni dopust • Modibodi – fleksibilni dopusti i wellbeing programi • Victoria Police – reproduktivni dopust • PwC Australia – podrška menopauzi i fleksibilni rad
--	---------------------------------------	--

Dokumenti i poveznice:

Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08 i dr.)

Članak 1. – Osigurava zaštitu i promicanje jednakosti i zabranjuje diskriminaciju na osnovi spola, zdravstvenog stanja, starosti i drugih osobnih obilježja. ([Ombudsman Hrvatska](#))

Posebne zaštite – omogućuje podnošenje tužbi i zahtijevanje naknade štete ako poslodavac zbog zdravstvenih tegoba (uključujući menstrualne ili menopauzalne simptome) ne učini **razumne prilagodbe** radnih uvjeta. ([Zakon](#))

Ovaj zakon je **ključan normativ** za argumentaciju u slučaju diskriminacije radnica zbog zdravstvenih stanja koja imaju neravno pravo na rad.

Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08 i dr.)

Članak 13. – zabranjuje diskriminaciju na području rada i zapošljavanja, uključujući kriterije i uvjete rada i napredovanja. ([ravnopravnost.gov.hr](#))

Ovaj zakon dodatno naglašava da se radnice ne smiju diskriminirati ni na temelju **spola odnosno rodno specifičnih zdravstvenih potreba**.

Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 151/22 i dr.), Zabrana diskriminacije i jednakost u radnim uvjetima

Članak 7. – zabranjuje **izravan i neizravan oblik diskriminacije** pri zapošljavanju, uvjetima rada, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnoj izobrazbi i prekvalifikaciji. Ova odredba omogućuje zaštitu protiv nepovoljnog tretmana zbog zdravstvenog stanja povezanim sa menstruacijom/menopauzom kada bi to rezultiralo različitim radnim uvjetima bez objektivnog opravdanja. ([mrosp.gov.hr](#))

Zakon o računovodstvu (NN 85/2024, 145/2024), kojim je uvedena obveza izvještavanja o održivosti za propisane kategorije poduzetnika. Izvještavanje o održivosti postalo je sastavni dio godišnjeg izvješća te podliježe provjeri na način usporediv s financijskim izvještavanjem.

Zakon o zdravstvenoj zaštiti (NN 100/18, 125/19, 147/20, 119/22, 156/22, 33/23...)

Članak 5. – propisuje da RH planira i organizira zdravstvenu zaštitu te utvrđuje planove i strategije sukladno zdravstvenim potrebama stanovništva. ([Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje](#))

Članak 17. – obuhvaća mjere **osiguravanja zdravstvene zaštite žena**, osobito u vezi s planiranjem obitelji, trudnoćom, porođajem i majčinstvom – što se tumači kao polazište za reproduktivno zdravlje, ali može se širiti i na **cjelokupno žensko zdravlje** kroz odgovarajuće planiranje i usluge. ([Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje](#))

Iako Zakon ne navodi menstrualne tegobe/menopauzu izričito, **pravo na zdravstvenu zaštitu i dostupnost zdravstvenih usluga uključuje i liječenje simptoma i zdravstvenih potreba kroz sustav zdravstvene zaštite**.

Zakon o zaštiti prava pacijenata (NN 169/04, 37/08)

Članak 2. i 3. – jamče **jednaka prava na kvalitetnu i kontinuiranu zdravstvenu zaštitu**, uključujući prava na zdravstvene usluge primjerene stanju pacijenta. ([Narodne Novine](#))

Ovaj zakon služi kao **pravna osnova za pristup medicinskoj skrbi** koja može biti relevantna za liječenje simptoma povezanih s menstrualnim i menopauzalnim tegobama.

Nacionalna strategija razvoja zdravstva (2012.–2020.), poglavlje:

2.5 Reproductivno zdravlje i planiranje obitelji – naglašava praćenje fertiliteta, planiranje obitelji i reproduktivno zdravlje. ([Vlada Republike Hrvatske](#))

Važno jer ukazuje na opće prioritete reproduktivnog zdravlja, ali je kritizirano da ne pokriva šire aspekte ženskog zdravlja poput menstrualnih i menopauzalnih potreba. ([Reci](#))

Nacionalni plan razvoja zdravstva 2021.–2027., Sadrži prioritete zdravstvene politike:

– Promicanje zdravlja i aktivnog života svih dobnih skupina i jačanje primarne zdravstvene zaštite. (zdravlje.gov.hr)

Nema specifičnih odredbi o menstruaciji/menopauzi, ali generalni smjer uključuje **osnaživanje zdravlja žena** i javnozdravstvene mjere koje se mogu interpretirati u širem zdravstvu.

Plan i program mjera zdravstvene zaštite 2023.–2026.

Ovaj dokument je **operativni plan** za provedbu zdravstvenih mjera koji se može povezati s pravom na zdravstvenu zaštitu žena.

Nacionalni plan za zaštitu i promicanje ljudskih prava do 2027., Uključuje mjere za:

- Podizanje svijesti o diskriminaciji vezanoj uz rad i zaposlenje, i
- Poboljšanje zdravstvene skrbi za skupine izložene diskriminaciji, uključujući pristup zdravstvenim uslugama kao ljudskom pravu. (pravamanjina.gov.hr)

Iako nije isključivo zdravstveni, ovaj plan može biti temelj za uključivanje pitanja ženskih zdravstvenih potreba u sve politike zaštite prava.

Direktiva o ravnoteži poslovnog i privatnog života (2019/1158)

<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

Direktiva o jednakom postupanju u zapošljavanju (2000/78/EC)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

Direktiva o jednakosti muškaraca i žena u zapošljavanju (2006/54/EC)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

Rezolucija Europskog parlamenta o seksualnom i reproduktivnom zdravlju i pravima u EU-u (2020/2215(INI))

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0314_EN.html

UN Human Rights Council rezolucija o menstrualnoj higijeni

<https://docs.un.org/en/A/HRC/RES/56/11>

OHCHR standardi o seksualnom i reproduktivnom zdravlju i pravima

<https://www.ohchr.org/en/women/sexual-and-reproductive-health-and-rights>

UN Women – reproduktivno zdravlje i rodna ravnopravnost

<https://www.unwomen.org>

UNFPA – seksualno i reproduktivno zdravlje u privatnom sektoru

<https://www.unfpa.org>

ILO Women Workers' Rights

<https://www.ilo.org>

ILO ABC of Women Workers' Rights and Gender Equality

https://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_087314/lang-en/index.htm



Sufinancira
Europska unija



cesi

4IMPACT
VALUES

Financirano sredstvima Europske unije. Izneseni stavovi i mišljenja su stavovi i mišljenja autora i ne moraju se podudarati sa stavovima i mišljenjima Europske unije ili Europske izvršne agencije za obrazovanje i kulturu (EACEA). Ni Europska unija ni EACEA ne mogu se smatrati odgovornima za njih.