

RADNA MJESTA BEZ TABUA

POLICY BRIEF



Policy Brief s preporukama za donositelje javnih politika, poslodavce i socijalne partnere

Zašto ovaj dokument?

Hrvatska se suočava s dugoročnim demografskim promjenama, kroničnim nedostatkom radne snage i potrebom za zadržavanjem iskusnih zaposlenika. U takvim okolnostima kvaliteta radnih uvjeta postaje pitanje gospodarske otpornosti, održivosti poslovanja i konkurentnosti, a ne samo socijalne politike.¹

Istodobno, žene tijekom radnog vijeka prolaze kroz prirodne biološke faze – menstruaciju, trudnoću, povratak na posao nakon roditeljskog dopusta i (peri)menopauzu – koje kod dijela zaposlenica mogu privremeno utjecati na zdravlje, dobrobit i radnu učinkovitost. Iako je potrebno naglasiti da nemaju sve žene poteškoće na radnom mjestu zbog menstruacije, perimenopauze ili menopauze te prolaze kroz te životne faze bez ikakvih poteškoća, neke imaju vrlo izražene neugodne, bolne i otežavajuće popratne pojave. Radna mjesta, međutim, još uvijek rijetko sustavno prepoznaju njihove potrebe kroz organizaciju rada ili upravljanje ljudskim potencijalima.²

Prva hrvatska istraživanja o utjecaju menstruacije i (peri)menopauze na profesionalni život žena te o praksama hrvatskih poslodavaca potvrđuju da postoji potreba za razvojem politika utemeljenih na dokazima.³ Istodobno, europski regulatorni okvir – osobito Direktiva o korporativnom izvještavanju o održivosti (CSRD) i Europski standard za izvještavanje o održivosti ESRS S1 – dodatno naglašava važnost kvalitetnih radnih uvjeta, dobrobiti zaposlenika i uključenosti.⁴

Ovaj policy brief sažima hrvatske i međunarodne dokaze, prikazuje primjere europske prakse te predlaže preporuke koje mogu pomoći u razvoju radnih mjesta koja bolje odgovaraju potrebama zaposlenica tijekom cijelog radnog vijeka.

Važna poruka — Uvažavanje fizioloških procesa koji utječu na zdravlje i radni život žena nije pitanje stvaranja novih prava ili privilegija. To je pitanje kvalitetnog upravljanja ljudskim potencijalima, održivosti tržišta rada i odgovornog poslovanja. Hrvatska već danas ima zakonodavni okvir, prve nacionalne dokaze i europske smjernice koje omogućuju razvoj takvih politika.

Ključne činjenice:

a) Hrvatska prvi put raspolaže vlastitim dokazima

Nacionalno istraživanje omogućuje oblikovanje javnih politika i organizacijskih praksi utemeljenih na dokazima, a ne na pretpostavkama.³

b) Ovo nije pitanje novih prava

Većina žena ne očekuje posebna prava ni trajne prilagodbe, nego razumijevanje, otvorenu komunikaciju i mogućnost razumnih prilagodbi kada su one potrebne i izvedive.²

c) Europski okvir već postoji

CSRD i ESRS S1 usmjeravaju organizacije prema kvalitetnijim radnim uvjetima, dobrobiti zaposlenika i odgovornom upravljanju ljudskim potencijalima.⁴

d) Kvalitetniji radni uvjeti donose korist svima

Uključivija radna mjesta pridonose većem zadovoljstvu zaposlenika, zadržavanju iskusne radne snage, smanjenju fluktuacije i većoj konkurentnosti organizacija.⁵

e) Vrijeme je za partnerstvo

Napredak zahtijeva suradnju države, Hrvatskog sabora, poslodavaca, sindikata, stručne zajednice i organizacija civilnoga društva.

I. Zašto je sada pravi trenutak za djelovanje?

Uvažavanje fizioloških procesa koji utječu na zdravlje i radni život žena više nije tema koja se promatra isključivo kroz prizmu zdravstva ili rodne ravnopravnosti. Danas je riječ o pitanju koje izravno utječe na dostupnost radne snage, kvalitetu radnih mjesta, održivost poslovanja i dugoročnu konkurentnost gospodarstva.¹

U Hrvatskoj se istodobno događaju četiri procesa koji stvaraju potrebu za novim pristupom organizaciji rada i upravljanju ljudskim potencijalima.

Četiri razloga za djelovanje:

1. Hrvatska radna snaga stari

Zbog demografskih promjena sve veći broj žena ostaje aktivan na tržištu rada do kasnije životne dobi. To znači da značajan dio njihove profesionalne karijere obuhvaća razdoblje menstruacije, trudnoće, povratka na posao nakon roditeljskog dopusta i (peri)menopauze. Ta razdoblja nisu iznimka nego sastavni dio radnog vijeka većine zaposlenica.²

2. Poslodavci se suočavaju s kroničnim nedostatkom radne snage

U uvjetima sve izraženijeg nedostatka radnika zadržavanje iskusnih zaposlenica postaje jedno od ključnih pitanja uspješnog poslovanja. Organizacije koje ulažu u kvalitetne radne uvjete lakše zadržavaju zaposlenike, smanjuju fluktuaciju i povećavaju organizacijsku otpornost.³

3. Europski standardi mijenjaju očekivanja od poslodavaca

Primjena Direktive o korporativnom izvještavanju o održivosti (CSRD) i Europskih standarda za izvještavanje o održivosti (ESRS), osobito standarda **ESRS S1 – Vlastita radna snaga**, dodatno naglašava važnost kvalitetnih radnih uvjeta, zaštite zdravlja zaposlenika, jednakih mogućnosti, uključivosti i socijalnog dijaloga.⁴

Iako europski propisi ne propisuju posebne mjere vezane uz menstruaciju ili (peri)menopauzu, oni stvaraju okvir koji potiče poslodavce na razvoj politika usmjerenih na dobrobit zaposlenika i kvalitetu radnog okruženja.

4. Hrvatska prvi put raspolaže vlastitim dokazima

Do sada su se rasprave o ovoj temi u Hrvatskoj uglavnom temeljile na međunarodnim istraživanjima. Danas, zahvaljujući istraživanjima i anketama CESI-ja i HRPSORa - Hrvatskog poslovnog savjeta za održivi razvoj, prvi put postoje nacionalni podaci koji omogućuju oblikovanje preporuka utemeljenih na dokazima i prilagođenih hrvatskom društvenom i gospodarskom kontekstu.⁵

Što to znači za Hrvatsku?

Hrvatska danas ima jedinstvenu priliku povezati postojeći zakonodavni okvir, europske standarde održivosti i prve nacionalne dokaze u javne politike koje će pridonijeti kvalitetnijim radnim uvjetima, većoj dobrobiti zaposlenica i dugoročno održivijem tržištu rada.

II. Što pokazuju hrvatska i međunarodna istraživanja

Hrvatska istraživanja potvrđuju da postoji prostor za unapređenje radnih uvjeta

Prvo nacionalno istraživanje o utjecaju menstruacije i (peri)menopauze na profesionalni život žena te o praksama hrvatskih poslodavaca pokazuju da ova tema nije marginalno pitanje pojedinačnih iskustava, nego područje u kojem postoji prostor za razvoj kvalitetnijih organizacijskih politika.¹

Nalazi hrvatskog istraživanja u velikoj se mjeri podudaraju s rezultatima međunarodnih istraživanja, koja već dulje vrijeme upozoravaju da razumijevanje fizioloških specifičnosti žena tijekom radnog vijeka može pridonijeti većem zadovoljstvu zaposlenika, zadržavanjuiskusne radne snage i jačanju organizacijske otpornosti.²

Ključni nalazi hrvatskog istraživanja

Pokazatelj	Rezultat
Udio žena koje smatraju da neugodni popratni simptomi menstruacije utječu na njihov profesionalni život	84,5 %
Udio žena koje smatraju da (peri)menopauza utječe na njihov profesionalni život	81,8 %
Udio žena koje navode da na radnom mjestu ne postoji organizirana podrška	50,2 %
Udio žena koje smatraju da su menstruacija i (peri)menopauza i dalje tabu tema	76,6 %

Izvor: CESI (2026).

Što o tome kažu hrvatski poslodavci?

Anketa provedena među hrvatskim poslodavcima pokazuje da dio organizacija već uvodi pojedine oblike podrške zaposlenicama, poput fleksibilnijeg radnog vremena, rada na daljinu kada je to moguće ili osiguravanja menstrualnih proizvoda. Međutim, takve mjere još uvijek nisu dio sustavnih organizacijskih politika i često ovise o pojedinačnim inicijativama ili razumijevanju neposrednih rukovoditelja.³

Što međunarodna istraživanja govore?

Međunarodni dokazi pokazuju da uspješne organizacije ne grade svoju praksu na posebnim pravima ili univerzalnim rješenjima. U središtu njihovih politika nalaze se otvorena komunikacija, povjerenje, edukacija rukovoditelja i razumne prilagodbe kada su one potrebne i izvedive.⁴

Takav pristup povezuje se s većim zadovoljstvom zaposlenika, manjom fluktuacijom radne snage, većim zadržavanjem iskusnih zaposlenica, boljom organizacijskom kulturom, kao i većom produktivnošću i angažiranošću.

Što to znači za Hrvatsku?

Hrvatska istraživanja potvrđuju da postoji potreba za razvojem organizacijskih politika koje uvažavaju biološke specifičnosti žena tijekom radnog vijeka. Istodobno pokazuju da nije potrebno stvarati nova prava, nego bolje koristiti mogućnosti koje već postoje kroz organizaciju rada, socijalni dijalog i postojeći zakonodavni okvir.

III. Zašto se ulaganje u kvalitetnije radne uvjete isplati?

Uvažavanje fizioloških procesa koji utječu na zdravlje i radni život žena nije samo pitanje dobrobiti zaposlenica – ono je i pitanje uspješnog upravljanja organizacijom

Radna mjesta koja uvažavaju ova pitanja ne donose korist samo zaposlenicama. Ona pridonose kvalitetnijem upravljanju ljudskim potencijalima, većoj organizacijskoj otpornosti i dugoročnoj konkurentnosti organizacija.

To ne znači da postoji jedinstven model koji odgovara svim organizacijama. Upravo suprotno – uspješne organizacije razvijaju rješenja koja odgovaraju njihovoj djelatnosti, veličini i načinu rada.

Ekonomski argument za djelovanje

Radna mjesta koja uvažavaju zdravstvene potrebe žena tijekom radnog vijeka pridonose dobrobiti zaposlenica, većoj produktivnosti, zadržavanju zaposlenica i održivijem poslovanju.

Područje	Potencijalni učinak
Zadržavanje zaposlenica	Manja fluktuacija i očuvanje iskustva i znanja unutar organizacije.
Produktivnost	Manji broj prekida rada i bolje iskorištavanje potencijala zaposlenika.
Organizacijska kultura	Veće povjerenje između zaposlenika i rukovoditelja te otvorenija komunikacija.
Privlačenje talenata	Jačanje reputacije odgovornog i poželjnog poslodavca.
Održivost poslovanja	Bolja usklađenost s europskim standardima održivosti i očekivanjima investitora, poslovnih partnera i zaposlenika.

Što pokazuju europska iskustva?

Europska iskustva pokazuju da unapređenje radnih uvjeta za zaposlenice tijekom menstruacije i (peri)menopauze ne zahtijeva složene ni skupe programe. Organizacije najčešće započinju postupnim organizacijskim prilagodbama koje odgovaraju njihovim mogućnostima i potrebama zaposlenica. Zajedničko tim pristupima jest da se temelje na dijalogu sa zaposlenicama, procjeni stvarnih potreba i razvoju vlastitih organizacijskih politika, umjesto na univerzalnim rješenjima.

Što to znači za hrvatske poslodavce?

Hrvatski poslodavci ne trebaju čekati izmjene zakona kako bi unaprijedili radne uvjete. Već danas mogu razvijati organizacijske politike koje pridonose dobrobiti zaposlenika i kvalitetnijem upravljanju ljudskim potencijalima, koristeći postojeći zakonodavni okvir i vlastite organizacijske mogućnosti.

Posebno je važno naglasiti da većina predloženih mjera:

- ne zahtijeva velika financijska ulaganja,
- može se postupno uvoditi,
- prilagodljiva je različitim djelatnostima,
- doprinosi kvaliteti radnog okruženja za sve zaposlenike.

Što to znači za Hrvatsku?

Razvoj radnih mjesta koja uvažavaju zdravstvene potrebe žena tijekom radnog vijeka ne treba promatrati kao dodatni trošak, nego kao ulaganje u kvalitetu rada, održivost poslovanja i dugoročnu konkurentnost hrvatskog gospodarstva.

"Radna mjesta koja promiču zdravlje i dobrobit zaposlenika pridonose održivijim, produktivnijim i uključivijim gospodarstvima." — [International Labour Organization](#)

IV. Primjeri iz drugih država

Posljednjih godina sve veći broj europskih država razvija politike kojima nastoji bolje odgovoriti na potrebe zaposlenica tijekom menstruacije i (peri)menopauze. Iako se pristupi razlikuju, zajedničko im je da naglasak nije na stvaranju novih kategorija prava, nego na razvoju kvalitetnijih radnih uvjeta, otvorene komunikacije i organizacijske kulture koja uvažava različite potrebe zaposlenika.¹

To potvrđuje da ne postoji jedinstveno europsko rješenje. Postoje zajednička načela koja svaka država i svaki poslodavac mogu prilagoditi vlastitom zakonodavnom okviru i organizacijskom kontekstu.

Što rade europske države?

Država	Pristup	Pouka za Hrvatsku
Španjolska	Zakonsko uređenje bolovanja za medicinski potvrđene teške menstrualne tegobe.	Zakonska rješenja mogu biti primjer u specifičnim okolnostima, ali nisu jedini model.
Ujedinjeno kraljevstvo	Nacionalne smjernice za poslodavce.	Smjernice mogu pomoći organizacijama bez dodatnog administrativnog opterećenja.
Nizozemska	Razvoj internih politika i edukacija rukovoditelja.	Organizacijska kultura često ima veći učinak od formalnih pravila.
Austrija	Fleksibilna organizacija rada i individualni pristup.	Prilagodbe trebaju odgovarati prirodi posla i potrebama zaposlenika.
Nordijske zemlje	Tema je dio politika zdravlja, dobrobiti i održivosti rada.	Dugoročni učinci postižu se uključivanjem teme u postojeće politike upravljanja ljudskim potencijalima.

Zajedničke značajke uspješnih pristupa

Bez obzira na razlike među državama, uspješni primjeri pokazuju nekoliko zajedničkih obilježja:

- razvijaju se u suradnji sa zaposlenicima i socijalnim partnerima
- prilagođeni su djelatnosti i organizacijskoj kulturi
- temelje se na dobrovoljnim organizacijskim politikama i edukaciji
- potiču otvorenu komunikaciju i povjerenje
- redovito se prate i prilagođavaju na temelju iskustava zaposlenika.

Drugim riječima, europska iskustva pokazuju da održiva rješenja proizlaze iz dijaloga i postupnog razvoja organizacijskih praksi, a ne iz univerzalnih propisa.

V. Prioriteti za razvoj javnih politika u Hrvatskoj

Rezultati hrvatskih istraživanja, iskustva europskih država i postojeći zakonodavni okvir pokazuju da Republika Hrvatska ne treba razvijati potpuno novi sustav mjera. Veći učinak može se postići boljim korištenjem postojećih propisa te povezivanjem politika rada, zaštite zdravlja na radu, ravnopravnosti spolova i održivog poslovanja.

Umjesto preuzimanja jednog europskog modela, Hrvatska može razviti vlastiti pristup utemeljen na nacionalnim dokazima, europskim standardima održivosti i socijalnom dijalogu. Takav pristup može pridonijeti kvalitetnijim radnim mjestima, većoj dobrobiti zaposlenika i učinkovitijem upravljanju ljudskim potencijalima.

Ključni prioriteti uključuju:

1. Učinkovitije koristiti postojeći zakonodavni okvir

Postojeći hrvatski propisi već omogućuju razvoj organizacijskih politika kojima se unapređuju zdravlje na radu, jednake mogućnosti i dobrobit zaposlenika. Naglasak treba biti na njihovoj dosljednijoj primjeni, a ne na donošenju novih propisa.

2. Razviti nacionalne smjernice i jačati kapacitete poslodavaca

Dobrovoljne nacionalne smjernice mogu pomoći poslodavcima u razvoju internih politika prilagođenih različitim djelatnostima i veličini organizacije. Istodobno je potrebno jačati znanja uprava, rukovoditelja i stručnjaka za ljudske potencijale o razvoju uključivih radnih mjesta, otvorenoj komunikaciji, organizacijskoj kulturi povjerenja i primjeni individualnog pristupa kada je to potrebno.

3. Poticati razvoj organizacijskih politika i razmjenu dobre prakse

Poslodavce treba poticati da, u skladu sa svojim mogućnostima, razvijaju vlastite mjere kojima unapređuju kvalitetu radnih uvjeta. One mogu uključivati fleksibilnije oblike organizacije rada, odgovarajuće sanitarne uvjete, dostupnost menstrualnih proizvoda, edukaciju zaposlenika, imenovanje osobe od povjerenja te redovito praćenje potreba zaposlenika. Sustavna razmjena uspješnih hrvatskih primjera može dodatno potaknuti širenje kvalitetnih praksi. Prilagodbi radnih uvjeta može se pristupiti strateški, planski i postupno kao što je opisano u Vodiču za poslodavce (CESI (2026). *Radna mjesta bez tabua – Vodič za poslodavce*)

4. Jačati socijalni dijalog

Razvoj održivih rješenja zahtijeva suradnju države, poslodavaca, sindikata, stručne zajednice i organizacija civilnoga društva. Socijalni partneri mogu zajednički razvijati preporuke, razmjenjivati iskustva, promicati primjere dobre prakse i pratiti učinke provedenih mjera.

5. Parlamentarna inicijativa

Kao jedan od mogućih koraka u provedbi navedenih prioriteta mogla bi se razmotriti i parlamentarna inicijativa „**Država kao primjer odgovornog poslodavca za žene**“. Njezin cilj bio bi potaknuti razvoj dobrih organizacijskih politika u trgovačkim društvima u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske te otvoriti nacionalni dijalog o kvaliteti radnih mjesta, ravnopravnosti spolova i održivosti tržišta rada.

Inicijativa bi se mogla temeljiti na razmjeni iskustava i primjera dobre prakse, praćenju razvoja organizacijskih politika kroz postojeće izvještavanje o održivosti (ESRS S1) te jačanju suradnje između javnog sektora, poslodavaca, sindikata i

stručne zajednice. Pritom nije potrebno uvoditi nove zakonske obveze niti nova prava, nego iskoristiti mogućnosti koje već pružaju postojeći zakonodavni okvir i europski standardi održivosti.

Na taj način trgovačka društva u pretežitom vlasništvu Republike Hrvatske mogla bi postati primjer odgovornog upravljanja ljudskim potencijalima i potaknuti šire prihvaćanje dobrih praksi i u privatnom sektoru.

Najveći potencijal nije u donošenju novih propisa, nego u učinkovitijem korištenju postojećeg zakonodavnog okvira, razvoju organizacijskih politika, edukaciji poslodavaca i partnerstvu svih dionika. Time Hrvatska može razviti vlastiti model koji odgovorno odgovara na potrebe žena tijekom cijelog radnog vijeka te istodobno doprinosi kvalitetnijim i održivijim radnim mjestima.

VI. Zaključak: Vrijeme je za radna mjesta bez tabua

Prema radnim mjestima koja uvažavaju stvarnost života i rada

Uvažavanje fiziološki uvjetovanih promjena tijekom radnog vijeka žena nije pitanje stvaranja novih prava niti uvođenja posebnih pogodnosti za određenu skupinu zaposlenika. Riječ je o stvaranju radnih mjesta koja bolje odgovaraju stvarnim potrebama ljudi, doprinose zdravlju i dobrobiti zaposlenika te omogućuju organizacijama da učinkovitije upravljaju svojim ljudskim potencijalima.

Hrvatska danas raspolaže svim ključnim preduvjetima za razvoj takvog pristupa. Postoje prvi nacionalni dokazi o iskustvima zaposlenica i praksama poslodavaca, europski okvir koji potiče odgovorno upravljanje radnom snagom te zakonodavni okvir koji omogućuje razvoj organizacijskih politika bez potrebe za stvaranjem novih kategorija radnih prava.

Sljedeći korak nije čekanje univerzalnih rješenja. Promjene mogu započeti na različitim razinama i na inicijativu različitih dionika – od pojedinih poslodavaca koji razvijaju vlastite organizacijske politike, preko sindikata, organizacija civilnoga društva i stručne zajednice, do državnih institucija koje mogu poticati razvoj smjernica, razmjenu dobre prakse i javni dijalog. Svaka takva inicijativa doprinosi stvaranju uključivijeg i kvalitetnijeg radnog okruženja.

Istodobno, dugoročno održiva i sustavna rješenja zahtijevaju partnerstvo između države, poslodavaca, sindikata, stručne zajednice i organizacija civilnoga društva. Suradnjom svih dionika moguće je razviti radna mjesta koja uvažavaju biološke specifičnosti žena tijekom radnog vijeka, a istodobno pridonose produktivnosti, održivosti poslovanja i konkurentnosti hrvatskog gospodarstva.

Zaključno, radna mjesta koja uvažavaju potrebe žena nisu pogodnost namijenjena samo ženama, nego obilježje kvalitetnog i odgovornog radnog okruženja. Takva radna mjesta prepoznaju različite potrebe zaposlenika, ulažu u njihovo zdravlje i dobrobit te grade organizacijsku kulturu povjerenja, uključivosti i odgovornosti.

Poziv na djelovanje

Vrijeme za djelovanje je sada. Svaki dionik može, u okviru svojih nadležnosti i mogućnosti, poduzeti prve korake, a istodobno pridonositi razvoju zajedničkih rješenja. Ovaj policy brief poziva sve dionike da, **samostalno i/ili kroz partnerstvo**, doprinesu razvoju radnih mjesta koja uvažavaju fiziološki uvjetovane promjene tijekom radnog vijeka kroz:

- donošenje javnih politika utemeljenih na dokazima
- razvoj organizacijskih politika prilagođenih različitim djelatnostima
- jačanje socijalnog dijaloga i međusektorskog partnerstva
- razmjenu primjera dobre prakse
- kontinuirano praćenje učinaka i unaprjeđivanje radnih uvjeta.

Takav pristup pridonijet će ne samo dobrobiti zaposlenica nego i razvoju uključivijeg, otpornijeg i konkurentnijeg tržišta rada u Republici Hrvatskoj.

Završne bilješke

- ¹ Eurofound. (2024). *Working Conditions and Sustainable Work.*; Eurostat. (2024). *Employment and Labour Market Statistics.*
- ² International Labour Organization (ILO). (2024). *Menstruation and Menopause at Work.*; World Health Organization (WHO). (2023). *Women's Health.*; Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2023). *Menopause at Work: Guidance for People Professionals.*
- ³ CESI. (2026). *Istraživanje o utjecaju menstruacije i (peri)menopauze na profesionalni život žena u Hrvatskoj.*; CESI i Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj (HR PSOR). (2026). *Istraživanje o praksama hrvatskih poslodavaca u području podrške zaposlenicima tijekom menstruacije i (peri)menopauze.*
- ⁴ European Commission. (2022). *Directive (EU) 2022/2464 on Corporate Sustainability Reporting (CSRD).*; European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). (2023). *European Sustainability Reporting Standards (ESRS S1 – Own Workforce).*
- ⁵ Eurofound. (2024). *Working Conditions and Sustainable Work.*; European Institute for Gender Equality (EIGE). (2024). *Gender Equality Index.*; Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2023). *Menopause at Work: Guidance for People Professionals.*
- ⁶ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). *Employment Outlook 2024.*; Eurofound. (2024). *Working Conditions and Sustainable Work.*
- ⁷ Državni zavod za statistiku (DZS). (2024). *Statističke informacije Republike Hrvatske.*; Eurostat. (2024). *Population Structure and Ageing.*
- ⁸ Government of Ireland. (2023). *Menopause in the Workplace Guidance.*; Faculty of Occupational Medicine (UK). (2023). *Menopause and Work Guidance.*
- ⁹ Government of Spain. (2023). *Organic Law 1/2023.*
- ¹⁰ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23); Zakon o zaštiti na radu (NN 71/14, 118/14, 154/14, 94/18 i 96/18); Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08 i 69/17); Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08 i 112/12).
- ¹¹ Zakon o računovodstvu; Direktiva (EU) 2022/2464 (CSRD); ESRS S1 – Own Workforce.

Literatura

Međunarodni i europski izvori

- Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). (2023). *Menopause at Work: Guidance for People Professionals.*
- European Commission. (2022). *Directive (EU) 2022/2464 on Corporate Sustainability Reporting (CSRD).*
- European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). (2023). *European Sustainability Reporting Standards (ESRS S1 – Own Workforce).*
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2024). *Gender Equality Index.*
- Eurofound. (2024). *Working Conditions and Sustainable Work.*
- Eurostat. (2024). *Employment and Labour Market Statistics.*
- International Labour Organization (ILO). (2024). *Menstruation and Menopause at Work.*
- OECD. (2024). *OECD Employment Outlook 2024.*
- World Health Organization (WHO). (2023). *Women's Health.*
- Faculty of Occupational Medicine (UK). (2023). *Menopause and Work Guidance.*
- Government of Ireland. (2023). *Menopause in the Workplace Guidance.*
- Government of Spain. (2023). *Organic Law 1/2023.*

Hrvatsko zakonodavstvo

- Direktiva (EU) 2022/2464 o korporativnom izvještavanju o održivosti (CSRD).
- Europski standard za izvještavanje o održivosti ESRS S1 – *Vlastita radna snaga.*
- Zakon o radu.
- Zakon o zaštiti na radu.

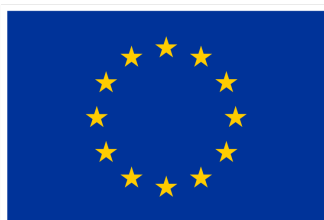
- Zakon o ravnopravnosti spolova.
- Zakon o suzbijanju diskriminacije.
- Zakon o računovodstvu.

Nacionalni izvori

- CESI. (2026). *Radna mjesta bez tabua – Vodič za poslodavce.*
- CESI. (2026). *Istraživanje o utjecaju menstruacije i (peri)menopauze na profesionalni život žena u Hrvatskoj.*
- CESI i Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj (HR PSOR). (2026). *Istraživanje o praksama hrvatskih poslodavaca u području podrške zaposlenicama tijekom menstruacije i (peri)menopauze.*

Izvori podataka

- Hrvatski poslovni savjet za održivi razvoj (HR PSOR) – istraživanje među poslodavcima (2026).
- CESI – istraživanje o iskustvima žena (2026).
- Eurostat – demografski i tržišni pokazatelji.
- Državni zavod za statistiku (DZS).
- EFRAG ESRS S1.
- Eurofound.
- EIGE.



Financirano
Europska unija



„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.“