

AZ EGÉSZSÉGHEZ VALÓ JOG VIZSGÁLATA A NŐI REPRODUKCIÓS EGÉSZSÉG KAPCSÁN*

The right to health in the context of women's reproductive health

SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT**

A nemek közötti egyenlőségre irányuló folyamatos erőfeszítések ellenére a nők még mindig jelentős hátrányokkal szembesülnek a munkaerőpiacon, ideértve az alacsonyabb béreket, a magasabb inaktivitási arányt, a vezetői szerepekhez való korlátozott hozzáférést és a tartós foglalkozási szegregációt. Ezeket az egyenlőtlenségeket gyakran a nem hatékony szakpolitikák, a hagyományos nemi normák és a politikai akarat hiánya erősíti. Míg a reprodukív szerepekre – különösen a gyermeknevelésre – gyakran hivatkoznak a munkajogi és foglalkoztatáspolitikai eszköztárban, az olyan újonnan felmerülő kihívások, mint a menstruációs szegénység mélyebb strukturális problémákra világítanak rá, amelyek figyelmet igényelnek. Ez a tanulmány amellett érvel, hogy az egészséghez való jog alapján a menstruációs egészséget, és így a női reprodukciós egészséget be kell építeni a munkajogba, megjegyezve, hogy a menstruációs fájdalom hozzájárul a termelékenység csökkenéséhez. A jelenlegi, nemi szempontból semleges jogszabályok nem foglalkoznak ezekkel a tényekkel, azonban az alapvető emberi jogokból, mint az egészséghez való jogból levezethető lenne a kapcsolódó szabályozás. Az olyan intézkedések bevezetése, mint a menstruációs szabadság és a rugalmas munkavégzés, nemcsak a nemek közötti egyenlőséget segítheti elő, hanem a nők reprodukív egészségét is támogatná.

Kulcsszavak: *menstruáció, munkajog, reprodukív egészség, emberi jogok, egészségügyi jogok.*

Despite ongoing efforts toward gender equality, women still face significant disadvantages in the labour market, including lower wages, higher inactivity rates, limited access to leadership roles, and persistent occupational segregation. These inequalities are often

* A Kulturális és Innovációs Minisztérium Egyetemi Kutatói Ösztöndíj Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.



KULTURÁLIS ÉS INNOVÁCIÓS
MINISZTERIUM

** DR. SOLYMOSI-SZEKERES BERNADETT

PhD egyetemi adjunktus
Miskolci Egyetem ÁJK
Civilisztikai Tudományok Intézete
Munka- és Agrárjogi Intézeti Tanszék
3515 Miskolc-Egyetemváros
civszeb@uni-miskolc.hu
<https://orcid.org/0000-0001-9133-4732>

reinforced by ineffective policies, traditional gender norms, and a lack of political will. While reproductive roles – especially child-rearing – are commonly cited, emerging challenges like menstrual poverty reveal deeper structural issues in need of attention. This paper argues for the inclusion of menstrual health in labour law, based on the right to health, noting that menstrual pain contributes to absenteeism and reduced productivity. Current gender-neutral laws fail to address these realities, however it could be derived from basic human rights as right to health. Introducing measures like menstrual leave and flexible work can promote not just the gender equality, but would support the reproductive health of women.

Keywords: menstruation, labour law, reproductive health, human rights, health rights

Bevezetés

A nők munkaerőpiaci részvétele a legtöbb nemzet kormányát érdekli és érinti, de sajnos számos körülmény miatt a nők nem azonos feltételek mellett vagy nem ugyanolyan eredménnyel vesznek részt a munkaerőpiacon, mint a férfiak. Annak ellenére, hogy a nemek közötti egyenlőség alapvető emberi jog, a nők továbbra is hátrányos helyzetű csoportot alkotnak a foglalkoztatásban, főként az anyasággal és a nők hagyományos társadalmi szerepével kapcsolatos kérdések miatt. Globális szinten bizonyított, hogy a családgondozás felelőssége nagyrészt a nőkre hárul. Ezek a körülmények azt jelentik, hogy a nők szakmai ambícióit gyakran beárnyékolja az a tény, hogy szükség esetén az anyaság mellett vállalják ezt a felelősséget.¹ Ezt a gyakorlatban a kettős teher elméletének is nevezik.² A következő sorokban ezt a különbséget szemléltetjük, kezdve a foglalkoztatáspolitikával, majd a munkajogi kérdésekkel, végül pedig felhívjuk a figyelmet egy olyan körülményre, amelyet általában nem szabályoznak a munkajog keretén belül, pedig az a lentebb bemutatásra kerülő körülmények alapján is egyértelmű kölcsönhatásban van a napi munkavégzéssel. E joghézag mind az EU tagállamaiban, mind globálisan fennáll, néhány konkrét példától eltekintve. A joghézagot okozó körülmény a nők reprodukatív egészsége, azon belül is különösen a menstruáció, illetve a menopauza. A tanulmány rendhagyó módon közelíti meg ezt a kérdést, különösen fókuszálva a menstruációra, mivel a vizsgálódás kereteit nem a szokásos nemek közötti egyenlőség mint alapjog, hanem az egészséghez való jog mint alapvető emberi jog adja. Ennek fényében ez a munkajogi tanulmány az egyenlőségen és egészségen alapuló munkajogi doktrínára épít, amely részben a feminista munkajog doktrínáit is követi.

1. A nők foglalkoztatáspolitikai kihívásai

A nők munkaerőpiaci helyzete nagyban különbözik a férfiakétól. A kisgyermekes nők körében európai összehasonlításban is feltűnő az inaktivitás igen magas aránya, de a képzetlen, nyugdíjas és újabban a fiatal nők is nehezen találnak munkát. A nők

¹ Isabel RIBES MORENO: Womens' rights in the workplace – EU vs. Spanish legislation on co-responsibility rights. *Stanovništvo* 61 (2), 86.

² ANTONI Rita: *A feminizmus története – vázlatos áttekintés*. <https://nokert.hu/tue-2010-0518-2251/498/6/feminizmus-tortenete-vazlatos-attekintes>, 2025. április 6.

többet dolgoznak és kevesebbet keresnek, mint a férfiak, kevesen vannak közülük vezető beosztásban, és a munka és a magánélet összeegyeztetésének terhére viselik a rossz otthoni munkamegosztás és a rugalmatlan munkaidő miatt. A nők helyzetét vizsgálva számos káros foglalkoztatáspolitikai jelenséget találunk, például a munkahelyi szegregációt. Munkahelyi szegregációról akkor beszélünk, ha férfiak és nők különböző iparágakban, foglalkozásokban és munkakörökben dolgoznak. Ez nemcsak a bérszakadékot állandósítja, hanem hatással van a szegregált munkahely és az ottani munkakörülmények megítélésére is. A túlnyomórészt nők által végzett munkát általában kevésbé értékesnek és kevésbé produktívnak értékelik, ami viszont kihat a bérekre és a munkakörülményekre.³ Bár mind az európai kötelezettségvállalások, mind a nemzeti gazdasági és társadalmi érdekek azt diktálják, hogy a nők abszolút és relatív munkaerőpiaci helyzetét meg kell erősíteni, a kormányok ritkán teszik meg az ehhez szükséges lépéseket, és a meghozott intézkedések gyakran nem fenntarthatóak és/vagy nem megfelelő hatást gyakorolnak. Amennyiben a magyar kormány intézkedéseit vizsgáljuk, hasonlókra találhatunk a kismama-szövetkezetek kapcsán.⁴ Fontos minden szakpolitika esetén az egyenlőség melletti politikai elkötelezettség, és így a világos jövőkép, a stratégiai gondolkodás, az intézkedések koherenciája, valamint a végrehajtáshoz szükséges társadalmi konzultáció és intézményi koordináció.

A nők munkaerőpiaci hátrányait a közgondolkodás és a politika akár természetesnek is veheti, kiindulva a nők biológiai jellemzőiből (szülési és szoptatási képesség) és társadalmi szerepükből (gyermeknevelés, otthoni gondozás), és nem olyan dolog, amit le lehet vagy le kell küzdeni. A növekvő társadalmi problémák (a szegénység elnöiesedése, gyermekszegénység) azonban arra készítetik a politikai döntéshozókat, hogy tegyenek valamit a kérdéssel kapcsolatban. A nők nehézségeit számos adat is alátámasztja, mivel ez a különbség a nők foglalkoztatásának számos aspektusában megmutatkozik. Például világszerte több mint 2,7 milliárd nőt korlátoznak törvényileg abban, hogy ugyanazokat a munkalehetőségeket válasszák, mint a férfiak. A Világbank által 2018-ban vizsgált 189 országból 104-ben találtak olyan törvényt, amely megtiltja a nőknek, hogy bizonyos munkakörökben dolgozzanak, 59 országban pedig nincs törvény a munkahelyi szexuális zaklatás ellen, és 18 országban a férj jogilag megakadályozhatja, hogy a felesége dolgozzon.⁵ Az ilyen foglalkoztatáspolitikai tényezők mellett különösen fontos az azoktól függetlenített és így nemes célokat követni képes jogalkotás szerkezete, különösen a munkajognak a nők helyzetére gyakorolt hatása, amely nagy hatással van a női munkavállalókra.

³ Wouter ZWYSEN: *Women at work: doing different jobs, still unequal*. Retrieved from <https://www.socialeurope.eu/women-at-work-doing-different-jobs-still-unequal>, 2025. április 6.

⁴ KRISTON Edit – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: (In)equality of Genders and Pushing the Boundaries – From the Perspective of Hungary. In: *The Palgrave Handbook of Global Social Problems*. (eds.: Gao Jianguo – Islam M. Rezaul – Nadesan Varoshini – Przeperski Jaroslaw – Sajid S.M. – Baikady Rajendra) Cham, Springer International Publishing, 2024, 1–19. https://doi.org/10.1007/978-3-030-68127-2_445-1

⁵ Mario RELJANOVIĆ – Jovanna RAIĆ ČALIĆ: Menstrual Leave And Gender Equality. *Strani pravni život* 68 (1), 1–14. https://doi.org/10.56461/SPZ_24101KJ

2. A nők munkavégzéshez kapcsolódó jogait érintő alapvetések, különösen a reprodukciós egészségre, azon belül is a menstruációra tekintettel

Míg a nemi és kulturális normák fontos meghatározói a nők munkaerőpiaci tapasztalatainak, az intézményrendszer és különösen a munkajog jelentős hatással van a nők munkahelyi helyzetének alakítására. Következésképpen azt lehet állítani, hogy a munkajog hatással van a nők foglalkoztatására és jólétére. A nők helyzetének munkajogi szabályozása ezért különösen fontos a nemi diszkrimináció elkerülése érdekében.

Általánosan megfigyelhető, hogy a nőkre vonatkozó munkajogi védelmi intézkedések elsősorban a nők anyai szerepéhez kapcsolódnak, ha csak a felmondás munkajogi tilalmaira és korlátozására is gondolunk. Ez azt sugallja, hogy a nőket érintő politikai döntéseket elsősorban demográfiai megfontolások vezérlik.⁶ A demográfiai tendenciák számos politikai eszközzel befolyásolhatók. Ha egy nemzet kormánya tovább bővíti családtámogatási rendszerét, az pozitív hatással lesz a népességfogyásra.⁷ Ezért a nők helyzetét (termékenységet) befolyásoló politikák elválaszthatatlanul kapcsolódnak az ország demográfiai kérdéseire.

A nők reprodukciós folyamatát a szociális és munkajog is védi, hozzájárulva ezzel az érintett nők státuszbiztonságához. A menstruáció azonban elválaszthatatlanul kapcsolódik a nők termékenységéhez, és jelenleg a munka- és szociális jogban figyelmen kívül marad,⁸ míg például a menstruációs szegénység, amely veszélyezteti a szociális biztonságot, a folyamatban lévő nemzetközi cselekvési tervek és programok középpontjában áll. A sztereotípiákkal ellentétben a menstruációs szegénység nemcsak a hajléktalan vagy súlyosan hátrányos helyzetű nők havonta visszatérő problémája, hanem a munkahelyeken, iskolákban és egyetemeken is előfordul.⁹ A menstruáció elkenődése és a kérdés jogi szabályozásának hiánya termékeny talajt biztosít az egyenlőtlen bánásmódnak, különösen a közvetett diszkrimináció formájában.

A menstruáció szabályozásának kérdése rendkívül fontos, és alapvető jogokkal kapcsolatos megfontolások indokolják. Általános társadalmi jelenség, hogy a

⁶ KÁLMÁN Judit: Nők foglalkoztatási helyzetére ható szakpolitikák Európában. In: *Közelkép. Nők a munkaerőpiacon*. (szerk.: Szabó-Morvai Ágnes) MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 79–87.

⁷ BERDE Éva – DRABANCZ Áron: Népesedési scénáriók Magyarországon a családtámogatási program részeredményei és a globális termékenység változásának tükrében. *Köz-Gazdaság* 2022/1., 259–275.

⁸ A jelenlegi magyar jogszabályokban például nincs a menstruációhoz kapcsolódó munkajogi vagy szociális jogi kedvezmény.

⁹ 2022-ben tanulmányok foglalkoztak a koronavírusjárvány gazdasági következményeivel, a menstruációs szegénységgel kapcsolatban az Egyesült Államokban. A kutatási adatokból kiderült, hogy a megkérdezettek 18,4%-a azért hiányzott a munkából, mert nem jutott megfelelő higiéniai termékekhez ezen időszak alatt. Emily HUNTER – Kirstin PALOVICK – Mintesnot T. TENI – Anne SEBERT KUHLMANN: COVID-19 made it harder to access period products: The effects of a pandemic on period poverty. *Front Reprod Health* 4 (1003040). <https://doi.org/10.3389/frph.2022.1003040>; ERDEY László – VÁRNAGY Endre: A menstruációs szegénység mint láthatatlan depriváció – nemzetközi és hazai tapasztalatok. *Külgazdaság* 66 (6), 60.

menstruáció, és így a menstruációs ciklus is olyan egészségügyi jelenség, amelyet figyelmen kívül hagynak, természetesnek vesznek és tabunak tartanak. Ugyanez vonatkozik a menopauzára, a reprodukzív életciklus utolsó mérföldkövére is. A menstruáció és a menopauza elhallgatása szinte a norma, amin változtatni kell. Ehhez kapcsolódóan alapvető fontosságú első lépés annak mérlegelése, hogy milyen kutatási kérdések és társadalmi igazságossági álláspontok lehetségesek, ha figyelmünket a menstruációs egészségre és politikára összpontosítjuk az egész életpálya során. Milyen felismerésekre jutunk, ha a menstruáció dinamikus elemzési kategóriaként jelenik meg?

A menstruációnak, mint a küzdelem és szenvedés forrásának elismerése a médiában és a politikai döntéshozók körében viszonylag új keletű jelenség, hiszen a menstruáció még a magánéletben is nehezen lehet diskurzus tárgya a társadalmi normák miatt, nemhogy a nyilvánosság előtt. Amint a menstruáció a diskurzus témájává válik, a „menstruációs egyenlőség” keretfogalma a demokratikus megbízhatóságra, valamint a polgári, gazdasági és politikai szerepvállalásra és lehetőségekre való törekvésre utal. A „menstruációs egyenlőség, menstruációs méltányosság” fogalma tágabb, mint a higiéniai, egészségügyi vagy közegészségügyi keret, mivel emberi jogi dimenzióval rendelkező fogalom, és így kézzelfogható alapot nyújt az alanyi joggá váláshoz, érdekérvényesítéshez.

A menstruáció munkajogi vizsgálatával összefüggésben megemlíthetünk egy nagyon fontos és egyedülálló jogi eszközt, amely néhány országban és néhány munkáltatónál létezik, ez pedig a menstruációs szabadság vagy szabadnap. A menstruáció létező, talán legprogresszívebb munkajogi értékelése ez a sajátos pihenőidő-típus. A menstruációs szabadság Baird, Hill és Colussi szóhasználatával élve egyfajta pronatalista „védzáradékként” működik, amely a nők biológiai sajátosságát társadalmi részvételük alapjaként határozza meg.¹⁰ Erre tekintettel fontos megérteni, mit is jelent a menstruációs szabadság.

Míg a munkaügyi jogszabályok döntő fontosságúak, a nemek közötti egyenlőség munkahelyi megvalósítása szempontjából a menstruációs szabadság jelenleg általában nem szabályozott kérdés, és a nőknek a fizetett munkában való részvételét elősegítő munkahelyi intézkedésként betöltött szerepe még mindig nagyrészt ismeretlen és sajnos nem eléggé kutatott, annak ellenére, hogy mind a tudományos élet, mind a közsféra részéről egyre nagyobb az érdeklődés a téma iránt. A menstruációs szabadságról nincsenek nemzetek közötti globális tanulmányok, és kevés szó esik annak használatáról vagy a munkahelyi nemek közötti kapcsolatokra gyakorolt hatásáról. Szintén kevés a kutatás a menstruáció és a foglalkoztatás kapcsolatáról, a menstruáció kezeléséről a munkahelyen és a munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmóddal kapcsolatban,¹¹ például Közép- és Kelet-Európában, beleértve Magyarországot is, csak néhány tudományos tanulmány található a szakirodalomban. A szürke

¹⁰ Marian BAIRD – Elizabeth HILL – Sydney COLUSSI: Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work? *Comparative Labor Law & Policy Journal* 42 (1), 198.

¹¹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 188.

szakirodalomban a közelmúltban újra megvizsgálták a témát, de mind jogalkotási, mind tudományos szempontból hiányos a menstruáció és a munkajog kapcsolatának vizsgálata és feldolgozása. A menstruációs szabadság azonban napjainkban egyre inkább elismert igény, így a munkajogba való bevezetése progresszív jogalkotási fejleménynek tekinthető.¹² Mivel ez egy viszonylag új kutatási terület, a kapcsolódó kutatások során jelentős kihívásokkal kell szembenézni, amelyek közül a legfontosabbak a tudományos elemzés és a szakpolitikák használatára vagy hatására vonatkozó empirikus bizonyítékok hiánya.¹³

Ebben a dokumentumban azonban azzal próbálunk érvelni, hogy a menstruáció és a munka közötti kapcsolat olyan kérdés, amelyet minden nemzet joggyakorlatának tartalmaznia kellene, nem beszélve arról a követelményről, hogy a nemzeti munkajog szabályozza a menstruációt és a hozzá kapcsolódó juttatásokat és rendelkezéseket. Ez az alapvető alkotmányos jogok, a jogalkotói beavatkozást igénylő emberi jogok követelése, amint azt az alábbi elemzés is bizonyítja. Ezt az állítást több szempont is alátámasztja, de e tanulmány szempontjából nem az egész elemzésre, hanem egyetlen szempontra, az egészséghez való jogra fogunk összpontosítani.

3. A menstruáció és az egészséghez való jog kapcsolata

Az alapvető jogok egyik fontos területe az egészségügyi jogok kérdése. Az egészséghez való jog az emberi jogi eszközökben és a nemzeti alkotmányokban elsősorban szociális jog (az egészség védelméhez való jog), amely más szociális jogokkal együtt szabályozási és szolgáltatási kötelezettségeket ró az államokra.¹⁴ A nemzetközi intézmények hatásköre ebben az összefüggésben figyelemre méltó, mivel az Egészségügyi Világszervezet (WHO) alapszabályának preambulumban szerepel az egészség fogalma, amely a teljes fizikai, mentális és szociális jóllét állapotát jelenti, és nem csupán a betegség vagy fogyatékosság hiányát, és amely alapvető hivatkozási pontként szolgál az egészséghez való jog védelmi körének meghatározásakor. Ez a fogalom magában foglalja a szociális biztonságot, az egyén testi és szellemi jóllétét meghatározó feltételek mellett, és így a teljes jóllét elérésére törekszik. A tágran értelmezett egészségi állapot elérése az Alkotmány preambulumban emberi jogként van meghatározva: az elérhető legmagasabb szintű egészségi állapot élvezete minden ember alapvető jogai közé tartozik.¹⁵ Az egészség tehát alapvető emberi jog, amelynek tág fogalmi keretein belül a menstruáció is egy figyelembe veendő körülmény.

A legfontosabb alapjogi szervezetek és nemzetközi koalíciók mindannyian nagyra értékelik a menstruációt a társadalomra gyakorolt óriási hatása miatt. Az ENSZ hangsúlyozza, hogy a menstruációval kapcsolatos sztereotípiákhoz kapcsolódó megbélyegzés és szégyenérzet súlyos hatással van a nők és lányok emberi jogainak minden aspektusára, beleértve az egyenlőséghez, az egészséghez, a lakhatáshoz, a vízhez, a

¹² RELJANOVIĆ – RAJIĆ ČALIĆ: i. m.

¹³ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 188.

¹⁴ ZAKARIÁS Kinga: Az egészséghez való alapjog és az egészségügyi ellátáshoz való jog. *Glossa Iuridica* 10 (6), 18.

¹⁵ ZAKARIÁS: i. m. 10.

higiéniahoz, az oktatáshoz, a vallásszabadsághoz, a biztonságos és egészséges munkakörülményekhez, valamint a kulturális és közéletben való megkülönböztetésmentességhez való alapvető emberi jogukat.¹⁶ Az ENSZ Emberi Jogi Tanácsa pedig arra szólít fel, hogy a menstruációt ne csak higiéniai, hanem egészségügyi és emberi jogi kérdésként is ismerjék el.¹⁷ 2018-ban pedig az ENSZ Nők Helyzetével Foglalkozó Bizottsága ajánlásokat tett olyan kultúra előmozdítására, amelyben a menstruációt egészségesnek és természetesnek ismerik el, és amelyben a lányokat nem bélyegzik meg ezen az alapon.¹⁸ A további nemzetközi erőfeszítéseket tekintve ki kell emelnünk az UNICEF megállapításait. Az UNICEF szerint a menstruáló nőknek hozzáféréssel kell rendelkezniük a menstruációs vér gyűjtéséhez szükséges tiszta menstruációs eszközökhöz, amelyeket a menstruációs időszak alatt a szükséges gyakorisággal, a nyilvánosságtól elzártan és a magánszféra tiszteletben tartásával lehet cserélni, valamint hozzáféréssel kell rendelkezniük a használt menstruációs eszközök elhelyezésére szolgáló eszközökhöz.¹⁹

A menstruáció alapvető egészségi jogi dimenziójával összefüggésben megfigyelhetjük, hogy – mint fentebb említettük – a menstruáció a legújabb tudományos kutatásokban is az emberi jogokon és az alapvető szociális jogi értékeken alapuló diskurzus tárgyát képezi. A kapcsolódó kutatások a menstruáció alapvető jogi dimenzióját megragadó anyafogalomra, a menstruációs egészségre épülnek.

Az UNICEF a menstruációs egészséget úgy határozza meg, mint az általános fizikai, mentális és szociális jóllét állapotát, és nem pusztán a menstruációs ciklushoz kapcsolódó betegség vagy betegség hiányaként ragadja meg e fogalmat. A menstruációs egészséget öt dimenzió mentén értékeli:

1. a menstruációs ciklusról, a menstruációról és az élet változásáról, valamint a kapcsolódó öngondoskodásról és higiéniai gyakorlatokról szóló pontos, naprakész, életkornak megfelelő információkhoz való hozzáférés;

2. a testükről való gondoskodás a menstruáció alatt olyan módon, amely támogatja a nők preferenciáit, higiéniját, kényelmét, magánéletét és biztonságát. Ez magában foglalja a hatékony és megfizethető menstruációs felszerelésekhez való hozzáférést és azok használatát, valamint a test- és kézmosáshoz, a menstruációs felszerelések cseréjéhez, valamint a használt anyagok tisztításához és/vagy ártalmatlanításához szükséges támogató létesítmények és szolgáltatások elérhetőségét, beleértve a víz-, higiéniai és egészségügyi szolgáltatásokat;

¹⁶ *Women's menstrual health should no longer be a taboo, say UN human rights experts.* United Nations <https://www.ohchr.org/en/news/2019/03/international-womens-day-8-march-2019>, 2025. április 6.

¹⁷ *Menstrual Hygiene Management, Human Rights and Gender Equality.* A/HCR/47/L.2. Human Rights Council. <https://www.ohchr.org/en/statements/2022/06/high-commissioner-human-rights-statement-menstrual-health>, 2025. április 6.

¹⁸ *Human Rights Council Adopts Resolution on Menstrual Health.* Sanitation and Water for All Secretariat. <https://www.sanitationandwaterforall.org/news/human-rights-council-adopts-resolution-menstrual-health>, 2025. április 6.

¹⁹ *Menstrual Health and Hygiene.* World Bank Group. <https://www.worldbank.org/en/topic/water/brief/menstrual-health-and-hygiene>, 2025. április 6.

3. a menstruációs ciklushoz kapcsolódó kellemetlenségek és rendellenességek időben történő diagnosztizálása, kezelése és ellátása, beleértve a megfelelő egészségügyi szolgáltatásokhoz és erőforrásokhoz való hozzáférést, a fájdalomcsillapítást és az öngondoskodási stratégiákat;

4. a menstruációs ciklus körüli pozitív és tiszteletteljes környezet megtapasztalása, amely mentes a megbélyegzéstől és a pszichológiai stressztől, beleértve a testük magabiztos ápolásához és a menstruációs ciklus alatti öngondoskodással kapcsolatos tájékozott döntések meghozatalához szükséges forrásokat és támogatást;

5. a jog arra, hogy eldönthessék, hogy a menstruációs ciklus minden szakaszában részt vesznek-e és hogyan az élet minden területén, beleértve a polgári, kulturális, gazdasági, társadalmi és politikai életet, a menstruációval kapcsolatos kirekesztéstől, korlátozástól, megkülönböztetéstől, kényszersztől és/vagy erőszaktól mentesen.²⁰

Ezen öt dimenzió számos ponton kapcsolódik a menstruáció munkajogi szabályozásához, az arra vonatkozó olyan szakpolitikákhoz, amelyek a munkavégzéshez kötődnek. A munkahelyen is zajló menstruáció higiénikus, kényelmes kezelése, illetve az ehhez fűződő munkajogi garanciák fakadnak a menstruációs egészség második dimenziójából, a menstruációhoz kapcsolódó, azt nem tabuként kezelő munkahelyi attitűdök pedig a negyedik dimenzió részeként értékelhetők. Az ötödik dimenzió pedig azt feltételezi, hogy legyen megfelelő munkaidő-szabályozás, kedvezmény a menstruációs fájdalmakhoz, tünetekhez kapcsolódóan.

A menstruációs egészség az alulról jövő dolgozók és aktivisták által a globális egészségügyi, oktatási, emberi jogi és nemek közötti egyenlőségi napirendre került, ami oda vezetett, hogy egyre több nemzetközi szervezet, köztük a WHO is foglalkozik a menstruációs egészséggel. A WHO is felszólított arra, hogy a menstruációs egészséget ne higiéniai kérdésként, hanem egészségügyi és emberi jogi kérdésként ismerjék el, fogalmazzák meg és kezeljék.²¹ A WHO által megfogalmazott kívánalom teljesen összhangban van a fent említett öt dimenzióval is.

A nemzetközi szervezetek ezért a menstruációs egészséget az alapvető jogokkal, az emberi jogokkal és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdésnek tekintik. A WHO is hangsúlyozza, hogy a menstruációs egészséget nemcsak fizikai, hanem pszichológiai és szociális dimenziójában is meg kell érteni. Ez magában foglalja annak szükségességét, hogy az érintettek olyan környezetben dolgozzanak, ahol a menstruációt nem stigmatizálják vagy szégyenítik meg. Ezt a környezetet nevezhetjük menstruációbarát (vagy ciklusbarát) munkahelynek, ami számos intézkedést igényel a munkáltatók részéről.²² King azt is megjegyzi, hogy kevesen tudnak eleget a

²⁰ *Menstrual Health in East Asia and the Pacific: Regional Progress Review – Indonesia*. UNICEF. Retrieved from <https://www.unicef.org/eap/media/13911/file/Indonesia-%20Country%20Profile.pdf>, 2025. április 6., 2.

²¹ *Statement on menstrual health and rights*. World Health Organisation. <https://www.who.int/news/item/22-06-2022-who-statement-on-menstrual-health-and-rights>, 2025. április 6.

²² Manav SETH: *Why is it important to have a period-friendly workplace?* <https://www.peoplematters.in/article/wellness/why-is-it-important-to-have-a-period-friendly-workplace-37083>, 2025. április 6.

menstruációs tünetek természetéről, gyakoriságáról vagy hatékony kezeléséről. Ez a széles körben tapasztalható tudatlanság nem véletlen, és nem is korlátozódik néhány fejlődésben lévő országra. Az ilyen globális menstruációs egészségügyi tudatlanságot talán a legjobban stratégiai jellegűnek lehet nevezni, mivel a nemek közötti egyenlőtlenségek fenntartását szolgálja azáltal, hogy megakadályozza, hogy a bevett mítoszokat empirikus adatokkal megkérdőjelezzék. Ez azt jelenti, hogy a hatékony menstruációs egészségügyi beavatkozásoknak szükségszerűen tartalmazniuk kell egy oktatási komponenst is.²³ Az edukáció kiemelten fontos minden társadalmi mozgalom esetében, különösen akkor, mikor általános beidegződés korlátozza egy adott szabályozás esetleges hatékonyságát, ahogy az a menstruáció tabusított jellegéből is fakadhat. A társadalmi párbeszéd, edukáció előmozdításában pedig alulról és felülről jövő törekvések is szükségesek. Utóbbira példa a nemzet vezetése, a jogalkotás és a kormány tevékenysége.

A jogalkotók többféleképpen is szerepet játszhatnak a menstruációs egészség előmozdításában, akár a menstruációs szegénység elleni küzdelemre irányuló politikák kidolgozásával, akár a menstruáció és a munka közötti kapcsolatok szabályozásával. Erre kiemelkedő példa az indonéz törvényhozás, amely különböző szakpolitikák révén próbálja előmozdítani a menstruációs egészséget. Az alábbiakban kiemelt ország jelentős előrelépést ért el a menstruációs egészségnek a vízzel, higiéniával és szennyvízzel (WASH), az oktatással és az iskola-egészségüggyel, valamint a munkahelyi munkajogszabályokkal kapcsolatos politikába való integrálásában. A menstruációs egészséget a következő hét politika, terv és iránymutatás támogatja:

- A 13/2003. számú munkaügyi törvény 18. cikke (Menstruációs szabadság), amely lehetővé teszi a női munkavállalók számára, hogy a menstruáció idejére két nap fizetett szabadságot vegyenek ki;
- az eldobható egészségügyi betétek kialakításáról szóló rendelet (2000-ben és 2015-ben felülvizsgálva), amely szabványokat határoz meg az eldobható egészségügyi betétekre vonatkozóan;
- a nemzeti iskola-egészségügyi stratégia, amely három menstruációs egészségügyi rendelkezést tartalmaz: i) egészségnevelés a menstruációs egészséggel kapcsolatos ismeretek és tudatosság biztosítása; ii) egészségügyi szolgáltatások; és iii) egészséges iskolai környezet biztosítása a serdülő lányok számára;
- az iskolai víz-, higiéniai és egészségügyi (WASH) program, amely magában foglalja a menstruációs egészséget támogató iskolai WASH-létesítményeket (pl. funkcionális, tiszta, nemek szerint elkülönített WC-k és szappanos kézmosási lehetőségek). A program az iskolákban és a közösségekben a menstruációs egészséggel kapcsolatos ismeretekkel és tudatossággal is foglalkozik.
- Menstruációs higiénia kezelési útmutató tanárok és szülők számára (2017), amely a tanárok és szülők számára a menstruációs egészséggel kapcsolatos

²³ Sally KING: Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. In: *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming*. (eds.: Juliet Hassard – Luis D. Torres) Springer Cham, Switzerland, 2020, 169. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9

rendelkezéseket vázolja fel, hogy támogató környezetet teremtsenek a menstruáló lányok számára.

- Menstruációs higiénia kezelésének kommunikációs stratégiája (2019), amely kommunikációs keretet biztosít a menstruációs egészségkezelés általános érvényesítéséhez, beleértve az értékelést, a célközönséget, a fő üzeneteket és a kommunikációs csatornákat.
- Szexuális és reprodukciós egészségre vonatkozó iránymutatások (2021), amely az iskolai reprodukciós egészségügyi szolgáltatások részeként a reprodukciós nevelésben a pubertásról és a menstruációról szóló információkat vázolja fel.²⁴

Ez a széles körű intézkedéscsomag átfogó koncepciót mutat be, amely több irányból közelíti meg a problémát. Jelen kutatás a munkajogi fókuszra összpontosít, amely az egyetlen, amelyet az indonéz kormány kizárólag az egyenlő bánásmód szempontjából hangsúlyoz, illetve egyáltalán annak kapcsán értelmez.²⁵

Jelen tanulmány kizárólag a munkajogi cselekvési lehetőségekre fókuszál. A munkajogban fontos szempont lehet a menstruációval kapcsolatban annak biztosítása, hogy a menstruáló személy mentesüljön a munkavégzési kötelezettségei alól, ha a fájdalmas vagy egyéb kellemetlen menstruációs tünetek tartósan fennállnak és lehetetlenné teszik a munkavégzést. Ez a munkajogban a menstruációs szabadság, menstruációs szabadnap formáját öltheti. Ennek a jogintézménynek a létrehozása és a megvalósításának módjáról szóló vita az állam és a szociális partnerek kötelezettségének tekinthető, mivel azt a fent bemutatásra kerülő alapjog, az egészséghez való jog indokolja. Az egészséghez való jogot pedig úgy kell érteni, mint az elérhető legmagasabb szintű egészséghez szükséges intézményekhez, javakhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés jogát.²⁶ Ezért biztosítani kell ezeknek a személyeknek a menstruációs szabadság jogintézményéhez való hozzáférést. Természetesen a menstruáció és a kapcsolódó jogi intézmények megosztó jellege miatt a menstruációs kérdések kezelése az egész életút során szélesebb körű társadalmi kérdéseket és feszültségeket vet fel, beleértve a nemek közötti egyenlőtlenséget is.

A menstruációs egészség fogalma mellett a reprodukciós egészség fogalmát is ki kell emelni az egészséghez való emberi jog kontextusában. Ez tehát az egészséghez való jog részét képezi, mivel szabadságjogokat és jogosultságokat egyaránt magában foglal.²⁷ A szabadság magában foglalja az egyénnek azt a jogát, hogy saját egészségét és testét – beleértve a reprodukciós egészséget is – maga irányítsa. A megfelelő szexuális és reprodukciós egészség a teljes fizikai, mentális és szociális jóllét állapota

²⁴ *Menstrual Health in East Asia and the Pacific*: i. m. 2.

²⁵ *Menstrual Health in East Asia and the Pacific*: i. m. 3.

²⁶ ZAKARIÁS: i. m. 12.

²⁷ A reprodukciós egészség számos más kérdéssel is összefügg, például a reprodukciós egészségügyi döntéshozatali jogok gyakorlásával és a női munkavállalók munkahelyi megkülönböztetésének tilalmával. Ellie SAMUELS: *Protecting Reproductive Rights in the Workplace*. <https://onlabor.org/protecting-reproductive-rights-in-the-workplace/>, 2025. április 6.

a reproduktív rendszerrel kapcsolatos valamennyi kérdésben.²⁸ A reproduktív egészség ezért összefonódik a szexuális egészséggel, és a továbbiakban együtt említjük. Az 1994-es Nemzetközi Népesedési és Fejlesztési Konferencia (ICPD) a szexuális és reproduktív egészséget alapvető emberi jogként határozta meg. A kairói ICPD és a pekingi negyedik női világkonferencia (1995) mérföldkönek számító megállapodásaira építve a kormányok és az érdekvédelmi csoportok a szexuális és reproduktív egészséggel kapcsolatos nemzetközi kötelezettségvállalások végrehajtásán és kiterjesztésén dolgoztak. Azóta a nemek közötti egyenlőtlenségek kezelése mellett a szexuális és reproduktív egészség védelme és előmozdítása felkerült az ENSZ napirendjére, és bekerült a fenntartható fejlődési célok közé.²⁹ Emellett a reproduktív egészség fogalma Európában is kialakulóban van, mivel az Európai Parlament hangsúlyozza a nők reproduktív egészségének fontosságát.³⁰

A nemek közötti egyenlőtlenségek jelentősen befolyásolják a szexuális és reproduktív egészségi állapotot. A nemzetközi szervezetek hangsúlyozzák, hogy a szexuális és reproduktív egészséggel kapcsolatos nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő megközelítések kulcsfontosságúak a közegészségügy szempontjából. Emellett fontos felismerni, hogy a nők és a férfiak eltérő szexuális és reproduktív egészségügyi szükségletekkel rendelkeznek, és hogy nemspecifikus intézkedésekre van szükség. Ki kell emelni, hogy a nőknek számos nőgyógyászati betegséggel kell szembenéznük, amelyek befolyásolják reproduktív egészségüket, így a női reproduktív ciklushoz – a menstruációtól a menopauzáig – kapcsolódó problémák, beleértve a fájdalmas menstruációt (dysmenorrhoea) és az endometriózist, különösen gyakoriak.³¹ A menstruáció szabadságának kérdése tehát hozzájárul a reproduktív egészséghez, amint azt a spanyol nemzeti jelentés is kifejti.³² A reproduktív egészség támogatása érdekében azonban meg kell érteni a nők által tapasztalt menstruációs fájdalom mértékét,³³ és azt is olyan eszközökkel kell kezelni, amelyek hatékonyak és szükségesek.

²⁸ *Gender Equality Index 2021: Health*. European Institute for Gender Equality <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2021-report/rights-access-and-outcomes-sexual-and-reproductive-health-focus>, 2025. április 6.

²⁹ A reproduktív egészség szorosan kapcsolódik a biztonságos és egészséges munkakörülményekhez. Christine NEYLON O'BRIEN: Employment law and the protection of reproductive health. *Carroll Research Report* 1993, 10–12. <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:101004/datastream/PDF/view>, 2025. április 6.

³⁰ *A nőknek kell rendelkezniük szexuális és reproduktív jogaik felett*. Európai Unió Parlamentje. <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20240408IPR20314/ep-anoknak-kell-rendelkezniuk-szexualis-es-reproduktiv-jogaik-felett>, 2025. április 6.

³¹ *Gender Equality Index 2021*: i. m.

³² Filomena RUGGIERO: *Reform on Sexual and Reproductive Health and Rights: at heart of women's life*. The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality – Sexual and Reproductive Health and Rights, Comments paper – Spain. https://commission.europa.eu/document/download/e55b96f1-b783-49b1-91b7-b11bcb78ab5a_en?filename=mlp_es_comments%20paper_november_2022.pdf, 2025. április 6., 6.

³³ Hilary H. PRICE: Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit. *Oklahoma Law Review* 2 (74), 198.

A menstruációs és a reprodukzív egészséggel kapcsolatos kutatások még gyermekcipőben járnak.³⁴ Az MRS (menstrual-related symptoms, menstruációhoz kötődő tünetek) számos hatással jár, leginkább a termelékenység csökkenésével és az ebből eredő távollét vagy munkahelyi jelenlét költségeinek növekedésével. Az orvostudományban vagy más tudományágakban azonban mind a jelenlét alatti hatásokkal, mind a hiányzás alatti és a hiányzással kapcsolatos következményekkel kapcsolatos kutatások igen korlátozottak. Schoep és munkatársai egyetértenek a nézettel, hogy a menstruációs tünetek okozta lehetséges életminőség-romlással kapcsolatos kutatásoknak nem az egyes tünetekre, hanem a menstruációs ciklushoz kapcsolódó tünetek széles körére kellene összpontosítaniuk. Ez a komplexum magában foglalja mind a gyakori tüneteket, mint például az erős menstruációs vérzést és a hasi görcsöket, mind a kevésbé gyakori tüneteket, mint például a hányingert és a hideg verejtékezést.³⁵

4. Menstruáció a munkában, és a munkajogban?

Az egészséghez való jog mint emberi jog fentebb a menstruációs és reprodukzív egészséggel kapcsolatban került ismertetésre. A nők munkahelyi egészségének kérdése további tárgyalást érdemel. Ez a kérdés egyre nagyobb figyelmet kap a modern munkaerőpiacon, mivel a női munkavállalók aránya világszerte növekszik, és egyre több nő vállal felelősségteljes és vezető pozíciót. Míg a munkahelyi egészség és biztonság minden munkavállaló számára alapvető fontosságú, a női munkavállalókat érintő, a biológiai és társadalmi különbségekből eredő sajátos egészségügyi és biztonsági kockázatok különös figyelmet érdemelnek. A nőket érintő ergonómiai, pszichoszociális és egészségügyi kihívások eltérhetnek a férfiakétól, például a reprodukzív egészségügyi kockázatok, a munka és a családi élet összeegyeztetésével járó stressz, valamint a nemi alapú megkülönböztetés vagy zaklatás pszichológiai hatása. E kérdés átfogó vizsgálata nemcsak a nők munkahelyi jólétét fogja javítani, hanem hozzájárul a befogadóbb munkahelyekhez és a vállalatok hosszú távú sikeréhez is. Az egyenlő munkakörülmények megteremtésének és a nőkre szabott egészségvédelmi intézkedéseknek a fontossága ezért a modern munkajog és a társadalmi diskurzus napirendjén kiemelt helyen szerepel.

³⁴ Szerencsére a politikai célkitűzések már tartalmazznak erre irányuló intézkedéseket. Egy ír politikai párt például kezdeményezte, hogy a kormány biztosítson akár 20 nap reprodukzív szabadságot a korai vetélést elszenvedő nők számára, és akár 10 nap szabadságot minden olyan munkavállaló számára, aki reprodukzív egészségügyi okokból kéri a távollétet. Ez az intézkedés véleményük szerint előmozdítaná a női munkavállalói jogokat, és kezelné a nemek közötti egyenlőség munkahelyi strukturális problémáit. *Reproductive Health Related Leave Bill*. The Labour Party. <https://labour.ie/support-the-reproductive-leave-bill/>, 2025. április 6.

³⁵ Mark E. SCHOEP – Eddy M. M. ADANG – Jacques W. M. MAAS – Bianca DE BIE – Johanna W. M. AARTS – Theodoor E. NIEBOER: Productivity loss due to menstruation-related symptoms: A nationwide cross-sectional survey among 32 748 women. *BMJ Open* 9 (6), 2.

A nők a globális munkaerő több mint felét teszik ki, de továbbra is egyedülálló egészségügyi kihívásokkal szembesülnek a munkahelyen. Olyan reprodukív egészségügyi problémákkal szembesülhetnek, mint a menstruációs fájdalmak és a terhesség alatti komplikációk, amelyek befolyásolhatják a munkaköri feladataik ellátására és az egészséges életvitelre való képességüket. A fizikai problémák mellett a pszichológiai tényezőket is meg kell említeni. Az egyik leggyakoribb egészségügyi probléma, amellyel a nők a munkahelyen szembesülnek, a stressz. A stressz számos egészségügyi problémához vezethet, többek között szorongáshoz, depresszióhoz és szívbetegségekhez. A mentális egészség szintén komoly gondot jelent a nők számára a munkahelyen, mivel a diszkriminációval vagy a zaklatás különböző formáival szembesülhetnek. Tanulmányok kimutatták, hogy a nők nagyobb valószínűséggel tapasztalnak stresszt és kiégést a munkahelyükön, ami szorongáshoz és depresszióhoz vezethet.³⁶

A nők és a férfiak a biológiai és fiziológiai különbségek miatt különböző egészségügyi kihívásokkal szembesülnek. Ez befolyásolhatja a nők munkaerőpiaci részvételét és így általában a közegészségügyet is. A normális életszakasz során a nők hatalmas fiziológiai és pszichoszomatikus változásokon mennek keresztül, mind a menstruációs cikluson belül, mind a különböző életszakaszok során. Ezek a változások normális folyamatok, de különböző egyensúlyzavarokat és betegségeket is okozhatnak. A havi hormonciklus olyan állapotokkal és problémákkal jár együtt, mint az erős vérzés, erős menstruációs fájdalom stb. Az állapotok a nő termékeny korától a menopauzáig tarthatnak. A perimenopauzális tünetek, amelyek gyakran hőhullámok, izzadás, alvászavarok és depresszió formájában jelentkeznek, az utolsó menstruáció előtt és után évekig kellemetlenségeket okozhatnak. A menstruációra szűkítve a fókusz, a menstruáció hatással van a menstruáló személy mindennapi életére, költségeire és munkájára, ezért a menstruációs egészséget össze kell tudnunk kapcsolni a munkajoggal. A következőkben több olyan kérdést és jelenséget emelünk ki, amelyek a menstruációt a munka szempontjából vizsgálják. Ez a jogalkotónak is releváns, hiszen a menstruáció okozta fájdalom és kellemetlenségek nem tekinthetők más egészségügyi állapotokkal analógnak, ennél fogva nem vehető egy kaptafa alá általánosan például a betegséggel.³⁷ Annak ellenére, hogy a 20. században a nők egyre nagyobb számban vannak jelen a munkahelyeken, és a munkahelyi jólét iránti általános érdeklődés is megnőtt, a menstruáció kezelésével kapcsolatos kutatások továbbra is a munkahelyen kívüli területekre összpontosítanak.³⁸ Mivel a

³⁶ *World Health Day: Let's talk about Women's health in the workplace.* The Women's Organisation <https://www.thewomensorganisation.org.uk/world-health-day-lets-talk-about-womens-health-in-the-workplace/>, 2025. április 5.

³⁷ PRICE: i. m. 192.

³⁸ Katherine SANG – Jen REMNANT – Thomas CALVARD – Katriona MYHILL: Blood Work: Managing Menstruation, Menopause and Gynaecological Health Conditions in the Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (4), 1951. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041951>

menstruáció egyértelműen hatással van a munkára,³⁹ ami nemcsak a munkahelyre van hatással, hanem negatívan befolyásolhatja a fiatal menstruáló nők iskolai teljesítményét is. Dán kutatók mind az iskolai, mind a munkahelyi alulteljesítést vizsgálták a menstruációval és annak számos tünetével összefüggésben. Schoep és munkatársai 26 438 nő orvosi vizsgálata alapján arra az eredményre jutottak, hogy a megkérdezettek 13,8%-a számolt be iskolai vagy munkahelyi hiányzásokról a menstruációs időszak alatt, 3,4% pedig az összes vagy majdnem az összes menstruációs ciklus alatt. A nők menstruációs időszakához kapcsolódó hiányzások átlagos száma évente 1,3 nap volt. Ezen túlmenően a válaszadók 80,7%-a számolt be a menstruáció alatti távolléthez kapcsolódó csökkent termelékenységéről, ami átlagosan 23,2 napot befolyásolt évente. A tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy a menstruációval kapcsolatos tünetek (MRS) jelentős termelékenységcsökkenést okoznak, és a jelenlét nagyobb mértékben járul hozzá, mint az egyébként alternatívaként felmerülő távollét. Legfőbb következtetésük az volt, hogy sürgősen nagyobb figyelmet kell fordítani e tünetek hatására, és ideális esetben nagyobb rugalmasságot kell biztosítani a dolgozó vagy iskolába járó nők számára.⁴⁰

Hasonló kutatásokat végeztek Ausztráliában is, amely szintén erősíti ezen üzenetet. A megkérdezett 21 573 nő 90%-a tapasztalt bénító fájdalmat a menstruáció miatt, ami a nők 40%-át arra készítette, hogy napokat vegyen ki a munkából vagy a tanulásból, hogy megbirkózzon vele, vagy elrejtse a tüneteket a munkahelyén vagy az egyetemen, ami még rosszabbá tette a tapasztalatait.⁴¹ Angliában a Public Health England 2018-as jelentése szerint a nők menstruációs fájdalommal és menstruációval kapcsolatos aggodalmai a harmadik legnagyobb reprodukív egészségügyi aggodalom (a nem kívánt terhesség elkerülése és a szexuális életük után).⁴² Cote és munkatársai az Egyesült Államokban élő menstruáló nők egy csoportját vizsgálva kimutatták, hogy a hevesebb menstruációs vérzés gyakran jár együtt távolmaradással (legyen az szabadnap, betegszabadság vagy táppénz), ami jelentős negatív pénzügyi következményekkel jár a nők számára. Ezek a hatások még kifejezettebbek lehetnek azoknál, akiknek további nőgyógyászati egészségügyi problémáik vannak. Az endometriózis kapcsán például kimutatták, hogy a dán munkavállalók körében gyakoribb betegszabadsággal jár, és a tünetek megjelenése és a diagnózis felállítása közötti hosszabb időszak, valamint a késedelmek alacsonyabb munkaképességet okozhatnak. Egy másik, koreai munkavállalók körében végzett vizsgálat pedig azt találta, hogy a rendszertelen menstruációval küzdő nőknél magasabb a részmunkaidős

³⁹ KING: i. m.

⁴⁰ SCHOEP – ADANG – MAAS – DE BIE – AARTS – NIEBOER: i. m. 2.

⁴¹ Mike ARMOUR – Kelly PARRY – Narendar MANOHAR – Kathryn HOLMES – Tania FERFOLJA – Christina CURRY – Freya MACMILLAN – Caroline A. SMITH: The Prevalence and Academic Impact of Dysmenorrhea in 21,573 Young Women: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Women's Health* 28 (8), 1161. <https://doi.org/10.1089/jwh.2018.7615>. Gabrielle GOLDING – Tom HVALA: Paid Period Leave for Australian Women: A Prerogative Not a Pain. *Sydney Law Review* 43 (3), 349.

⁴² GOLDING – HVALA: i. m.

foglalkoztatás és a munkanélküliség aránya.⁴³ Az Egyesült Királyságban Sang és munkatársai 627 embert kérdeztek meg, és megállapították, hogy a válaszadók jelentős része időt és energiát fordított a munkahelyi menstruációs tünetek kezelésére, különösen a vérzésre, az ebből adódó illemhelyhasználatra és a fájdalomra. Összeségében a válaszadók arról számoltak be, hogy a fájdalom ellenére folytatták a munkát, annak ellenére, hogy úgy érezték, ez gyengíti a teljesítményüket.⁴⁴ A magyar kutatások azt is vizsgálták, hogy a nők milyen mértékben tapasztalják a fájdalmas menstruációt. A kutatás során több mint 900 menstruáló egészséges nő személyes tesztfelmérését végezték el, amelyből kiderült, hogy a megkérdezett nők 20%-a jelentős menstruációs fájdalmat érez, 47%-a számolt be mérsékelt menstruációs fájdalomról, 24,4%-a pedig arról, hogy mérsékelt menstruációs fájdalmat érez, vagy hogy nincs fájdalma. Amikor a napi tevékenységüket korlátozó fájdalomról kérdezték, a válaszadók 38%-a mondta, hogy az súlyos, 45%-a azt, hogy a napi tevékenységét enyhén befolyásolja, 20%-a pedig azt, hogy a menstruációja nincs ilyen hatással.⁴⁵

A munka jellege és a menstruáció közötti kapcsolat különösen fontos a fenti eredmények szempontjából. A stressz és a fájdalmas menstruáció közötti kapcsolat szintén jól ismert, de keveset tudunk a munkahelyi stressz és a súlyos dysmenorrhoea, azaz a menstruáció alatti fájdalom közötti kapcsolatáról. Egy több mint 400 magyarországi személy bevonásával végzett orvosi empirikus vizsgálat azt vizsgálta, hogy a dysmenorrhoea milyen mértékben korlátozza a munkaképességet. Tanulmányuk szerint a megkérdezettek 16,3%-a számolt be olyan súlyos dysmenorrhoeáról, amely korlátozta a napi tevékenységét. A megfelelő kontrollcsoporttal összehasonlítva ez a csoport szignifikánsan alacsonyabb szintű munkahelyi támogatással és munkahelyi biztonsággal rendelkezett.⁴⁶ Ez a kutatás a magyar nőket vizsgálta országos szinten, de más nemzetek kutatásai is hasonló eredményekre jutottak. A munkahelyi pszichoszociális környezetet is összefüggésbe hozták a menstruációs fájdalommal, de az ezzel kapcsolatos tanulmányok száma nagyon alacsony, és az eredmények nem következtetések. A Thurston és munkatársai által 2000-ben⁴⁷, valamint Christiani és

⁴³ SANG – REMNANT – CALVARD – MYHILL: i. m.

⁴⁴ SANG – REMNANT – CALVARD – MYHILL: i. m. A szakirodalom számos idézetet tartalmaz a kérdőívekből, amelyekből kiderül, hogy a megkérdezettek körében a menstruáció milyen nehézségekbe ütközik.

⁴⁵ NYITRAI Erika – TAKÁCS Szabolcs: A menstruációs fájdalom megélését befolyásoló pszichológiai tényezők – a fájdalomkatasztrófizálás szerepe. *Orvosi Hetilap* 164 (377), 1470. <https://doi.org/10.1556/650.2023.32857>.

⁴⁶ LÁSZLÓ Krisztina – GYÖRFFY Zsuzsa – SALAVECZ Gyöngyvér – ÁDÁM Szilvia – KOPP Mária: Munkahelyi stressztényezők kapcsolata a fájdalmas menstruációval. *Mentálhigiéne és Pszichoszomatika* 8 (3), 229.

⁴⁷ Sally W. THURSTON – Louise RYAN – David C. CHRISTIANI – Rachel SNOW – Jerold CARLSON – Liangya YOU – Shangcong CUI – Guohong MA – Lihua WANG – Yuhuan HUANG – Xuebing XU: Petrochemical exposure and menstrual disturbances. *American Journal of Industrial Medicine* 38 (5), 555–564.

munkatársai által 1995-ben⁴⁸ közzétett eredmények alátámasztják azt a hipotézist, hogy a munkahelyi stressz magas szintje növeli a dysmenorrhoea kockázatát.⁴⁹ Mindebből következik, hogy a jövő fenntarthatóbb munkáltatóitól elvárható, hogy menstruációbarát munkakörnyezetet teremtsenek, mivel ez befolyásolhatja a menstruálók fájdalomérzetét.

Maga a súlyos menstruációs fájdalom, a dysmenorrhoea szorosan összefügg a munkaképességgel, a termelékenységgel. De Sanctis és munkatársai áttekintették a dysmenorrhoeával kapcsolatos, több országban végzett tanulmányokat, amelyek közül néhány a menstruációs szabálytalanságra vonatkozó távolléti adatokat is tartalmazott. Azt találták, hogy a serdülők körében a dysmenorrhoea miatti iskolai hiányzások gyakorisága 7,7% és 57,8% között mozgott. Mivel a felülvizsgálat 27 országból 41 140 nő adatait tartalmazta, és a kimeneti mérésekben nagy fokú heterogenitás mutatkozott, sajnos nem lehetett határozott következtetéseket levonni, azonban így is figyelemfelkeltőek az adatok. Hailemeskel és munkatársai 440 női egyetemi hallgatót vizsgáltak Etiópiában. A dysmenorrhoeával küzdő hallgatók 66,8%-a számolt be arról, hogy az elmúlt hónapban nem tudott koncentrálni az órákon, és 56,3%-uk számolt be hiányzásról. Egy 706 spanyol anyanyelvű serdülő nő kérdőíves felméréseben 38% számolt be arról, hogy a felmérést megelőző 3 hónapban dysmenorrhoea miatt hiányzott az iskolából, és 59% számolt be arról, hogy a dysmenorrhoea miatt csökkent a koncentrációja az órán.⁵⁰ Emellett magyar kutatók is hasonló következtetésre jutottak az 1990-es években, amikor megfigyelték, hogy a munkahelyi hiányzások 1-1,5%-át menstruációs nehézségek okozták.⁵¹

A munkajog mégsem foglalkozik ezekkel a jelenségekkel, de miért? A munkajog túlnyomórészt nemsemleges megközelítése tömören összefoglalható az ILO 1964-es nyilatkozatában, amely szerint a női munkavállalók problémái általában nem különböztethetők meg a férfiak problémáitól, de további intézkedésekre van szükség a többszörös felelősségük miatt, különösen az anyasággal kapcsolatban. A nemi sajátosságok nem megfelelő figyelembevételének problémáját a feminista munkaügyi kutatók is alaposan bírálták, akik három fontos ajánlást fogalmaztak meg: (1) a női szempontokat előtérbe kell helyezni a jogi elemzésekben, (2) a társadalmi reprodukciót és a gondozási munkát a munkajog keretei közé kell helyezni, feltárva, hogy a munkaügyi és társadalombiztosítási jogszabályok még mindig a munka férfias (és nemsemleges) modelljén alapulnak, amely nem veszi figyelembe például a jellemzően a nőkre háruló gondozási feladatokat, és (3) világossá kell tenni, hogy a

⁴⁸ David C. CHRISTIANI – Tianhua NIU – Xuebing XU: Occupational stress and dysmenorrhoea in women working in cotton textile mills. *International Journal of Occupational and Environmental Health* 1 (1), 9–15.

⁴⁹ LÁSZLÓ – GYÖRFFY – SALAVECZ – ÁDÁM – KOPP: i. m. 230–231.

⁵⁰ SCHOEP – ADANG – MAAS – DE BIE – AARTS – NIEBOER: i. m. 8.

⁵¹ GYULAI Georgina – KARÁCSONY Péter: Vélemények a munkahelyi menstruációs szabadságról: magyarországi felmérés tapasztalatai alapján. *Partiumi Egyetemi Szemle* 22 (1), 32.

feminista kritika célja és hatása nem korlátozódik a nemek közötti egyenlőségre, hanem tágabb értelemben is megújíthatja a posztindusztriális munkajogot.⁵²

Ha megnézzük a meglévő nemzetközi példákat,⁵³ megfigyelhető, hogy a kormányok és a munkáltatók által a menstruációs szabadság indoklása sok tekintetben tükrözi azokat az érveket, amelyeket a szülési és szülői szabadságra vagy akár a gyermekgondozásra vonatkozó politikák kidolgozásához használnak, amelyeknek a nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásáról kiterjedt szakirodalom áll rendelkezésre.⁵⁴ Véleményem szerint azonban a menstruáció szabályozásának sokkal összetettebb kérdéséről van szó. Munkajogi szempontból is számos érv szól a menstruáció szabályozása mellett, hiszen a menstruáció nem csupán „egészségügyi magánügy”,⁵⁵ és ezért nem csak „magánügy”, hogy a menstruációs zavarban szenvedő nőnek foglalkoznia kell ezzel a problémával. Továbbá, mivel a menstruáció alapvetően női jelenség, a női lét velejárója, a munkajogban való szabályozása szerves része a munkahelyek nőkre tekintettel történő újradefiniálásának, mivel a munkaerő női részének sajátos igényeit érinti.⁵⁶

Ennek alátámasztására ki kell emelni a munkakörülmények szabályozásának kérdését, a munkavállalók jólétét, valamint az egészséges és biztonságos munkakörnyezetre vonatkozó elvárásokat is. A megfelelő munkafeltételekkel kapcsolatban *Az emberi jogok egyetemes nyilatkozatának* 23. cikke kimondja, hogy mindenkinek joga van a munkához, a munka szabad megválasztásához, az igazságos és kedvező munkafeltételekhez, valamint a munkanélküliség elleni védelemhez.⁵⁷ A munkához való emberi jog célja tehát egyrészt a munka szabad megválasztásához vagy elfogadásához való jog biztosítása, másrészt az igazságos és kedvező munkakörülményekhez való jog biztosítása.⁵⁸ Ezen elvárásból ugyanakkor egyértelműen következmenyek kapcsolódnak a menstruációhoz is, terhelve a jogalkotót elsősorban, hogy beavatkozzon és megfelelő szabályozással támogassa a menstruációs, és ezáltal a reprodukciós egészség védelmét a munkahelyen, munkavégzés közben.

Feltűnő, hogy a menstruáció kezelését a jogalkotók és a végrehajtók általában figyelmen kívül hagyják e kérdéssel kapcsolatban, annak ellenére, hogy ahogy

⁵² ZIONA TANZER: Editor's Note: The Indistinguishable History of Gender and Labour Law: From Special Measures to Structural Reform. *Global Labour Rights Reporter* 3 (2), 4–11, 4.

⁵³ SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: Menstrual health, period leave and employment law - Legal considerations with a focus on Hungary (月経の健康、生理休暇及び雇用法 ～ハンガリーに重点を置いた法的考察). *Kikan rōdōhō / Quarterly Labor Law* 2024/286, 28–39. SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: A Global Analysis of Menstruation-Friendly Working Practices Through an Evaluation of International Examples. *Review of European and Comparative Law* 60(1), 27–47.

⁵⁴ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 191.

⁵⁵ PRICE: i. m. 207.

⁵⁶ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 189.

⁵⁷ *Universal Declaration of Human Rights*. Egyesült Nemzetek Szervezete. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, 2025. április 4.

⁵⁸ Bernhard STRASSMAYR: *Menstruation as a Human Right – Discrimination through Hygiene Products in Austria*. 2022, Thesis. 17.

Baird, Hill és Colussi is kiemelik, a menstruációs szabadság fontos szerepet játszik a rossz higiénia és a hiányzás gazdasági költségeinek kezelésében.⁵⁹ A ciklustámogató munkakörülmények számos területre kiterjedhetnek, mint például a megfelelő higiénia, a munkahelyi felszerelés, a pihenőhelyek, a rugalmas munkaidő és még a szabadság jogi szabályozására is.⁶⁰ Ha például az Európai Unió szintjén nézzük, figyelemre méltó, hogy az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség (OSHA-EU) *A nők munkahelyi biztonságával és egészségével kapcsolatos új kockázatok és tendenciák* című jelentése,⁶¹ a 2013. január 20-án közzétett, a nők szélesebb körű munkaerő-piaci integrációja által az egészség és a biztonság terén jelentett sajátos kihívások vizsgálatára irányuló dokumentum 382 oldalán a menstruáció szó mindössze egyszer (48. oldal) szerepel. És csak azért, hogy megerősítse a reprodukív egészséggel kapcsolatos szélesebb körű vizsgálat szükségességét, a kutatási programokban nagyobb hangsúlyt fektetve a reprodukív kérdésekre az általános foglalkozási kockázatok tekintetében. Így legalább hangsúlyosabbá válna, hogy miközben van néhány kutatás a terhes nőkről és az újdonsült anyákról, sokkal kevesebb kutatás foglalkozik a nők egyéb élettapasztalataival, például a hormonális hatásokkal, a menstruációs zavarokkal és a menopauzával, írja az említett dokumentum egyetlen vonatkozó pontja.

Egyértelmű, hogy a menstruációt sem a munkaügyi jogszabályok, sem a munkahelyi kockázatok megelőzése során nem vették figyelembe, és csak nagyon nemrégiben kapott minimális figyelmet olyan tapasztalatokban, amelyeket globális szinten még mindig szinte anekdotikusnak nevezhetünk. Vannak azonban már olyan tanulmányok,⁶² amelyek azt bizonyítják, hogy a menstruációs tünetek jellemzően nem eredményeznek fokozott távollétet, de összefüggésben van a jelenléttel, ami azt jelenti, hogy a betegsége vagy fájdalmai ellenére elmegy dolgozni az érintett személy, mert fél, hogy elveszíti az állását. A menstruáció okozta távollét a termelékenység csökkenéséhez vezethet. Ezt felismerve, az e kihívások kezelésére irányuló lehetséges megoldások közé tartozhat a menstruációval küzdő egyének számára a menstruáció idején nagyobb rugalmasság biztosítása (például az otthoni munkavégzés lehetősége vagy rugalmas munkaidő elfogadása), a munkahelyi létesítményekhez való szabad hozzáférés, valamint a menstruációs szabadságra vonatkozó politikák végrehajtása, egyéb innovatív megközelítések mellett.

Konklúzió

A munkajog nem maradhat le a nemek közötti egyenlőség fejlődésében, különösen a munkavállalók jólétét célzó legújabb munkajogi trendek fényében. A munkajogászok egyre inkább a negyedik ipari forradalom hatására egy új, „munka minőségi joga” elnevezésű keretrendszer megteremtését szorgalmazzák. Ez a megközelítés a

⁵⁹ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 206.

⁶⁰ BAIRD – HILL – COLUSSI: i. m. 189.

⁶¹ Lásd: <https://osha.europa.eu/en/publications/new-risks-and-trends-safety-and-health-women-work>, 2025. április 4.

⁶² SCHOEP – ADANG – MAAS – DE BIE – AARTS – NIEBOER: i. m.

munkaviszonyok minőségi aspektusaira összpontosít, mint például a munkahelyi esélyegyenlőség, a személyes rugalmasság és autonómia, valamint a munkavállalók mentális és fizikai jóléte. Hangsúlyozza, hogy a munkavállaló a társadalmi-gazdasági átalakulások előterébe kerüljön, és hogy a munkajog alapelvei újragondolásra kerüljenek.⁶³ Ezek a sorok megerősítik Baird, Hill és Colussi nézetét, miszerint a munkajogot és az ipari kapcsolatokat férfiak számára tervezték, és a férfiak szemszögéből elemezték, ami eleve korlátozza a tudományos kutatás lehetőségeit, hatókörét és tárgyát, és állandó kritika tárgya, hogy nem reagálnak megfelelően a nők fizetett munkában való részvételének növekedésére.⁶⁴ Ezen túlmenően, amíg a férfiak által dominált munkajogi normák érvényesülnek, olyan egészségügyi kérdések, amelyek a női egészséghez tartoznak, kimaradnak a foglalkoztatáspolitikai és a munkajog látóköréből. A női egészség ugyanakkor szerves része az egészséghez való jognak, így annak részei, mint a reprodukciós egészség és a menstruációs egészség, szintén részét képezik az egészséghez való jog, mint alkotmányos alapjog, emberi jog fogalmának. Ezáltal érvényesíthetővé válik az az elvárás, hogy a női reprodukciós egészség, és ezen belül az anyaságon túli kérdések, mint a menstruáció is, megfelelően szabályozásra kerüljön a munkavégzés jogi keretrendszerében. Ugyanis, amíg ez nem történik meg, a menstruáló nők a nem kompenzált helyzetekben a teljesítményorientált szervezeti kultúra áldozatai lesznek, amely nem veszi figyelembe a menstruációs tüneteket (és a menopauza okozta nehézségeket).⁶⁵ Mert a jövő munkahelye menstruációbarát, és a jövő munkajoga is az. Ez egyértelműen az egészséghez való emberi jogból fakad, hiszen mindenkinek joga van a fájdalommentes munkavégzéshez. Mint bemutatásra került, a menstruációbarát munkakörnyezet egyik megközelítése a menstruációs szabadság, amely lehetővé teszi az érintettek számára, hogy menstruációval kapcsolatos kihívások, nehézségek miatt és alatt mentesüljenek a munkavégzés alól. A reprodukatív egészség, beleértve a menstruációt is, megfelelő értékelése a munkajogban elengedhetetlen annak biztosításához, hogy a nemek közötti különbségeket megfelelően kezeljék az egészségvédő munkajogban, és az nem csak ezen alapjogból, hanem az egészséghez való jogból is kikényszerítendő igényként jelentkezik a munkajogi jogalkotás oldalán.

⁶³ De Vos, M.: *Work 4.0 and the Future of Labour Law*. 2018. <https://ssrn.com/abstract=3217834>, 2025. április 6.

⁶⁴ BAIRD, M.–HILL, E.–COLUSSI, S. Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work? *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2020, 42 (1), 191.

⁶⁵ The female body is a “problem” in the patriarchal approach. Sang, K. REMNANT–J. CALVARD, T. – MYHILL, K.: Blood Work: Managing Menstruation, Menopause and Gynaecological Health Conditions in the Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2021 18 (4), 1951. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041951>

Felhasznált irodalom

- [1] ANTONI Rita: *A feminizmus története-vázlatos áttekintés*. <https://nokert.hu/tue-20100518-2251/498/6/feminizmus-tortenete-vazlatos-attekintes>, 2025. április 6.
- [2] Mike ARMOUR – Kelly PARRY – Narendar MANOHAR – Kathryn HOLMES – Tania FERFOLJA – Christina CURRY – Freya MACMILLAN – Caroline A. SMITH: The Prevalence and Academic Impact of Dysmenorrhea in 21,573 Young Women: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Women's Health* 28 (8), 1161. <https://doi.org/10.1089/jwh.2018.7615>
- [3] Marian BAIRD – Elizabeth HILL – Sydney COLUSSI: Mapping Menstrual Leave Legislation and Policy Historically and Globally: A Labor Entitlement to Reinforce, Remedy, or Revolutionize Gender Equality at Work? *Comparative Labor Law & Policy Journal* 42 (1), 187–225.
- [4] BERDE Éva – DRABANCZ Áron: Népesedési scenáriók Magyarországon a családtámogatási program részeredményei és a globális termékenység változásának tükrében. *Köz-Gazdaság* 2022 (1), 259–275.
- [5] David C. CHRISTIANI – Tianhua NIU – Xuebing XU: Occupational stress and dysmenorrhoea in women working in cotton textile mills. *International Journal of Occupational and Environmental Health* 1 (1), 9–15.
- [6] *Universal Declaration of Human Rights*. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, Egyesült Nemzetek Szervezete, 2025. április 4.
- [7] *Gender Equality Index 2021: Health*. European Institute for Gender Equality. <https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-equality-index-2021-report/rights-access-and-outcomes-sexual-and-reproductive-health-focus>, 2025. április 6.
- [8] ERDEY László – VÁRNAGY Endre: A menstruációs szegénység mint láthatatlan depriváció – nemzetközi és hazai tapasztalatok. *Külgazdaság* 66 (6), 45–81.
- [9] KÁLMÁN Judit: Nők foglalkoztatási helyzetére ható szakpolitikák Európában. In: *Közelkép. Nők a munkaerőpiacon*. (szerk.: Szabó-Morvai Ágnes) MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, Budapest, 79–87.
- [10] *A nőknek kell rendelkezniük szexuális és reprodukció jogaik felett*. Európai Parlament. <https://www.europarl.europa.eu/news/hu/press-room/20240408IPR20314/ep-a-noknek-kell-rendelkezniuk-szexuális-es-reproduktív-jogaik-felett>, 2025. április 6.
- [11] Gabrielle GOLDING – Tom HVALA: Paid Period Leave for Australian Women: A Prerogative Not a Pain. *Sydney Law Review* 43 (3), 349.

- [12] GYULAI Georgina – KARÁCSONY Péter: Vélemények a munkahelyi menstruációs szabadságról: magyarországi felmérés tapasztalatai alapján. *Partiumi Egyetemi Szemle* 22 (1), 31–40.
- [13] Emily HUNTER – Kirstin PALOVICK – Mintesnot T. TENI – Anne SEBERT KUHLMANN: COVID-19 made it harder to access period products: The effects of a pandemic on period poverty. *Front Reprod Health* 4 (1003040). <https://doi.org/10.3389/frph.2022.1003040>
- [14] *Menstrual Hygiene Management, Human Rights and Gender Equality*, Human Rights Council A/HCR/47/L.2. <https://www.ohchr.org/en/statements/2022/06/high-commissioner-human-rights-statement-menstrual-health>, 2025. április 6.
- [15] Sally KING: Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. In: *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming*. (eds.: Juliet Hassard – Luis D. Torres) Springer Cham, Switzerland, 2020, 151–176. https://doi.org/10.1007/978-3-030-53269-7_9
- [16] KRISTON Edit – MÉLYPATAKI Gábor – SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: (In)equality of Genders and Pushing the Boundaries – From the Perspective of Hungary. In: *The Palgrave Handbook of Global Social Problems*. (eds.: Gao Jianguo – Islam M. Rezaul – Nadesan Varoshini – Przeperski Jaroslaw – Sajid S. M. – Baikady Rajendra) Cham, Springer International Publishing, 2024, 1–19. https://doi.org/10.1007/978-3-030-68127-2_445-1
- [17] Reproductive Health Related Leave Bill. *The Labour Party*. <https://labour.ie/support-the-reproductive-leave-bill/>, 2025. április 6.
- [18] LÁSZLÓ Krisztina – GYÖRFFY Zsuzsa – SALAVECZ Gyöngyvér – ÁDÁM Szilvia – KOPP Mária: Munkahelyi stressztényezők kapcsolata a fájdalmas menstruációval. *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika* 8 (3), 229–239.
- [19] Christine NEYLON O'BRIEN: Employment law and the protection of reproductive health. *Carroll Research Report* 1993, 10–12. <https://dlib.bc.edu/islandora/object/bc-ir:101004/datastream/PDF/view>, 2025. április 6.
- [20] NYITRAI Erika – TAKÁCS Szabolcs: A menstruációs fájdalom megélését befolyásoló pszichológiai tényezők – a fájdalomkatasztrófizálás szerepe. *Orvosi Hetilap* 164 (377), 1469–1475. <https://doi.org/10.1556/650.2023.32857>
- [21] Hilary H. PRICE: Periodic Leave: An Analysis of Menstrual Leave as a Legal Workplace Benefit. *Oklahoma Law Review* 2 (74), 187–224.
- [22] Mario RELJANOVIĆ – Jovanna RAJIĆ ČALIĆ: Menstrual Leave And Gender Equality. *Strani pravni zivot* 68 (1), 1–14. https://doi.org/10.56461/SPZ_24101KJ
- [23] Isabel RIBES MORENO: Womens's rights in the workplace – EU vs. Spanish legislation on co-responsibility rights. *Stanovništvo* 61 (2), 85–107.

- [24] Filomena RUGGIERO: *Reform on Sexual and Reproductive Health and Rights: at heart of women's life*. The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality – Sexual and Reproductive Health and Rights, Comments paper – Spain. https://commission.europa.eu/document/download/e55b96f1-b783-49b1-91b7-b11bcb78ab5a_en?filename=mlp_es_comments%20paper_november_2022.pdf, 2025. április 6.
- [25] Ellie SAMUELS: *Protecting Reproductive Rights in the Workplace*. Retrieved from <https://onlabor.org/protecting-reproductive-rights-in-the-workplace/>, 2025. április 6.
- [26] Katherine SANG – Jen REMNANT – Thomas CALVARD – Katriona MYHILL: Blood Work: Managing Menstruation, Menopause and Gynaecological Health Conditions in the Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18 (4), 1951. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041951>
- [27] *Human Rights Council Adopts Resolution on Menstrual Health*. Sanitation and Water for All Secretariat <https://www.sanitationandwaterforall.org/news/human-rights-council-adopts-resolution-menstrual-health>, 2025. április 6.
- [28] Mark E. SCHOEP – Eddy M. M. ADANG – Jacques W. M. MAAS – Bianca DE BIE – Johanna W. M. AARTS – Theodoor E. NIEBOER: Productivity loss due to menstruation-related symptoms: A nationwide cross-sectional survey among 32 748 women. *BMJ Open* 9 (6), 1–10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026186>
- [29] Manav SETH: *Why is it important to have a period-friendly workplace?* <https://www.peoplematters.in/article/wellness/why-is-it-important-to-have-a-period-friendly-workplace-37083>, 2025. április 6.
- [30] SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: Menstrual health, period leave and employment law – Legal considerations with a focus on Hungary (月経の健康、生理休暇及び雇用法 ～ハンガリーに重点を置いた法的考察). *Kikan rōdōhō / Quarterly Labor Law* 2024/286, 28–39.
- [31] SOLYMOSI-SZEKERES Bernadett: A Global Analysis of Menstruation-Friendly Working Practices Through an Evaluation of International Examples. *Review of European and Comparative Law* 60 (1), 27–47.
- [32] Bernhard STRASSMAYR: *Menstruation as a Human Right – Discrimination through Hygiene Products in Austria*. 2022, Thesis.
- [33] Ziona TANZER: Editor's Note: The Indistinguishable History of Gender and Labour Law: From Special Measures to Structural Reform. *Global Labour Rights Reporter* 3 (2), 4–11.
- [34] Sally W. THURSTON – Louise RYAN – David C. CHRISTIANI – Rachel SNOW – Jerold CARLSON – Liangya YOU – Shangcong CUI – Guohong MA – Lihua

- WANG – Yuhsuan HUANG – Xuebing XU: Petrochemical exposure and menstrual disturbances. *American Journal of Industrial Medicine* 38 (5), 555–564.
- [35] *Menstrual Health in East Asia and the Pacific: Regional Progress Review – Indonesia*. UNICEF. Retrieved from <https://www.unicef.org/eap/media/13911/file/Indonesia-%20Country%20Profile.pdf>, 2025. április 6.
- [36] *Women’s menstrual health should no longer be a taboo, say UN human rights experts*. United Nations, <https://www.ohchr.org/en/news/2019/03/international-womens-day-8-march-2019>, 2025. április 6.
- [37] *World Health Day: Let’s talk about Women’s health in the workplace* The Women’s Organisation. <https://www.thewomensorganisation.org.uk/world-health-day-lets-talk-about-womens-health-in-the-workplace/>, 2025. április 5.
- [38] *Menstrual Health and Hygiene*. World Bank Group, <https://www.worldbank.org/en/topic/water/brief/menstrual-health-and-hygiene>, 2025. április 6.
- [39] *Statement on menstrual health and rights*. World Health Organisation <https://www.who.int/news/item/22-06-2022-who-statement-on-menstrual-health-and-rights>, 2025. április 6.
- [40] ZAKARIÁS Kinga: Az egészséghez való alapjog és az egészségügyi ellátáshoz való jog. *Glossa Iuridica* 10 (6), 9–23.
- [41] Wouter ZWYSEN: *Women at work: doing different jobs, still unequal*. <https://www.socialeurope.eu/women-at-work-doing-different-jobs-still-unequal>, 2025. április 6.