



# Master's Thesis

## **Shedding the Superannuated Cycle Stigma:**

**Exploring the Impact of Menstrual Stigmatization on On-Site  
Employees and Supportive Menstrual Management Measures**

Submitted by  
**Foff Samira Hannah**

Desired Academic Title:  
**Master of Arts in Social Sciences**

Master Program	Organizational & Human Resources Development
Matriculation Number	11819363
Class of	2025
Supervisor	Dr. in Gloria Warmuth

## **Abstract - English**

This thesis explores how menstrual stigma affects menstruating on-site employees, the challenges they face, and the workplace measures they perceive as supportive. While menstrual stigma persists across society and organizations, it remains underexplored in occupational health, despite women comprising half of the workforce. On-site employees, unlike those with remote work options, must manage menstruation and related symptoms in the physical workplace—often without adequate support. This reality exposes them to unique challenges shaped by stigma, limited resources, and rigid workplace structures.

Building on a literature review, the study employs a qualitative approach through eleven semi-structured interviews with cis-identifying, female on-site workers from diverse occupational backgrounds. Findings reveal that menstrual stigma continues to permeate various work settings, impacting disclosure, sick leave practices, productivity, and overall well-being. An interplay of cultural, structural, organizational, and individual factors limits effective menstrual management and fosters silence, discomfort, and discrimination.

Participants emphasized the need for both material support, such as free menstrual products, rest areas, and appropriate nutrition, and cultural change through education — particularly for men — leadership engagement, and protective policies, including menstrual leave.

This study contributes to an underresearched area by offering insights into how workplaces can become more inclusive and equitable for menstruators. It calls for further research into how menstrual stigma intersects with marginalized identities, such as gender diversity and race, and recommends future studies on the effectiveness of workplace interventions.

## **Abstract - German**

Die vorliegende Arbeit untersucht, wie sich die Stigmatisierung der Menstruation auf Mitarbeitende auswirkt, die nicht die Möglichkeit haben, im Homeoffice zu arbeiten. Im Fokus stehen dabei die Herausforderungen, denen sie am Arbeitsplatz begegnen, sowie Maßnahmen, die sie als hilfreich und unterstützend empfinden. Obwohl das gesellschaftliche Tabu rund um die Menstruation weiterhin besteht, wurde es im Kontext der betrieblichen Gesundheit bislang kaum erforscht und das, obwohl Frauen etwa die Hälfte der Erwerbsbevölkerung ausmachen. Personen, die ihre Arbeit vor Ort verrichten müssen, sind oft gezwungen, Menstruationsbeschwerden direkt am Arbeitsplatz zu bewältigen, häufig ohne die notwendige Rücksichtnahme oder Unterstützung. Diese Situation geht mit besonderen Belastungen einher, die sich aus Stigmatisierung, begrenzten Ressourcen und starren Arbeitsplatzstrukturen ergeben.

Auf Grundlage eines Literaturüberblicks wurde ein qualitativer, empirischer Ansatz gewählt. In insgesamt elf halbstrukturierten Interviews wurden cis-identifizierte, menstruierende Frauen aus unterschiedlichen Berufsbereichen zu ihren Erfahrungen befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass das Menstruationstabu in verschiedenen Arbeitskontexten weiterhin präsent ist und sich negativ auf die Offenlegung von Beschwerden, den Umgang mit Krankenständen, die Produktivität sowie das allgemeine Wohlbefinden der Betroffenen auswirkt. Ein Zusammenspiel kultureller, struktureller, organisatorischer und individueller Faktoren erschwert ein gesundes und selbstbestimmtes Menstruationsmanagement und trägt dazu bei, dass Schweigen, Unwohlsein und Diskriminierung aufrechterhalten werden.

Die Teilnehmenden betonten die Notwendigkeit sowohl materieller Unterstützung – etwa in Form kostenloser Menstruationsprodukte, Rückzugsräume oder angepasster Verpflegung – als auch eines kulturellen Wandels. Dieser Wandel sollte unter anderem durch gezielte Aufklärung, insbesondere für männlichen Kollegen, durch aktives Engagement von Führungskräften sowie durch klare betriebliche Richtlinien, die menstruierende Personen schützen, vorangetrieben werden. Auch Menstruationsurlaub wurde mehrfach als mögliche Maßnahme genannt.

Diese Studie leistet einen Beitrag zu einem bislang wenig erforschten Themenfeld und zeigt auf, wie Arbeitsplätze inklusiver und gerechter für menstruierende Mitarbeitende gestaltet werden können. Weitere Forschung sollte untersuchen, wie Menstruationsstigmata mit anderen marginalisierten Identitätsmerkmalen, wie etwa Geschlechtsdiversität oder ethnischer Zugehörigkeit, zusammenwirken und inwiefern diese betriebliche Maßnahmen nach der Implementierung wirksam sind.