

LA MENSTRUACIÓN ES UN TEMA LABORAL Y SINDICAL



En el 27º Congreso de la UITA en 2017, se adoptó una resolución sobre la necesidad de que la menstruación fuese un tema laboral y sindical.

(VER PÁGINA 4)



La UITA ha estado trabajando en la misma línea para instrumentar un enfoque de género en la salud y seguridad en el trabajo (SST). Nuestro documento de referencia es [Visibilizar a las mujeres en salud y seguridad en el trabajo](#).

El objetivo de esta nota es brindar a las afiliadas de la UITA orientación para instrumentar la resolución y reforzar la *visibilidad de las mujeres en la salud y seguridad en el trabajo* sobre el tema específico de la menstruación.

¿Qué podemos hacer como organizaciones sindicales afiliadas a la UITA, para organizarnos en torno a la igualdad en cuanto a la menstruación en el lugar de trabajo?

La menstruación es una función natural del cuerpo que experimentan las mujeres de diferentes maneras. No se debe utilizar la menstruación como excusa para excluir a las

trabajadoras del lugar de trabajo o para impedir que niñas y jóvenes asistan a una institución de enseñanza durante su período menstrual.

Es necesario generar un ambiente de trabajo de apoyo y bien informado donde la menstruación no cause vergüenza o estigma para nadie (mujeres, jóvenes, personas con discapacidades, personas transgénero).

Hay que tener en cuenta que no existe una solución única que sea aplicable a todos los contextos, todos los países y todos los lugares de trabajo. Pero sí es seguro que los sindicatos pueden hacer muchas cosas para que la menstruación sea un tema en el lugar de trabajo y para mejorar las condiciones laborales, lo que incluye desarrollar políticas conjuntas, negociar soluciones prácticas y garantizar que las trabajadoras siempre participen en debates y conversaciones.

Es esencial para la salud, el bienestar y la dignidad de las mujeres que las trabajadoras tengan acceso a servicios sanitarios y lugares de aseo adecuados (a los que se denominará "baños" en este documento) durante su jornada laboral, especialmente cuando están menstruando. La falta de acceso a baños cuando se necesitan puede tener efectos graves en la salud de trabajadoras y trabajadores. Puede tratarse de un gran desafío en el sector agrícola, y más aún en el sector informal, ya que las personas trabajadoras tienen poco o ningún acceso a agua y saneamiento. También es fundamental recordar que en todo el mundo, más de 663 millones de personas carecen de acceso a agua potable y más de 2400 millones de personas carecen de acceso a baños.

Es esencial para la salud, el bienestar y la dignidad de las mujeres que las trabajadoras tengan acceso a servicios sanitarios y lugares de aseo adecuados (a los que se denominará "baños" en este documento) durante su jornada laboral, especialmente cuando están menstruando.





¡Es preciso recordar que cualquier actividad o debate sobre la menstruación es muy útil para fortalecer la integración de un enfoque de género en SST (por ejemplo, abordar la menopausia como problema en el lugar de trabajo) y ¡allanar el camino para más debate sobre la igualdad en el lugar de trabajo!

¿Qué podemos hacer como organizaciones sindicales?

- **Educar, porque el conocimiento es clave.** Organizar debates para “sensibilizar sobre la menstruación” con nuestros miembros y capacitaciones de sensibilización sobre la menstruación, con representantes locales de salud y seguridad en el trabajo (SST), como una forma de promover y normalizar la salud menstrual, desestigmatizar la menstruación y romper tabúes. Educar a la parte empleadora. El objetivo es cambiar las actitudes hacia la menstruación.
- **Reconsiderar las políticas laborales.** Incluir la menstruación y la salud reproductiva de las mujeres en las políticas y procedimientos de SST del lugar de trabajo, así como en cualquier evaluación de riesgos, y en las políticas contra la discriminación, la violencia y el acoso. Incluir el tema con regularidad en debates y capacitaciones relacionadas con SST.
- **Dejar en claro que la menstruación no es una enfermedad.** Garantizar que las políticas de licencia por enfermedad de la empresa no discriminen a las trabajadoras que están menstruando.
- **Dar participación a las trabajadoras y sus representantes sindicales** en todos los debates sobre la salud menstrual en el lugar de trabajo.
- **Negociar el acceso seguro a baños adecuados para las trabajadoras** y garantizar que tengan tiempo durante su jornada laboral para usarlos cuando sea necesario y sin estigma. Comprende:
 - Baños separados, privados y seguros para trabajadoras que sean de fácil acceso desde el lugar donde trabajan y que estén ubicados en áreas seguras. Cabe recordar que en el contexto de la prevención de la violencia, incluido el acoso sexual en el lugar de trabajo, la definición de lugar de trabajo en el [Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#) incluye servicios sanitarios.
 - Baños que se mantengan limpios, ventilados e iluminados, y equipados con servicios de aseo que incluyan suministro confiable de agua corriente limpia, caliente y fría, jabón, papel higiénico y toallas u otros medios de secado.
 - Recipientes para la eliminación de productos sanitarios usados que se mantengan y se vacíen periódicamente.
 - Los dispensadores de productos sanitarios en el lugar de trabajo no deben estar ubicados en áreas compartidas con hombres.
 - Productos sanitarios sin cargo, a negociar con la parte empleadora.
 - Horarios de trabajo razonables para que las personas tengan el derecho y el tiempo para ir al baño cuando lo necesiten, especialmente en los sectores de agricultura y producción manufacturera donde existe una gran presión sobre las personas trabajadoras para alcanzar objetivos de producción.
 - Sala de descanso o salas de “bienestar” con elementos para preparar té, asientos cómodos ubicados de forma conveniente para acceder a los baños.

También es fundamental recordar que en todo el mundo, más de 663 millones de personas carecen de acceso a agua potable y más de 2400 millones de personas carecen de acceso a baños.



- **Negociar una política de licencia para el período menstrual**

Hablar con los miembros de nuestras organizaciones sindicales sobre la posibilidad de negociar “licencias menstruales” con la parte empleadora (por ejemplo, 1 o 2 días libres), especialmente para mujeres que sufren trastornos menstruales dolorosos (como endometriosis y dismenorrea). Lo primero y fundamental es educar a los miembros del sindicato y a las empresas empleadoras para que entiendan que la menstruación es una función natural del cuerpo en la vida de las mujeres.

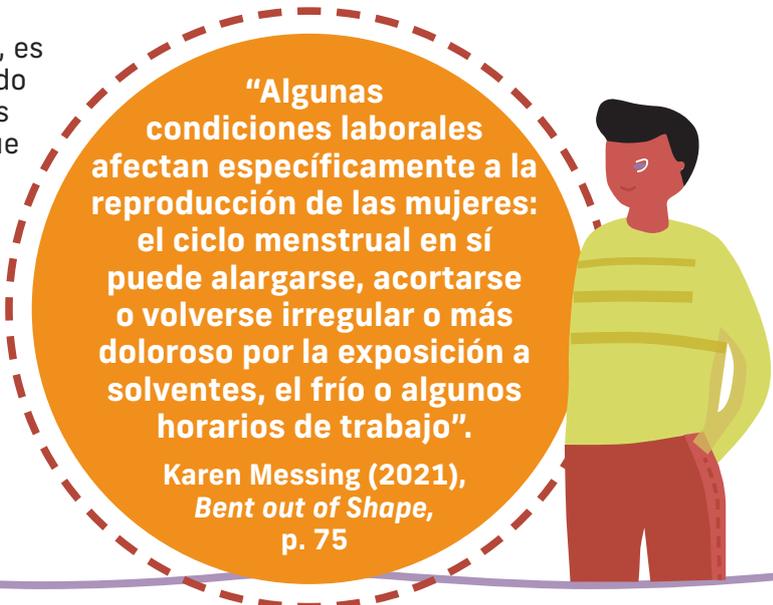
La política de licencia para el período menstrual se debe redactar cuidadosamente. Es necesario asegurar que no conduzca a discriminación en la contratación o en los ascensos de mujeres; tampoco debe perpetuar la suposición de que las mujeres no están aptas para el lugar de trabajo ni fomentar ningún otro estereotipo de género, como que “las mujeres son frágiles y menos productivas”.

Si nuestros miembros piensan que la licencia para el período menstrual no es apropiada, se puede analizar la posibilidad de negociar “trabajo flexible” cuando la menstruación es dolorosa, por ejemplo, tiempo libre remunerado, trabajar desde casa o un horario de trabajo personalizado, aunque se reconoce que el trabajo flexible puede no ser posible en la mayoría de los sectores de la UITA.

- **A escala nacional**, se puede colaborar con otras organizaciones de mujeres y otras coaliciones para:

- **Oponerse al “impuesto tampón”**, es decir, el impuesto al valor agregado que se cobra sobre los productos para la menstruación mientras que otros productos considerados de primera necesidad están exentos de este impuesto;

- **Combatir la pobreza menstrual** que afecta a mujeres, niñas, jóvenes y personas que menstrúan en todo el mundo para garantizar que puedan pagar los productos menstruales seguros e higiénicos que necesitan.



“Algunas condiciones laborales afectan específicamente a la reproducción de las mujeres: el ciclo menstrual en sí puede alargarse, acortarse o volverse irregular o más doloroso por la exposición a solventes, el frío o algunos horarios de trabajo”.

**Karen Messing (2021),
Bent out of Shape,
p. 75**

Referencias:

El Convenio C161 de la OIT sobre servicios de salud en el trabajo establece que la parte empleadora es responsable por la salud y la seguridad de las personas que emplea, incluidas las funciones y factores ocupacionales “que pueden afectar la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias”.

La Recomendación 115 de la OIT sobre la vivienda de los trabajadores destaca la necesidad de normas de vivienda que incluyan el suministro de agua potable, sistemas de saneamiento y residuos, drenaje y servicios sanitarios.

El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre salud y seguridad en la agricultura (2011) tiene una sección sobre baños en el párrafo 18.1. Además de establecer algunas normas, el párrafo 18.2.6 establece: “El empleador o supervisor informará a los trabajadores sobre la ubicación de las instalaciones sanitarias y permitirá a cada trabajador oportunidades razonables durante la jornada laboral para utilizarlas”.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 6 sobre agua limpia y saneamiento, objetivo 6-2: “...lograr el acceso a saneamiento e higiene adecuados y equitativos para todas las personas... prestando especial atención a las necesidades de las mujeres y las niñas”;

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 sobre crecimiento económico, empleo y trabajo, objetivo 8-8: “proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

Caso del Tribunal Federal de Australia, Retail and Fast Food Workers Union Incorporated contra Tantex Holdings Pty Ltd [2020] FCA12, decisión adoptada en agosto de 2020, que determinó que trabajadoras y trabajadores (en este caso, de restaurantes) tienen el derecho por ley, dentro de lo razonable, a tomar descansos para usar el baño o tomar un trago de agua fuera de los descansos permitidos por un convenio laboral. <https://jade.io/j/?a=outline&id=767552>

N° 18 El período de menstruación – un tema sindical y del lugar de trabajo

Este 27° Congreso de la UITA:

Toma nota que, a pesar que hay 800 millones de mujeres menstruando diariamente en el mundo, frecuentemente esto es objeto de tabúes y prejuicios, del cual no se habla ni se intercambian conocimientos. La estigmatización y la falta de conocimientos contribuyen a preservar las viejas costumbres y evitan que las ellas ejerzan plenamente sus derechos humanos, tales como asistir a clases, trabajar y participar en la sociedad. Todos los representantes sindicales y sus organizaciones tienen la gran responsabilidad de encarar este tema.

El período de menstruación es uno de los motivos por los cuales las mujeres pierden parte de su educación o no pueden participar en la vida laboral. Esto puede ser debido a que se considera vergonzoso que una persona esté perceptiblemente menstruando; en ciertos ámbitos, se le considera una persona “sucia”, se le prohíbe asistir a clases o al trabajo durante el período de menstruación; o los servicios sanitarios son insuficientes. Aún más, los efectos de la exclusión son exacerbados por la pobreza. Un tercer factor que se añade a la exclusión es la ignorancia – ignorancia acerca del período de menstruación y la salud, así como ignorancia que contribuye a mantener los prejuicios y la represión.

Las investigaciones existentes deben ser suplementadas con perspectivas acerca del modo que el período de menstruación afecta a la sociedad, la vida profesional y a las mujeres individualmente. La mayor parte de la información disponible procede de sectores externos a la UITA, tales como la industria textil. En estos casos, los datos indican que más de la mitad de todas las mujeres que menstrúan deben ausentarse del trabajo durante uno o dos días cada mes (ciertos datos indican que, en algunas regiones, esta cifra asciende a 96%). Se asume que los motivos son principalmente los mismos que por ausentarse a clases: carencia de servicios higiénicos seguros y privados, vergüenza, miedo que alguien note que la persona está menstruando, dolor menstrual y otras molestias físicas.

Por consiguiente, no existen estadísticas recopiladas sobre la frecuencia de las ausencias y otros problemas relativos al período de menstruación en el lugar de trabajo dentro de los sectores de la UITA, pero hay razones para creer que la situación no es considerablemente diferente de otras partes del mercado de trabajo. Esto conduce a pérdidas considerables para los lugares de trabajo y para el público, pero primordialmente --y por supuesto desde el punto de vista financiero-- para aquellas mujeres que se ven obligadas a ausentarse del trabajo. Frecuentemente esto afecta a quienes ya son las más desfavorecidas financieramente. El período de menstruación impacta la vida laboral y, consecuentemente, es una importante cuestión sindical. Por lo tanto, es nuestra tarea como sindicatos estudiar la cuestión, identificar los problemas que existen en nuestros propios sectores y dedicar recursos para solucionarlos.

En este contexto, los miembros de los sindicatos de la UITA tienen un papel importante:

Las afiliadas de la UITA se empeñan por lograr oportunidades de empleo igualitario y contra todas las formas de discriminación;

Las afiliadas de la UITA luchan por mejores condiciones de vida, a la vez que mejor salud y seguridad en los lugares de trabajo;

Las afiliadas de la UITA intercambian conocimientos y se esfuerzan por cambiar a la sociedad en general.

En el caso de los asuntos relacionados al período de menstruación, a la igualdad en función del género y al derecho a la salud sexual y reproductiva, los miembros de las afiliadas de la UITA en sectores tales como la agricultura, el procesamiento de alimentos y el turismo pueden contribuir al intercambio de conocimientos y la modificación de actitudes. No obstante, a menudo también es posible que ellos, tanto en su calidad de representantes sindicales como profesionalmente, ejerzan su influencia sobre las decisiones de organizaciones gubernamentales y de otros organismos relativos a todos los aspectos, desde la disponibilidad de productos sanitarios hasta el diseño de los baños y servicios higiénicos en el lugar de trabajo.

Propone que la UITA y sus afiliadas, durante el período del próximo Congreso, habrán de empeñarse para crear conciencia respecto a los temas relativos al período de menstruación y asegurarse que exista acceso a baños y servicios higiénicos en todos los lugares de trabajo. Las afiliadas de la UITA habrán de trabajar activamente para prevenir y neutralizar la exclusión de la educación, el trabajo o la sociedad debido al período de menstruación.



LA UNIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA ALIMENTACIÓN, AGRICULTURA, HOTELERÍA, RESTAURANTES, CATERING, TABACO Y AFINES (UITA)

www.iuf.org