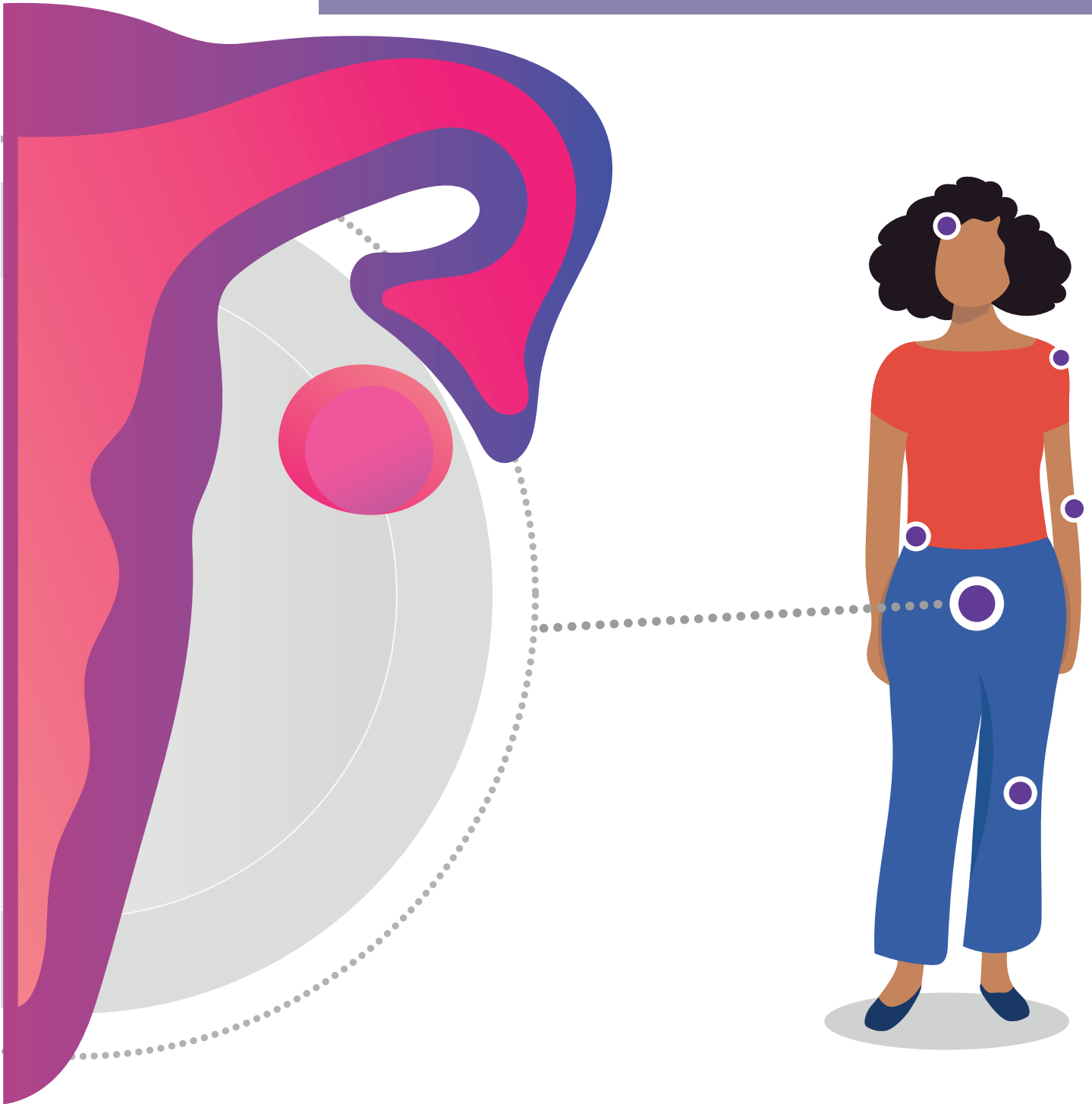


MENSTRUACIÓN MATERNIDAD MENOPAUSIA

LAS 3 "M" DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO



CONTENIDO

03. INTRODUCCIÓN

05. FAMILIAS, MATERNIDAD Y DESIGUALDAD

07. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y CRISIS DE LOS CUIDADOS

08. ABORTOS ESPONTÁNEOS

09. LAS TRES "M" Y EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

11. MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS SINDICATOS.

- BUENAS PRÁCTICAS
- *Fórsa Sindicato- Irlanda*

13. BUENAS PRÁCTICAS

- *SDA - Australia*

15. BUENAS PRÁCTICAS

- *Sindicato de Trabajadores de la Comunicación (CWU)*

16. ACTIVIDAD 1

- *La familia*

21. ACTIVIDAD 2

- *Cada organismo es único, pero todos tienen los mismos derechos.*

INTRUDUCCIÓN

Aunque el embarazo y la maternidad están protegidos por varios instrumentos de la OIT¹, esto no siempre significa que los empresarios tomen las medidas adecuadas para garantizar el bienestar de las mujeres embarazadas y lactantes; o que sus carreras no se vean paralizadas o que no sufran discriminación directa.

El Convenio n° 183 y la Recomendación n° 191², así como el Convenio n° 161 sobre salud y seguridad³, establecen normas para garantizar que:

- ▶ **Las mujeres embarazadas, las madres y los recién nacidos están suficientemente protegidos contra los riesgos para la salud que pueden producirse durante el embarazo y la lactancia.**
- ▶ **Están protegidos contra los riesgos para la salud que puedan surgir en relación con el trabajo.**
- ▶ **No se las discrimina por su función reproductora.**
- ▶ **Disfrutan de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, sin perjuicio para su salud ni para su seguridad económica y financiera.**

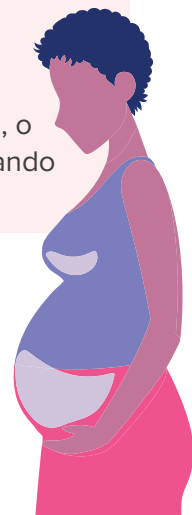
La recomendación 6 de la R191 de la OIT establece que:

1. Los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar la evaluación de cualquier riesgo en el lugar de trabajo relacionado con la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo. Los resultados de la evaluación deben ponerse a disposición de la mujer afectada.
2. En cualquiera de las situaciones contempladas en el artículo 3 del Convenio o cuando se haya identificado un riesgo significativo en virtud del apartado (1) anterior, deberían adoptarse medidas para proporcionar, sobre la base de un certificado médico según proceda, una alternativa a dicho trabajo en forma de:
 - (a) eliminación del riesgo;
 - (b) una adaptación de sus condiciones de trabajo;
 - (c) el traslado a otro puesto, sin pérdida de retribución, cuando dicha adaptación no sea viable, o
 - (d) permiso retribuido, de conformidad con las leyes, reglamentos o prácticas nacionales, cuando dicho traslado no sea factible.

¹ Proteger el futuro: Maternidad, paternidad y trabajo (ilo.org)

² https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312328

³ Convenio C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) (ilo.org)



3. Las medidas contempladas en el apartado (2) deberán adoptarse, en particular, con respecto a:
 - (a) Trabajos penosos que impliquen levantar, transportar, empujar o tirar manualmente de cargas;
 - (b) trabajos que impliquen una exposición a agentes biológicos, químicos o físicos que representen un peligro para la salud reproductiva;
 - (c) trabajos que requieren un equilibrio especial;
 - (d) trabajos que impliquen un esfuerzo físico debido a períodos prolongados de permanencia sentado o de pie, a temperaturas extremas o a vibraciones.
4. Una mujer embarazada o lactante no debe ser obligada a realizar un trabajo nocturno si un certificado médico declara que dicho trabajo es incompatible con su embarazo o lactancia.
5. La mujer debe conservar el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente tan pronto como pueda hacerlo sin peligro.

Sin embargo, los derechos laborales de las mujeres en edad reproductiva siguen sin cumplirse.

Los derechos laborales de las mujeres en edad reproductiva siguen sin cumplirse⁴.

- Aunque el permiso de maternidad es un derecho laboral universal, tres de cada diez madres potenciales en todo el mundo no disfrutaban de las 14 semanas mínimas de permiso de maternidad.
- Treinta y un países siguen prohibiendo de forma discriminatoria los trabajos peligrosos o insalubres, lo que compromete la situación de las mujeres en el mercado laboral.
- Desde 2011, solo 11 países han introducido nuevas restricciones contra el trabajo peligroso o insalubre para las mujeres embarazadas y lactantes.
- Seis de cada diez viven en países donde no existe el derecho legal a medidas de protección contra el trabajo peligroso o insalubre, lo que les deja expuestos a riesgos de SST.
- Cuatro de cada diez viven en países donde aún no existe protección jurídica contra los riesgos para la salud del trabajo nocturno.
- Treinta y cuatro países siguen aplicando prohibiciones generales contra el trabajo nocturno, lo que pone a todas las mujeres en riesgo de discriminación.

OCHO DE CADA DIEZ VIVEN EN PAÍSES DONDE NO EXISTE EL DERECHO LEGAL A TIEMPO LIBRE REMUNERADO PARA EXÁMENES MÉDICOS PRENATALES.



⁴ OIT, 2022c. *El cuidado en el trabajo. Invertir en permisos y servicios de cuidados para un mundo laboral más igualitario en materia de género.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf

Por otra parte, el concepto y los modelos de familia cambian cada vez más rápidamente, mientras que las políticas y prácticas laborales parecen estancadas en el tiempo. Los estereotipos de género parecen reforzar la invisibilidad de estas dinámicas y las desigualdades que conllevan para las mujeres y otros colectivos.

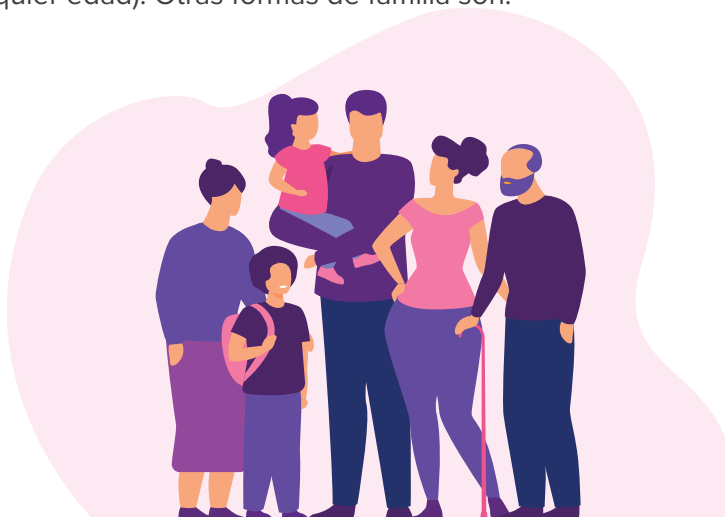
Situaciones como el aborto (espontáneo o inducido), la fecundación in vitro (FIV) y otras formas de servicios de salud reproductiva asistida no se tienen en cuenta en las políticas laborales a pesar de que existen en la vida cotidiana de las personas y repercuten en su salud física y emocional.

Comprender tanto la dinámica de género de las familias como las diferentes formas de familia que existen en la sociedad es fundamental para formular políticas adecuadas.

FAMILIAS, MATERNIDAD Y DESIGUALDAD

No hay un único tipo de familia, y nunca lo ha habido. A pesar del concepto típico de "tipo de familia", los datos reales muestran que menos de cuatro de cada diez hogares de⁵ (38%) en el mundo están formados por una pareja con hijos (de cualquier edad). Otras formas de familia son:

- ▶ **Hogares de familia extensa, es decir, en los que pueden vivir abuelos y abuelas o tíos y tías (27%).**



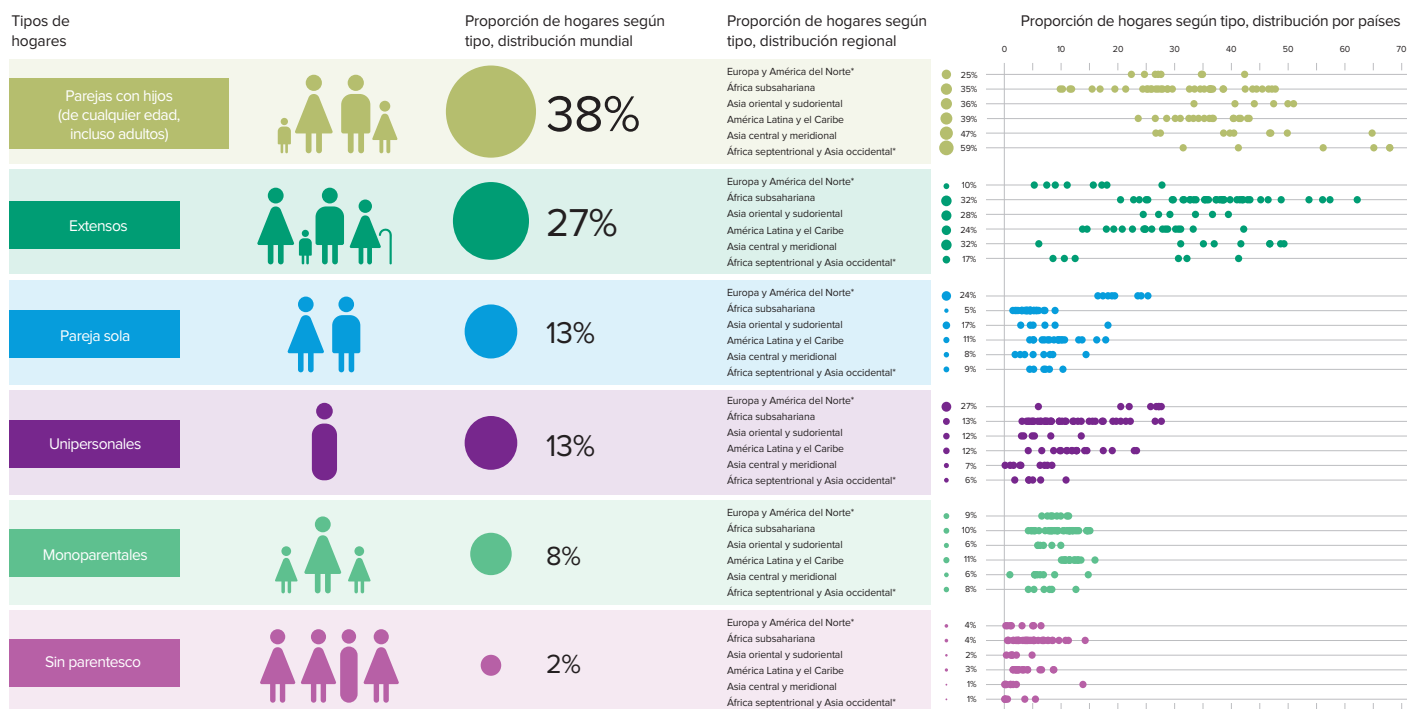
- ▶ **Los hogares monoparentales -el 84% de los cuales en todo el mundo son madres solteras que viven con sus hijos- y las parejas sin hijos (heterosexuales u homosexuales), que también son frecuentes en muchas regiones.**

⁵ POWW-2019-Infographic-Chapter-2-Household-types-Global-and-regional-averages-en.pdf (unwomen.org).
Véase también: //efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://euagenda.eu/upload/publications/untitled-282818-ea.pdf

Tipos de hogares: Promedios mundiales y regionales

LE PROGRÈS DES FEMMES DANS LE MONDE 2019-2020 : LES FAMILLES DANS UN MONDE EN CHANGEMENT

En todo el mundo, menos de 4 de cada 10 hogares están formados por una pareja con hijas o hijos (de cualquier edad).



Fuente: Valores regionales calculados por ONU Mujeres a partir de estimaciones nacionales publicadas por el DAES de las Naciones Unidas (2018a). A los efectos de este análisis, los datos referidos a China están basados en estimaciones elaboradas y publicadas en Hu y Peng (2015).
Nota: Las estimaciones regionales marcadas con un asterisco (*) están basadas en una proporción inferior a dos tercios de la población de la región respectiva, por lo que deben tratarse con cautela. Europa y América del Norte (61% de la población) y África septentrional y Asia occidental (26% de la población). La suma de las distribuciones mundiales y regionales de los hogares puede no ser igual a 100 debido al redondeo. La cobertura poblacional de Oceanía era insuficiente, por lo que no se muestra.

Con unas sociedades en proceso de envejecimiento y con un descenso de la fecundidad,⁶ los hogares unipersonales son una realidad cada vez más frecuente.

⁶ La fecundidad ha descendido de una media de 5 nacimientos por mujer en 1950 a 2,3 en 2021. En general, se prevé que la fecundidad descienda a 2,1 nacimientos por mujer en 2050. Mientras que la esperanza de vida sigue creciendo (se situó en 72,8 años en 2019, casi 9 años más que en 1990, y se espera que alcance los 77,2 años en 2050) (SWP Report 2023: El problema de 'demasiado pocos' | Fondo de Población de las Naciones Unidas (unfpa.org))

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y CRISIS DE LOS CUIDADOS

El envejecimiento de la población, la incorporación de cada vez más mujeres al trabajo (la mayoría en empleos precarios y mal remunerados), el cambio en los modelos familiares⁷ y el mantenimiento de roles de género que siguen imponiendo a las mujeres el papel de cuidadoras, han provocado lo que se denomina la "crisis de los cuidados".⁸

En las economías que recortan las prestaciones sociales, quienes necesitan cuidados (como los niños, los enfermos y/o los ancianos) no tienen más remedio que ser atendidos por alguien de la familia: las mujeres. O, en el caso de las familias de clase media o acomodada: contratar a otras cuidadoras (en empleos formales o informales).

Por todo ello, es necesario integrar la reproducción humana en una visión más amplia de la salud y la seguridad.

Buenas prácticas:

A continuación figuran ejemplos de cláusulas modelo negociadas por sindicatos afiliados a UNI en todo el mundo sobre la cuestión de la maternidad. Estos ejemplos se centran en la comprensión más amplia del impacto de la maternidad en las mujeres, incluidos los vientres de alquiler, la congelación de óvulos, los mortinatos, etc.

LA BANCARIA - ARGENTINA

A. Permiso por tratamiento de congelación de óvulos: consiste en un día laborable con sueldo completo para el tratamiento de cualquier persona que necesite someterse a dicha práctica.

B. Licencia por gestación subrogada: Se concederá una licencia con sueldo completo por un plazo de 90 días naturales a toda persona que lleve a cabo una gestación subrogada de su hijo/a.

C. Permiso con Retorno Progresivo tras el Permiso de Maternidad - Persona Embarazada/ Gestación Subrogada/ Adopción: Tras el disfrute del permiso, teniendo en cuenta que aquellas personas que hagan uso de la Excedencia no podrán acceder a este complemento de tiempo, se podrá optar por un retorno progresivo para la reincorporación de la persona a sus funciones habituales. Este permiso es independiente del permiso de lactancia y se desarrollará de la siguiente forma:

- ▶ Los dos primeros meses tendrán una franquicia horaria de tres horas.
- ▶ Los dos meses siguientes, una franquicia de dos horas.
- ▶ Los dos últimos meses que restan hasta alcanzar los seis meses, tendrán una franquicia horaria de una hora.

⁷ En las familias extensas o con una pareja heterosexual, las mujeres siguen siendo las responsables de la mayor parte de los cuidados domésticos y familiares, mientras que en las familias monoparentales, en las que las mujeres están solas, con un solo ingreso y sin ayudas, el riesgo de caer en la pobreza es mayor. Todo ello a pesar de su capacidad para acceder a un trabajo mejor remunerado, más estable y digno; así como del peaje que supone para su bienestar físico y mental general.

⁸ La crisis de los cuidados se entiende como el creciente desfase entre las necesidades de cuidados y los recursos disponibles para satisfacerlas (The Care Crisis por Emma Dowling - The Sociological Review)

SACCAWU (SUDÁFRICA)

STILLBIRTHS

En caso de mortinato, la trabajadora puede acceder a un permiso retribuido de seis meses. Previa recomendación de un médico, puede tomarse otro permiso no retribuido.

ABORTOS ESPONTÁNEOS

- En caso de aborto espontáneo o provocado, la trabajadora puede acceder a un permiso retribuido de tres meses.
- Previa recomendación de un médico, puede tomarse otro permiso no retribuido.
- Una mujer embarazada con un trabajo físicamente exigente debe ser trasladada. Si la empresa no puede asignarle otro puesto, tiene derecho a dos meses más de permiso retribuido.
- Será decisión del trabajador iniciar el permiso parental, pero en el caso de las trabajadoras deberá tomarse el periodo de un mes antes del parto y dos meses después.

LAS TRES "M" Y EL PAPEL DE LOS SINDICATOS

Como hemos visto, la menstruación, la maternidad y la menopausia son etapas biológicas que afectan a todas las trabajadoras del mundo, y como tales deben tenerse en cuenta a la hora de adoptar prácticas y políticas laborales que protejan su salud y bienestar físico y emocional.

Cuando se trata de proteger la salud de las mujeres, los representantes sindicales pueden investigar, abordar y negociar los problemas de las mujeres; pueden animar a más mujeres a convertirse en dirigentes; organizar campañas de salud y seguridad dirigidas a las mujeres; alentar a las mujeres a asistir a cursos de formación; y garantizar que los problemas de salud y seguridad de las mujeres se tengan en cuenta en todos los aspectos de la salud y la seguridad en el trabajo, así como en la agenda sindical.

La negociación colectiva⁹ es uno de los mecanismos centrales del diálogo social, ya que regula la relación entre quienes trabajan y quienes les emplean, permite políticas y prácticas laborales más justas para todxs e incorpora cláusulas que responden a las necesidades del cambiante mundo del trabajo.

A lo largo de este documento hemos demostrado la importancia de abordar las cuestiones relacionadas con la menstruación, la menopausia y la maternidad dentro de la agenda sindical para proteger a las trabajadoras, su derecho al empleo y su acceso a unas condiciones de trabajo más saludables y seguras.

Para abordar eficazmente estas cuestiones, para tener mejores condiciones de trabajo y mejores salarios, más protección frente a las acciones arbitrarias de los empresarios; así como protección frente al abuso, el acoso, la violencia y la discriminación; y acceso a la formación, las prestaciones sanitarias, los permisos y las pensiones;¹⁰ es imprescindible promover el acceso de las mujeres a la mesa de negociación, y para ello necesitamos más mujeres en los sindicatos y en puestos de liderazgo.

Los empresarios deben comprender su responsabilidad en la creación de entornos de trabajo seguros y saludables que protejan a lxs trabajadorxs de todas las formas de discriminación y de estereotipos culturales y sociales, que agravan aún más las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.



⁹ En todas partes se observa una revitalización de los sindicatos, como reflejan las campañas de afiliación centradas en la organización de trabajadorxs con empleos temporales, trabajadores migrantes, trabajadores de plataformas, trabajadores de la economía informal y jóvenes trabajadores. El respeto de la libertad de asociación y el derecho a organizarse es un requisito previo para que los sindicatos sean inclusivos. Al negociar salarios justos y condiciones de trabajo decentes, los sindicatos han contribuido a reducir las desigualdades de ingresos entre países y a lo largo del tiempo. Sin embargo, su papel no se limita en absoluto a la negociación colectiva. A través de sus funciones de representación, liderazgo y movilización, han logrado, junto con las OE y los gobiernos, responder a los retos sin precedentes derivados de la pandemia de COVID-19 en 2020 y 2021. OIT (2022d). Informe sobre el diálogo social: Negociación colectiva para una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente.

¹⁰ "La necesidad de una perspectiva de género en SST", UNI Igualdad de Oportunidades, 2022. UNI (uni-womens-health.org)

La promoción de la igualdad de género se articula a través de múltiples vertientes, incluyendo medidas relacionadas con el acceso y la igualdad en la educación, la formación y el empleo; la promoción del empoderamiento y la autonomía económica; y la promoción de la igualdad de género en el lugar de trabajo de las mujeres; (...); la prevención de la violencia y el acoso, incluida la violencia de género, la violencia doméstica y el acoso sexual; la protección de la maternidad; la protección de la salud, incluida la salud reproductiva y la reducción de la mortalidad materna; la sensibilización para cuestionar los estereotipos y las normas de género, incluso desde una edad muy temprana; la promoción de las mujeres en puestos de liderazgo y su representación en puestos de autoridad pública; la elaboración de presupuestos sensibles al género; y la promoción de un reparto equitativo entre hombres y mujeres del trabajo de cuidados no remunerado, en particular mediante la prestación de permisos parentales, servicios de cuidados, transferencias de efectivo y atención médica¹¹.



¹¹ Plan de Acción de la OIT para la Igualdad de Género 2022-2025
(https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_856240.pdf)

MEDIDAS ADOPTADAS POR LOS SINDICATOS.

1. Investigación

Para los sindicatos, la base de afiliación es la fuente de información más valiosa para determinar las necesidades del lugar de trabajo, los problemas que se descuidan y el apoyo que necesitan los trabajadores¹².

La realización de encuestas e investigaciones sobre los temas tratados en este documento puede servir de base para generar acciones directas y políticas eficaces.

BUENAS PRÁCTICAS

Fórsa Sindicato- Irlanda

Fórsa representa a 80.000 trabajadores, la mayoría mujeres. En mayo de 2022, Fórsa encuestó a sus afiliadas sobre su experiencia de la menstruación y la menopausia en el lugar de trabajo. Los resultados fueron estremecedores, ya que la encuesta reveló que solo el 1% de las empleadas encuestadas se beneficiaba de una política de salud menstrual en su lugar de trabajo.

A una de cada cuatro encuestadas se le diagnosticaron enfermedades como el trastorno disfórico premenstrual, la endometriosis o el síndrome de ovario poliquístico, que provocan síntomas como hemorragias abundantes, migrañas y náuseas.

Más del 70% se había ausentado del trabajo debido a su periodo, y sólo el 40% se sentía cómodo revelando la verdadera causa de su ausencia.

Mientras que el 70% se sentía cómodo hablando de estos temas con sus colegas, el 65% se abstenía de compartir sus dificultades con sus supervisores.

Las mujeres que se enfrentan a los síntomas de la menopausia señalaron que sería beneficioso tener acceso a opciones de trabajo flexibles y control de la temperatura en sus lugares de trabajo. La investigación también puso de relieve que el trabajo a distancia durante la pandemia mejoró la experiencia de la menstruación para más del 70% de las que participaron.

Más del 96% de los 1.800 encuestados manifestaron su apoyo a la aplicación de una política favorable a la menstruación en sus lugares de trabajo.

En diciembre de 2022, Fórsa tuvo la oportunidad de reunirse con el ministro O'Gorman para tratar el tema, y su oficina ha anunciado desde entonces que encargará una investigación para elaborar políticas y orientaciones para empresarios y trabajadores de toda Irlanda.

¹² Las evaluaciones de riesgos para las madres primerizas y gestantes son un elemento clave para conocer sus necesidades (<https://www.hazards.org/women/expecting.htm#protection>), así como las listas de comprobación para los representantes de seguridad (<https://www.hazards.org/women/expecting.htm#actionchecklist>).

2. Sensibilizar, educar y eliminar tabúes y estereotipos en torno al género.

Abordar tabúes o temas difíciles puede ser un reto en las organizaciones, pero

sin un diálogo abierto y la participación de todos los trabajadores no podremos cambiar las desigualdades existentes

que afectan especialmente a los grupos vulnerables, como las mujeres, las personas con discapacidad, lxs jóvenes, las personas trabajadoras LGBTI+, etc.

Mediante la acción colectiva podemos crear un entorno integrador en el que la apertura y la comprensión sustituyan al estigma y la vergüenza.

¿CÓMO?

Realizando campañas de sensibilización y talleres de formación para todxs lxs trabajadorxs y a todos los niveles; y difundiendo información a través de distintos canales dentro del lugar de trabajo.

La educación es la mejor manera de dar acceso a todas las personas trabajadoras a información valiosa que puede ayudarles a gestionar su salud y bienestar, así como de contribuir a reducir el estigma que surge de la falta de información y de los estereotipos sociales y culturales de género existentes. Esto incluye educar sobre los procesos biológicos implicados en las tres "M", así como sus síntomas, cómo nos afectan en el lugar de trabajo y qué debemos hacer para apoyar a quienes experimentan estos problemas.

También es importante conocer la legislación vigente de cada país, así como las normativas y políticas existentes en el lugar de trabajo para poder elaborar cláusulas que puedan incorporarse a los convenios colectivos para proteger y apoyar a las personas trabajadoras.

Todo esto debe hacerse con una perspectiva de género, asegurándose de que las personas trabajadoras con diferentes identidades de género, orientaciones sexuales, modelos familiares, etc., reciben la atención adecuada.

Como sindicatos, tenemos que fomentar un entorno en el que las personas se sientan cómodas hablando de sus necesidades y puedan encontrar el apoyo de colegas y supervisorxs, y en el que sus problemas se traten con cuidado y con estricta confidencialidad.

BUENAS PRÁCTICAS

TUC Gales

Creación de un conjunto de herramientas y un curso de sensibilización de dos días para representantes sindicales sobre la menopausia en el lugar de trabajo.

El curso tenía por objeto:

- Sensibilizar sobre la menopausia y los síntomas que pueden experimentar las mujeres.
- Ayudar a lxs representantes a considerar diversos factores del lugar de trabajo que pueden afectar negativamente a las personas trabajadoras menopáusicas.
- Considerar las prácticas y los entornos dentro del lugar de trabajo que puedan poner en peligro la salud y la seguridad de las personas menopáusicas y/o que puedan considerarse discriminación contra quienes experimentan la menopausia.
- Considerar las mejores prácticas para que los lugares de trabajo y los sindicatos aborden los problemas laborales a los que se enfrentan las personas trabajadoras que experimentan la menopausia.

La guía está disponible en el sitio web del sindicato.

<https://www.tuc.org.uk/menopause-workplace-toolkit-trade-unionists-wales-tuc-cymru>

SDA - Australia

El sindicato australiano que representa a lxs trabajadorxs del comercio minorista, los almacenes y la comida rápida, realizó una investigación cuantitativa sobre los efectos del calor (un riesgo para la salud y la seguridad de lxs afiliadxs) en las personas menopáusicas y premenopáusicas.

El objetivo primario de este estudio era determinar el umbral máximo de temperatura ambiente al que las personas menopáusicas pueden realizar diversas tareas relacionadas con el trabajo sin experimentar molestias térmicas y evaluar si este umbral es diferente del de las personas premenopáusicas. Además, el objetivo secundario era investigar el efecto del aumento de la temperatura ambiente sobre la frecuencia de los sofocos al realizar tareas relacionadas con el trabajo.

Con los resultados, se formularon recomendaciones para mejorar el entorno de trabajo de lxs afectados.

Este documento es un claro ejemplo de cómo la información ayuda a disipar falsas creencias, ya que demuestra empíricamente lo que les ocurre a las personas menopáusicas.

El informe está disponible en el sitio web del sindicato.

<https://national.sda.com.au/safety/>

3. Apoyo en el lugar de trabajo

Si aún no existe una política en el lugar de trabajo que cubra estas cuestiones, los representantes sindicales pueden crear un paquete de medidas de apoyo a las que puedan acceder para mejorar sus condiciones de salud y seguridad en el trabajo.

Estas medidas pueden incorporarse a las prácticas laborales e incorporarse después a los convenios colectivos.

Algunas medidas de apoyo pueden ser:

- Reuniones individuales periódicas con supervisorxs o representantes sindicales para hablar del bienestar y la carga de trabajo, la exposición a cualquier agente perjudicial para su salud y cualquier ajuste que necesiten.
- Realizar una evaluación de riesgos, no sólo físicos, sino también psicológicos, como el estrés, y abordar el estrés relacionado con los síntomas de las tres "M".
- Gestión sensible de las bajas por menstruación, menopausia, prenatal, embarazo y revisiones pediátricas.
- Apoyo adecuado para la reincorporación al trabajo tras cualquier ausencia prolongada relacionada con la fertilidad, la dificultad para concebir o conservar un embarazo.
- Acceso a instalaciones sanitarias dignas, accesibles a todas las mujeres y personas con discapacidad.
- Pausas regulares o aumento del tiempo de descanso.
- Adaptación de los uniformes, cuando sea posible.
- Permiso por nacimiento y adopción.
- Permisos para mujeres embarazadas y no embarazadas.
- Permiso para las trabajadoras que sufran abortos, abortos espontáneos, mortinatos, tratamientos de fecundación in vitro (FIV) y otras formas de salud reproductiva asistida.
- Pausas de lactancia.
- Acceso a espacios donde las mujeres puedan tener intimidad para ocuparse de sus necesidades de lactancia, como la extracción de leche materna o la alimentación de lactantes y niños pequeños, así como instalaciones para almacenar y acceder a la leche extraída.
- Permiso familiar por situaciones relacionadas con la salud y la escolarización de los hijos.
- Permiso de cuidador para acompañar y apoyar a familiares enfermos y/o discapacitados.

BUENAS PRÁCTICAS

Sindicato de Trabajadores de la Comunicación (CWU)

El CWU representa a sus afiliados en los sectores de correos, logística, telecomunicaciones, tecnología y centros de llamadas. El sindicato ha negociado en favor de la igualdad en el lugar de trabajo en muchas cuestiones relacionadas con el género, garantizando políticas sobre violencia doméstica, menopausia, mejora de los acuerdos de maternidad, incluidas las pausas de lactancia, políticas de fertilidad, políticas de pérdida del embarazo y otras iniciativas relacionadas.

Además, el CWU creó un comité de diversidad e igualdad compuesto por representantes de todos los sectores de la comunicación para seguir apoyando a lxs afiliadxs en cuestiones laborales relacionadas con la igualdad.

Ofrecen una formación de un día para los representantes de igualdad e incluyen un módulo para todos los representantes sindicales.

En mayo de 2023, la CWU, en colaboración con An Post, puso en marcha varias iniciativas para promover la concienciación sobre la menopausia en el lugar de trabajo. Esto incluía una política sobre la menopausia, un conjunto de herramientas y sesiones "en persona" en varios lugares.

4. Políticas

Aplicando o modificando las políticas existentes para incluir directrices específicas que aborden la menstruación, la maternidad y la menopausia, las mujeres se sentirán animadas a pedir el apoyo que necesitan, creando entornos de trabajo más seguros e integradores.

Los empresarios, los trabajadores y sus representantes deben mantener conversaciones abiertas para identificar y aplicar los cambios necesarios en el lugar de trabajo.

Estos ajustes tienen por objeto permitir a todxs lxs trabajadorxs desempeñar sus funciones de forma eficaz, con dignidad y sin discriminación de ningún tipo.

Una vez aplicadas las políticas o los cambios en las existentes, la dirección a todos los niveles, así como lxs trabajadorxs, deben ser debidamente informadxs y formadxs sobre las mismas.

Por último, lxs empresarixs y lxs representantes sindicales deben mantener el compromiso de revisar periódicamente las políticas y asegurarse de que se mantengan en línea con las mejores prácticas, las nuevas pruebas y/o cualquier cambio legal o reglamentario.

ACTIVIDAD 1

LA FAMILIA

OBJETIVO: hacer visibles los diferentes modelos familiares y roles de género en relación con los cuidados.

MATERIALES: Fotos de la campaña de la OIT para las Américas – Alguien cuida
<https://ivanagorosito.com/alguien-cuida/>

ACTIVIDAD

El grupo se divide en cuatro subgrupos y cada grupo recibe una foto de la campaña.

Cada grupo debe contar una breve historia sobre cada imagen.

Se les pueden hacer preguntas desencadenantes como: ¿Quién se imaginan que son las personas de la foto, cuál es su historia reciente, trabajan, qué hacen, cómo es su día?, etc.

Al final, cada grupo muestra el dibujo y cuenta la historia, y luego, en común, reflexionan sobre los distintos tipos de familia que pueden existir, qué papel asumen las mujeres en las familias y cómo pueden modificarse esos papeles.











ACTIVIDAD 2

CADA ORGANISMO ES ÚNICO, PERO TODOS TIENEN LOS MISMOS DERECHOS.

OBJETIVO: hacer visible la diversidad de los cuerpos y sus experiencias, centrándose en la igualdad de derechos.

MATERIALES: Revistas, ceras, lápices de colores, rotuladores, cartulinas, lana, flores, cintas, etc. Cartulina blanca con forma de útero.

ACTIVIDAD:

Tras hablar de las tres "M", o de alguna de sus partes, se pide a lxs participantes que decoren el útero con todo aquello que crean que les representa o que significa para ellxs. Dependiendo del número de participantes, puede hacerse en grupos pequeños o más grandes.

Una vez que hayan terminado de crear su útero, se expondrán todas las piezas. Los "autores" de cada útero dejarán que el resto del grupo describa lo que ven y luego explicarán lo que querían mostrar.

Al final, se debatirá sobre la experiencia de cada unx con respecto a los cuerpos, las diferencias entre ellos, las coincidencias, etc.





equal
opportunities