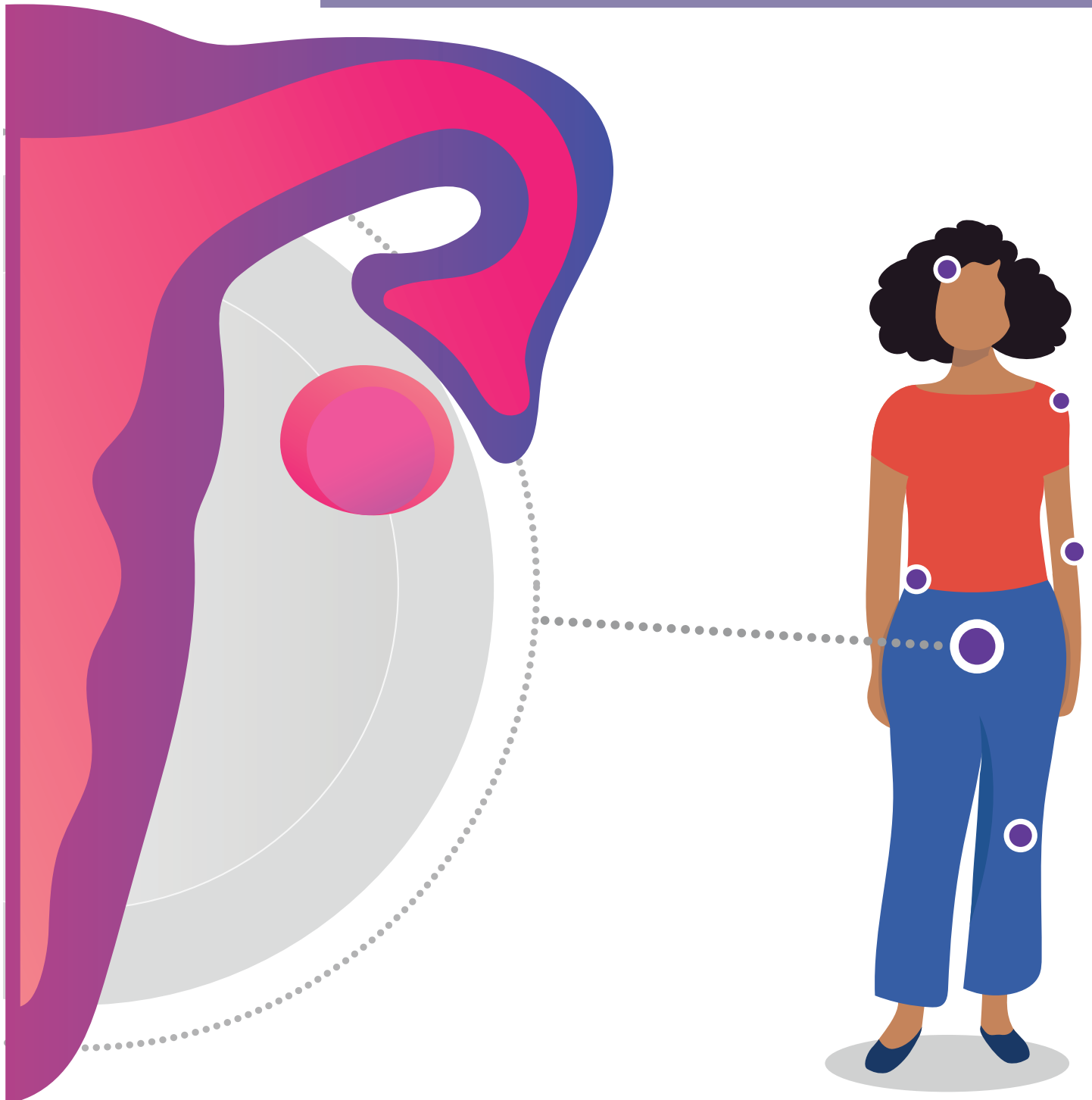


MENSTRUACIÓN MATERNIDAD MENOPAUSIA

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



CONTENIDO

03. PRÓLOGO

04. LAS TRES "M" COMO PARTE DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EXISTENTE EN EL MUNDO LABORAL

- *LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MUNDO LABORAL*
- *Tasa de participación en el mundo laboral*
- *Desempleados y vulnerables*

05. LAS TRES M Y LA BRECHA DE GÉNERO

07. MENSTRUACIÓN

- *¿De qué se trata?*
- *El estigma y los mitos en torno a la menstruación*
- *Enfermedades relacionadas*
- *Qué es la higiene menstrual*
- *¿Qué es la pobreza menstrual?*

12. CÓMO PUEDEN LOS SINDICATOS APOYAR A LAS TRABAJADORAS MENSTRUANTES

13. BUENAS PRÁCTICAS

14. ACTIVIDAD 1

- *La menstruación: Mitos y realidades*

16. ACTIVIDAD 2

- *La menstruación es una cuestión sindical: Debatir políticas y medidas de apoyo a las trabajadoras menstruantes*

PRÓLOGO

Nos enorgullece publicar esta nueva serie sobre salud y seguridad en el trabajo con perspectiva de género, centrada en las tres "M": menstruación, maternidad y menopausia. Esta guía apoyará los esfuerzos de los sindicatos por incorporar estos importantes temas en todo su trabajo, con sus representantes del personal y con sus bases de afiliados.

Aunque son experiencias biológicas naturales, las tres "M" siguen siendo temas tabúes en muchas culturas y lugares de trabajo. Sin embargo, tienen un impacto significativo en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras que las experimentan; muchas de nosotras estamos pasando por ellas ahora, mientras escribo estas líneas.

Es fundamental que los sindicatos consideren la seguridad y la salud en el trabajo desde una perspectiva de género. Este enfoque reconoce que las distintas tareas, funciones y estereotipos sociales atribuidos a las personas trabajadoras, junto con las expectativas y responsabilidades que se les imponen, pueden aumentar su susceptibilidad a determinados riesgos físicos y psicológicos. Este reconocimiento conduce a la adopción de políticas de salud laboral y estrategias de control y prevención adaptadas para abordar estos riesgos específicos de género.

Los estereotipos que rodean a las tres "M", como la vergüenza de hablar de sofocos con la menopausia o llamar sucia a una mujer, en el caso de la menstruación, hacen que las tres "M" sean invisibles y vergonzosas.

Aunque en este documento utilizamos las palabras "mujer/mujeres" para simplificar la comunicación, nuestra campaña y las políticas recomendadas van dirigidas a todas las personas con útero.

Esperamos que esta campaña siga reforzando la igualdad de género en los sindicatos y en el mundo laboral, proporcionando conocimientos y herramientas para que las personas trabajadoras defiendan sus derechos y construyan lugares de trabajo mejores, más fuertes, diversos y más igualitarios en todo el mundo.

Esperamos que la primera entrega de esta serie ayude a comprender mejor por qué estos temas son cuestiones sindicales, así como a defender y conseguir cambios en torno a la primera "M", la menstruación.

Verónica Fernandez Mendez

*Jefa del Departamento de Igualdad de
Oportunidades de UNI Global Union
UNI Global Union*

LAS TRES "M" COMO PARTE DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EXISTENTE EN EL MUNDO LABORAL

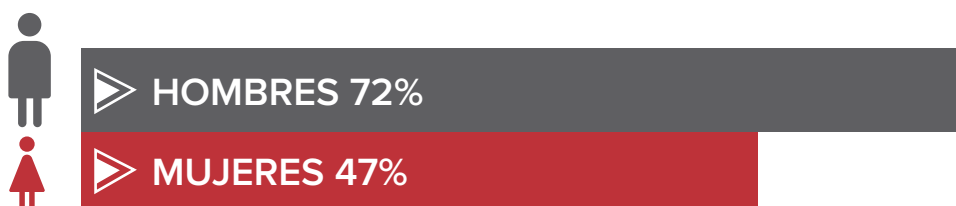
LA BRECHA DE GÉNERO EN EL MUNDO LABORAL

Las desigualdades de género en el mundo laboral afectan a todos y tienen su origen en estereotipos y normas de género muy extendidos, así como en la discriminación relacionada con la orientación sexual o la identidad de género.¹

Aunque los roles de género y la visibilidad de las diversas identidades de género están cambiando rápidamente en todo el mundo -junto con la naturaleza de los hogares, los mercados y las sociedades-, la discriminación, las desigualdades y los prejuicios siguen anclados en las instituciones económicas y sociales, en detrimento de las mujeres y la diversidad.

Tasa de participación en el mundo laboral

Sólo el 47% de las mujeres en edad de trabajar de todo el mundo participa en el mercado laboral, frente al 72% de todos los hombres en edad de trabajar.



Desempleados y vulnerables

- ▶ En comparación con los hombres, las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar a tiempo completo, más probabilidades de estar empleadas en ocupaciones peor pagadas y menos probabilidades de progresar en sus carreras. Como consecuencia, persisten las diferencias salariales entre hombres y mujeres y éstas se encuentran más a menudo en situación de pobreza.
- ▶ La disparidad en el desempleo femenino y masculino es mayor en Oriente Medio y el Norte de África, seguidos de América Latina y el Caribe.²



¹ La brecha de género en el empleo: ¿Qué frena el avance de las mujeres?

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#unemployed-vulnerable>

² Gender gaps in the workforce - Global Gender Gap Report 2023 | World Economic Forum (weforum.org)

Varios obstáculos impiden el acceso de las mujeres al trabajo,³ por ejemplo:

- ▶ En todo el mundo, las mujeres dedican casi tres veces más horas que los hombres al trabajo doméstico no remunerado⁴ y a los cuidados. Este trabajo invisible consume tiempo que las mujeres podrían dedicar al trabajo remunerado.

Las mujeres dedican casi tres veces más horas que los hombres al trabajo doméstico y los cuidados no remunerados.

- ▶ En el 38,5% de los países no existen derechos legales a la baja por maternidad.⁵ En Estados Unidos, por ejemplo, sólo el 12% de las mujeres del sector privado⁶ tienen acceso a un permiso de maternidad remunerado.

LAS TRES M Y LA BRECHA DE GÉNERO

La discriminación en el lugar de trabajo es compleja y en ella pueden influir múltiples factores, como el sexo, la raza, la etnia, la edad y el nivel educativo, que dan lugar a distintos grados de desigualdad. Este fenómeno, conocido como discriminación interseccional o múltiple, es especialmente evidente cuando se consideran las tres "M". Estas áreas se ven a menudo afectadas por estereotipos culturales y sociales que contribuyen a la discriminación y la desigualdad.

Por ejemplo, las normas sociales y los conceptos erróneos en torno a la menstruación pueden dar lugar a estigmatización y falta de acceso a productos e instalaciones sanitarias, mientras que la diferencia salarial entre hombres y mujeres agrava la capacidad de las mujeres para permitirse artículos sanitarios. Del mismo modo, las actitudes hacia la maternidad pueden dar lugar a un apoyo y una protección jurídica inadecuados para las trabajadoras embarazadas o que se reincorporan al trabajo después de dar a luz. La menopausia también suele pasarse por alto en las políticas laborales, dejando a las mujeres que sufren los síntomas de la menopausia sin las adaptaciones necesarias ni la comprensión de sus empleadores.

³ La puerta invisible: Tres barreras que limitan el acceso de las mujeres al trabajo (worldbank.org)

⁴ Las mujeres en el mundo 2020: Tendencias y estadísticas | Naciones Unidas

⁵ Más de 120 países ofrecen baja por maternidad remunerada (ilo.org)

⁶ Baja por maternidad en Estados Unidos: Datos que debe conocer (healthline.com)

En todos los casos, la falta de educación e información agrava la situación, refuerza los estereotipos e impide la aplicación de medidas de apoyo.

Esta red interconectada de discriminación pone de relieve la necesidad de un enfoque más informado, solidario y negociado colectivamente para abordar las tres "M" en el lugar de trabajo.

Tal y como se expone en la nueva Estrategia Global de SST de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), debe existir un enfoque «transformador de género» de la salud y la seguridad. La transformación de género se refiere a un enfoque que tiene en cuenta las diversas realidades del mundo del trabajo y las características únicas de los trabajadores. Añade que, para reducir las desigualdades, el género, la discapacidad y la edad, así como las vulnerabilidades especiales, deben integrarse en las políticas y programas de salud y seguridad en el trabajo, y sus efectos sobre el género, la edad y las discapacidades deben investigarse más a fondo.

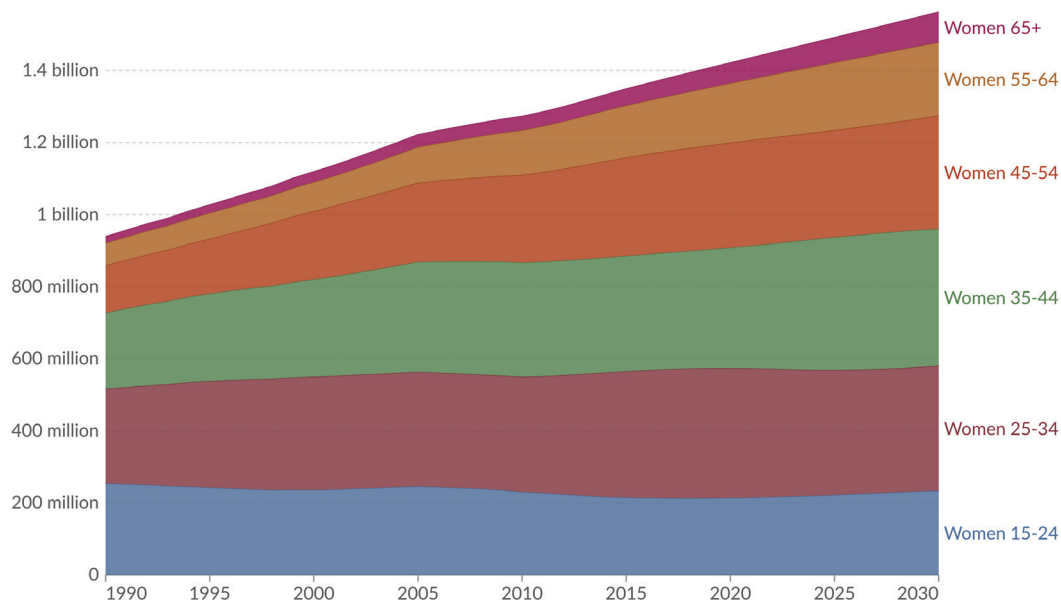
Por tanto, comprender y atender las necesidades sanitarias específicas de las mujeres en las distintas etapas de su vida es fundamental para lograr su bienestar físico y emocional, así como para asegurarse de que siguen prosperando en el lugar de trabajo.

Comprender y atender las necesidades sanitarias específicas de las mujeres en las distintas etapas de su vida es fundamental para lograr su bienestar físico y emocional

Los sindicatos son vitales para garantizar la inclusión de las tres "M" en las políticas y prácticas de salud y seguridad, a fin de reducir la discriminación y las desigualdades que sufren las trabajadoras.

Población activa femenina por edad, Mundo, 1990 a 2030

La población activa son las personas registradas como económicamente activas. Incluye tanto a los empleados como a los desempleados en busca de empleo. Todas las cifras corresponden a "estimaciones modelizadas de la OIT" (véase la fuente para más detalles).



MENSTRUACIÓN

¿De qué se trata?

La menstruación es el proceso regular y natural por el que el cuerpo desprende el revestimiento del útero y los restos de un óvulo no fecundado, dando lugar a una hemorragia vaginal. El sangrado suele durar entre tres y siete días, y este ciclo se produce aproximadamente cada 28 días. Este proceso comienza en la pubertad y continúa hasta el final de la fertilidad, conocido como menopausia, momento en el que finalizan los ciclos menstruales.

El estigma y los mitos en torno a la menstruación

A menudo es muy difícil hablar de la menstruación, sobre todo en el trabajo, y las personas con problemas de salud relacionados con la menstruación han tenido problemas para buscar ayuda. Casi todas las mujeres tienen algún dolor menstrual en su vida, pero debido a las grandes diferencias en estas experiencias, es difícil saber qué es "normal".

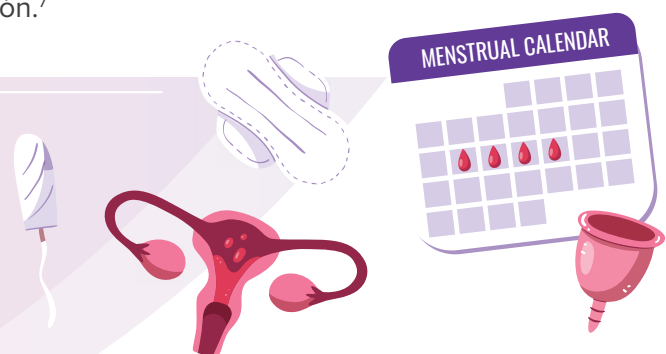
A lo largo de la historia, los dolores menstruales se han subestimado e incluso hoy en día se suele pensar que estos problemas son imaginarios o exagerados, lo que lleva a las mujeres a sufrir innecesariamente sólo para que más adelante se les diagnostique una afección médica.

En la raíz de este problema está el **estigma asociado a la menstruación y las creencias que han socavado la capacidad de las mujeres para gestionar la menstruación.**

Algunas de estas creencias son:

01 - NO SE DEBE HABLAR PÚBLICAMENTE DE LA MENSTRUACIÓN;

El silencio conduce a la ignorancia y a la negligencia, incluso a nivel político y laboral. Esto afecta a todos los aspectos de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, incluidos sus derechos a la igualdad, la salud, la vivienda, el agua, el saneamiento, la educación, la libertad de creencias, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, así como su derecho a participar en la vida cultural y pública sin discriminación.⁷



⁷ La salud menstrual de las mujeres debe dejar de ser un tabú, dicen expertos en derechos humanos de la ONU. Declaración de las Naciones Unidas en el Día Internacional de la Mujer de 2019. <https://www.ohchr.org/en/news/2019/03/international-womens-day-8-march-2019?LangID=E&NewsID=24256>

02 - LA MENSTRUACIÓN ES SUCIA O PELIGROSA;

La sangre menstrual se compone de sangre y tejidos normales, sin propiedades especiales o peligrosas. Sin embargo, muchas comunidades piensan que la mera presencia de mujeres menstruando es nociva o peligrosa para su entorno.

Considerar a las personas "sucias" por menstruar puede afectar a su higiene y salud en general, ya que algunas culturas prohíben tocarse o lavarse los genitales durante la menstruación, lo que puede contribuir a la aparición de infecciones.

La aparición de manchas de sangre en la ropa o en lugares como sillas sigue siendo fuente de vergüenza y miedo entre las menstruantes de nuestras sociedades.

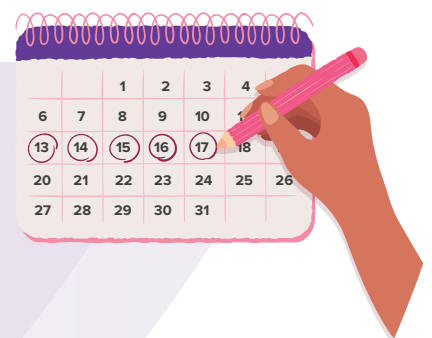
03 - LA MENSTRUACIÓN LIMITA LAS CAPACIDADES DE LAS MUJERES;

Se suele creer que la menstruación limita las capacidades físicas o mentales de las mujeres. Las mujeres pueden enfrentarse a comentarios degradantes sobre la menstruación que afectan a su estado físico o emocional y, como consecuencia, pueden quedar excluidas de determinadas funciones o puestos de liderazgo.⁸

Síntomas y/o problemas de salud relacionados con la menstruación

La menstruación es diferente para cada persona y puede cambiar a lo largo de la vida. Pero en algunos casos, la menstruación impide a las personas realizar sus actividades habituales y afecta a su capacidad general de trabajo.

Estos problemas pueden ser físicos, como calambres abdominales, fatiga e hinchazón;⁹ o psicológicos, como cambios de humor, irritabilidad y sensación de bajo estado de ánimo;¹⁰ a afecciones menstruales más graves.



⁸ Menstruación y derechos humanos - Preguntas frecuentes, UNFPA, 2022

⁹ Menstruación y apoyo en el trabajo | CIPD

¹⁰ Ibídem

ALGUNAS CONDICIONES DE SALUD MENSTRUAL INCLUYEN

DISMENORREA

Calambres menstruales o periodos dolorosos. En algunos casos, este dolor puede ser debilitante. Los estudios demuestran que la dismenorrea es un importante problema ginecológico entre la población mundial, que contribuye al absentismo laboral, así como a una disminución de la calidad de vida. La OMS calcula que el 50% de las mujeres en edad fértil padecen dismenorrea a lo largo de su vida y que el 10% están incapacitadas de uno a tres días cada mes, ya que el dolor puede durar de 48 a 72 horas durante el flujo menstrual, siendo mayor entre el primer y el segundo día de la regla.



MENORRAGIA

Hemorragias anormalmente abundantes o prolongadas, que podrían indicar un desequilibrio hormonal u otros problemas de salud.

AMENORREA

Es la ausencia o falta de menstruación periodos, que puede estar asociada al estrés laboral o ser un síntoma de síndrome de ovario poliquístico (SOPQ).

ENDOMETRIOSIS

El revestimiento del útero crece en otra parte del cuerpo y causa dolores insoportables y/o hemorragias excesivas durante la menstruación. Afecta al 10% de las mujeres en edad fértil.¹¹

SÍNDROME DE OVARIO POLIQUÍSTICO

Puede causar desequilibrios hormonales, periodos irregulares, niveles excesivos de andrógenos y quistes en los ovarios. Puede provocar dificultades para concebir y es una de las principales causas de infertilidad y otros problemas como el exceso de vello corporal, el adelgazamiento del cabello en la cabeza, el aumento de peso o los problemas cutáneos. Afecta a entre el 8% y el 13% de las mujeres en edad fértil, y el 70% de estos casos no se diagnostican.

ANEMIA

Las menstruaciones extremadamente abundantes también pueden aumentar el riesgo de carencia de hierro, provocando fatiga extrema, debilidad, mareos y otros síntomas.

¹¹ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis>

¿QUÉ ES LA HIGIENE MENSTRUAL?

Según el Programa Conjunto OMS/UNICEF de Vigilancia, la gestión de la higiene menstrual significa que las mujeres tienen:

- Acceso a material limpio para absorber o recoger la sangre menstrual.
- Espacios privados donde las personas puedan cambiarse de ropa y de productos menstruales tantas veces como sea necesario.
- Acceso a agua y jabón para lavarse el cuerpo cuando sea necesario.
- Acceso a instalaciones seguras y cómodas.
- Educación básica sobre el ciclo menstrual y cómo gestionar la menstruación sin molestias y sin miedo.
- Acceso a información y atención médica, garantizando que puedan tomar decisiones informadas sobre cómo gestionar su menstruación y permitiéndoles; buscar atención si experimentan trastornos relacionados con ella.

La falta de acceso a los productos menstruales adecuados puede aumentar el riesgo de infección.

Además del dolor, la fatiga y otros síntomas relacionados, la salud de las mujeres corre peligro porque, a falta de políticas específicas, siguen trabajando a pesar de estos síntomas, incluso cuando éstos tienen un efecto debilitador sobre su capacidad para hacerlo con normalidad. Esta situación no sólo supone una carga física, sino también emocional para las trabajadoras.

En consecuencia, los problemas de salud relacionados con la menstruación y la menopausia pueden llevar a las mujeres a solicitar bajas por enfermedad con regularidad.¹² En ocasiones, esto puede dar lugar a un control adicional y a medidas disciplinarias, incluso el despido, como consecuencia de la falta de asistencia.

Este uso "considerable" de las bajas por enfermedad refuerza los estereotipos negativos sobre la fiabilidad de las mujeres como trabajadoras.¹³



¹² Según una encuesta realizada por la aplicación Flo sobre el impacto del ciclo menstrual en la productividad laboral, la mayoría de las encuestadas declararon que su ciclo menstrual tenía un impacto de moderado a grave en la productividad laboral, con un 45,2% de absentismo (5,8 días de media en los 12 meses anteriores). El 48,4% declararon no recibir ningún apoyo de su jefe y el 94,6% afirmaron no recibir ninguna prestación específica para los problemas relacionados con su ciclo menstrual, mientras que el 75,6% declararon deseárselas. (Síntomas asociados al ciclo menstrual y productividad laboral en empleadas estadounidenses: Una encuesta transversal de usuarias de la aplicación para teléfonos móviles Flo - Sonia Ponzo, Aidan Wickham, Ryan Bamford, Tara Radovic, Liudmila Zhaunova, Kimberly Peven, Anna Klepchukova, Jennifer L Payne, 2022 (sagepub.com))

¹³ ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género, OIT, 2007

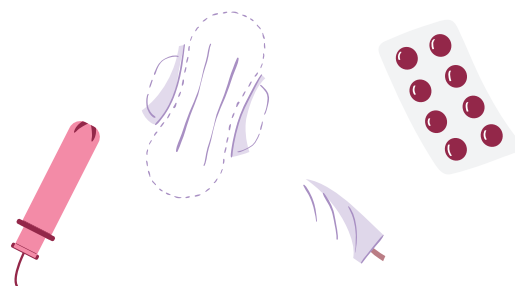
¿QUÉ ES LA POBREZA MENSTRUAL?

La pobreza menstrual se refiere a la mayor vulnerabilidad económica que supone el coste de los suministros menstruales (no sólo compresas y tampones, sino también gastos relacionados, como analgésicos y ropa interior).



EL PRECIO DE ESTOS PRODUCTOS ES UN ELEMENTO CLAVE EN ESTE TIPO DE POBREZA. POR ELLO, ALGUNOS PAÍSES HAN BAJADO, REDUCIDO O ELIMINADO LOS IMPUESTOS SOBRE COMPRESAS Y TAMPONES.

En Canadá, India, Irlanda, Kenia, Malasia, Nicaragua, Tanzania, Trinidad y Tobago, Uganda, Reino Unido y varios estados de Estados Unidos, los productos menstruales están exentos de impuestos. Escocia¹⁴ fue el primer país del mundo en ofrecer productos sanitarios menstruales gratuitos.



¹⁴ La lucha mundial contra la pobreza periódica, la desigualdad y el estigma | Foro Económico Mundial (weforum.org)

CÓMO PUEDEN LOS SINDICATOS APOYAR A LAS TRABAJADORAS MENSTRUANTES

El derecho a un entorno laboral seguro y saludable es un derecho humano fundamental,¹⁵ y la menstruación no es una cuestión de higiene, sino un problema de salud con dimensiones físicas, psicológicas y sociales que debe abordarse con la perspectiva de un curso de vida: desde la menarquia (la primera regla) hasta después de la menopausia.¹⁶



Los sindicatos pueden apoyar a las trabajadoras menstruantes:

1. Negociar políticas de permiso menstrual en los centros de trabajo que garanticen permisos retribuidos u opciones de trabajo a distancia y horarios ajustados para las trabajadoras que se enfrentan a síntomas menstruales dolorosos u otros síntomas reproductivos.
2. Negociar mejores lugares de trabajo que incluyan baños con intimidad para que las trabajadoras puedan cambiarse; instalaciones para desechar compresas o paños menstruales; acceso a material sanitario; y adaptaciones físicas razonables, como puestos de trabajo ergonómicos para aliviar el dolor y las molestias.
3. Hacer campaña para erradicar el estrés laboral y el estigma asociados a la menstruación y la menopausia, con el fin de crear una cultura de apoyo abierta al debate y la comprensión.
4. Educar y sensibilizar a empresarios y empleados sobre los retos a los que se enfrentan las trabajadoras menstruantes y defender sus derechos.
5. Formación para facilitar debates abiertos sobre la menstruación y ofrecer orientación para apoyar y acomodar a las empleadas afectadas.
6. Realizar evaluaciones de riesgos con perspectiva de género¹⁷ para garantizar que los entornos de trabajo no empeoren los síntomas¹⁸ de las empleadas menstruantes, como la temperatura, la ventilación, las instalaciones, etc. Estas evaluaciones deben dar lugar a acciones para abordar estos problemas, así como ayudar a cuestionar conceptos relativos al «trabajo de las mujeres»
7. Garantizar que los empresarios mantengan la confidencialidad y la privacidad y que no compartan información sobre el ciclo menstrual o los síntomas de la empleada sin su consentimiento explícito.

¹⁵ Un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo) (ilo.org)

¹⁶ Declaración de la OMS sobre salud y derechos menstruales

¹⁷ <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/womens-health-and-workplace>

¹⁸ Otros factores que pueden alterar el ciclo menstrual incluyen las jornadas nocturnas, largas horas de trabajo y trabajos u ocupaciones que son físicamente más demandantes (<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25634477/>)

BUENAS PRÁCTICAS

SERVICIOS HIGIÉNICOS PARA MUJERES EN UN SUPERMERCADO DE BANGLADESH

Comité de Mujeres del Consejo de Enlace de UNI Bangladesh

Dos participantes del Programa de tutorías de UNI de Igualdad de Oportunidades en la Federación Nacional de Empleados de Comercio comenzaron a redactar un borrador de negociación para una negociación colectiva sensible al género con el empleador Uttara Syed Grand Market.

El agua, el saneamiento y la higiene son grandes problemas en Bangladesh. Para las mujeres y las niñas, estas cuestiones son cruciales, sobre todo durante la menstruación y el embarazo. Sin instalaciones sanitarias adecuadas, las mujeres evitan hacer sus necesidades hasta que están en un lugar seguro, como su casa, lo que con el tiempo puede aumentar el riesgo de infecciones urinarias, problemas renales y otros problemas de salud.

Además, la falta de acceso a instalaciones sanitarias adecuadas obliga a las trabajadoras a utilizar a menudo instalaciones comunes con los hombres, con el riesgo de exponerse a la violencia y el acoso.

Después de una serie de negociaciones con el empleador en las que se abordaron tanto la perspectiva de salud como la de seguridad, las mujeres lograron acceso a instalaciones sanitarias separadas.

ACABEMOS CON EL ESTIGMA

Sindicatos en Irlanda

En 2023, las mayores organizaciones sindicales de Irlanda - FSU, CWU, INMO, INTO, SIPTU, UNITE y el Congreso Irlandés de Sindicatos - lanzaron su campaña "Stop the Stigma" (Acabemos con el estigma)¹⁹ cuyo objetivo es aplicar reformas que mejoren la protección y el apoyo a quienes experimentan la menstruación y la menopausia en el lugar de trabajo.

La campaña ha incluido un documento de posición, así como una lista de soluciones de buenas prácticas para una política adecuada sobre la menstruación y la menopausia en el lugar de trabajo.

A continuación se presentan algunos ejercicios que le ayudarán a usted y a su sindicato a conseguir un cambio positivo en torno a la menstruación en el trabajo.

¹⁹ ¿Qué es la campaña Acabemos con el Estigma? - Forsa

ACTIVIDAD 1

MENSTRUACIÓN: MITOS Y REALIDADES

OBJETIVO: desmentir los mitos negativos sobre la menstruación

MATERIALES: papel y lápices

ACTIVIDAD:

► **Presentación**

Explicación de la finalidad y los objetivos de la reunión.

► **Se invita a cada participante a escribir en un papel:**

- ¿Cómo informas o informarías a los demás de que estás menstruando?
 - Completa la frase "La menstruación es..." o "La menstruación es como...".
- Cada uno conservará este papel hasta el final de la actividad.

ACTIVIDAD:

1. El grupo se divide en subgrupos de no más de cinco personas.
2. Cada subgrupo recibe una frase que permanecerá oculta al resto.

► **Proponemos algunas frases que el facilitador utilizará en función del público que participe en el taller**

- Cuando menstruamos, no podemos bañarnos.
- Cuando estamos indispuestos, no podemos realizar actividad física.
- Cuando te viene la regla, estás preparada para ser madre.
- Se nota que estás menstruando porque te pones de mal humor.
- Mancharse la ropa durante la menstruación es vergonzoso.
- La menstruación es un asunto privado y sólo incumbe a las mujeres.
- Los dolores menstruales no son tan terribles como para faltar al trabajo.

3. Se invita a los participantes de cada grupo a hablar y comentar las frases grabadas: si alguien se las ha dicho alguna vez, si la han oído y si creen que es verdadera o falsa. Se sugiere que reflexionen sobre el origen de esta declaración.

A continuación, se invita a los participantes a pensar en una forma de compartir la frase con el resto, pero sin mencionarla.

Pueden elegir una canción, un poema, un juego de rol.

Por último, elegirán a dos personas para que compartan lo debatido.



▶ Cerrar

Cada subgrupo presenta la frase que le ha tocado de la forma que elija, sin decir cuál era la frase para que el resto adivine de qué frase se trata.

Una vez que el resto de los participantes haya adivinado, las dos personas elegidas del grupo que presenta compartirán además con el grupo a qué conclusiones han llegado.

Al final, se hará una puesta en común de las frases y se preguntará qué sensaciones producen en los participantes (miedo, soledad, angustia...)

Al final, los participantes que lo deseen leerán en voz alta el papel que escribieron al principio de la actividad. Se les indicará que reflexionen sobre cómo y por qué damos nombres y definiciones a los conceptos que acabamos de tratar. **Síntomas y/o trastornos relacionados con la menstruación.**

ACTIVIDAD 2

LA MENSTRUACIÓN ES UNA CUESTIÓN SINDICAL: DEBATIR POLÍTICAS Y MEDIDAS DE APOYO A LA MENSTRUACIÓN

OBJETIVO: Idear políticas y medidas que protejan y apoyen a las trabajadoras menstruantes y que contribuyan a visibilizar las cuestiones relacionadas con el género como cuestiones sindicales.

MATERIALES: papel y lápices, dos rotafolios

ACTIVIDAD:

1. El grupo se divide en subgrupos de no más de cinco personas. Los grupos pueden cambiar para propiciar nuevos intercambios y puntos de vista.
2. Tras leer los seis puntos sugeridos sobre cómo los sindicatos pueden prestar apoyo a las trabajadoras menstruantes, se invita a los participantes a debatir en sus subgrupos otras formas en que los sindicatos pueden prestar apoyo o proteger los derechos de las trabajadoras menstruantes. Deben centrar sus debates en dos áreas: dentro de los sindicatos como afiliados y dentro del lugar de trabajo como representantes sindicales.
3. Cada subgrupo elegirá a una persona para que informe al pleno.
4. Durante el debate plenario, el formador dispondrá de dos rotafolios. Uno para sugerencias sobre cómo los sindicatos pueden apoyar a sus afiliados internamente y otro sobre cómo los sindicatos pueden apoyar a sus afiliados en el lugar de trabajo.





equal
opportunities