

## La discriminación menstrual y su impacto en el trabajo decente

Radha Paudel <sup>1</sup>

### La discriminación menstrual a lo largo de la vida

No hay dudas de que la mitad del planeta está habitado por personas que menstrúan (niñas, mujeres, hombres transgénero y queer). La menstruación es un proceso biológico que garantiza la supervivencia de nuestras especies. Desde la antigüedad, la menstruación se considera como un fenómeno misterioso, y ha recibido poca atención pública, incluso en la era de la ciencia y la tecnología. Las mujeres que nacieron con ovarios y útero menstrúan por primera vez a los 12 años, aproximadamente, y a partir de ese momento, lo hacen todos los meses hasta los 51 años, por lo general. Cuando hablamos de menstruación también debemos mencionar la menopausia, ya que ambas son las dos caras de la misma moneda. Generalmente, se habla de menstruación en el contexto de la salud reproductiva o de la salud de la mujer, el nacimiento, la planificación familiar, y los métodos anticonceptivos. Sin embargo, poco se habla de la discriminación generalizada y que ocurre hace mucho tiempo contra las personas que menstrúan. Este es un tema que muchos países, incluido el Reino Unido, deben incorporar al plan de estudios de las escuelas, facultades y universidades, y en cursos relacionados con la salud pública, la enfermería, y la medicina (Kemp, 2021).

Históricamente, el concepto de menstruación como poder mágico oscuro o condición de impureza o suciedad, se ha perpetrado a lo largo de los siglos. La menstruación está rodeada de mitos y rumores que han sido los responsables de que las familias y las comunidades discriminen a las personas que menstrúan. La Coalición Global del Sur para la Menstruación Digna (GSCDM, en inglés) define la discriminación menstrual como un *estado de tabú, timidez (vergüenza), estigma, restricciones, abusos,*

---

<sup>1</sup> Radha Paudel, PhD: Fundadora de la Coalición Global del Sur para la Menstruación Digna, [www.dignifiedmenstruation.org](http://www.dignifiedmenstruation.org), correo electrónico: [rpaudel456@gmail.com](mailto:rpaudel456@gmail.com)

*violencia, y privación de servicios y recursos asociados a la menstruación a lo largo de la vida de las personas que menstrúan* (Paudel, 2020). Independientemente del sexo, clase, casta, religión, región, educación, etc., la discriminación menstrual existe en todo el mundo con diferentes denominaciones, formas, y dimensiones. En el siglo 21, los tabúes históricos que surgieron de la ignorancia todavía callan los abusos, las restricciones, o las privaciones, que son ejemplos de discriminación menstrual contra las personas que menstrúan (Paudel, 2010). Por ejemplo, en Canadá, el 63 % de las niñas reportaron haber sentido que debían esconder sus productos menstruales mientras los compraban o utilizaban en los baños (Paudel, 2020). Así mismo, el 78 % de las niñas de Reino Unido dejaron de jugar con otros niños después de haber tenido su primera menstruación (Weaver, 2022).

La evidencia empírica de la discriminación contra las personas que menstrúan primero sucede en los hogares, ya sea en el hemisferio norte o en el hemisferio sur. Más concretamente, tanto las personas que menstrúan como las que no, aprenden sobre la menstruación por primera vez cuando escuchan bromas relacionadas a la menstruación, cuando ven anuncios de productos menstruales o muestras en los supermercados, cuando ven manchas de sangre en los cestos de basura de los baños, etc. Por primera vez se les dice a las personas que menstrúan que no pueden participar en algunas actividades cotidianas a los 9 años, aproximadamente, y esta es una edad en la que recién están empezando a construir su identidad y planificar sus vidas. Una vez que las niñas empiezan a menstruar, se las hace creer que están sucias, que son impuras, que no tienen poder, que son inferiores, y que están en desventaja, y no pueden controlar lo que les sucede. No reciben el mismo trato que los que no menstrúan (niños), que ya han empezado a considerarse limpios, puros, poderosos y con ventajas en el ámbito familiar y social, en comparación con las personas que menstrúan. Las personas que menstrúan se ven diferentes y comienzan a actuar diferente con ellas mismas y con los demás. Este es el origen de la discriminación menstrual, que explica cómo la menstruación afecta el poder y la autoestima de las niñas o personas que menstrúan, y cómo el poder y la influencia se transfieren a los niños, lo que perpetua el patriarcado. Las personas que menstrúan y los que no menstrúan no cuestionan los motivos de esta discriminación, lo que justifica la realidad. Las niñas no dicen nada y solamente siguen las costumbres relacionadas con la menstruación que les enseñaron sus

familias y maestros. Los niños se separan de las niñas y empiezan a ejercer su poder y sus privilegios. Las personas que menstrúan sufren la discriminación menstrual desde su niñez, y la familia y la comunidad la practican en todos los ámbitos de la vida de la persona que menstrúa, incluso en el ámbito laboral.

Al perpetuar el poder del patriarcado, las personas que menstrúan son consideradas inferiores, más débiles, e impotentes. Este estatus de segunda clase continúa toda la vida de las personas que menstrúan en todos los niveles sociales, y es la causa principal de muchas formas de discriminación, como el aborto selectivo por sexo, la exclusión de la mujer de la práctica de rituales, la separación física, la desheredación por parte de los clanes, la incapacidad de poseer propiedades, etc. Algunas actitudes y prácticas discriminatorias similares son evidentes incluso en el momento de la muerte de la mujer en cuestión. Por ejemplo, en algunas culturas de Nepal, las esposas no reciben el *Sraddha* (rituales funerarios que se practican antes del Dasain) si mueren antes que sus esposos. Sus nombres solo aparecen después de la muerte de los nombres de sus esposos.

Independientemente de su situación económica, las personas que menstrúan son consideradas inferiores en todos los ámbitos de la sociedad. Sufren de segregación, exclusión, condiciones escolares y laborales inadecuadas o malas, salarios más bajos, y menos beneficios. Esto amplifica el riesgo de explotación, acoso, y violencia contra las mujeres (OIT, Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos). También aumenta las posibilidades de que las niñas sean forzadas a casarse jóvenes.

Los niños aprenden a discriminar a las personas que menstrúan desde su niñez, cuando tienen alrededor de 6 y 9 años. La mayoría de las personas que no menstrúan, e incluso las que sí lo hacen, al principio se sienten asqueadas, impactadas, sorprendidas, confundidas, asustadas, nerviosas, desconcertadas, e infelices cuando aprenden sobre el sangrado mensual, especialmente cuando las personas que menstrúan no participan en actividades culturales y religiosas. Los niños aprenden sobre la discriminación menstrual en sus hogares. Las personas jóvenes que menstrúan y las que no menstrúan viven esta discriminación todos los meses cuando se discrimina a sus madres, tías, hermanas, etc., pero responden con silencio o justifican este tipo de discriminación. Esta discriminación menstrual sistemática

y temprana presiona a las personas que menstrúan a aceptar que son impotentes, inferiores y desiguales, y aceptan la discriminación en silencio. Cuando las personas que menstrúan son mayores y empiezan a trabajar, ya van a haber sufrido años de discriminación y no cuestionan ni protestan contra la dominación, el sesgo, y la opresión. Los niños asumen de manera indiscutida sus roles como dominadores y miembros poderosos y privilegiados de la familia, la sociedad, y el ámbito de trabajo.

### **La menstruación digna en las escuelas**

El sangrado menstrual promedio dura 5 días. Esto significa que la persona que menstrúa sufre la discriminación 60 días al año (5 días x 12 meses), o más de 8 años acumulados en toda su vida. Como existe la falsa percepción de que la sangre menstrual es impura, sucia, y denota debilidad, las personas que menstrúan no pueden realizar ciertas actividades en muchas culturas en todo el mundo, en todo momento, por tener cinco días de período menstrual. Sea cual sea el lugar donde se encuentren, las personas que menstrúan necesitan productos de higiene (jabón, protectores, etc.) e instalaciones o servicios específicos (baños, agua, cestos de basura) para controlar el sangrado menstrual, o esconderlo. Algunas niñas y mujeres tienen calambres premenstruales u otros síntomas, pero otras a veces necesitan acceso inmediato a algún baño, a una bolsa de agua caliente, a algún analgésico, o a horarios flexibles de trabajo. Algunas de ellas quizás tienen complicaciones graves que requieren de una consulta médica y diagnóstico avanzado para determinar su estado hormonal y físico. En este sentido, puede que necesiten una atención especial y políticas para su cuidado y tratamientos.

Si la escuela funciona como una institución que respeta la menstruación digna (ver Cuadro 1), debe recibir a todos los miembros de la escuela con un cartel alusivo para crear el espacio para iniciar un debate sobre la menstruación. Un niño aprendería que existe la menstruación y respetaría a su novia, incluso cuando ésta atraviesa su período menstrual, y una niña crecería con confianza y orgullo de ser alguien que menstrúa. Ambos influenciarían a sus familias y comunidades, y esto ayudaría a eliminar las prácticas de discriminación menstrual. Una escuela que respeta la menstruación digna también asigna el presupuesto necesario, implementa los códigos de conducta apropiados, y no tolera ningún tipo de

discriminación menstrual, como la violencia sexual en las escuelas. Aquellos que tienen valor para hablar de la menstruación digna tendrán el valor para hablar en contra de todas las formas de violencia sexual y abusos en las escuelas. Un ambiente como este les permite a las niñas continuar con su escolaridad y disminuye la incidencia del matrimonio involuntario, temprano o forzado.

Como la discriminación menstrual ha sido un tema ignorado y pasado por alto, y existe hace varios siglos, todas las organizaciones sociales y políticas deben comenzar este diálogo con un cartel que diga “Bienvenido a una institución que respeta la menstruación digna”. Este cartel no solo ayudaría a romper el silencio que rodea a la menstruación, sino que también disiparía los tabúes y fomentaría la puesta en marcha de políticas para defender la menstruación digna.

Si una escuela coloca mensajes sobre la menstruación digna en las paredes de los pasillos y de las aulas (como, por ejemplo, “la sangre menstrual es sangre pura”), estas medidas tendrán un impacto inmediato y generalizado. Una niña de primer grado aprenderá sobre su propia menstruación digna en un futuro no tan lejano. Estará orgullosa de sí misma por haber nacido niña. Podrá explorar la información que recibe y entender sus procesos biológicos particulares. En los días de su período menstrual, no llorará por sentir vergüenza o miedo. Si tiene síntomas premenstruales o alguna enfermedad, no sentirá culpa ni confusión, sino que buscará un tratamiento. Tendrá mejores opciones y habilidades para tomar decisiones sobre sus propios objetivos profesionales, sexo, matrimonio, parto, planificación familiar, y salud reproductiva. Podrá controlar sus inquietudes respecto de la salud reproductiva y tendrá las herramientas para afrontar la perimenopausia y la menopausia cuando llegue el momento.

A su vez, los niños de primer grado crecerán sabiendo que están vivos gracias a la sangre menstrual y el ciclo del nacimiento que hace que la especie humana progrese. Este aprendizaje temprano ayudará muchísimo a destacar la importancia e igualdad de todos los seres humanos y a hacer responsables a todos los ciudadanos de todas las formas de discriminación y violencia contra las personas que menstrúan.

El rol de la escuela también es importante porque impacta en las maestras que experimentan síntomas menstruales, o de perimenopausia o menopausia. Helen Clare, experta en temas de menopausia

en la educación, destacó el 11 de abril de 2022 que una de cada seis maestras y 9 de cada 10 mujeres experimentan síntomas moderados de perimenopausia y menopausia que afectan sus trabajos en el Reino Unido (GSCDM, 2022). Del mismo modo, el 28 de julio de 2022, el Parlamento del Reino Unido publicó un informe sobre la menopausia y el ambiente laboral, que señala que las mujeres (69 %) sufren de ansiedad o depresión. Estos síntomas afectan su trabajo en un 92 %, su concentración y confianza en un 72 y 67 % respectivamente, y aumentan sus niveles de estrés en un 70 %. Por lo tanto, la escuela es un lugar apropiado para debatir sobre los distintos aspectos de la menstruación y la menopausia dignas a través del dictado de clases de biología, de actividades extracurriculares, de debates sobre el presupuesto, y de actividades y programas para estudiantes y padres. Los alumnos entenderían y ayudarían a las maestras con síntomas menstruales, premenopáusicos, y menopáusicos, en la escuela. Estos alumnos estarán preparados para mostrar sensibilidad a cualquier miembro de la familia que experimente estos síntomas ahora o en un futuro.

Las personas que nacen con útero y ovarios no solo menstrúan, sino que también atraviesan la perimenopausia y la menopausia. En la perimenopausia, muchas personas sienten síntomas leves a graves de sofocos, insomnio, dolores en las articulaciones, depresión, problemas cardíacos, niebla mental, anorexia, etc., que interfieren en su rutina diaria e impactan en sus habilidades para cumplir con sus obligaciones. Estas mujeres necesitan atención médica especial, tratamiento, y control de los síntomas. Los empleadores casi nunca implementan políticas y prácticas para proveer el cuidado necesario, los tratamientos, y el asesoramiento.

## Instituciones que respetan la menstruación digna

La discriminación menstrual se refiere a los tabúes, la timidez, la vergüenza, el estigma, las restricciones, los abusos, la violencia, y la privación que sufren las personas que menstrúan a lo largo de toda la vida. También incluye distintos ámbitos de la menstruación digna, como el social, cultural, político, económico, ambiental, educativo, de salud, de higiene, de derechos humanos, de empoderamiento, etc. Para más detalles, visite [www.dignifiedmenstruation.org](http://www.dignifiedmenstruation.org)

Actividades/ Instituciones	Públicas	Educativas	Privadas
Cartel de bienvenida - Bienvenido a una institución que respeta la menstruación digna.	Necesario	Necesario	Necesario
Imágenes sobre los productos menstruales con sus ventajas y desventajas colgados dentro y fuera de la institución.	Deseable	Necesario	Deseable
Enunciados y pósteres sobre la menstruación pegados dentro y fuera de la institución.	Deseable	Necesario	Deseable
Charla sobre menstruación y discriminación menstrual en cualquier momento dictada por cualquier persona o miembro de la institución.	Necesario	Necesario	Necesario
Organización frecuente de programas que traten las distintas formas de discriminación asociadas a la menstruación.	Deseable	Necesario	Deseable
Sistema de gestión/Comisión de gestión receptiva para eliminar la discriminación menstrual.	Necesario	Necesario	Necesario
Asignación de presupuesto para promover la menstruación digna.	Necesario	Necesario	Necesario
Infraestructura bien equipada (baño, agua, productos, cestos de basura) para todas las personas que menstrúan.	Necesario	Necesario	Necesario
Modelo de las tres "P" para gestionar los productos menstruales (P = Persona: con derecho a elegir; P= Planeta: no perjudica el medio ambiente; P= Producto: disponibilidad, acceso, asequibilidad, sin impuestos, de producción local)	Necesario	Necesario	Necesario
Programas de interacción con las partes interesadas.	Necesario	Necesario	Necesario
Programas especiales para las familias que practican la discriminación menstrual.	Deseable	Necesario	Deseable
Consultas o investigación sobre la conducta de los alumnos o personal de una institución.	Necesario	Necesario	Necesario
Mecanismo de respuesta y gestión ante cualquier emergencia que surja relacionada con la menstruación, incluso con la menopausia.	Necesario	Necesario	Necesario
Políticas para implementar cuando las personas que menstrúan tienen inconvenientes de salud, como el horario de trabajo flexible.	Necesario	Necesario	Necesario

Elaborado por:

Fecha: 11 de abril de 2022

## **La menstruación digna en el ámbito laboral – Las consecuencias económicas de la discriminación**

La discriminación menstrual es compleja y multifacética. Para abordar la discriminación menstrual, la Coalición Global del Sur para la Menstruación Digna (GSCDM) diseñó un enfoque innovador y holístico denominado “menstruación digna” – [www.dignifiedmenstruation.com](http://www.dignifiedmenstruation.com) . Este enfoque se refiere al *“derecho a ser libre de toda forma de discriminación menstrual, que incluye tabúes, vergüenza (timidez), estigma, restricciones, abusos, violencia, y privación de recursos y servicios para gestionar la menstruación a lo largo de toda la vida de las personas que menstrúan”* (Paudel, 2020). La GSCDM afirma que la menstruación digna es una herramienta o medio para fomentar la igualdad de género, mejorar la salud sexual y reproductiva, y promover los derechos humanos. La menstruación digna es importante, principalmente para prevenir las diferentes formas de violencia sexual y de género (SGBV, en inglés), lo que demuestra que la discriminación menstrual es una forma de discriminación sexual y de género. La discriminación menstrual sucede de manera no lineal, en forma de espiral, es decir, que empieza en la niñez de una niña y continúa en todos los ámbitos familiares y de interacciones sociales. Implementar un enfoque lineal es demasiado simplista, y muchos expertos solo se enfocan en la higiene menstrual y la gestión de la salud. Describimos la discriminación menstrual a través de un enfoque multilineal, con muchos ejemplos que explican cómo la menstruación lleva a la discriminación en todos los ámbitos de la vida de una mujer. Con esta metodología, llegamos a la conclusión de que la menstruación digna es el centro, y que lleva a muchas formas de discriminación social, económica, y política.

La GSCDM propone indicadores para alcanzar la menstruación digna a través de instituciones respetuosas, responsivas, y objetivas, como lo muestra el Cuadro 1, en todos los ámbitos, ya sea en el lugar de trabajo, el hogar, la escuela, los restaurantes, los bancos, las oficinas privadas o públicas etc. Como más de la mitad de la población mundial menstrua, es evidente que estas personas están en todas partes, todo el tiempo, y en cada lugar de trabajo formal o informal. Para garantizar la igualdad de género, la inclusión, los derechos humanos, y la autonomía de la mujer, las instituciones deben promover y proteger la menstruación digna. Cada institución debe implementar una política para brindar debates



abiertos sobre cualquier tema relacionado con la menstruación de las mujeres durante toda su vida, y actividades educativas para romper con los tabúes, políticas, y prácticas que contribuyen a la discriminación menstrual.

Además, todos los empleadores deberían implementar políticas y prácticas para proteger automáticamente a las personas que menstrúan en cada etapa de su menstruación. Los hoteles, los bancos, y otros lugares públicos deberían colocar pósteres en las áreas de recepción para promover la menstruación digna y destacar sus instalaciones, lo que amplificaría el mensaje y su impacto. En muchas culturas, se alienta a las mujeres a ir a los bancos, y esto les da movilidad, autonomía, e independencia. Si tuvieran alguna inquietud sobre la menstruación, tendrían apoyo y atención inmediata. Estos son algunos ejemplos de por qué la menstruación digna es una necesidad insatisfecha que se puede remediar para garantizar lugares de trabajo decentes y aumentar la productividad.

Las personas que menstrúan sufren de distintas formas de discriminación, como se mencionó anteriormente, que todavía no se debatieron ni examinaron totalmente entre las partes interesadas, los activistas, el mundo académico, o los trabajadores de desarrollo. Para entender el nivel de discriminación menstrual en el ámbito laboral, buscamos entender la complejidad y la naturaleza multifacética de la discriminación menstrual, independientemente del lugar donde se encuentre la persona que menstrúa.

Hay muy poca investigación sistemática sobre la relación que existe entre la discriminación menstrual y su impacto en el ámbito laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la relación entre las mujeres en el ámbito laboral y el 20 % de brecha salarial de género. Algunos países aplican sanciones por maternidad (por ejemplo, no cubren las consultas médicas durante el embarazo o no pagan la licencia por maternidad) y otros afirman abiertamente que las mujeres no son competencia para los hombres porque no tienen capacitación o educación de calidad. El mismo informe revela que más de 700 millones (6 %) de mujeres menos que los hombres tienen empleo (OIT, Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos, 2019). Sin embargo, el informe no menciona que la discriminación menstrual es una causa directa de la brecha salarial de género y que las mujeres no participan en el mercado laboral en igualdad de condiciones. Esto sugiere que la aceptación

generalizada, generacional, y sistemática de la discriminación menstrual y el silencio que la rodea se relacionan con los pensamientos antiguos de que las mujeres son impuras, inferiores, más débiles, menos capaces, y menos inteligentes.

En los Estados Unidos, los enfermeros tienen salarios más altos que las enfermeras que tienen la misma preparación y educación (la brecha salarial es de \$5000 al año), y hay solo un enfermero cada 10 enfermeras (OIT, Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, 2022). Del mismo modo, solo el 27,1 % de las mujeres ocupan cargos gerenciales y son líderes en sus ámbitos de trabajo. En términos globales, 606 millones o el 21,7 % de mujeres en edad laboral tienen trabajos no remunerados por jornada completa, en comparación con los 41 millones de hombres (1,5 %). Este desequilibrio también refleja la discriminación sistemática de las personas que menstrúan, que son consideradas no aptas para el mercado laboral y que solo pueden realizar trabajos menores o que no requieren de habilidades, y que generalmente trabajan en condiciones laborales inferiores a los hombres. Se cree que no son dignas de ser remuneradas. No tienen derechos ni beneficios. Más importante aún, como se mencionó anteriormente, es que las mujeres que trabajan también sufren más violencia o acoso debido a su estatus inferior y a su condición de menstruantes, desde el nacimiento.

La discriminación menstrual en el ámbito laboral es palpable, pero nadie habla de ella y permanece oculta, lo que contribuye a perpetuar el tabú de la inferioridad e impureza de las personas que menstrúan. Como no tienen voz, son presionadas a aceptar su estatus inferior, a aceptar trabajos poco remunerados o sin remunerar, o a aceptar trabajos menores o menospreciados, donde no hay instalaciones o políticas que protejan la igualdad de salarios para garantizar la igualdad de condiciones u oportunidades para competir por ascensos por mérito o cargo, o beneficios. Por lo tanto, el informe indica que, en el 2018, las mujeres trabajaban en condiciones menos dignas que los hombres (OIT, Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos, 2019). La participación de las mujeres en trabajos informales o no remunerados fue más alta en los países donde la discriminación menstrual es más severa y visible. Por ejemplo, en África subsahariana, Asia del Sur, y Latinoamérica,

donde hay tradiciones más arraigadas de callar e ignorar la menstruación y donde la discriminación es más evidente, el 90 %, 89 %, y 75 % de las mujeres, respectivamente, tenían trabajos informales.

A nivel mundial, de 249 millones de mujeres, dos tercios son trabajadoras independientes en el sector agrícola, trabajadoras que reciben una remuneración por día en este mismo sector, empleadas domésticas, cuidadoras a domicilio, personal de limpieza, vendedoras ambulantes, obreras de fábricas y plantas de ensamblaje, trabajadoras que realizan etiquetado y embalaje en depósitos, etc. (OIT, Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, 2022). Debido a las prácticas y percepciones discriminatorias que rodean a la menstruación, en algunos países se restringe o prohíbe a las trabajadoras realizar trabajos específicos. Por ejemplo, en Nigeria, las personas que menstrúan no pueden cuidar de los cultivos en los campos porque les dicen que son impuras y que arruinarían la cosecha (Entrevista personal, octubre de 2021). Del mismo modo, en Nepal, las personas que menstrúan no pueden ser camareras o ser parte del personal de limpieza en las confiterías (Sancharika, 2022). Las mujeres que venden flores, leche, o productos lácteos tampoco pueden trabajar mientras están menstruando. En Sri Lanka, el dueño de una industria textil les ordenó a las mujeres que no fueran a trabajar durante el período menstrual, lo que obligó a las mujeres a tomar anticonceptivos orales para evitar la menstruación (DM Sri Lanka Chapter, 2020). En las fábricas textiles de Bangladesh, el 70 % de las trabajadoras se ausenta al trabajo durante el período menstrual debido al estigma de sentirse impuras (Rafe, 2019).

Durante la pandemia de COVID-19, el 70 % de los trabajadores de salud de primera línea eran mujeres. Las políticas de alivio, los planes, los protocolos, o los paquetes de ayuda, no consideraron las necesidades y prioridades de las personas que menstrúan que estaban en primera línea. En China, el alto nivel de silencio e ignorancia que rodea la menstruación digna fue evidente entre los políticos (no tan) humanistas que obligaban a las mujeres a tomar pastillas anticonceptivas para detener el período menstrual porque los productos de higiene menstrual solo estaban disponibles en los paquetes de ayuda o en el EPP (Equipo de Protección Personal). Estos suministros tampoco incluían productos para las mujeres con síntomas menopáusicos, lo que las forzaba a interrumpir sus actividades diarias (Li, 2020).

En la mayoría de los países, las mujeres con síntomas menstruales, premenopáusicos o menopáusicos no pueden hablar de este problema con sus supervisores, pedir flexibilidad de horarios laborales, o salir del lugar si lo necesitan. En casi todos los casos, son forzadas a dejar de trabajar de manera voluntaria. Con esas condiciones laborales, las personas que menstrúan y que presentan síntomas menstruales severos podrían sufrir consecuencias negativas, como, por ejemplo, las podrían despedir por falta de presentismo, obtener bajas calificaciones, y perder cargos, oportunidades de promoción, beneficios, etc. (Kemp, Surgical Menopause, 2021).

Para todas las personas que menstrúan, las instalaciones sanitarias individuales, privadas, y seguras, con agua corriente, jabón, productos para el sangrado imprevisto, y con cestos de basura para tirar los productos menstruales que ya no se usan, etc., son necesidades básicas en los ambientes laborales. Este tipo de instalaciones no están disponibles para muchas trabajadoras. Por ejemplo, de 250 mujeres conductoras temporales en Nepal, 36 se ausentaron de sus trabajos durante el período menstrual por la falta de instalaciones sanitarias (Thapaliya, 2014).

La discriminación asociada a los síntomas premenopáusicos y menopáusicos todavía no es una cuestión de interés para aquellos que forman parte del desarrollo económico, del mundo académico, o que son activistas. De hecho, debido a la falta de comunicación o de debates abiertos sobre los síntomas premenopáusicos y menopáusicos, este tema es ignorado. A los profesionales médicos les puede llevar varios meses diagnosticar los síntomas relacionados con la menstruación y la menopausia, y mientras tanto, las mujeres sufren de estrés y depresión que las obliga a cambiar de trabajo (100 millones de mujeres cambiaron sus trabajos en un año en el Reino Unido) o a dejar de trabajar. También se reportó que algunas mujeres que padecieron de síntomas más severos intentaron suicidarse (Kemp, 2021).

Las personas que menstrúan y que trabajan en un ambiente de trabajo indigno sienten que su fuerza física, emocional, y mental se desgasta día a día. Su dignidad y su autoestima se degradan de una manera visible e invisible. Solo pueden expresar su dolor, enojo, o frustración ausentándose, cambiando de trabajo, o dejando de trabajar. A menos que existan políticas que las protejan y satisfagan sus necesidades, estas mujeres no tendrán voz.

La normalización y asimilación temprana de la discriminación menstrual refuerza su impacto sistemático en el ámbito laboral. Las personas que menstrúan y que sufren un trato indigno se sienten dominadas, reprimidas, inferiores, o privadas de las oportunidades que tienen los trabajadores. Sufren de restricciones, como la privación de la movilidad, la interacción social, las rutinas de trabajo normales, etc., durante su período menstrual. Si se las obliga a abandonar el mercado laboral, pierden sus carreras y vocaciones, y sufren el efecto multiplicador de perder los ingresos que ayudan a mantener a sus familias. Esto también impacta en la micro y macroeconomía del país. Por ejemplo, en un mes se pierden cinco días productivos de trabajo promedio debido a la menstruación del 70 % de las trabajadoras en una fábrica textil en Bangladesh (Rafe, 2019), lo que genera una pérdida económica para el empleador y los empleados, y es también una violación a la dignidad humana, a los derechos humanos, y al derecho al trabajo.

Las trabajadoras que deciden tomar medicamentos a base de hierbas o alopáticos, como las hormonas (pastillas anticonceptivas), o toman otro tipo de precauciones para detener la menstruación y así continuar trabajando, deben estar informadas sobre estos tratamientos ya que alteran sus funciones fisiológicas de manera significativa. Estas trabajadoras pueden estar bajo presión psicológica o emocional para esconder que están realizando estos tratamientos. Son cómplices de perpetuar el tabú en lugar de tomar medidas razonables para cambiar estas prácticas de discriminación menstrual sistemática.

Las condiciones laborales indignas que son el resultado de la falta de políticas e instalaciones apropiadas para abordar la menstruación hacen que a las personas que menstrúan y que tienen síntomas premenstruales, síntomas severos o alguna enfermedad durante la menstruación, les sea difícil o imposible continuar con su trabajo. Por lo tanto, ellas también pierden o cambian sus trabajos, se arriesgan a perder ingresos y cargos, y esto degrada su calidad de vida y la de las personas que dependen de ellas. Debido a la falta de un ambiente laboral amigable o solidario, muchas personas que menstrúan también limitan la cantidad de agua que beben durante el día para reducir la necesidad de un descanso, lo que también impacta en su salud y productividad. Del mismo modo, la infraestructura y las condiciones sanitarias pobres o inadecuadas en los ambientes de trabajo contribuyen a las enfermedades físicas (por

ejemplo, enfermedades infecciosas) que afectan su productividad a corto y largo plazo. Hay una mayor posibilidad de que aquellas personas que protestan por esta problemática sufran acoso y violencia.

Además, las mujeres que tienen síntomas premenopáusicos y menopáusicos moderados a severos se ven obligadas a tomarse días por enfermedad (que es una licencia remunerada), a solicitar licencias no remuneradas, si es posible, o a cambiar o abandonar sus trabajos. Estas situaciones impactan en su vida afectiva y económica de manera significativa.

### **Políticas para abordar la discriminación menstrual en el ámbito laboral**

Toda la comunidad global ha tenido más de un siglo para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres desde que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó distintos lineamientos después de la primera conferencia sobre las mujeres y el trabajo en 1919. Todos los días se toman medidas para fomentar que las mujeres se inserten en el ámbito laboral en todo el mundo. El *ambiente de trabajo decente* es un tema popular de agenda. Gran parte de la comunidad global adoptó los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) de 2015 y está tomando medidas para promoverlos. Como lo definió la OIT, el “trabajo decente” sintetiza las aspiraciones que tienen las personas en sus ambientes de trabajo, como el trabajo productivo, los ingresos justos, la seguridad, la protección social, el diálogo para que todos los trabajadores, independientemente de sus identidades, tengan igualdad de trato y de oportunidades (OIT, s.f.). Los 8 ODS exigen “trabajo decente y crecimiento económico”. Esto está incluido en varios objetivos de desarrollo sostenible. Ante todo, el trabajo decente se reconoce como una prioridad para el G20, el G7, la Unión Europea, la Unión Africana, y otras entidades regionales y multilaterales.

Para abordar la discriminación sistemática y la desigualdad de género en el ámbito de trabajo, la política de Igualdad de Género e Inclusión Social (GESI, por sus siglas en inglés) es la medida más popular y frecuente para poner los compromisos de muchos instrumentos de derechos humanos internacionales en acción. Sin embargo, esta política no menciona que la discriminación social es uno de los factores de exclusión en los ámbitos laborales formales e informales, públicos y privados, y tampoco

señala que la discriminación menstrual es una de las mayores causas de discriminación contra las mujeres en todos los segmentos de la sociedad.

Así mismo, en 2003 se adoptó la política de Protección contra la explotación y el abuso sexual (SEA, por sus siglas en inglés) y las Naciones Unidas brindaron orientación para implementarla y aplicarla en los ámbitos de desarrollo y trabajo. Sin embargo, esta política no menciona que la discriminación menstrual es una de las causas de la explotación y el abuso sexual en el ámbito laboral. En estos momentos, no existen políticas específicas para dismantelar la discriminación menstrual, que empieza desde la niñez en las familias, en las escuelas, en el trabajo, y continua durante toda la vida de la persona que menstrúa.

Recientemente, a nivel mundial, varias organizaciones comenzaron a ofrecer productos de higiene menstrual a las mujeres, a sancionar leyes para la exención de impuestos sobre estos productos, y a designar baños separados para las niñas y mujeres. Estas leyes y disposiciones son muy bienvenidas, pero no abordan la naturaleza multifacética de la discriminación menstrual en el ámbito laboral. Por ejemplo, si la menstruación se considera un tabú, las mujeres sienten la presión emocional de esconder su menstruación, incluso en los baños, al envolver la toalla menstrual en bolsas de plástico y otro material. Nepal promulgó la ley menstrual en 2017 que declara que cualquier forma de discriminación menstrual es sancionable, sin embargo, no define qué acciones constituyen la discriminación menstrual en el ámbito laboral, y la ley no se aplica. Aunque Nepal haya adoptado la Ley de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual en 2015, no señala en qué situaciones se dan la explotación y el abuso sexual a causa de la discriminación menstrual. Estas dos políticas están aisladas y no consideran la naturaleza compleja de la discriminación menstrual como forma de violencia y violación a los derechos humanos de las mujeres.

Después de reconocer que algunas mujeres sufren de enfermedades y síntomas menstruales moderados y severos, algunos países y organizaciones en todo el mundo han implementado la licencia por menstruación. Por ejemplo, Japón la implementó en 1947, Rusia en 1920, y España en 2022 (King, 2022). Desafortunadamente, esta disposición no ha tenido un rol importante en la creación del *trabajo decente* ni

tampoco ha sido efectiva para cambiar la cultura de discriminación menstrual. Además, ninguna ley de licencia por menstruación aborda la discriminación relacionada a la menopausia y a la perimenopausia.

El debate sobre la menopausia y la perimenopausia todavía es muy reciente a nivel mundial, incluso en el Norte Global. No existen políticas específicas a nivel internacional para abordar las distintas formas de discriminación, o el trato y la gestión de la menopausia y la perimenopausia.

### **Documentos internacionales sobre Derechos Humanos y discriminación menstrual en el ámbito laboral**

A continuación, explicaremos cuáles son los instrumentos sobre derechos humanos internacionales que pueden utilizarse para abordar la discriminación menstrual en el ámbito laboral. Estos documentos incluyen las metas u Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) y las recomendaciones del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contra la “violencia y el acoso”.

“No dejar a nadie atrás” es el lema de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS). En total son 17 objetivos, y el número 8 es “Trabajo Decente y Crecimiento Económico”. En este objetivo, las metas 8.1, 8.3, 8.5, 8.6, 8.7, 8.8 y 8.9 son fundamentales para abordar las necesidades de las personas que menstrúan en los ambientes laborales. Sin embargo, ninguna de estas metas aborda específicamente la discriminación menstrual ni menciona las formas de desmantelarla.

La meta 8.1 es incrementar el ingreso per cápita para lograr un crecimiento económico sostenible. Las pequeñas y medianas empresas (pymes) están incluidas en esta meta y son los ámbitos donde trabajan la mayoría de las personas que menstrúan. Sin embargo, al no existir un ambiente propicio que promueva la dignidad para las personas que menstrúan (una menstruación digna), esta meta es difícil de alcanzar.

La meta 8.5 es lograr el pleno empleo y el trabajo decente con igualdad de remuneración. Debido al impacto sistémico de la discriminación menstrual, solo el 45 % de las mujeres formaban parte del mercado laboral en 2018, comparado con el 75 % de los hombres. Del mismo modo, el pleno empleo y el



trabajo decente para todos no es posible si no existe un ambiente donde no se discrimine a las personas que menstrúan.

La meta 8.6 es proporcionar trabajo, educación y capacitación a los jóvenes. Esta meta no será posible si los empleadores y las instituciones educativas no les garantizan ambientes sin discriminación a las personas que menstrúan. Esta meta fue propuesta para el 2020. Claramente, debido al desempleo de los jóvenes, esta meta no se llegó a alcanzar por las condiciones de trabajo indignas de las personas que menstrúan.

La meta 8.7 es tomar medidas inmediatas y efectivas para erradicar el trabajo forzado, las formas contemporáneas de esclavitud, y la trata de personas. Aunque no haya un estudio específico hasta el momento, el trabajo forzado, las formas de esclavitud contemporáneas, y la trata de personas están directamente asociados con el impacto sistémico de la discriminación menstrual. En muchas partes del mundo, los padres buscan que sus hijas se casen antes de que menstrúen por primera vez, lo que crea una cultura de esposas niñas que se puede comparar con el trabajo forzado y la esclavitud contemporánea incluso con la bendición de la familia.

La meta 8.3 es crear puestos de trabajo informal decente, emprendimientos orientados a sectores que no son de agricultura, incluso emprendimientos privados pequeños que no estén registrados, vendedores ambulantes independientes, taxistas, empleados que trabajan desde su domicilio, entre otros. Si no se exige o brinda dignidad y salud a las niñas y mujeres durante su menstruación, esta meta no se puede alcanzar.

La meta 8.8 es proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores y las personas con empleos precarios. También es imposible alcanzar esta meta si no se brindan condiciones de trabajo dignas a las personas que menstrúan.

La meta 8.9 es promover el turismo sostenible y beneficioso. Esta meta también es difícil de alcanzar en lugares donde se reportó que las mujeres que trabajan en el sector turístico han sufrido diversas formas de discriminación durante la menstruación (por ejemplo, en Nepal).

El Convenio 190 de la OIT define la “violencia y el acoso” laboral como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas (ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida) que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Al considerar el daño físico, emocional, psicológico, sexual, y económico, la discriminación menstrual en sí misma es un ejemplo de violencia y acoso, pero también es la causa de esa violencia y acoso. En los artículos de la OIT no se menciona la necesidad y la importancia de la menstruación digna en los ambientes laborales formales e informales. El artículo 3 (b) menciona los lugares en los que la persona “utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios”, lo que podría hacer referencia a algunas cuestiones de discriminación menstrual (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Sin embargo, ningún artículo de la OIT se refiere directamente a la necesidad de las mujeres de una dignidad menstrual, y esto mantiene el tabú implícito contra las personas que menstrúan.

## **Debate**

El “trabajo decente en el ámbito de trabajo” es una frase que está de moda en el ambiente de derechos laborales. El *trabajo decente* se define como un derecho del ser humano que es integral para alcanzar la justicia, y está compuesto por cuatro elementos: el derecho al empleo pleno, el derecho a trabajar por un salario digno, la protección social, y el diálogo social (Siwa, et al., 2022). Para el trabajo decente existen kits de herramientas, lineamientos, políticas, etc., incluso las de la OIT (Kit de Herramientas para Impulsar el Empleo y el Trabajo Decente, 2007). Este kit de herramientas habla sobre la obligación del empleador de garantizar la protección contra los riesgos, la violencia y el acoso, y de proveer atención médica y condiciones de trabajo justas, como las pensiones y los servicios de maternidad. Sin embargo, no menciona la discriminación y violencia asociadas a la menstruación y sus impactos en la vida laboral de las personas que menstrúan.

Así mismo, los derechos y normas laborales de la OIT relacionadas a la no discriminación y a la incorporación de la perspectiva de género no reconocen que la menstruación digna es una parte integral

para incorporar la perspectiva de género y propiciar un ambiente de trabajo decente. Existen diferentes sindicatos y alianzas que abordan la dignidad de la mujer en el ámbito laboral, por ejemplo, existen sindicatos que celebran el “Día Internacional del Trabajo” bajo el lema “trabajo digno para las mujeres”. Sin embargo, estas celebraciones simplemente se enfocan en la incorporación de la mujer que proviene de distritos estratos socioeconómicos a los ambientes laborales, pero no plantean la necesidad de una menstruación digna para brindarles un ambiente de trabajo digno.

Al revisar los instrumentos más importantes de derechos humanos que se relacionan directamente con el trabajo decente (Convenio 190 de la OIT) y otros acuerdos internacionales de derechos humanos (Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2015), desafortunadamente, está claro que la discriminación menstrual en los ámbitos laborales formales e informales no se tiene en cuenta.

La mayoría de las partes interesadas consideran el debate sobre el trabajo decente para las mujeres como un problema feminista. Se enfocan en las necesidades de salud reproductiva y materna, y en proveer beneficios para la salud. Sin embargo, no abordan la complejidad de la discriminación menstrual que impide a las mujeres ser parte de la sociedad y del ambiente laboral. La discriminación menstrual es un problema prioritario de derechos humanos e igualdad. En conclusión, existen lagunas en estas políticas y una falta de reconocimiento de la gravedad de la discriminación menstrual. Esta falta de política da como resultado condiciones de trabajo indignas y limita las oportunidades de las personas que menstrúan. El objetivo de este capítulo es abolir la discriminación menstrual en las políticas y en la práctica, y ratificar las siguientes medidas:

1. Para abordar el impacto sistemático de la discriminación menstrual, la menstruación digna debe ser una para integral del ambiente laboral decente. Las Naciones Unidas y otras asociaciones de desarrollo deben ampliar la definición y alcance del “trabajo decente” para incorporar las necesidades y prioridades de las personas que menstrúan.

2. Las partes interesadas deben reconocer que la discriminación menstrual es una causa directa de la violencia de género, la discriminación y la desigualdad en los ambientes de trabajo formales e informales.
3. Las políticas y prácticas de los ambientes laborales deben ponerse en marcha para promover una menstruación digna o abordar las necesidades y prioridades de las personas que menstrúan. Los ambientes laborales deben, como mínimo, debatir sobre los problemas de la menstruación, ofrecer folletos sobre este tema, organizar charlas sobre la menstruación digna, brindar privacidad en los sanitarios y un lugar donde dejar los residuos, proveer elementos de higiene (agua corriente, jabón, productos menstruales), brindar flexibilidad de horarios y licencias, y ofrecer opciones para cambiar el trabajo o compartirlo. Educar en menstruación, discriminación menstrual/ menstruación digna, gestión del dolor, y aconsejar sobre las ventajas y desventajas de la terapia hormonal, son servicios adicionales que se podrían ofrecer en los ambientes laborales.
4. Estas políticas y prácticas deben ampliarse para incorporar las necesidades de las mujeres durante todo su ciclo menstrual y demostrarles a las mujeres que atraviesan la menopausia o la perimenopausia que su contribución a la fuerza laboral y al bienestar de la sociedad es valorada y respetada.

### **Agradecimientos**

Quisiera extender mi más sincero agradecimiento a Om Thapaliya, el director ejecutivo de Home Net Nepal, por brindarme información sobre el trabajo decente en el sector informal de Nepal. Home Net Nepal moviliza a más de 5000 mujeres que trabajan de manera informal en distintas partes de Nepal.

## Bibliografía

Kemp, H. (Ed.). (2021). *Surgical menopause: Not your typical menopause*. Lulu.com

King, S. (2022). *The menstrual leave*. Universidad de Aberdeen.

Li, A. J. (28 de febrero de 2020). *How China's coronavirus health care workers exposed the taboo on menstruation*. South China Morning Post. <https://www.scmp.com/comment/opinion/article/3052524/how-chinas-coronavirus-health-care-workers-exposed-taboo>

Organización Internacional del Trabajo. (2022) *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*.

Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2019) *Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Convenio 190 de la OIT, recomendación 206, y su resolución*. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (2019) *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2007) *Kit de herramientas para impulsar el empleo y el trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.

Paudel, R. (2020). *Menstruación digna: Una guía práctica*. Coalición Global del Sur para la Menstruación Digna.

Rafe, R. (23 de octubre de 2019). *Menstruation a taboo in Bangladeshi workplaces*. Deutsche Welle.

<https://www.dw.com/en/bangladesh-garment-workers-face-menstruation-taboos/a-50951096>

Sancharika. (2022). *Water and menstruation*. WaterAid Nepal.

Siwa, J., Asmawaty, A. C., Lamubol, S., Ambarsari, R. D., Guo, T., & Misun Woo, W. (2022). *Women workers strike for decent work and living wage: Regional feminist participatory action research report 2017–2019*. Foro de Asia Pacífico sobre las mujeres, el derecho y el desarrollo (APWLD).

Thapaliya, O. (2014). *Status of women tempo drivers*. Home Net Nepal.

Weaver, M. (2022, March 7). *More than 1 million girls in the UK lose interest in sport as teenagers*. The Guardian. <https://www.theguardian.com/education/2022/mar/07/uk-girls-lose-interest-in-sport-as-teenagers-women-in-sport-survey>

*Traducción realizada por M. Florencia Sabbatini, traductora pública de inglés matriculada en el Colegio de Traductores Públicos de la Ciudad de Buenos Aires, Argentina*