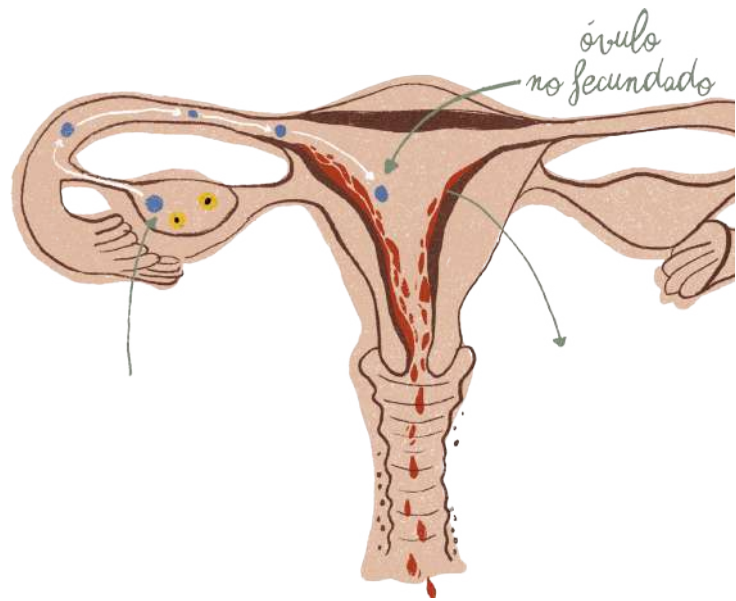




# Política de Sikanda como espacio laboral amigable con la

menstruación y menopausia



# Introducción

Solidaridad Internacional Kanda AC (SiKanda) se compromete a **proporcionar un entorno de trabajo inclusivo y digno para todas las personas colaboradoras en todas las etapas de su vida laboral**. Esto incluye permitir que las personas del equipo que están experimentando la menstruación o menopausia obtengan el apoyo que necesitan para mantener su salud y bienestar en el trabajo. Para lograr esto, el equipo completo debe tener conciencia de aspectos asociados a la menstruación y menopausia, sabiendo que no todas las personas las experimentan de la misma manera. Estos temas no deben ser tabú dentro de la organización.

Tampoco se debe suponer que estas situaciones solo afectan a las mujeres, ya que las personas que se identifican como no binarias, transgénero e intersexuales también pueden experimentar síntomas que generen un impacto en aspectos laborales.<sup>1</sup> Igualmente, es importante considerar a las personas como parte de un entorno familiar, en donde se pueden experimentar dificultades relacionadas con los procesos de menstruación o menopausia de las personas con quienes habitan.

---

<sup>1</sup> Más información en <https://mensen.se/en/startsidea-english/>



**Todas las mujeres y personas que menstrúan tienen algunas necesidades básicas que deben ser satisfechas para que todas las personas participemos en la vida social en igualdad de condiciones.** Hennegan et al.<sup>2</sup> definió la salud menstrual en 2021 como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de afecciones o enfermedades, en relación con el ciclo menstrual”. Esta definición incluye varias condiciones necesarias para lograr la salud menstrual de las mujeres, las niñas y todas las personas que menstrúan, incluidas las siguientes:



- (1) Acceso a información precisa relacionada con la menstruación;
- (2) la capacidad de cuidar el cuerpo durante la menstruación, incluido el acceso a productos y servicios menstruales asequibles y de calidad;
- (3) acceso a atención médica de calidad para condiciones relacionadas con la menstruación;
- (4) un entorno de apoyo en el que la menstruación esté libre de estigma y estrés psicológico;
- (5) capacidad para tomar decisiones autónomas al participar en esferas de la vida “civiles, culturales, económicas, sociales y políticas” sin “exclusión, restricción, discriminación, coerción y/o violencia” en relación con la menstruación.

---

<sup>2</sup> Tomado de “Improving Women’s Opportunities to Succeed in the Workplace: Addressing Workplace Policies in Support of Menstrual Health and Hygiene in Two Kenyan Factories” por Whitney Fry , Joan W. Njagi, Frances Houck, Michal Avni and Aditi Krishna.





También **existen vínculos entre la menstruación, los lugares de trabajo y la discriminación.** Las mujeres y personas que menstrúan pueden ser objeto de acoso y lenguaje despectivo, en particular en el trabajo, del tipo "¿es esa época del mes?", o "estás siendo difícil porque estás en tus días". A primera vista, tal comentario puede ser percibido como inocente, pero constituye un tipo de acoso en el espacio laboral y discriminación. Igualmente, las personas que menstrúan o atraviesan la menopausia, en ocasiones pueden ver afectado su rendimiento laboral. Al no considerarse esto en las evaluaciones de personal, pueden tener impactos negativos en su carrera profesional.

**La menstruación es una función corporal normal, no una enfermedad.** Aun así, algunas personas experimentan síntomas relacionados con el ciclo menstrual que afectan su bienestar, por ej. cólicos menstruales o síndrome premenstrual (SPM), que en ocasiones puede ser incapacitante.

Es importante buscar ayuda si una persona experimenta síntomas que afectan su vida cotidiana. Al mismo tiempo, las personas del equipo que así lo requieran podrán encontrar en SiKanda un espacio laboral sensible ante dichas necesidades. Ninguna persona del equipo está obligada a hablar abiertamente sobre su ciclo menstrual o proceso de menopausia, ni los inconvenientes que de ello se puedan derivar. Sin embargo, quienes quieran hablar de ello y solicitar apoyo del equipo, deben poder hacerlo sin miedo ni vergüenza (MENSEN).



La presente política se revisará una vez al año, vinculándose con el Día Internacional de la Salud para las Mujeres, que se conmemora el 28 de mayo, con la finalidad de generar un entorno organizacional favorable para las mujeres y personas menstruantes del equipo de SiKanda. La revisión e implementación de la política deberá alinearse a las necesidades del equipo y la legislación vigente, incluyendo la NOM 035. Para lo anterior, SiKanda destinará un presupuesto específico al año para la compra de insumos o la realización de la capacitación pertinente.

## Alcance

Esta política se aplica a todas las personas empleadas de la organización.







# Objetivos

El objetivo de esta política es crear un ambiente de trabajo inclusivo, que permita que el personal pueda solicitar lo que necesita para mantener su salud y bienestar, sin ser sujeto de juicios o discriminación. A través de esta política, SiKanda busca promover la equidad y un ambiente laboral que promueva la salud y cuidado menstrual para las mujeres y personas menstruantes del equipo. Para ello, la organización se compromete a:

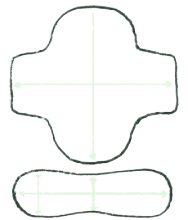
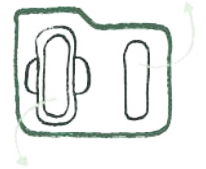
- Crear un entorno en el que las personas del equipo puedan iniciar o participar en conversaciones sobre la menstruación y la menopausia de manera abierta y honesta;
- Permitir que aquellas personas que experimentan síntomas relacionados con la menstruación y la menopausia que afectan su bienestar, los hablen abiertamente, si así lo prefieren, y pidan apoyo/ajustes razonables para facilitar la realización y permanencia en su trabajo;
- Reconocer que la menstruación y la menopausia son experiencias individuales y que las personas pueden verse afectadas de diferentes maneras y en diferentes grados y, por lo tanto, pueden ser necesarios diferentes niveles y tipos de apoyo y ajustes.



SiKanda promueve las siguientes acciones:

## En la oficina:

- Posibilidad de ausentarse de la oficina si lo requieren y/o trabajar desde casa, avisando y coordinándose con su equipo.
- Suministro de productos sanitarios en todos los baños<sup>3</sup> de las oficinas y espacios demostrativos (toallas sanitarias y tampones).
- Contenedores de basura adecuados en todos los sanitarios.
- Facilitar una botella o contenedor de agua cerca del excusado para el lavado de copas menstruales.
- Analgésicos alópatas en los botiquines de las oficinas y centros demostrativos.
- Remedios de herbolaria en la cocina (tés, tinturas).
- Facilitar ventiladores para mujeres y personas que atraviesan la menopausia.
- Favorecer la compra de sillas de oficina con recubrimientos oscuros.
- Educación menstrual para evitar la discriminación, dirigida a todo el equipo.<sup>4</sup>



<sup>3</sup> Todos los baños contarán con productos menstruales, aunque en algunos espacios los baños puedan estar divididos para personas que se identifican como hombres, o personas que se identifican como mujeres.

<sup>4</sup> <https://www.myperiod.org.uk/workshops>



## En campo:

- Toallas sanitarias/tampones en las camionetas SiKanda.
- Planear salidas a campo con tiempo de descanso en rutas largas.
- Contar con espacios clave en campo donde se guarden toallas sanitarias o tampones.



## Salud menstrual:

- Convenio con médicas aliadas para acceder al cuidado de la salud menstrual.
- Directorio de Médicas aliadas recomendadas por el equipo para acercarse a servicios de salud.
- Convenio con fisioterapeutas para post parto.
- Facilitar espacios de diálogo y/o capacitación dirigidos al equipo para abordar la salud y cuidado menstrual, y/o para identificar padecimientos relacionados.



# Referencias

Menses. Hello, safety representative!

<https://mensen.se/en/what-we-do/period-works/>

Equal Times. Ya es hora de que se hable de la menstruación en el lugar de trabajo.

<https://www.equaltimes.org/ya-es-hora-de-que-se-hable-de-la#.YofNvKjMLN8>

Ingrid Johnston-Robledo & Joan C. Chrisler. The Menstrual Mark: Menstruation as Social Stigma.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-011-0052-z>

My Period UK

<https://www.myperiod.org.uk/business>

Unfpa. La menstruación y derechos humanos.

<https://www.unfpa.org/es/menstruaci%C3%B3n-preguntas-frecuentes>

México social. La pobreza menstrual es real.

<https://www.mexicosocial.org/paremos-la-pobreza-menstrual/>

El Caracol AC. La vida en rojo.

<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/La-vida-en-rojo-Diagnostico-sobre-gestion-menstrual-en-las-mujeres-y-personas-que-integran-las-poblaciones-callejeras.pdf>

Whitney Fry , Joan W. Njagi, Frances Houck, Michal Avni and Aditi Krishna. Improving Women's Opportunities to Succeed in the Workplace: Addressing Workplace Policies in Support of Menstrual Health and Hygiene in Two Kenyan Factories.

ILO. Empowering women at work.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_756721.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_756721.pdf)

