

La menstruación y las barreras en el ámbito laboral¹

Menstruation and Barriers in the Workplace

Autor:

Sandra irina villa villa ²

Karen Ballesterero Rodríguez³

Yizela Caballero Luquez⁴

José Luis Palomares Castillo⁵

RESUMEN

La menstruación es una causa natural que presentan las mujeres mes con mes y que pueden contener síntomas emocionales y/o físicos. Debido a esto las mujeres presentan impedimento para poder cumplir correctamente con sus actividades laborales. La licencia menstrual permite que se les otorgue un permiso a las mujeres durante su periodo de menstruación. Necesariamente por las consecuencias que aquejan actualmente a las mujeres en el mundo laboral. Enfatizando que ni en México ni Colombia a nivel nacional en ambos países, se ha probado esta ley, la cual avanzaría en pro de los derechos de todas las mujeres trabajadoras. Analizando cual sería el impacto de la misma en el ámbito laboral en los países antes mencionados. Puntualizando el objetivo, es importante mencionar que los derechos protegidos serían los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, fomentando el desarrollo de la equidad e igualdad de género que van de la mano con el tema de salud e higiene. Tanto en Colombia como en México se busca garantizar la justicia y cumplir con otorgarle a cada ciudadano lo que le corresponde. Con esta investigación se logra interpretar y comprender acerca del problema que aqueja a las mujeres trabajadoras, las consecuencias que resultan y los puntos de vista que se han otorgado en artículos cuyas características son parecidas con el tema, mostrando tablas y estadísticas que enriquezcan la investigación, utilizando el paradigma histórico hermenéutico y el método de investigación inductivo. Gracias a la investigación de la Licencia Menstrual, se observará la problemática existente.

Palabras clave: Licencia menstrual, derechos sexuales y reproductivos, igualdad de género, ámbito laboral.

¹ Este Artículo es resultado de la estancia del XXVIII Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del Pacífico, en la Universidad Libre Seccional Barranquilla. Comprendida del 19 de junio y hasta el 4 de agosto del 2023

² Abogada, especialista en Derecho Comercial y en Derecho de Familia, Magister en Psicología y consejería familiar y en Educación con énfasis en Gestión educativa. Investigadora Asociada de Colciencias (IA), Líder del Grupo INCOM –Categoría A, Docente TC de derecho comercial, directora del Centro de investigaciones y Socio jurídicas, (Universidad Libre Seccional Barranquilla). Orcid.org/0000-0002-6500-7946. Correo electrónico: sandra.villa@unilibre.edu.co

³ Estudiante del programa de Derecho de la Universidad Simón Bolívar- Barranquilla Colombia. Correspondencia: karen.ballesterero@unisimon.edu.co. Participante de la estancia del XXVIII Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del Pacífico, en la Universidad Libre Seccional Barranquilla. Comprendida del 19 de junio y hasta el 4 de agosto del 2023.

⁴ Estudiante del programa de Derecho de la Universidad Simón Bolívar. Correspondencia: yizela.caballero@unisimon.edu.co. Barranquilla Colombia. Participante de la estancia del XXVIII Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del Pacífico, en la Universidad Libre Seccional Barranquilla. Comprendida del 19 de junio y hasta el 4 de agosto del 2023.

⁵ Estudiante del programa de Derecho de la Universidad Autónoma de Nayarit México Correspondencia: 19014167@uan.edu.mx. Participante de la estancia del XXVIII Verano de la Investigación Científica y Tecnológica del Pacífico, en la Universidad Libre Seccional Barranquilla. Comprendida del 19 de junio y hasta el 4 de agosto del 2023.

ABSTRACT

Menstruation is a natural cause that women present month after month and that may contain emotional and/or physical symptoms. Because of this, women present an impediment to be able to correctly carry out their work activities. The menstrual leave allows women to be granted leave during their menstrual period. Necessarily because of the consequences that currently afflict women in the world of work. Emphasizing that neither in Mexico nor Colombia at the national level in both countries, has this law been tested, which would advance the rights of all working women. Analyzing what would be the impact of it in the workplace in the aforementioned countries. Pointing out the objective, it is important to mention that the rights protected would be the sexual and reproductive rights of women, promoting the development of equity and gender equality that go hand in hand with the issue of health and hygiene. Both in Colombia and in Mexico, they seek to guarantee justice and comply with giving each citizen what corresponds to them. With this research it is possible to interpret and understand about the problem that afflicts working women, the consequences that result and the points of view that have been given in articles whose characteristics are similar to the subject, showing tables and statistics that enrich the investigation. using the hermeneutic historical paradigm and the inductive research method. Thanks to the investigation of the Menstrual License, the existing problem will be observed.

Key words: Menstrual leave, sexual and reproductive rights, gender equality, workplace

Introducción

Dentro del ciclo menstrual se presentan dos tipos de síntomas, los premenstruales y los menstruales que pueden ser tanto emocionales como físico, tales como, depresión, enojos, episodios de llanto, irritabilidad, ansiedad, confusión, retiro social, disminución de la concentración, insomnio, aumento de siesta, sed y apetito cambiado, antojos de comida, hinchazón, ganancia de peso, cefalea, hinchazón de las manos de los pies, molestias, dolores, fatiga, problemas de la piel, síntomas gastrointestinales y dolor abdominal (Malpartida, 2017) que generan en la mujer impedimentos para ejercer sus labores como corresponden, lo que produce las incapacidades.

A lo cual surge la licencia menstrual que es un permiso que se le otorga a la mujer durante el periodo de la menstruación debido a las alteraciones físicas y emocionales que genera. En los últimos años este tema ha tomado auge, al ser parte de los derechos de la mujer, de la salud pública y de la igualdad de género; siendo, la salud menstrual parte integral

de los derechos a la salud sexual y reproductiva. Por lo tanto, “es un factor decisivo para la realización de todos los derechos humanos de las niñas y las mujeres, en toda su diversidad, el logro de la igualdad de género” (ONU, 2022).

Es así como el objetivo principal se centra en comprender cuál sería el impacto de la ley de licencia Menstrual en el ámbito laboral en Colombia y México

El paradigma de investigación que se llevó a cabo fue el histórico hermenéutico, al realizar la interpretación de todo el proceso fisiológico de la menstruación y sus repercusiones en el ámbito laboral desde la perspectiva de la viabilidad de la implementación de la licencia de menstruación para las mujeres que se encuentren en ese periodo; analizando los procesos interpretativos de la realidad social y humana, así como las circunstancias que motivaron a la Sociedad de activos especiales (SAE) a ser la primera entidad del país en otorgar la licencia menstrual a mujeres y el proyecto de ley radicado por los miembros de los representantes a la cámara con el fin de crear una licencia menstrual laboral remunerada de un día al mes. Por consiguiente, este proyecto tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo, a partir, de la utilización de mecanismos propios de ellos, que complementaban la tesis, desde el estudio de los fundamentos en que se basa la SAE para implementar la licencia de menstruación, las pautas para la formulación de una política pública que promueva, sensibilice y ejecute planes de acción sobre los derechos menstruantes, propuesta establecida en el proyecto de ley, el análisis del derecho de petición de información presentado a la SAE y el resultado de las encuestas aplicadas, para concluir con la interpretación de la viabilidad de la Licencia menstrual y describir las repercusiones que produce la ley de licencia Menstrual en el ámbito laboral en Colombia y México.

De esta forma, se aplica el método inductivo, partiendo de lo particular a lo general, al basarnos en el proyecto de ley sobre la licencia menstrual presentado en la cámara de representantes, analizando la viabilidad de su implementación en las empresas a nivel nacional y local; lo que condujo a la investigación descriptiva, por especificar las propiedades importantes del grupo evaluado, al medir diversos aspectos de los derechos menstruantes y salud reproductiva de la mujer en el sector laboral.

Lo que llevo a concluir que en Colombia y en México la implementación de la licencia menstrual en el ámbito laboral es factible, siempre y cuando se regule todos los aspectos de ella, con el fin de evitar el uso inadecuado o el aprovechamiento negativo, es decir que es necesario la certificación medica de los síntomas incapacitantes sin que la menstruación se considere una enfermedad o coloque en desventaja a la mujer por vulnerabilidad. Puesto que al reconocerse el ciclo menstrual como un proceso biológico inherente a la mujer se garantizan los derechos a la menstruación, la salud sexual y reproductiva, al permitir que la mujer elija y posea esa opción de acuerdo a sus síntomas menstruales incapacitantes. Lo que genera la disminución de la desigualdad y aumento de la equidad de género.

Metodología

Dentro la investigación se utilizó el paradigma histórico hermenéutico, dado que permite interpretar y comprender, mediante un proceso libre, el motivo por el cual las mujeres no asisten a su trabajo por el periodo de la menstruación y con ello ampliar la visión de la investigación. Se utilizó el enfoque mixto, debido a que el enfoque cualitativo permite comprender las consecuencias que genera faltar al trabajo debido a la situación menstrual, por lo que, en la investigación se introdujeron diferentes puntos de vista de artículos cuyas características son parecidos al presente tema. Considerando diferentes opiniones, pensamientos e incluso campañas que pretender apoyar la licencia menstrual, y el cuantitativo al recolectar datos y analizar, por ende, es que para esta investigación que lleva por nombre La menstruación y las barreras en el ámbito laboral, se realizaron encuestas y entrevistas para de ese modo identificar la mayor problemática del porqué las mujeres necesitan ausentarse al trabajo cuando se encuentran en su periodo menstrual en México y Colombia. El método de investigación inductiva de al basarnos en el proyecto de ley sobre la licencia menstrual presentado en la cámara de representantes, analizando la viabilidad de su implementación en las empresas a nivel nacional y local, al recabar y minuciosamente

seleccionar información de diferentes artículos, revistas, periódicos y libros, gracias a esto, se analizó lo que sucede en las mujeres cuando es su periodo y se encuentran vulnerables al no poder faltar a su trabajo; lo que condujo a la investigación descriptiva, por especificar las propiedades importantes del grupo evaluado, al medir diversos aspectos de los derechos menstruales y salud reproductiva de la mujer en el sector laboral. Al realizar un análisis estadístico entre México y Colombia, como resultado la recopilación de datos en encuesta sobre lo que opinan las personas en general y docentes universitarios, acerca de la Licencia Menstrual y como nos serviría todo ello. Además de tomar en cuenta las leyes de Colombia y México para mostrar los derechos que se vulneran a las mujeres por falta de la Licencia Menstrual.

Resultados y Discusión.

La menstruación es el ciclo biológico por el que pasan todas las mujeres y el cual ha sido estigmatizado y motivo de tabú a lo largo de los años, siendo utilizado como base de discriminación estructural en el ámbito social en Colombia; por lo cual es necesario la creación de mecanismos que contrarreste esta problemática.

A lo cual surge la licencia menstrual que es un permiso que se le otorga a la mujer durante el periodo de la menstruación debido a las alteraciones físicas y emocionales que genera. En los últimos años este tema ha tomado auge, al ser parte de los derechos de la mujer, de la salud pública y de la igualdad de género; siendo, la salud menstrual parte integral de los derechos a la salud sexual y reproductiva. Por lo tanto, es un factor decisivo para la realización de todos los derechos humanos de las niñas y las mujeres, en toda su diversidad, el logro de la igualdad de género (ONU, 2022).

La licencia menstrual tiene como objetivo proteger los derechos menstruales y los derechos sexuales y reproductivos de la mujer en el mundo laboral, lo cual es fundamental para el desarrollo de la equidad e igualdad de género por medio de la desestigmatización de

este tema de salud e higiene. Es decir, su finalidad es “equiparar las condiciones históricas de desigualdad, para compensar la relegación sufrida y promover la igualdad real y efectiva de la mujer en los órdenes económicos y sociales” (Sentencia C-082/99, 1999).

De este modo, se toma en cuenta que tener una salud equilibrada se compone tanto de lo físico como lo mental y psicológico. Por lo cual, se enfatiza en el desarrollo de la licencia menstrual en busca de disminuir la estigmatización de la menstruación de la mujer, al ser conscientes sobre la presencia del síndrome premenstrual, el cual puede traer consigo agotamiento físico y emocional, lo cuales se plasman en cambios en el apetito, distensión abdominal, dolor de cabeza, sensación de tristeza, irritabilidad, sudoración, sensibilidad en las glándulas mamarias, diarrea, estreñimiento, dificultad para concentrarse, insomnio o cansancio. Afectando de este modo no solo la productividad individual, al no poder desarrollar sus obligaciones y facultades como corresponde; sino también la eficacia empresarial, al verse limitado o disminuido la agilidad laboral, viéndose representado en la cantidad o en la calidad de productos o servicio que la empresa ofrece.

En Colombia los derechos menstruales, sexuales y reproductivos se encuentran en etapa visionaria, al ser un tema que se le está prestando la debida importancia por su lento avance en el país; de este modo han surgido diversas perspectiva y posiciones a cerca de la licencia menstrual; lo que hace necesario tocar el tema de la gestión menstrual.

La constitución política de Colombia, en el preámbulo da a conocer que la carta magna fortalece la unidad nacional garantizada los derechos a la justicia y a la igualdad. De igual manera en primer artículo se señala con gran énfasis que la norma se funda en la dignidad humana.

Ahora bien, en el artículo 13 al hablar del derecho a la igualdad, “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.” De esta manera, al analizar la condición de la mujer, a lo largo de los años ha sufrido la discriminación estructural no solo en el entorno social, también económico, político y cultural que influyen en el sector laboral, colocando en

riesgo los derechos consagrados en la constitución, que se afectan por la no protección o adecuación de derechos que le concierne a la mujer como el derecho a menstruar.

En el derecho a menstruar es importante tocar el tema de gestión menstrual, debido a que un mal manejo de este último afecta en su totalidad el derecho en sí; por lo que, no poder practicar una buena sanidad menstrual en el hogar, en los establecimientos educativos, en el trabajo, en zonas de esparcimiento, y demás lugares públicos y privados, debido a una combinación de factores que involucran contextos de desarrollo y emergencia, como los entornos sociales discriminatorios, reducción de oportunidades, información inexacta, inexistencia de escenarios de participación, instalaciones deficientes, elección limitada de materiales absorbentes y carencia o deficiencia en políticas públicas constituye el aumento de la discriminación y la desigualdad de género.

Así lo da a conocer la Corte Constitucional en la sentencia C-102/21, en donde hace un estudio exhaustivo sobre la imposición del IVA en la copa menstrual la gestión menstrual también es un asunto de equidad y justicia. El debate abierto y la representación sin censura de la menstruación contribuyen a que la ley y la sociedad reconozcan las necesidades biológicas de las mujeres. Es imperioso entender la igualdad de acceso a la educación, al trabajo y a las facetas de la vida pública como una condición previa que se debe cumplir para que la sociedad logre el pleno florecimiento humano, con independencia del sexo biológico, el género, la identidad o la expresión de género. La equidad menstrual es el terreno en el que todos tienen que estar (Corte Constitucional, 2021).

En efecto, la falta de un acceso digno y adecuado a la gestión menstrual vulnera los derechos fundamentales de la mujer; esto ha generado que la Unicef cree programas que instruyan sobre este tema para informar a los niños, niñas, adolescentes e inclusive maestros como manejar la menstruación sin violentarla, teniendo en cuenta cuatro aspectos, el apoyo social, conocimientos y habilidades, Instalaciones y servicios e implementos apropiados que controlen la menstruación; por lo que, a través del manual sobre la salud de higiene menstrual, la organización reconoce la importancia del acceso a servicios, infraestructura e

insumos adecuados que permitan a las mujeres, niñas y adolescentes manejar correctamente su higiene menstrual.

En Colombia el derecho a menstruar ha avanzado paulatinamente, a pesar de ello, se expidió el proyecto de ley 153 de 2021 que crea la licencia menstrual para niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas menstruantes en el entorno académico hasta el nivel de educación superior, para garantizar el derecho a la salud, los derechos sexuales y reproductivos.

Por lo cual, otorga una un día de licencia por mes calendario, que podrá ser retomada dentro de un plazo mínimo de veintiséis días. Cabe mencionar, que le da la libertad a la menstruante de elegir el día que considere necesario suspender su asistencia a la institución educativa que tiene un rol garantista, puesto que son los encargados que este derecho se aplique sin ningún tipo de desequilibrio educativo o discriminación alguna protegiendo la intimidad y seguridad de las niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas menstruantes.

A pesar de ello en el entorno laboral no se expedido ninguna normatividad, sin embargo se presentó el proyecto de ley 378 del 2023 en la Cámara de Representantes que reconoce la Menstruación como un proceso fisiológico natural que puede llegar a ser incapacitante y busca incorpora en el código sustantivo del trabajo un artículo que establezca que las trabajadoras y personas menstruantes tienen derecho a una licencia remunerada de un día por mes calendario ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral debido a los síntomas generados por su periodo menstrual. Esta licencia remunerada no afectará su ingreso salarial, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otro derecho laboral adquirido. Cabe mencionar que una vez tomada la licencia menstrual la trabajadora tendrá un plazo de veintiséis (26) días antes de volver a tomar la siguiente licencia.

De igual forma, el proyecto plantea que el empleador podrá conceder mayor tiempo de licencia remunerada si la trabajadora o persona menstruante presenta un certificado médico en el cual se expongan las razones médicas que justifiquen ese mayor número de días de descansos a los ya establecidos previamente. Así mismo el proyecto de ley tiene como

prioridad incorporar la licencia menstrual en la prohibición de despido y nulidad de despido, es decir que ninguna trabajadora podrá ser despedida a razón de su periodo o síntomas, brindándole en efecto una protección a sus derechos menstruales, al tener el empleador la obligación de conservar el puesto laboral durante la licencia. Al no cumplir el empleador con la remuneración de la licencia menstrual deberá indemnizar a la trabajadora con el doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

En este aspecto, se puede apreciar el avance significativo del derecho a la menstruación, no obstante, en Colombia desde la el 2021 la empresa el Conserje incorporó la licencia menstrual a raíz del debate que se estaba teniendo en ese momento en Argentina referente al mismo tema. Así pues, decidió implementar la licencia por un día al mes si la trabajadora tiene un periodo incapacitante, si esta requiere más debe ser certificado por un médico. A pesar de ello, en estos dos años la empresa aplicando la Licencia Menstrual, solo 2 trabajadoras lo han solicitado, esto por la posibilidad que les brindan a los trabajadores de efectuar el teletrabajo, por lo que, las trabajadoras que tengan un ciclo menstrual capacitante se adaptan a esta opción por comodidad.

Sobre la productividad de la empresa, la directora general Isabel Salazar, da a conocer que la eficacia laboral depende de muchos factores; en este sentido la menstruación incapacitante afecta a cada mujer de forma distinta, por lo que considera fundamental que la empresa escuche a sus empleadas y comprenda su ciclo menstrual para verlo reflejado en la efectividad de la empresa.

En este orden de ideas, en marzo del año en curso, La Sociedad de Activos Especiales (SAE) anunció la implementación de la Licencia menstrual remunerada para mujeres de hasta tres días por cada mes; por lo cual, en respuesta de derecho de petición presentado, reiteró la importancia de la licencia menstrual como reconocimiento de un derecho arraigado a la mujer, que aporta grandemente en el bienestar social y calidad de vida laboral de las mujeres y personas menstruantes, que tiene como objeto generar condiciones que favorezcan su desarrollo integral, aun sin existir una fuente normativa puntual.

En consecuencia, la aplicación de la licencia en dicha entidad no ejercerá ninguna variación del salario o reconocimiento adicional, con el fin de que la trabajadora o persona menstruante realice sus labores de manera normal desde su domicilio. De modo que, contemplaron dos opciones a elegir por las mujeres y personas menstruantes. La primera, es otorgar hasta dos (2) días de trabajo en casa por cada mes calendario durante el periodo menstrual para las mujeres y personas menstruantes. Con esta alternancia busca impactar en el bienestar y calidad de vida de esta población durante su ciclo menstrual y mitigar de alguna manera los trastornos físicos que genera. Esta solicitud se debe realizar una vez al mes solo si la mujer o persona menstruante lo considera necesario. Enfatiza que quien desee acogerse a ese beneficio debe realizar la solicitud de conformidad con los procesos internos de la entidad en el momento en que inicie su periodo menstrual, indicando las fechas del o los días que solicita para trabajar en casa, la cual debe contar con la aprobación del jefe inmediato. Resalta que no será acumulable con otros beneficios de tiempo que se encuentren dispuestos en la SAE.

Segundo, otorgar licencia remunerada hasta por tres (3) días por cada mes calendario durante el periodo menstrual para las mujeres y personas menstruantes, que aporten el informe o certificado médico en el cual se especifique que la persona solicitante padece dolores menstruales incapacitantes que le dificultan realizar con normalidad su labor. El certificado o informe deberá ser expedido por la EPS o IPS adscrita a la EPS a la que se encuentre afiliada a trabajadora o persona menstruante. La solicitud de esta licencia una vez al mes solo si la trabajadora o persona menstruante lo considera necesario y si cuenta con el certificado médico correspondiente. La vigencia de esta licencia es de seis (6) meses, prorrogables en caso tal que se trate de un diagnóstico crónico o se certifique la continuidad de este.

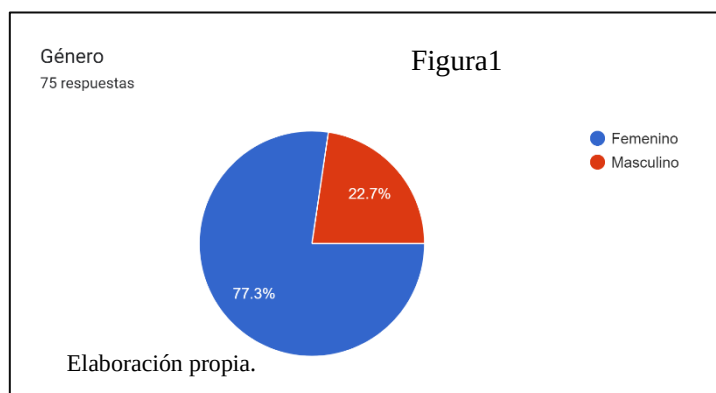
De igual manera, en México toda Persona tiene derecho a la protección de la salud, por lo tanto, la Ley define las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establece la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción XVI del artículo 73 de esta

Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917).

Así mismo, en la Ciudad de México, fue presentado un proyecto de ley por la Senadora Verónica Delgadillo en donde el objetivo principal es el del permiso menstrual; con ello las personas menstruantes obtendrán la posibilidad de tener horas de reposo sin ninguna repercusión en sus derechos laboral y de esta manera lograr la consolidación de la igualdad de género en el entorno laboral, de esta manera se logra conciliar el derecho a la salud y bienestar en el trabajo.

La finalidad de la iniciativa es adicionar una serie de disposiciones a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para que de esta manera se logre establecer el derecho al descanso de ocho horas al mes con goce de sueldo para las mujeres y personas que así lo necesiten.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizó una encuesta y entrevista a 74 personas, 37 colombianas y 37 mexicanas, con el fin de conocer su perspectiva acerca de la licencia menstrual.



De esta forma, el 77% considera que la Licencia Menstrual protege los derechos sexuales y reproductivos de la mujer; sin embargo, el 23% no lo aprecia de esa manera. Por lo tanto, para el 89.2% es viable la implementación de la Licencia Menstrual en el ámbito laboral, pero para el 10.8% no.

Es este aspecto, el 83.8% señaló la importancia de la incursión de la Licencia Menstrual en lo laboral es la materialización los derechos menstruales de la mujer, el 12.2% no lo ve relevante y el 4.1% no sabe.

Al plantear Licencia menstrual durante tres días para la recuperación y el retorno a las actividades laborales normales, el 70.3% está de acuerdo con ese tiempo, consideran que es suficiente y el 29.7% no lo está

En esta misma medida, al considerar la opción del teletrabajo para las mujeres que se encuentran en licencia menstrual, el 83.8% dio a conocer que le parece una excelente posibilidad y el 16.2% no lo ve de esa forma

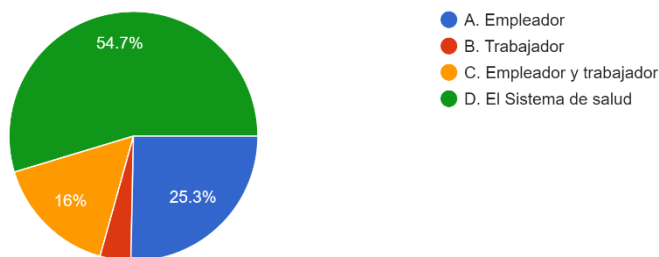
Por lo que el 87.8% estableció que la licencia menstrual debe ser regulada por la ley y el 12.2% no lo considera necesario. De esta manera, el 90.5% dio a conocer que la licencia menstrual debe ser opcional, siendo la mujer quien decida tomar esa decisión. Sin embargo, el 9.5% piensa todo lo contrario.

Por lo tanto, al hablar de una obligatoriedad para todas las personas menstruantes, se presentaron posiciones opuestas bastantes marcadas, en el cual, el 62.2% si está de acuerdo y el 37.8% no lo está.

Al analizar si como empleador se opondría a autorizar este tipo de Licencia, el 79.7% estableció que no y el 20.3% indicó que sí.

Figura 2

10. ¿Por quién cree que debe ser asumido el pago de la licencia menstrual?
75 respuestas



Elaboración propia.

Respecto a la obligación de pago de la Licencia menstrual se presentó diversas posiciones sobre quien debería asumir ese deber, ya sea el empleador, el trabajador, ambos o el sistema de salud.

Al contabilizar la cantidad de mujeres que padecen síntomas menstruales incapacitantes, el 68.2% estableció que si han tenido este tipo de síntomas y el 31.8% no los han sentido.

Sobre la incorporación de la Licencia menstrual durante un solo día, el 77% considera que ese tiempo no es suficiente y para el 23% si lo es.

Adicionalmente se efectuaron 4 entrevistas a docentes del área de derecho, de Colombia y México respectivamente.

Desde la perspectiva colombiana, los docentes en mención expresaron que desde el marco de los objetivos de desarrollo sostenible plasmadas en el proyecto de ley relacionadas con el trabajo y la igualdad. Es una reivindicación de la mujer, reconocerle el derecho a la licencia Menstrual, al ser una medida afirmativa, puesto que la mujer realiza el mismo trabajo del hombre. Por lo cual, en muchos oficios, se ve afectada por algunos hechos naturales como la menstruación y el embarazo, eso supone que debe haber una diferenciación en la legislación a favor de la mujer, puesto que los cambios hormonales son una realidad. Por lo anterior, creen que es un avance en el mundo laboral, pero que no solo se aplica al mundo laboral sino al mundo del trabajo que incluye tanto relaciones subordinadas como aquellas mediadas por contratos de prestación de servicios.

De esta forma, desde el ámbito mexicano, los docentes manifestaron que consideran que es una necesidad de salud y es necesario el descanso, por tantas mujeres que sufren cólicos o trastornos menstruales. Además, en México puntualizando el ámbito laboral y en el ambiente que viven día con día, se ha percatado que compañeras maestras presentan esta situación gravemente y que, por problemas del permiso, tienen que ir a pesar del sufrimiento que conlleva en ese momento.

Por eso y por más situaciones que se pudieran presentar en el ámbito laboral, considera que es muy necesaria la implementación de la Licencia Menstrual y que sería atender el derecho a la salud y no se vulneraría el mismo.

Por otra parte, consideran que la licencia es subjetiva, es decir dependerá de cada mujer, en razón de que existen algunas mujeres que incluso llegan a ocupar hospitalización, por problemas poliquístico, etc, y hay otras que no tienen ninguna molestia durante el periodo, así que se debería atender caso por caso en particular.

Considerando esta situación, si es necesario implementarlo, pero a las mujeres que de verdad lo necesitan, que sea un tema el cual la ley deba cerciorarse, pero a su vez, también que se intente regular a la mujer que realmente no lo necesite. Simplemente que sea justo.

Conclusiones y Recomendaciones.

En Colombia y en México la implementación de la licencia menstrual en el ámbito laboral es factible, siempre y cuando se regule todos los aspectos de ella, con el fin de evitar el uso inadecuado o el aprovechamiento negativo, es decir que es necesario la certificación medica de los síntomas incapacitantes sin que la menstruación se considere una enfermedad o coloque en desventaja a la mujer por vulnerabilidad. Puesto que al reconocerse el ciclo menstrual como un proceso biológico inherente a la mujer se garantizan los derechos a la menstruación, la salud sexual y reproductiva, al permitir que la mujer elija y posea esa opción de acuerdo a sus síntomas menstruales incapacitantes. Lo que genera la disminución de la desigualdad y aumento de la equidad de género. En este sentido se debe otorgar a la mujer la posibilidad de acceder al teletrabajo con el fin de que no se vea afectadas las labores que esta ejerce, garantizando de este modo los derechos al trabajo y a la licencia menstrual.

El impacto de Ley con la Licencia Menstrual se daría de manera favorable entre las mujeres porque así se aseguraría el cumplimiento de su derecho a la salud, además que brindaría seguridad médica y estabilidad laboral, con ello se podría faltar al trabajo de manera legal y con justificación médica, el cual sería un logro histórico en favor de todas las mujeres y un avance en el ámbito laboral.

La Ley de Licencia Menstrual repercutiría positivamente en el ámbito laboral, ante la ley sería un avance, debido a que se le daría un trato digno a la mujer y se daría un paso importante jurídicamente, se estaría brindando el cumplimiento puntual al derecho a la salud y a la prevención de enfermedades a futuro, un extra sería el que no perderían económicamente ni la mujer, ni la empresa, porque se cubriría la inasistencia con el justificante médico.

Referencias Bibliográficas

Ascanio, A., Ascanio, N. y Márquez, A. (2022). Necesidad de regulación de licencia a las empleadas públicas que padecen dismenorrea en Colombia. Obtenido de revista Udem. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/3755/3486>

Colprensa. (2023). SAE, primera entidad en establecer la licencia menstrual en Colombia. Obtenido de pagina web el País. <https://www.elpais.com.co/colombia/sae-primera-entidad-en-establecer-la-licencia-menstrual-en.html>

Proyecto de Ley 153 de 2021. (2021, 17 de agosto). Cámara de representante. <https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2021%20-%202022/PL%20153-21%20Licencia%20Menstrual.pdf>

Proyecto de Ley 378 de 2023. (2023, 28 de marzo). Cámara de representante. <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/202303/P.L.3782023C%20%28LICE NCIAS%20MENSTRUALES%29.pdf>

Sentencia C-082/99. (1999, 17 de febrero). Corte Constitucional (Carlos Gaviria, M.P) <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/C-082-99.htm>

Sentencia C-102/21. (2021, 21 de abril). Corte Constitucional (José Reyes, M.P).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-102-21.htm>

Unicef (2020). Manuales sobre salud e higiene menstrual. Obtenido de página web Unicef.
<https://www.unicef.org/mexico/informes/manuales-sobre-salud-e-higiene-menstrual>