

BAJA MENSTRUAL: ¿CONQUISTA DE DERECHOS O NUEVOS OBSTÁCULOS? ¹

Grupo de investigación de Mujeres, Género y Diversidad

Problemáticas de mujeres locales de alcance internacional

Loboguerrero, Myriam²; Villavieja, Ana Laura³

Cita sugerida: Loboguerrero, M. y Villavieja A. L. (2022). Baja menstrual: ¿conquista de derechos o nuevos obstáculos? *Centro de Estudios Estratégicos de Relaciones Internacionales*, p.1-8.

Palabras clave: Menstruación, baja laboral, Derechos Humanos, legislación, endometriosis.

¹ Este es un artículo de opinión. Las opiniones y contenido no reflejan o representan necesariamente la postura del CEERI como institución.

² Loboguerrero, Myriam. Estudiante de Relaciones Internacionales, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Mail: myriam.loboguerrero@gmail.com

³ Villavieja, Ana Laura. Estudiante avanzada de Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Lanús. Voluntaria de CEERI Joven. Mail: ana2104laura@gmail.com

Un nuevo debate aparece en el foco de discusión, despertando tanto repudio como aceptación plena. Nos referimos a la medida de la baja laboral por menstruación, suscitada hace algunas semanas de manera mediática en España, como el primer país europeo en incorporar a sus leyes laborales. El Ministerio de Igualdad anunció que la propuesta de Ley sobre el aborto incluye la posibilidad de otorgar bajas médicas por menstruación incapacitante, aplicable a aquellas personas que cuenten con dolores extremos que les impidan desempeñar su trabajo con la seguridad, salud y mínimo de bienestar imprescindibles para sus tareas laborales. Irene Montero, ministra, entusiasmada por la propuesta desde enero de 2020, vía twitter comentaba:

Vamos a reconocer por Ley el derecho de las mujeres con menstruaciones dolorosas a una incapacidad temporal especial que será costeadada por el Estado desde el primer día. Avanzamos para que ya no sea normal ir al trabajo con dolor y para acabar con el estigma, la vergüenza y el silencio en torno a la regla. Avanzamos en derechos. Agilizar las medidas de bienestar.

Lo que se presentó en la actualidad representa un antecedente significativo. Se ha hecho una propuesta al Consejo de Ministros para que se autoricen tres días de bajas laborales para las mujeres que sufren fuertes dolores menstruales y hasta cinco para aquellas mujeres o personas gestantes que cuenten con un consentimiento médico.

Por el otro lado, puesto que conversar sobre temas con la menstruación como foco central puede provocar ciertos malestares ya sea por incomodidad, vergüenza, desconocimiento sobre el tema o intolerancia, el argumento procedente de la oposición sobre esta ley señaló que la aprobación de la misma es más bien estigmatizante, empeorando la visión que se tiene de la menstruación, generando una negativa influencia sobre la limitada contratación de mujeres. Desde el punto de vista de los contratantes, éstos pueden considerarlo una condición perjudicial para sus ganancias, lo que impulsaría una mayor discriminación bajo una supuesta justificación económica.

Es indudable el tabú con el que se le ha caracterizado a la menstruación, fomentando los prejuicios, socavando los síntomas y trastornos relacionados a la misma. De ello resulta imprescindible primero, reconocer la existencia de la menstruación no como una situación perjudicial, sino como un proceso fisiológico natural que tiene impacto sobre la mitad de la población en edad reproductiva. Esta labor de reconocimiento de distintos aspectos de la

dignidad humana se ha manifestado desde la declaración de los Derechos Humanos y su incorporación a la legislación de los países, a lo largo de la historia.

La menstruación es un ejemplo de lo anterior, pues está intrínsecamente relacionada con la dignidad humana (UNFPA, 2022) y por ende, con los Derechos Humanos. No sólo es un tema de prioridad para la agenda de salud pública y debe ser atendido por políticas públicas transversales e integrales, sino también por su impacto político, económico e incluso cultural. Es decir, la menstruación como fenómeno global tiene consecuencias que van más allá de lo individual, que la convierten en un fenómeno de interés colectivo y social sin distinción.

Suele aparecer generalmente la palabra “igualdad” en momentos de conquista de derechos. Estas son luchas para crear nuevos espacios que tengan como referente universal la aceptación sin distinciones, es decir, que todas las personas cuenten con las mismas oportunidades en todos los ámbitos. Aún frente a realidades particulares, aparecen complicaciones, por lo cual es acertado contar con una aproximación específica a cada situación, y a partir de ello aceptar que los ritmos (laborales) no tienen que ser lineales necesariamente para ser válidos. El hecho de contar con diferencias y saber cómo emplearlas de forma eficiente es lo que hace sobresaliente a una comunidad tan plural.

Las afecciones respecto a la menstruación, indudablemente implican tomar medidas e implementar estrategias para enfrentarlas que partan desde la pertinencia en la que se establecen diagnósticos, tratamientos y recomendaciones para la vida diaria, hasta en áreas como la investigación. Sin embargo, bajo este contexto limitado, el bienestar y las condiciones de salud realmente suelen pasar a segundo plano y la ausencia en los espacios que involucran a las personas es parcialmente tomada como última medida personal respecto a condiciones que en niveles graves definitivamente incapacita al cuerpo, “al tiempo que disminuye la calidad de vida” (UNFPA, 2022).

Dentro de los padecimientos relacionados englobados en los trastornos ginecológicos se presenta particularmente para el caso en disputa, la dismenorrea, definida como la presencia de calambres dolorosos de origen uterino presentados durante durante la menstruación (Bernardi; Lazzeri; Perelli, 2017). Ésta representa una de las causas más comunes de dolor pélvico y trastorno menstrual, afectando - aunque en diferente medida - a alrededor del 45% al 95% de las mujeres en edad reproductiva (Ruiz Massieu; Avidon, Lacovides, Panadero, 2020), con efectos negativos que van más allá de las condiciones de salud física puesto que es

una “experiencia sensorial y emocional desagradable asociada a un daño tisular real o potencial” (Hanoch Kumar; Elavarasi, 2017).

Desde distintas partes del mundo

Aunque pueda considerarse como un debate moderno y para algunos imposible de poner en práctica, desde hace décadas se cuenta con legislaciones que otorgan la licencia menstrual. En su mayoría provienen de países asiáticos como Japón, Corea del Sur y Taiwán.

El caso japonés contempla en su normativa laboral Act No. 49. Art 68. desde el 7 de abril de 1947 que “cuando una mujer para quien el trabajo durante los períodos menstruales es especialmente difícil ha solicitado licencia, el empleador no podrá hacer que dicha mujer trabaje en los días del período menstrual”. En el caso surcoreano, en su Ley de normas laborales Act No. 11270. Art 73. desde el 1 de febrero de 2012 señala que “todo empleador deberá, cuando cualquier trabajadora presente un reclamo de licencia fisiológica, concederle un día de licencia fisiológica por mes”. Respecto a Taiwán, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley de Igualdad de Género, “la trabajadora que tenga dificultades para realizar su trabajo durante su período de menstruación puede solicitar un día de licencia menstrual cada mes. Si las licencias menstruales acumuladas no exceden de tres días en un año, dichas licencias no se computarán como días libres por enfermedad”.

Sin embargo, también se presenta a ser cuestionable que en los dos primeros casos no son pagos los días de descanso. Además, según un estudio del ministerio de Trabajo japonés realizado en 2020 sobre 6.000 compañías sólo 0,9% de las empleadas declaran haber tomado una licencia menstrual. Desde fuentes informales se le atribuye que las posibles razones por las cuales no se pide esta licencia es por vergüenza o miedo a posibles represalias. Esto es previsible tomando en cuenta como su sociedad promueve la idea de pensar y hacer todo en comunidad en vez de individualmente. Consecuentemente, no hay muchas mujeres que utilicen la licencia ya que las normas sociales no lo permitirían.

Para el caso latinoamericano, en Colombia se propuso este año un proyecto con el nombre de Ley de Endometriosis en el cual se exige que a las personas que tengan esa enfermedad “se le reconozcan sus incapacidades”. Nuevamente, uno de los temores principales alrededor de esta ley es que se le pague menos a las mujeres y, que a su vez, se promueva la antigua idea de que no son aptas para los espacios laborales. Profesionales de la salud comentaron que no necesariamente se trata de una licencia como la única solución, sino que se busca generar

ambientes de trabajo que no sigan fomentando la menstruación como tabú ni tampoco como problema. Una de las opciones que proponen varias profesionales, que son funcionales para las empresas sin excluir a las mujeres, es que se creen salones de descanso, cómo también que en los baños haya toallas higiénicas, tampones y remedios para contrarrestar el dolor. Estas pequeñas acciones son las que muestran el nivel de comprensión y entendimiento que existe con el objetivo de otorgar una atmósfera laboral más adecuada para las trabajadoras.

Respecto a México, Nazario Norberto diputado local, ha propuesto reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que las mujeres y las personas menstruantes que acrediten tener dismenorrea puedan tomarse hasta tres días al mes, sin que el salario de ese período les sea descontado (Economista, 2021). En el mismo sentido, Claudia Ruiz Massieu, senadora, ha propuesto dos días de baja cada mes, con goce de sueldo, de igual manera condicionados bajo valoración y acreditación médica. Por otro lado, el Instituto Mexicano del Seguro Social, según lo establecido desde 2010 en el documento “Diagnóstico y Tratamiento de Dismenorrea en el Primer, Segundo y Tercer Nivel de Atención” reconoce extender la incapacidad a sus aseguradas, con un lapso de entre uno a tres días en pacientes con cuadro severo de dismenorrea.

En el caso de Argentina, lo más cercano a esta Ley está presente en el gremio bancario que mantiene vigente el Día Femenino (licencia por menstruación), aunque muy pocos bancos lo implementan, y en su mayoría son bancos multinacionales. Además, la consultora de Recursos Humanos Adecco informó que solo el 5% goza de un día de descanso en su trabajo por mes, lo que aleja cada vez más la solución al momento de contar con avances en términos de salud y seguridad.

Reflexiones para la conquista

Los espacios que permiten la visibilización de estas problemáticas sociales se tornan indispensables a la hora de abordarlas, reconociendo y poniendo en tela de juicio los sesgos y estigmas. De esta forma, el impacto legislativo se presenta como soporte a las ideas promulgadas por las minorías, defensores de Derechos Humanos, activistas, etc. También es importante tomar en cuenta el recorrido histórico de cada país, preguntándonos si se cuenta con mujeres en las esferas de poder para construir una estructura más eficaz que esté a la altura a la hora de abordar estas problemáticas, promulgando la inclusión de la educación sexual e integral en todos los espacios, tanto en las escuelas como en las áreas laborales donde se han suscitado principalmente.

En una sociedad que necesita urgentemente concientizar e involucrarse en cuestiones de género, no hay dudas de que debemos enfrentarnos a los prejuicios y generar debates que contemplen aquellas voces silenciadas, reconociendo su ausencia en el pasado y proyectando maneras de incorporarlas a futuro. Desde la legislación es posible atender estas necesidades, revisando nuestras leyes laborales o los proyectos que se presentan que impactan directamente al ciudadano. Y por último, plantearnos qué podemos hacer desde nuestro lugar para transformar un panorama más abierto contribuyendo a una sociedad más sensible y mayormente empática a los nuevos desafíos que se le presenten.

Bibliografía

- Bernardi M; Lazzeri L; Perelli F. (2017) *Dysmenorrhea and related disorders*. Faculty Reviews. <http://dx.doi.org/10.12688/f1000research.11682.1>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2010) Guía de Práctica Clínica GPC. *Diagnóstico y Tratamiento de Dismenorrea en el Primer, Segundo y Tercer Nivel de Atención*. IMSS pp 32 <https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/183GER.pdf>
- Japan Labor Standards (Sf.) Chapter VI-II. Women, Measures for women working during menstrual periods. *Act No. 49. Art 68.* <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/27776/64846/E95JPN01.htm#a064>
- Juarez, B. (2021) *Permisos laborales menstruales, el corto camino que han seguido México y otros países.* El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Permisos-laborales-menstruales-el-corto-camino-que-han-seguido-Mexico-y-otros-paises-20211217-0043.html>
- Ministry of Labor Republic Of China, Taiwan. (2012) Chapter IV Measures for Promoting Equality in Employment Art. 14. <https://laws.mol.gov.tw/Eng/FLAWDAT0201.aspx?id=FL015149>
- Monsalve, M. (2022) *No ir al trabajo por dolores menstruales: ¿un debate que se abre en Colombia?*. El Espectador: <https://www.elespectador.com/salud/no-ir-al-trabajo-por-dolores-menstruales-un-debate-que-se-abre-en-colombia/>
- Nieto Rojas, P. (2022) *El permiso menstrual en la ley de derechos sexuales y reproductivos*. AgendaPública. <https://agendapublica.elpais.com/noticia/17990/permiso-menstrual-ley-derechos-sexuales-reproductivos>
- Ruiz Massieu, C. (2020) *Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se Reforman y Adicionan Diversas Disposiciones Laborales en Materia de Permiso con Goce de Sueldo para Mujeres Diagnosticadas con Dismenorrea Incapacitante, a cargo de la Senadora Claudia Ruiz Massieu Salinas, del Grupo Parlamentario Del Partido Revolucionario Institucional*. Gaceta del Senado de la República. LXIV Legislatura.

https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/2/2020-03-19-1/assets/documentos/Inic_PRI_Sen_massieu_art_123.pdf

Salusso, R. and Palacios, C. (2016) *¿Hay “día femenino” en las empresas argentinas?*. La Nación.

<https://www.lanacion.com.ar/sociedad/hay-dia-femenino-en-las-empresas-argentinas-nid1876719/>

South Korean Labor Standards Act (Sf.) Employment and Labor Monthly Physiologic Leave.

Act	No.	11270.	Art	73.
-----	-----	--------	-----	-----

https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG#:~:text=The%20purpose%20of%20this%20Act,development%20of%20the%20national%20economy

UNFPA (2022) *La menstruación y derechos humanos - Preguntas frecuentes*. UNFPA.

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