

LA MENSTRUACIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

Menstruation in the workplace

LIDIA DE LA IGLESIA AZA

Universidad de Santiago de Compostela

BERNADETT SOLYMOSSI-SZEKERES

Miskolc University

RESUMEN

El acercamiento interdisciplinario más reciente al fenómeno de la menstruación ha acuñado el término salud menstrual. Este concepto ha entrado en la legislación laboral principalmente a través de la institución de la baja menstrual. En este artículo se realiza una investigación comparativa basada en la bibliografía y jurisprudencia internacional sobre la salud y el permiso menstruales. Es imprescindible el acercamiento a este fenómeno para una legislación laboral sostenible, ya que la salud menstrual afecta a la legislación laboral, vinculándose a unas condiciones de trabajo justas y decentes. A nivel internacional no existe una solución jurídica común, si bien es una cuestión con relevancia global, hasta la fecha cuenta con muy limitados acercamientos jurídicos. El objetivo de este estudio es subrayar la necesidad de regular la menstruación en la legislación laboral.

Palabras clave: menstruación, legislación laboral, salud menstrual, igualdad de género, protección social.

ABSTRACT

Recent interdisciplinary approaches to the phenomenon of menstruation have coined the term menstrual health. This concept has entered labour legislation mainly through the institution of menstrual leave. In this article a comparative research based on international bibliography and jurisprudence on menstrual health and menstrual leave is carried out. An approach to this phenomenon is essential for sustainable labour law, as menstrual health affects labour law to achieve equal treatment, linked to fair and decent working conditions. At the international level there is no common legal solution, although it is an issue with global relevance, to date it has very limited legal approaches. The aim of this study is to highlight the need to regulate menstruation in labour legislation.

Keywords: menstruation, labour law, menstrual health, gender equality, social protection.

* **Correspondencia a:** Lidia de la Iglesia Aza. Universidad de Santiago de Compostela (España). – lidia@laiglesia.aza@usc.es – <https://orcid.org/0000-0001-8455-0701>

Cómo citar: de la Iglesia Aza, Lidia; Solymosi-Szekeres, Bernadett (2024). «La menstruación en el entorno laboral»; *Lan Harremanak*, 51, 58-89. (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26149>).

Recibido: 21 marzo, 2024; aceptado: 21 marzo, 2024.

ISSN 1575-7048 — eISSN 2444-5819 / © UPV/EHU Press



Esta obra está bajo una licencia
Creative Commons Atribución 4.0 Internacional

«La atención a las necesidades menstruales de mujeres y niñas es fundamental para la salud mundial y la igualdad de género»

(Hennegan *et al.* 2019)

1. Introducción - Las mujeres en el mercado laboral

La situación de las mujeres en el mercado laboral es muy diferente de la de los hombres. La tasa de inactividad entre las mujeres con hijos pequeños es llamativa, sobre todo, si se compara con la de los hombres del mismo tramo de edad y situación familiar, pero las necesidades de la conciliación no son las únicas que limitan el acceso al mercado laboral. Que las mujeres trabajan más para ganar lo mismo que los hombres, que son pocas las que ocupan puestos directivos y que soportan de forma mayoritaria la carga de conciliar la vida laboral y familiar son hechos constatados en los estudios estadísticos. Aunque tanto los compromisos internacionales como europeos y nacionales dictan que debe reforzarse la posición absoluta y relativa de las mujeres en el mercado laboral, las medidas adoptadas por los gobiernos no están logrando los objetivos deseados. Falta un compromiso político pleno con la igualdad y, por lo tanto, falta una visión clara, de pensamiento estratégico, de coherencia de las medidas, de consenso social y de coordinación institucional necesaria para la implementación de las políticas destinadas a superar esta situación (Vajda, 2014: 110-111).

La específica regulación de la posición laboral de la mujer es especialmente importante para evitar la discriminación de género, pero en la mayoría de las naciones, las medidas de protección están vinculadas principalmente al fenómeno de la maternidad. Esto supone que las políticas públicas (Kálmán, 2018: 79-87) destinadas en exclusiva a las mujeres están determinadas principalmente por consideraciones demográficas (Vajda, 2014: 100). La opción por la ampliación gubernamental del sistema de apoyo a la familia tiene impacto en la demografía de ese estado (Berde y Drabancz, 2022), y las políticas que afectan a la fecundidad de la mujer están inextricablemente ligadas a las cuestiones demográficas del país.

El proceso reproductivo de la mujer está protegido por el derecho social y laboral, contribuyendo así a la seguridad de las mujeres trabajadoras. La menstruación, sin embargo, está intrínsecamente ligada a la fertilidad de la mujer y es actualmente un fenómeno poco estudiado en el contexto del derecho laboral y social, y ello pese a las iniciativas que sitúan a la pobreza menstrual como centro de planes y programas de acción internacional. La pobreza menstrual es definida como la falta de fácil acceso a productos de higiene durante los periodos mensuales (tampones, compresas, copa menstrual...), pero también con la dificultad para acceder a lugares adecuados para utilizarlos, lo que incluye ser-

vicios de saneamiento básico, así como con las posibilidades de obtener información en torno a la menstruación (Rossouw y Ross, 2021). Contrariamente a los estereotipos, la pobreza menstrual no es sólo un problema mensual recurrente para las mujeres sin hogar o gravemente desfavorecidas, sino que también se da en los lugares de trabajo,¹ escuelas y universidades, sobre todo si el estudio de este fenómeno se hace desde la perspectiva de la insuficiencia de infraestructuras limpias y seguras para la gestión de la menstruación. Como se ha dicho «la ocultación de la menstruación y el silencio legal sobre el tema proporcionan un terreno fértil para el trato desigual, especialmente en forma de discriminación indirecta» (Goldblatt y Steele, 2005).

Este artículo no pretende analizar todos los problemas sociales y económicos que rodean a la menstruación, sino centrarse en el impacto que ésta puede tener en los derechos fundamentales de las mujeres y, a partir de ahí, en su dimensión jurídico-laboral.

2. La menstruación y el derecho humano subyacente: la salud menstrual

Por decir algo obvio, la menstruación y, más ampliamente, el ciclo menstrual, son a menudo desestimados y ridiculizados. Lo mismo ocurre con la menopausia, al final de la vida reproductiva. Este silencio y falta de concienciación sobre la menstruación no deja de reflejar la escasa participación histórica de las mujeres en la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades normativas (Moffat y Pickering, 2019). Resulta transgresor resistirse a la norma del ocultamiento menstrual, el comienzo de este cambio debería partir de la respuesta a la pregunta: ¿qué objetivos de investigación y compromisos de justicia social son posibles cuando centramos nuestra atención en la salud y la política menstruales a lo largo de la vida de las personas que menstrúan?

El reconocimiento generalizado de la menstruación como fuente de lucha —en los medios de comunicación y entre los responsables políticos— es un fenómeno relativamente reciente (Zraick, 2018; Meng, 2018) nunca antes la menstruación había sido un tema de conversación, ni siquiera en privado, y mucho menos en público. Una vez que se empieza a hablar de menstruación, surge la frase «equidad menstrual» como marco que remite al credo democrático y a la aspiración de compromiso y oportunidades cívicas, económicas y políticas. El concepto de «equidad menstrual» es más amplio que un marco de saneamiento, higiene o salud pública, es un marco de derechos humanos y, por lo tanto, pro-

¹ En 2022, los estudios se centraron en las consecuencias económicas de la epidemia de coronavirus sobre la pobreza menstrual en Estados Unidos. Los datos de la investigación revelaron que el 18,4% de las encuestadas faltaron al trabajo por carecer de acceso a productos de higiene adecuados. Hunter *et al.*, 2022; Erdey y Várnagy, 2022: 60.

porciona una base tangible para la regulación (Weiss-Wolf, 2020). Y ello dado que la falta de infraestructura para apoyar la salud menstrual en el lugar de trabajo, por ejemplo, debe abordarse como una forma de discriminación (Nash, 2022: 1085).

Como señala Naciones Unidas (2019):

el estigma y la vergüenza generados por los estereotipos en torno a la menstruación tienen graves repercusiones en todos los aspectos de los derechos humanos de las mujeres y las niñas, incluidos sus derechos humanos a la igualdad, la salud, la vivienda, el agua, el saneamiento, la educación, la libertad de religión o de creencias, unas condiciones de trabajo seguras y saludables, y a participar en la vida cultural y la vida pública sin discriminación.

Para lograr tal objetivo UNICEF (2019) ha dicho que las personas menstruantes deben tener acceso a:

material de gestión menstrual limpio para absorber o recoger la sangre menstrual, que pueda cambiarse en privado tantas veces como sea necesario mientras dure el periodo menstrual, (...) y tener acceso a instalaciones para desechar los materiales de gestión menstrual usados.

Y el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas (2021) pide que se reconozca la menstruación como una cuestión de salud y de derechos humanos, en lugar de una cuestión puramente higiénica. En un sentido equivalente, en 2018 la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas emitió recomendaciones para «adoptar medidas (...) para fomentar una cultura en la que se reconozca que la menstruación es saludable y natural y en la que no se estigmatice a las niñas por este motivo».

El concepto que capta la dimensión de derechos fundamentales de la menstruación es la salud menstrual, que ha sido incluida en las agendas mundiales de salud, educación, derechos humanos e igualdad de género por trabajadores y activistas de base, lo que ha hecho que un número creciente de organizaciones internacionales, incluida la OMS, aborden esta cuestión. Así, la OMS (2022) pide que la salud menstrual se reconozca, enmarque y aborde como una cuestión de salud y derechos humanos, no como una cuestión exclusivamente de higiene², y ello por cuanto entiende que tiene implicaciones para los derechos fundamentales, los derechos humanos y la igualdad de género. La OMS también subraya que la salud menstrual debe entenderse no sólo en su dimensión física, sino también en sus dimensiones psicológica y social. Esto incluye la necesidad

² La cuestión de la higiene sanitaria menstrual también afecta al lugar de trabajo. A menudo, los lugares de trabajo no disponen de condiciones seguras y limpias para la correcta sustitución del material sanitario. (Erdey y Várnagy, 2022: 70).

de que las personas afectadas trabajen en un entorno en el que la menstruación no esté estigmatizada y no dé lugar a sentimientos de vergüenza. Este entorno podría denominarse un lugar de trabajo amigable con la menstruación, lo que requiere la adopción de medidas positivas por parte de los empresarios (Seth, 2023).

Pero es evidente que los legisladores pueden y deben promocionar la salud menstrual, desarrollando políticas para abordar la pobreza menstrual y regulando los vínculos entre menstruación y trabajo, y ello en atención a que la toma en consideración de las cuestiones menstruales a lo largo de la vida laboral hace aflorar cuestiones y tensiones sociales más amplias, incluida la desigualdad de género.

El artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado el 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General, resolución 2200A (XXI) establece que «los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto».

En adición a esta declaración, el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Nueva York, 18 de diciembre de 1979, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ACNUDH) determina:

a los efectos de la presente Convención, la expresión «discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Dado que la menstruación es un fenómeno exclusivamente femenino (al menos inicialmente, dado que también es posible en las personas trans) y, por tanto, basado en el género, cualquier discriminación que puedan sufrir las trabajadoras por tal circunstancia biológica debe entenderse como discriminación. A pesar de que la OIT ha adoptado varios convenios y recomendaciones sobre la discriminación de género y la protección de la maternidad —C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); C156 – Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); C183 – Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183); C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y R206— Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), a modo de ejemplo no se encuentra ninguna referencia a la menstruación en el lugar de trabajo en sus cuerpos normativos. Sí se encuentra en su manual de autoformación WAS-

H4Work (2016) referido al agua y saneamiento en el lugar de trabajo, que incluye un apartado en el que se afirma que «los empleadores son responsables de proporcionar una instalación sanitaria mejorada que permita a los trabajadores ocuparse de sus asuntos de forma segura y discreta —incluyendo para las mujeres la gestión de sus necesidades menstruales». Esta referencia no solo no desestigmatiza, sino que ahonda en el secretismo en el abordaje de la menstruación: «ocuparse de sus asuntos». Este mínimo acercamiento no tiene ninguna intención normativa y se limita a un enfoque puramente higiénico de la cuestión menstrual. De esta forma, profundiza en el estrecho enfoque histórico centrado en el aspecto higiénico de la menstruación, en lugar de abordar una visión más amplia de la salud menstrual. Ni siquiera en el ámbito de la regulación colectiva se aborda la cuestión de la salud menstrual, ya que sólo un documento de la OIT³ hace una mención anecdótica al hecho de que las mujeres obtuvieron un día de permiso menstrual en Zambia e Indonesia.

En todo caso, la «igualdad formal» es insuficiente para lograr una verdadera igualdad. La doctrina (Marieb, Hoehn, 2010) aboga por el concepto de «igualdad sustantiva» para combatir eficazmente la desigualdad de género mediante el reconocimiento de las dimensiones sociales y sistémicas profundamente arraigadas de la discriminación, y en este campo, la salud menstrual surge como una cuestión que hay que abordar.

En primer lugar, conviene hablar brevemente de la menstruación como fenómeno natural, un «ciclo de cambios que el endometrio uterino experimenta cada mes en respuesta al aumento y disminución de las hormonas ováricas en la sangre» (Marieb, Hoehn, 2010). Se trata de un proceso biológico que ocurre cada 3-5 semanas, y que tiene un impacto significativo en el estado de la persona que menstrúa. La menstruación no es desconocida para ninguna mujer en edad fértil (Nőgyógyászati Központ, 2021), sin embargo, sus efectos sobre la persona menstruante no son experimentados de la misma manera por todas ellas. Más del 80% de las mujeres experimentan problemas menores o mayores durante su periodo menstrual (Armour *et al.*, 2017). Así, alrededor del 40% de las mujeres en edad fértil entrevistadas en Hungría refieren menstruaciones dolorosas, y el 10% experimenta un dolor tan intenso que les impide realizar su vida cotidiana con normalidad. (László *et al.*, 2007: 230). Estudios similares en la Comunidad Autónoma de Madrid (Larroy, Crespo y Meseguer, 2001) arrojan datos algo más elevados, 61,9% de mujeres con menstruaciones dolorosas. El dolor menstrual intenso, o dismenorrea, puede afectar hasta a una de cada cuatro mujeres, lo que lo convierte en un problema de importancia social (Földi, 2022).

³ OIT, La igualdad de género a través de la negociación colectiva, 2004, disponible en: https://www.ilo.org/actrav/pubs/WCMS_111428/lang--en/index.htm

La dismenorrea, del griego: dis-,menós: mes y rhein: fluir, es un dolor pélvico crónico de origen ginecológico que se produce durante el periodo menstrual, también descrito como dolores menstruales o menstruación dolorosa. En ocasiones, el dolor puede ser tan incapacitante que afecta negativamente a las actividades diarias de la mujer, limitando su vida social, profesional (Schoep, Adang, *et al.*, 2019) y personal (Amaya, 2010: 291), y es uno de los problemas ginecológicos más frecuentes (László *et al.*, 2007: 230). Así pues, la dismenorrea es un problema que afecta directamente a las mujeres y, según la OMS, debe ser reconocido como una cuestión de salud y de derechos humanos. El Fondo de Población de las Naciones Unidas menciona a su vez que la menstruación dolorosa, «contribuye al absentismo escolar y laboral, al tiempo que disminuye la calidad de vida de las mujeres» (Lysaght, 2016).

La menstruación dolorosa, sobre la base de la fisiopatología, puede clasificarse en dismenorrea primaria (dolor menstrual sin enfermedad orgánica) o dismenorrea secundaria (dolor menstrual asociado a patología pélvica subyacente) (Bernardi *et al.*, 2017). En la dismenorrea primaria, no hay ninguna enfermedad específica detrás de la menstruación dolorosa (Meliora, 2021) y está relacionada con el proceso normal de la menstruación (Mediresource, 2023). Sin embargo, la dismenorrea secundaria puede estar causada por varias afecciones, como endometriosis, fibromas o desequilibrio hormonal (Sáfrány, 2022).

En ambos casos, el dolor puede ser tan intenso que impida realizar las actividades cotidianas, como el trabajo, durante varios días al mes.⁴ La importancia sociopolítica de la menstruación dolorosa es, por tanto, muy alta, dado que tal y como avalan los estudios en la materia efectuados en Hungría, alrededor del 30% de las mujeres toman analgésicos con regularidad y el 20% de ellas requiere al menos 3 horas de reposo en cama. También supone alrededor del 11,5% de los días de baja laboral. (László *et al.*, 2007: 230). La prevalencia de la utilización de analgesia en España se ha situado en porcentajes equivalentes (Abarca, Molero y Casimiro, 2006: 554).

3. Salud menstrual y trabajo

La menstruación repercute en la vida cotidiana, los costes y el trabajo de la persona que menstrúa, por lo que debe tener un acercamiento expreso desde la legislación laboral.

Un estudio médico empírico de más de 400 personas en Hungría investigó hasta qué punto la dismenorrea limita a las mujeres que la sufren su capacidad para trabajar, y reveló que el 16,3% de las personas encuestadas declararon

⁴ Colegio Americano de Obstetras y Ginecólogos, 2023.

una dismenorrea grave que limitaba sus actividades cotidianas. En comparación con los grupos de control, este grupo tenía niveles significativamente más bajos de apoyo y seguridad en el trabajo (László *et al.*, 2007: 229). Esta investigación examinó a las mujeres húngaras a nivel nacional, pero investigaciones realizadas en otros países han arrojado resultados similares (Abarca, Molero y Casimiro, 2006). El entorno psicosocial en el trabajo se ha relacionado con el dolor menstrual, pero el número de estudios al respecto es muy bajo y los resultados no son concluyentes. La menstruación, incluida la menstruación dolorosa, se ve influida por factores internos, pero también por factores externos. Así, la relación entre el estrés y la menstruación dolorosa ya ha sido estudiada y acreditada. Los resultados publicados por Thurston y otros en 2000 (Thurston *et al.*, 2000) y por Christiani y otros en 1995 (Christiani, Niu y Xu, 1995) apoyan la hipótesis de que los altos niveles de estrés en el lugar de trabajo aumentan el riesgo de dismenorrea (László *et al.*, 2007: 230-231). Esta conclusión ampara una expectativa razonable de que los empleadores del futuro creen un entorno de trabajo favorable a la menstruación, lo que puede afectar a la percepción del dolor de las personas menstruantes.

Con estos datos, resulta sorprendente que la gestión de la menstruación no sea tenida en cuenta por las autoridades públicas. Por ejemplo, si nos fijamos en las políticas de EE. UU. sobre este tema, el Departamento de Trabajo de EE. UU., la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) exige que los empleadores proporcionen a todos los trabajadores instalaciones sanitarias y seguras, así como los productos necesarios para lavarse y secarse⁵. Los productos menstruales no están incluidos en la lista de necesidades higiénicas, aunque se abordan con meticuloso detalle en los protocolos de eliminación de residuos.

En España, la normativa mínima sobre instalaciones sanitarias en los lugares de trabajo viene recogida en el Real Decreto 486/1997⁶, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. En su Anexo V, referido a aseos y locales de descanso, apartado 4, se regula que «los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y vestuarios, de aseos con espejos, lavabos con agua corriente, caliente en su caso, jabón y toallas individuales u otro sistema higiénico de secado. También dispondrán de duchas de agua corriente caliente y fría cuando se realicen de forma habitual trabajos sucios o contaminantes o que impliquen una fuerte sudoración. En tales casos, los trabajadores dispondrán del equipo especial de limpieza necesario». La única referencia a las necesidades específicas de las trabajadoras menstruantes, cuando menos críticamente redactada, se contiene en el apartado 6, que establece que «se instalarán recipientes especiales

⁵ Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Título 29 del Código de Reglamentos Federales, Parte 1910, Sección 141.

⁶ BOE núm. 97, de 23/04/1997.

cerrados en los aseos que vayan a ser utilizados por las mujeres», sin referirse siquiera a la justificación de esta necesidad. Y, aunque en el artículo 10 se determina el contenido mínimo exigible al botiquín de la empresa, no se hace referencia alguna a la necesidad de contar con elementos de higiene para la gestión menstrual. Sí se regula que «las trabajadoras embarazadas y las madres lactantes tendrán la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas», de nuevo sin referencia alguna a las necesidades de las trabajadoras menstruantes.

La ley sueca sobre el entorno laboral⁷ (1977), establece que «las condiciones de trabajo deben adaptarse a las diferentes condiciones de las personas en términos físicos y mentales» (Capítulo 2, párrafo 1), la necesidad de espacios y dispositivos para la higiene personal (Capítulo 2, párrafo 8), y que el trabajo «debe planificarse y organizarse de forma que pueda llevarse a cabo en un entorno saludable y seguro» (Capítulo 2, párrafo 2), pero no se encuentra ninguna referencia directa a la menstruación en el texto.

En Hungría, el Decreto conjunto n.º 3/2002 (II. 8.) de la SzCsM-EüM, fija el nivel mínimo de requisitos de seguridad laboral en los lugares de trabajo, y su artículo 19 determina extensamente la necesidad de que los trabajadores dispongan de duchas suficientes y adecuadas si la naturaleza del trabajo u otra razón de salud así lo requiere. Sólo el apartado quinto de esta sección se refiere a los requisitos específicos de higiene para las mujeres, ya que el legislador determina que las duchas deben estar equipadas con instalaciones que permitan a todos los trabajadores asearse de acuerdo con los requisitos de higiene. Cuando no se requieran duchas, en el entorno del lugar de trabajo debe haber un número suficiente de lavabos adecuados con agua corriente. No existe ninguna norma sobre contenedores especiales, al contrario que en la legislación española. La única norma específica de género es que deben preverse aseos separados o de uso separado para hombres y mujeres. Por último, las mujeres embarazadas y las madres lactantes deben poder descansar en una habitación adecuada con una cama durante las pausas, incluso durante las horas de trabajo si es necesario por motivos de salud.

En el ámbito de la Unión Europea, llama la atención que en el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA-UE⁸) «Nuevos riesgos y tendencias en la seguridad y la salud de las mujeres en el trabajo»⁹, publicado el 20 de enero, de 2013, destinado a examinar «los retos específicos en materia de salud y seguridad que plantea la mayor integración de las mujeres en el mercado laboral», la palabra menstruación solo se utiliza una vez (página 48) en su texto de 382 páginas. Y sólo para reforzar la necesidad de

⁷ <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/19771160-work-environment-act-arbetsmiljologen/>

⁸ <https://osha.europa.eu/en>

⁹ <https://osha.europa.eu/en/publications/new-risks-and-trends-safety-and-health-women-work>

una visión más amplia de la salud reproductiva, con una «mayor atención a las cuestiones reproductivas con respecto a los riesgos laborales generales en el programa de investigación». Al menos se tiene en cuenta que, si bien «hay algunas investigaciones sobre mujeres embarazadas y madres recientes, hay muchas menos sobre otras experiencias vitales de las mujeres, como los efectos hormonales, los trastornos de la menstruación y la menopausia».

Es evidente que la menstruación no ha sido tenida en cuenta ni en la legislación laboral ni en la de prevención de riesgos laborales, y sólo muy recientemente se le ha prestado una mínima atención en experiencias que aún podemos definir como casi anecdóticas a nivel mundial. Sin embargo, ya existen estudios (Schoep *et al.*, 2019) que demuestran que los síntomas menstruales no suelen traducirse en un aumento del absentismo, pero sí del presentismo, definido como acudir al trabajo a pesar de estar enferma o dolorida por miedo a perder el empleo. El presentismo derivado de la menstruación puede provocar un descenso de la productividad. Reconociendo esto, las posibles soluciones para abordar estos retos pueden pasar por proporcionar a las personas que experimentan dolores durante la menstruación una mayor flexibilidad durante su periodo (Francis, 2022) (como la opción de trabajar desde casa o adoptar un horario flexible), el libre acceso a las instalaciones sanitarias y de descanso del lugar de trabajo y la aplicación de políticas de baja por menstruación, entre otros enfoques innovadores.

Como se ha dicho, uno de los enfoques de los entornos de trabajo favorables a la menstruación es la baja menstrual, que permite a las personas ausentarse del trabajo por problemas relacionados con la menstruación, pero esta política conlleva posibles implicaciones para las afectadas, ya que repercute en su situación laboral. La cuestión crucial gira en torno a si una política de este tipo contribuye positiva o negativamente al bienestar de las personas que se enfrentan a problemas relacionados con la menstruación (Levitt y Barnack, 2020: 562). A pesar de las intenciones progresistas, ¿podrían estas políticas conducir inadvertidamente a un aumento de la discriminación y a actitudes desfavorables hacia quienes necesitan un permiso menstrual?

4. Baja menstrual: experiencias internacionales

El permiso menstrual se define en la literatura internacional como un permiso que permite a las personas que menstrúan ausentarse del trabajo si no pueden ir a trabajar debido a su menstruación; es una política que puede afectar a las personas que menstrúan de diversas maneras¹⁰, incluida su situación laboral.

¹⁰ Levitt, Barnack-Tavlaris, 2020, 561-577, sugieren que esta influencia puede adoptar diversas formas, incluidas las potencialmente negativas, ya que puede discriminar a las mujeres en términos de empleo, salarios y ascensos.

La menstruación, partiendo del concepto de salud menstrual, proporciona un amplio contexto para el pensamiento sobre los derechos laborales, ya que está entrelazado con los objetivos de sostenibilidad, la igualdad de género y los derechos humanos fundamentales, por lo que debería definir no sólo la dirección de la investigación, sino también afectar a las decisiones política (Hennegan *et al.*, 2019: 31-38s).

Los ejemplos de permiso menstrual deben buscarse básicamente fuera de Europa. Revisando fuentes legales internacionales, podemos mencionar como localizaciones que han adoptado esta política a Japón (Dan, 1986), Indonesia (Matchar, 2014), Corea del Sur, Zambia (Worley, 2017), tres provincias chinas (Hubei, Shanxi y Ningxia) (Forster, 2016), México (Levitt y Barnack-Tavlaris, 2020: 569), Taiwán (Chang, *et al.*, 2011: 436-450), Emiratos Árabes Unidos (Gregorio, 2023) y una provincia argentina (Federación) (Molony, 2016 capítulo VII).

En 2023 España se unió a este grupo de países, convirtiéndose en el primer Estado miembro de la UE en implantar legalmente el permiso menstrual retribuido. En el siguiente apartado se analiza en detalle esta nueva normativa.

Japón fue el primer país en introducir el permiso en 1947, pero ya se había debatido veinte años antes, en 1928 cuando, según Molony (2016), las conductoras de la Compañía Municipal de Autobuses de Tokio exigieron días libres para no tener que renunciar a su trabajo por las ausencias mensuales relacionadas con el periodo. Las ausencias estaban en este caso más relacionadas con la imposibilidad de acceder a productos higiénicos para la gestión de la menstruación que con el dolor provocado por ésta. La Segunda Guerra Mundial pospuso sus reivindicaciones, pero poco después de la contienda, «las mujeres empobrecidas, desesperadas por encontrar trabajo, se encontraron con que la falta de aseos adecuados y toallas higiénicas hacía imposible trabajar durante la menstruación» (Javaid, 2016: 10). Tras intensas presiones, las representantes sindicales de las mujeres consiguieron el derecho a la baja menstrual retribuida, y el artículo 68 de la Ley de Normas de Japón estableció que las mujeres que sufran menstruaciones dolorosas o cuyo trabajo pueda agravar el dolor menstrual tienen derecho a *seirikyuka* (literalmente «baja fisiológica»), ya que se considera un derecho natural o biológico.

Así pues, en Japón se garantiza una protección a nivel legal para las mujeres que menstrúan desde 1947 (Asboth, 2022). La legislación no determina el número de días libres posibles, y tampoco se garantiza el salario durante este tiempo, ya que el empleador puede decidir la calificación de estos días como permiso retribuido o no. Según los datos del Ministerio de Trabajo japonés de 2020, el 30% de las empresas ofrecen voluntariamente un salario total o parcial a las trabajadoras que disfruten de esta baja, pero sólo el 0,9% de las mujeres tienen la opción del permiso menstrual plenamente retribuido. Los sindi-

catos japoneses han señalado que la baja menstrual no sólo debía concederse en caso de menstruación «dolorosa», sino también en caso de ausencia de síntomas, ya que el objetivo de la baja menstrual es la protección de la fertilidad de la mujer. Se ha señalado que las mujeres que utilizan este permiso se enfrentan a consecuencias negativas como la discriminación y el acoso por parte de los empresarios. Esto hizo que el gobierno propusiera eliminar el permiso menstrual de la ley para salvaguardar a las trabajadoras de la discriminación y provocó tensiones entre los sindicatos y el gobierno (Dan, 1986: 9 a 13). A pesar de esta propuesta, el permiso menstrual sigue vigente en Japón.

Sobre la base de una ley de 2003, Indonesia también ofrece la oportunidad de disfrutar de tiempo de descanso relacionado con la menstruación en un máximo de dos días de permiso retribuido al mes, pero los detalles deben ser discutidos por las partes, y la empleada tiene la obligación de notificación previa.

El siguiente ejemplo es Corea del Sur, donde las mujeres que menstrúan tienen derecho a un día de permiso no retribuido al mes en virtud de la Ley de Normas Laborales de 2007. El empleador está obligado a conceder este permiso, puesto que si no lo hace se expone a una cuantiosa multa.¹¹ La misma normativa está vigente para los funcionarios públicos. Al igual que en Indonesia, la práctica demuestra que los empleadores de este país a menudo no garantizan los días libres asociados a la menstruación, y exigen pruebas materiales a las empleadas, violando su dignidad.

En cuanto a días libres, Taiwán regula el permiso menstrual de forma más estricta, ya que lo define en un día mensual, pero sólo en un máximo de tres días en un año, tal y como se incluyó el 16 de enero de 2002, con la promulgación de la Ley de Igualdad de Género en el Trabajo: «Artículo 14. Las trabajadoras que tengan dificultades para realizar su trabajo durante el período de menstruación podrán solicitar un día de permiso menstrual al mes. Si los permisos acumulados no superan los tres días en un año, no se computarán como días de baja por enfermedad. Todo permiso menstrual adicional se computará como baja por enfermedad» (Asboth, 2022). Un punto adicional de interés es que se abona el 50% del salario durante la baja menstrual, si no supera esos tres días en un año, como en el caso de la baja por enfermedad (Asboth, 2022; Matchar, 2014).

Emiratos Árabes Unidos (Gregorio, 2023) ha implantado un permiso menstrual retribuido, en una política que tiene su base teórica en la necesidad de apoyar a las mujeres en el lugar de trabajo durante su periodo menstrual, garantizando su bienestar y promoviendo la igualdad en el ámbito laboral.

¹¹ Según una encuesta realizada en 2018, a pesar de la multa que amenaza a los empresarios, solo una quinta parte de las empleadas se toma este día libre en Corea del Sur (Asboth, 2022).

En África, Zambia legisló un día de permiso menstrual al mes en una ley de 2015, configurándolo como un permiso que no requiere certificado médico ni notificación previa al empleador¹². Este permiso se denomina «Día de la Madre», dado que su base ideológica es el potencial de las mujeres de convertirse en madres (Worley, 2017), por tanto, lo que esta política destaca es el papel de las mujeres como madres/futuras madres.

A los servidores públicos del Estado de México se les ha otorgado la licencia por dismenorrea, entendiéndola como una necesidad y una deuda que tiene el Estado con los servidores públicos al servicio del buen funcionamiento de la administración pública. La justificación de esta licencia es el permitir a las mujeres el ejercicio de su actividad laboral, reivindicando «sus derechos laborales, para lo cual se debe buscar el mecanismo que les permita el libre ejercicio de su actividad profesional, sin que ello afecte a su bienestar físico y emocional»¹³. Pero esta baja fisiológica establece tres colectivos beneficiarios: mujeres en edad adulta que padecen dismenorrea invalidante, mujeres en edad adulta con molestias propias de la menopausia y el climaterio; y hombres en edad adulta con molestias propias de la andropausia. Por tanto, no es una baja exclusivamente menstrual y tiene un espectro más amplio de potenciales beneficiarios.

Caso similar, desde 2014, en la provincia de Federación, en Argentina, donde el municipio otorga a sus empleados públicos un día de licencia con sueldo a las mujeres que se sientan imposibilitadas de trabajar durante su período menstrual (día de la mujer) (Mamani, 2023: 39).

En Hungría, algunos empresarios han introducido el permiso menstrual en sus propias organizaciones. A partir de septiembre de 2022, el Consejo de Representantes del VI. distrito de Budapest, a propuesta del alcalde, adoptó la decisión de conceder un día más de permiso retribuido al mes a las empleadas que padezcan dismenorrea en las empresas del municipio. La decisión se basaba en la nueva legislación española. Para beneficiarse de este permiso, la trabajadora debe aportar un justificante médico que demuestre que padece dolores intensos durante la menstruación. La concesión de este derecho está sujeta a una revisión cada dos años, por tanto, un certificado médico proporcionará a la empleada un total de 12 días libres adicionales al año durante dos años (Szurovecz, 2022).

¹² Desgraciadamente, la práctica demuestra que el empresario espera la notificación previa del uso del día libre, a pesar de la normativa (Asboth, 2022).

¹³ Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México (2017, 29 de junio). Acuerdo por el que se concede a los Servidores Públicos adscritos a esta Instancia de Justicia Administrativa, Licencia de un día de descanso al mes, por complicaciones fisiológicas. Ausencia de un día de descanso al mes, por complicaciones fisiológicas. Diario Oficial de la Federación, Gaceta del Gobierno, Tomo 203, N.º 119. <https://legislacion.edomex.gob.mx/sites/legislacion.edomex.gob.mx/files/files/pdf/gct/2017/jun291.pdf>.

Pero, además de la legislación, los interlocutores sociales también han comenzado a ocuparse de la menstruación. Cada vez más empleadores tienen normas sobre el tiempo de descanso relacionado con la menstruación en su organización interna: por ejemplo, la Zomato, una start-up de reparto de comida en la India ofrece diez días libres pagados al año debido a la menstruación (Lampért, 2021). También en India, una agencia de comunicación digital, Gozoop, ha introducido una medida menstrual según la cual las empleadas pueden trabajar desde casa un día al mes durante el periodo de menstruación (Levitt y Barnack-Tavlaris, 2020: 564). Se trata de un planteamiento especial de la salud menstrual, ya que no supone la exención del trabajo, sino la flexibilidad para posibilitar la prestación de servicios en el lugar libremente elegido por la trabajadora.

Ejemplos similares se pueden encontrar en Australia, Inglaterra (Morris, 2016) y Francia, donde una empresa de fabricación de muebles ofrece entre 6 y 10 días libres remunerados al año a las empleadas (Asboth, 2022). En Inglaterra, la directora de la empresa de servicios sociales Coexist puso en marcha un programa en 2016 que hacía posible que las mujeres se quedaran en casa durante la menstruación. Pero no es el único acercamiento a la salud menstrual en esta entidad, dado que se implementaron simultáneamente «salas de bienestar» en las que tanto las trabajadoras menstruantes como las no menstruantes podían acudir durante las horas de trabajo para descansar un poco y mantener su salud mental (Levitt y Barnack-Tavlaris, 2020: 570). A pesar de la intencionalidad del programa, las empleadoras lo evaluaron como la degradación de los logros del feminismo, ya que, según su punto de vista, las empujaba a un papel de víctimas, y entendían que limitaba sus posibilidades de promoción y ascenso (Lampért, 2021).

Otra empresa, Culture Machine, una firma de medios digitales, ofrece a sus empleadas un día libre remunerado al mes, denominado «Permiso del primer día de regla»¹⁴.

En Australia, Victorian Women's Trust (VWT), un organismo de defensa de la mujer ha puesto en marcha una política menstrual innovadora que amplía su cobertura a las empleadas con menopausia. Además, ha elaborado un modelo de política destinado a animar a otras empresas a adoptar políticas de baja menstrual. La génesis de su política se remonta al Proyecto Waratah¹⁵, una iniciativa centrada en abordar cuestiones relacionadas con la menstruación y la menopausia con el objetivo de eliminar el estigma asociado a estas. A través de una encuesta en línea, VWT descubrió que el 58% de los encuestados, tanto de Australia como de todo el mundo, expresaron su apoyo al concepto de permiso menstrual, creyendo que su aplicación mejoraría la experiencia menstrual en ge-

¹⁴ Blush Originals, 2017

¹⁵ <https://waratahproject.wordpress.com/>

neral. La política de permisos menstruales de VWT ofrece a las empleadas diversas opciones, como trabajar desde casa, trabajar en una zona tranquila y cómoda de la oficina o disfrutar de un día de permiso menstrual remunerado al mes (Melican y Mountford, 2017).

La iniciativa *Period works!*, desarrollada por la organización sueca MENSSEN, es una referencia imprescindible en este ámbito. Esta entidad ha desarrollado una «certificación menstrual», en la que participan empresarios, empleados y sindicatos «para crear una vida laboral más respetuosa con el periodo menstrual en la que todos tengan las mismas oportunidades»¹⁶. Con esta iniciativa se llama la atención sobre el hecho de que existen retos en los entornos laborales que pueden excluir a las personas que menstrúan del mercado laboral: instalaciones inadecuadas y cargas de trabajo inflexibles que imposibilitan hacer pausas para ir al baño, son algunos de los retos a los que parte de la población trabajadora tiene que enfrentarse a diario (Hallencreutz, Rysdström y Simon, 2023). El planteamiento de esta entidad parte de la obligación legal de los empresarios de evitar la discriminación en el trabajo (Brassart, 2023: 156), y con esa base exige la toma en consideración de las circunstancias diferenciadoras, como es la menstruación.

Otro ejemplo de esta toma en consideración es la empresa Nike, implementada a escala mundial, y que incluyó en 2007 en su política corporativa para todas sus sedes y empresas contratistas que las empleadas pudieran tomarse un permiso en caso de menstruación.¹⁷

Pero los interlocutores sociales han expresado su preocupación por el impacto del permiso menstrual, temiendo que los empresarios estén menos dispuestos a contratar a mujeres a causa del coste asociado a este (Mizsur, 2022). Estas dudas también han bloqueado procesos legislativos. Un ejemplo es la propuesta italiana de permiso menstrual, que los interlocutores sociales consideraron una desventaja para las trabajadoras en cuanto a sus oportunidades en el mercado laboral (Lampért, 2021). Otros acercamientos al tema, como el de la doctrina alemana, consideran que este permiso retribuido es progresista, ya que promueve el derecho a la igualdad de trato de las mujeres que menstrúan, en particular en consonancia con las políticas de igualdad de género (Weisenbürger, 2022). Pese a ello, la solución alemana sigue siendo la utilización de la baja por enfermedad, lo que por otro lado supone que no es necesario indicar la causa exacta de ausencia, es decir, la menstruación (Kegel, 2022). Los interlocutores sociales suizos, en cambio, se muestran por el momento reacios a seguir adelante con un proceso legislativo de este tipo, ya que no consideran que la baja esté vinculada a la menstruación, sino a la enfermedad resultante, enfer-

¹⁶ <https://mensen.se/en/what-we-do/period-works/>

¹⁷ Menstrual Leave - die wichtigsten Infos zum Menstruationsurlaub, sin fecha.

medad que ya cuenta para su gestión con otros instrumentos de derecho laboral y social (Woerlen, 2022).

Todos estos acercamientos son previos a la regulación de la prestación en España, por lo que habrá que ver cómo se desarrollan las iniciativas legislativas en otros Estados de la Unión Europea una vez que la legislación española ha abierto la veda.

5. Regulación del permiso menstrual en España

Como ya se ha señalado, España es el único miembro de la UE que ha legislado sobre la materia hasta ahora. Así, la regulación del permiso menstrual en España se ha llevado a cabo a través de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero¹⁸, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, con efectos a partir del 1 de junio de 2023. El proceso de elaboración de esta norma ha sido bastante tormentoso, dado que durante su recorrido parlamentario ya se recibieron fuertes críticas por parte de los diferentes partidos políticos debido a su carácter innovador y ambicioso (López Insua, 2023: 52). Ciertamente, se trata de una ley que crea nuevos derechos para la mujer, siguiendo la lógica de lo que algunos sectores doctrinales han denominado el «derecho al trabajo sin dolor» (Guamán, 2022).

En la exposición de motivos de la norma ya se plasma la ampliación de derechos que se implementa en la misma. Así, se establece que tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes aquella baja en la que pueda encontrarse una mujer en caso de menstruación secundaria invalidante o dismenorrea secundaria asociada a patologías como la endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de la sangre menstrual de cualquier tipo, que pueden conllevar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrado más abundante de lo normal, entre otros. Se plasma así mismo la intencionalidad de dar una adecuada regulación a esta situación patológica para eliminar cualquier tipo de sesgo negativo en el ámbito laboral.

La norma tiene un carácter más amplio en materia de salud menstrual, ya que incluye la gratuidad de los productos de gestión menstrual en los centros educativos, en las situaciones en que sea necesario, así como en los centros penitenciarios y sociales para que las mujeres en situación de vulnerabilidad puedan acceder a ellos (artículos 5 quáter y 5 quinquies). Incluso incluye una referen-

¹⁸ BOEN.º 51, 1 marzo 2023.

cia a la necesidad de los poderes públicos de promover el uso de productos de gestión menstrual respetuosos con el medio ambiente y la salud de las mujeres. El artículo 2 de la Ley define los conceptos sujetos a regulación. Así, los apartados 4 y 6 conceptualizan los términos utilizados en el desarrollo legal de la siguiente manera:

4. Salud durante la menstruación: El estado integral de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, en relación con el ciclo menstrual. Por gestión menstrual se entenderá el modo en que las mujeres deciden gestionar su ciclo menstrual, incluido el uso de diversos productos menstruales como compresas, tampones, copas menstruales y artículos similares.
6. Menstruación incapacitante secundaria: Situación de incapacidad derivada de la dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada.

Además, el artículo 3.2 incluye expresamente dentro del ámbito de aplicación de la ley a las personas trans con capacidad gestacional, por lo que les serán de aplicación todas las referencias de esta ley orgánica referidas a los derechos reproductivos, incluidas las disposiciones relativas a la salud durante la menstruación. Y el artículo 5.1.j, dentro de los objetivos y garantías generales de la norma, incluye la generación y difusión efectiva de información de calidad sobre educación menstrual y productos de gestión menstrual.

La regulación de la baja menstrual se deriva a la Ley General de la Seguridad Social, modificada en sus artículos 169 a 176¹⁹. Es aquí donde se incluye un nuevo apartado a la anterior regulación de la incapacidad temporal por contingencias comunes, señalando que serán situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en las que pueda encontrarse la mujer en el supuesto de menstruación secundaria incapacitante. Esta remisión a la Ley General de la Seguridad Social no puede dejar de considerarse una técnica legislativa defectuosa, ya que esta norma no especifica qué se entiende por «menstruación secundaria incapacitante». De esta forma, para entender las situaciones protegidas es necesario valorar la exposición de motivos de la Ley Orgánica 1/2023, ya que el artículo 2.6 de la misma se limita a señalar que se entiende como tal la dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada.

Se requiere para que surja el hecho protegido prescripción médica de asistencia sanitaria e impedimento temporal para trabajar, y alguna doctrina ha aludido a que debe ser diagnosticada por un especialista en ginecología (Miñarro y Molina, 2023: 95), frente a la baja ordinaria por contingencias comunes, competencia de los médicos de familia.

¹⁹ BOEN.º 261, 31 de octubre de 2015.

En esta situación especial de incapacidad temporal por menstruación secundaria incapacitante, el subsidio será abonado por la Seguridad Social desde el día de la baja, lo que supone una clara mejora con respecto al régimen general de incapacidad temporal por contingencias comunes, en el que el abono se realiza a partir del cuarto día de baja, salvo mejoras pactadas en convenios colectivos o contratos de trabajo. No es ésta la única mejora del régimen general, ya que, en los procesos de baja médica por incapacidad temporal secundaria, cada proceso se considerará nuevo, sin computar a efectos del periodo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y su posible prórroga, resultando por tanto al margen de la regulación de la recaída. Además, no se establece duración máxima para este supuesto de incapacidad temporal. Y como tercera mejora, aunque tiene la consideración de contingencia común, el derecho a la prestación no está sujeto a ningún requisito previo por lo que no es necesario acreditar cotización previa a la Seguridad Social.

El fundamento de esta especial protección ha sido discutido por la doctrina. En concreto, si se trata de un riesgo vinculado a la condición de mujer o, más específicamente, vinculado a la salud reproductiva. Sin embargo, sea uno u otro el fundamento, ha habido opiniones para todos los gustos. Desde ámbitos médicos se ha considerado que esta causa de incapacidad temporal era una regulación necesaria «reclamada desde hace tiempo por los especialistas en la atención ginecológica de la mujer» (De Fuentes y Armijo Suárez, 2023), aunque se ha reclamado una mejor definición legal.

Otro tipo de críticas han surgido porque al exigir que la dismenorrea sea generada por una patología, no se tiene en cuenta que las menstruaciones dolorosas no siempre tienen asociada una patología orgánica subyacente previamente diagnosticada, por no conocerse la enfermedad (ya que hay casos que no son fáciles de identificar) o no estar diagnosticadas, pero sí en estudio. Quedan, sin embargo, los casos de otras posibles menstruaciones incapacitantes («primarias», sin origen ni patología previa) o aquellas otras situaciones ligadas a las menstruaciones no contempladas en la nueva situación. Tal y como estaban hasta ahora, sometidas al proceso de incapacidad temporal derivado de contingencias comunes ordinarias o, lo que es lo mismo, con condiciones diferentes y peores (Hierro, 2023).

Otros críticos aluden a que debería haberse incluido como otra causa de incapacidad menstrual la hipermenorrea refractaria al tratamiento, es decir, el sangrado abundante que no se alivia con los fármacos habituales, porque «esta patología, aunque no siempre es dolorosa, tiene como consecuencia «que la mujer sangre tanto que le impida realizar su trabajo habitual y diario, ya que los productos de higiene femenina no contienen el flujo». Otros especialistas en ginecología sostienen que la ley también peca de exceso en la definición, ya que se debería haber indicado que la dismenorrea debe ser «refractaria al tratamiento», ya que «muchas de las patologías suelen responder correctamente a los trata-

mientos» hormonales (con la ingesta de anticonceptivos o antiandrógenos), antiinflamatorios (Pinkerton, 2023; Ferries-Rowe, 2020), por lo que tener este tipo de patología no siempre implicaría incapacidad laboral temporal.

Para otros autores, la descripción de dolorosa es criticable, porque «probablemente distorsiona el enfoque, ya que se requiere el mayor efecto de una incapacidad laboral» y abogan más por el teletrabajo para una mejor gestión menstrual. Es decir, más por medidas alternativas de gestión flexible en las empresas que por buscar una licencia o permiso retribuido (Miñarro Yanini, 2023: 92). Pero no debe obviarse que la previsión de la situación especial del permiso menstrual no excluye la posibilidad de establecer otras medidas en la negociación colectiva, como la posibilidad de que la mujer elija cambios de horarios, funciones, opción de teletrabajo, jornada irregular, bolsas de horas, u otras medidas de flexibilidad para paliar el absentismo por esta causa o las bajadas de productividad (Estévez Segarra, 2023).

Dado el corto periodo de vigencia de la norma, en vigor sólo desde el 1 de junio de 2023, habrá que esperar para hacer una evaluación estadística de esta medida, tanto de su aplicación efectiva como de los posibles efectos adversos de su regulación.

6. Debate sobre la forma y los efectos de la baja menstrual

La legislación española fue objeto de opiniones encontradas entre los interlocutores sociales. Se planteó el efecto estigmatizador del permiso menstrual. Diversas organizaciones señalaron que regulación legislativa general dificultaría aún más a las mujeres acceder al mercado laboral, dado que la posibilidad de disfrutar de un importante número de días libres pagados adicionales empeoraría su capacidad competitiva frente a un trabajador varón (Sáfrány, 2022). Desde el ámbito sindical también han surgido voces discrepantes, así desde la Unión General de Trabajadores (UGT), ha destacado el efecto estigmatizador de la baja menstrual y desde Comisiones Obreras (CC.OO), se ha señalado que «reconocer un derecho específico servirá para que las mujeres lo ejerzan»²⁰. En el ámbito político, también se han manifestado discrepancias. La entonces vicepresidenta del Gobierno y ministra de Economía, Nadia Calviño, verbalizó el temor a que los empresarios estén menos dispuestos a contratar mujeres debido a su posibilidad de disfrute de baja menstrual²¹.

²⁰ https://www.infolibre.es/igualdad/estigma-conquista-laboral-baja-menstrual-divide-gobierno-sindicatos_1_1231227.html, <https://www.europapress.es/economia/laboral-00346/noticia-sordo-cco-ve-perfectamente-justificada-baja-menstrual-si-dolor-inhabilita-trabajo-20220512153128.html>

²¹ https://www.huffingtonpost.es/entry/calvino-sobre-la-baja-por-menstruacion-el-gobierno-no-tomara-ninguna-medida-que-estigmatice-a-las-mujeres_es_627d63c9e4b0b74b0e8117bc.html

Es indudable que la licencia menstrual tiene el potencial de contribuir positivamente al bienestar de las personas que menstrúan, al promover la salud menstrual y desestigmatizar la menstruación, pero también puede dar lugar a consecuencias negativas no deseadas, dado que puede contribuir a perpetuar creencias y actitudes sexistas, reforzando los estereotipos de género y provocando el incremento de la brecha salarial.

La aplicación de una política en el lugar de trabajo relacionada con la menstruación puede requerir «definiciones explícitas y públicas de cuestiones que normalmente permanecen implícitas y privadas» (Dan, 1986: 2). Cuando una empleada opta por tomarse un permiso menstrual, como mínimo, su supervisor se entera de su estado menstrual, lo que puede desencadenar la cosificación, el sexismo y la discriminación, aunque sea a un nivel implícito. Así pues, las mujeres pueden optar consciente o inconscientemente por no utilizar el permiso menstrual, como una opción estratégica para ascender en el lugar de trabajo u optar a mejoras, al tiempo que eluden los juicios sociales negativos (Grose y Grave, 2014). Por ejemplo, los estudios indican que las mujeres chinas se muestran reacias a tomarse días de permiso menstrual por temor a que revelar su estado menstrual pueda perpetuar los estereotipos relacionados con la fragilidad femenina y la reducción de la productividad (Foster, 2016).

Debido a una dinámica similar, la baja menstrual también puede contribuir a perpetuar la brecha salarial entre hombres y mujeres y obstaculizar el avance de las mujeres en el lugar de trabajo, lo que se conoce como «techo de cristal», dado que las ausencias del trabajo pueden reforzar los estereotipos que retratan a las mujeres como empleadas menos valiosas y fiables, socavando así su progreso en el desarrollo de la carrera profesional.

Además, a falta de pruebas empíricas, la determinación por el profesional sanitario de la regularidad del dolor intenso se deberá efectuar presumiblemente basándose en la alegación de la propia trabajadora, lo que puede dar lugar a abusos que socaven la confianza pública en la utilidad del instrumento jurídico, reforzando su posible efecto estigmatizador (Szurovecz, 2022). Tampoco es seguro que el permiso sea el mejor marco para este tipo de descanso, ya que puede implicar una obligación de notificación previa, cuando la menstruación no puede calcularse por adelantado por la totalidad de las mujeres (Remnant y Sang, 2019).

En Hungría, quienes se oponen al permiso adicional introducido por algunos empresarios también alegan que, al carecer de base jurídica, el permiso menstrual voluntario concedido por los empresarios es discriminatorio, ya que discrimina a los trabajadores de sexo masculino y a las trabajadoras de sexo fe-

https://www.elespanol.com/espana/20220512/calvino-regla-gobierno-no-tomara-medidas-estigmaticen/671933177_0.html,

menino que no menstrúan. A este respecto, se ha considerado que el permiso menstrual no puede vulnerar el principio de igualdad de trato, ya que los empresarios que introducen la medida no discriminan en principio entre sexos, no establecen diferencias entre trabajadores y trabajadoras, sino que conceden el permiso adicional a trabajadoras que, debido a sus dolores menstruales médicamente justificados y documentados, forman un grupo esencialmente homogéneo y, por tanto, no se encuentran en una situación comparable a la de otros trabajadores y trabajadoras (Csondor, 2022).

Además de estas críticas legales y sociales, deben considerarse los beneficios relacionados. Quizá el beneficio asociado más importante sea la reducción del sufrimiento por los síntomas físicos asociados a la menstruación, pero debe considerarse asimismo que el reconocimiento y la valoración de la menstruación en el derecho laboral conlleva una desestigmatización de esta (Levitt y Barnack-Tavlaris, 2020: 563), especialmente para las personas trans (Chrisler *et al.*, 2016).

En todo caso, previamente a la regulación legal debería haberse realizado una profunda reflexión sobre si la pérdida de la capacidad para trabajar debida al dolor menstrual debe tratarse como incapacidad laboral, como institución jurídica regulada en el Derecho de la seguridad social que permite la exención de la obligación de trabajar ligada a la existencia de enfermedad o accidente. La incapacidad temporal, en el marco legal actual en España no abarca las condiciones de salud distintas de la enfermedad o accidente, con la excepción de los períodos de observación para el diagnóstico de enfermedad profesional, en los que ya existe sintomatología, y en el caso de la dismenorrea primaria, estamos un fenómeno natural y no una condición patológica (Sáfrány, 2022). Pese a ello, el planteamiento de la normativa española pasa no por establecer un permiso especial vinculado a la menstruación, sino una regulación específica de la baja común por enfermedad asociada a la dismenorrea secundaria.

7. Jurisprudencia en materia de menstruación

Se han examinado los pocos precedentes jurisprudenciales que se han encontrado en diversas jurisdicciones nacionales para intentar encontrar puntos comunes en el acercamiento a la menstruación y su afectación a las relaciones laborales.

En la jurisprudencia laboral húngara no se han encontrado pronunciamientos relacionados con vulneraciones del principio general de igualdad de trato en los que la empleada denunciante alegara haber un comportamiento discriminatorio en el lugar de trabajo motivado por cuestiones relacionadas con la menstruación. Sin embargo, existe una decisión judicial que puede ofrecer luz sobre actitudes controvertidas que las personas que menstrúan pueden experimentar

en el ámbito laboral. En el supuesto de hecho, que da lugar a sentencia de primera instancia de mayo de 2014²², la demandante alegó que el empleador demandado había aplicado una instrucción interna conforme a la cual solo podían ir al baño durante una pausa por turno. Dado que la demandante había acudido al baño más de una vez en cada turno, se le imponía una sanción disciplinaria. La demandante alegaba que tenía menstruaciones abundantes, por lo que necesitaba cambiar los productos higiénicos a menudo para gestionar correctamente su flujo, lo que la citada instrucción impedía. El empresario había amenazado en múltiples ocasiones a la trabajadora con una sanción en el caso de que continuara incumpliendo la instrucción de acudir al aseo una única vez por turno de trabajo, incluyendo en sus amenazas el despido. En cumplimiento de tal instrucción, en varias ocasiones la demandante tuvo que continuar con sus tareas empapada por flujo menstrual, bajo la amenaza de que, de actuar de otra forma, sería despedida. Con esta base fáctica, la demandante entendió que se vulneraba su dignidad y se contrariaban los principios de igualdad de trato, lo que le había causado daños psicológicos (como un trastorno de pánico). La demandante reclamaba una indemnización por vulneración del derecho fundamental a la dignidad humana y a la igualdad de trato. En el desarrollo del procedimiento múltiples testigos declararon que en varias ocasiones el empresario no había permitido a la demandante ir al baño durante las horas de trabajo, así como que se le había amenazado con medidas disciplinarias y con el despido si quería ir al servicio antes de su pausa. En base a tal testifical, el tribunal consideró acreditado que se había denegado repetidamente a la demandada permiso para ir al servicio e incluso que se introdujo en el sistema de trabajo un límite de tiempo para la única visita permitida al servicio. Con estos antecedentes, declarados hechos probados por el tribunal, se estima su reclamación por vulneración de derechos fundamentales, si bien sin referencia alguna a la salud menstrual en la sentencia, y valorando globalmente las necesidades fisiológicas como impredecibles y no susceptibles de ser regladas.

En Estados Unidos existe un precedente con rasgos comunes con el húngaro, pero con una solución judicial diferente. Así, en el asunto *Coleman contra el Instituto Bobby Dodd*²³ una empleada denunciaba haber sido despedida por no controlar adecuadamente su menstruación. En este caso la trabajadora había sido previamente advertida, y finalmente despedida, por sangrar accidentalmente sobre la silla y la alfombra de la oficina debido a un flujo abundante inesperado. La señora Coleman demandó al empleador alegando discriminación por razón de sexo, pero el Tribunal de Distrito de Georgia declaró que el despido no constituía discriminación por razón de sexo basándose en que no se había

²² Decisión n.º M.135/2013/40 del Tribunal Administrativo y Laboral de Miskolc sobre la ilegalidad de una modificación de un contrato de trabajo.

²³ *Coleman contra Bobby Dodd Institute Inc* (D Ga, Civ N.º 17-029, 8 junio 2017).

demostrado que si un hombre hubiera dañado el mobiliario de la oficina «por incontinencia» el trato hubiera sido diferente. Este tribunal reconoce que en algunas circunstancias la menstruación puede ser un motivo prohibido de discriminación por razón de sexo, pero a pesar de tal reconocimiento, basándose en la equiparación de la menstruación con una enfermedad, desestimó la petición de la demandante. Así pues, este Tribunal negando que la menstruación sea un acontecimiento biológico específico del género femenino no vinculado a ninguna enfermedad, entiende que no es fundamento para una demanda por discriminación sexual.

Por el contrario, en España un despido disciplinario de 2014 se declaró judicialmente improcedente²⁴ al asociarse, entre otras causas, el abandono del puesto de trabajo vinculado a la dismenorrea de la trabajadora. Situación similar en la sentencia de 14 de mayo de 2014²⁵ y en la de 2 de febrero de 2011²⁶, si bien en todas ellas se valoran los hechos relacionados con la menstruación de forma tangencial, sin profundizar en sus posibles connotaciones discriminatorias.

En Colombia, la Corte Constitucional abordó abiertamente el tema del ciclo menstrual de la mujer en la sentencia T-398/19 (2019)²⁷, y resaltó que:

la menstruación es un proceso biológico, propio del ciclo vital de las mujeres, que ha sido utilizado para excluirlas, entre otros, de los espacios educativos, y sociales, por ser considerado un tabú de lo femenino. [...] también señaló que los derechos sexuales y reproductivos tienen un carácter reforzado por su dimensión funcional de la dignidad humana, y que en ello radica el tema de la higiene menstrual y todo lo relacionado con el manejo de la higiene menstrual.

Aún sin pronunciamiento judicial, una cadena internacional de tiendas ha sido acusada de espiar a sus empleadas en Alemania para saber cuántas veces iban al baño y acceder a detalles sobre sus ciclos menstruales, en una actuación que ha sido valorada por la doctrina como discriminatoria, al entender que:

en este tipo de contextos, vemos la aparición del estigma del periodo que, aunque está siendo cuestionado por activistas, todavía funciona claramente para limitar las oportunidades de las mujeres de articular sus necesidades en el lugar de trabajo, y en consecuencia la gestión de la menstruación se convierte en un proyecto individual para las mujeres en el trabajo (Remnant y Sang, 2019).

²⁴ Juzgado de lo Social núm. 1 de Terrassa, Sentencia de 31 marzo 2014. ECLI:ES:JSO:2014:244.

²⁵ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1.ª), Sentencia núm. 2386/2019 de 14 mayo. ECLI:ES:TSJCAT:2019:3169.

²⁶ Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1.ª) Sentencia núm. 801/2011 de 2 febrero ECLI:ES:TSJCAT:2011:1792.

²⁷ <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-398-19.htm>

Una situación similar se da en las industrias en las que se ha implantado una política de «tiempo de tarea». En este sistema de trabajo, los empleadores saben cuánto tiempo pasan los empleados desconectados de los dispositivos, y en algunos entornos de trabajo, como Amazon, este sistema se aplica con tiempos designados para las pausas para ir al baño. Hay varias demandas por discriminación sobre esta base²⁸, y aunque hasta ahora se refieren a otras necesidades biológicas, es sólo cuestión de tiempo que surja la gestión menstrual ya que, por ejemplo, las métricas de rendimiento de Amazon sobre cuántas entregas debe hacer un conductor al día son inalcanzables si el conductor se toma algún tiempo fuera de su ruta para descansar o encontrar un baño, dado que los conductores son penalizados por la empresa si se retrasan en sus entregas. Mas allá de la afectación de derechos fundamentales general que este sistema de trabajo causa a todos los trabajadores, supone una evidente exclusión de este ámbito laboral de las mujeres menstruantes.

8. Conclusiones

Cuando se examina el papel de las mujeres en el mercado laboral se evidencian múltiples distorsiones con causas multifactoriales, dentro de las cuales debe procederse al estudio de la salud menstrual, indisolublemente ligada a cuestiones relacionadas con los derechos humanos y la igualdad de género. Se evidencia en este artículo que la menstruación tiene una dimensión laboral, pese a lo cual son contadas las experiencias legislativas al respecto, por ello el desarrollo del concepto de baja menstrual tiene una importancia trascendental.

La investigación comparada acredita que, si bien en algunas naciones el permiso menstrual se basa en decisiones legislativas, en otras tiene una dimensión empresarial. Pero, posiblemente, el diálogo social tripartito sea la mejor manera de abordar la salud menstrual en el entorno laboral. Abordaje que debe entenderse que es inevitable, dada la afectación de derechos humanos y fundamentales, específicamente de igualdad de género de la menstruación. Pero es evidente que la regulación de la menstruación no sólo depende del legislador, puesto que es un tema que también implica tabúes sociales. Por ello, para que las políticas de permiso menstrual sean plenamente beneficiosas para el bienestar de las personas afectadas, deben cambiar las creencias culturales sobre la menstruación y las actitudes hacia ella, lo que debe partir de una educación más inclusiva en la materia.

²⁸ <https://www.theguardian.com/technology/2021/mar/11/amazon-delivery-drivers-bathroom-breaks-unions>, <https://www.vice.com/en/article/z3m4wa/drivers-sue-amazon-over-inhumane-conditions-having-to-pee-in-bottles>, <https://www.cnet.com/tech/tech-industry/amazon-adjusts-time-off-task-policy-that-critics-said-limited-bathroom-breaks/>, <https://www.businessinsider.com/amazon-staffer-bathroom-breaks-irritable-bowel-syndrome-lawsuit-2021-8>

Dada la existencia de diversas políticas de baja menstrual en todo el mundo y el discurso en curso en torno a su ampliación, es imperativo emprender un análisis crítico sobre las posibles ventajas y desventajas derivadas de su aplicación. Es necesario seguir investigando para comprender plenamente las implicaciones del permiso menstrual en el bienestar general y la situación de las personas que menstrúan en el lugar de trabajo. Máxime cuando la influencia potencial de estas políticas depende de la forma y el contexto de su aplicación, pero lo que resulta innegable es que se necesita un planteamiento más global en esta materia.

Reconocer los derechos de las personas que experimentan la menstruación a la salud, la dignidad, la intimidad y la no discriminación es esencial para abordar sus necesidades en el lugar de trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que una mayor visibilidad puede perpetuar inadvertidamente los estereotipos misóginos y provocar un efecto rebote. Una transformación verdaderamente beneficiosa de la promoción de la salud menstrual en el lugar de trabajo sólo puede lograrse mediante la aplicación de un marco integral de derechos humanos, firmemente basado en la realización de los derechos de las personas que menstrúan. Un marco de derechos humanos cuidadosamente elaborado para la salud menstrual en el lugar de trabajo tiene el potencial de conciliar esta paradoja.

Es que los lugares de trabajo deben tener en cuenta los retos de género en el trabajo para crear igualdad de oportunidades y disminuir la discriminación. Para alcanzar este objetivo, la aplicación de medidas como la reestructuración de la organización de la carga de trabajo, la incorporación de pausas frecuentes, la planificación de las cargas de trabajo para permitir las pausas, la provisión de áreas de descanso designadas, la oferta de flexibilidad en el lugar de trabajo (cambios de horarios, funciones, opción de teletrabajo, horarios irregulares, bolsas de horas) y la garantía de permisos retribuidos cuando sean necesarios son pasos cruciales. El planteamiento español de esta medida, como una variación de la baja por enfermedad ordinaria, con modificaciones, pero con la misma garantía de confidencialidad, sería posiblemente el planteamiento que provocaría un menor efecto rebote de este tipo de políticas.

La igualdad real puede requerir un tratamiento diferenciado para rectificar las desigualdades mediante la adopción de medidas que ataquen los obstáculos estructurales a la igualdad. Tal y como señala la Recomendación General n.º 24, artículo 4, párrafo 1 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer «la equidad no surge de un trato estrictamente igualitario entre hombres y mujeres, sino que es el resultado de tener en cuenta las diferencias social y culturalmente construidas entre hombres y mujeres». Y esto incluye todas las diferencias biológicas, no sólo las relacionadas con el embarazo y la crianza, entre hombres y mujeres. Dado que los empresarios tienen la responsabilidad legal de aplicar medidas preventivas contra la dis-

criminación, y que la satisfacción de las necesidades menstruales en el lugar de trabajo mejorará la igualdad de género, el reconocimiento de los derechos de las personas que menstrúan es obligatorio.

La negociación de la igualdad de género, no sólo relacionada con la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres o con la provisión de acuerdos laborales que mejoren el equilibrio entre la vida laboral y personal, sino como una perspectiva que tienda a la igualdad real en todas las cuestiones en las que el género biológico es relevante, puede ser el camino hacia la igualdad real en el lugar de trabajo. En este contexto, los sindicatos tienen un papel clave en la salud menstrual, como concededores directos de las necesidades de los trabajadores a los que representan. Está claro que es necesario un enfoque prudente de la salud menstrual en el lugar de trabajo, ya que de lo contrario se podrían reforzar los estereotipos sobre las trabajadoras que menstrúan, pero el primer paso es empezar a tener en cuenta el hecho de que cada mes menstrúan alrededor de 1.800 millones de personas en el mundo y que una mujer, de media, pasa 3.000 días menstruando, lo que supone aproximadamente 8 años de su vida.

9. Bibliografía

- ABARCA, Leopoldo; MOLERO, Jose M.^a y CASIMIRO, César (2006) «Dismenorrea. Una revisión multidisciplinaria en el contexto de la medicina basada en la evidencia», *Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, Vol. 13 Issue 9.
- AMAYA, Gregorio (2010) «Dismenorrea», *Ginecología y obstetricia*, 19, 291-302. Disponible en: https://revistas.udea.edu.co/index.php/ginecologia_y_obstetricia/article/view/17549. (Accedido 25-2-2024)
- ARMOUR, Michael; HYMAN, Mikayla; AL-DABBAS, M Mahmoud; PARRY, Kelly; FERFOLJA, Tania; CURRY, Christina; MACMILLAN, Freya; SMITH, Caroline y HOLMES, Kathryn (2021) «Menstrual health literacy and management strategies in young women in Australia: A national online survey of young women aged 13-25 years», *Journal of pediatric and adolescent gynecology*, 34 (2), pp. 1161-1171. DOI: 10.1016/j.jpag.2020.11.007.
- ASBOTH, Beatrix (2022) «Menstruációs» *Szabadság - példák a nagyvilágból*. Disponible en: <https://hu.euronews.com/2022/05/26/menstruacios-szabadsag-peldak-a-nagyvilagbol> (Accedido: 23-4-2023).
- BARNACK-TAVLARIS, Jessica; HANSEN, Kristina; LEVITT, Rachel y RENO, Michelle (2019) «Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy», *Health Care for Women International*, 2019/12, pp. 1355-1373.
- BERDE, Éva; DRABAN CZ, Áaron (2022) «Népesedési scénáriók magyarországon a család-támogatási program részeredményei és a globális termékenység változásának tükrében», *Köz-Gazdaság*, 2022/1, pp. 259-275. Disponible en: <http://real.mtak.hu/160011/1/1419-ArticleText-5299-1-10-20220309.pdf> (Accedido: 24-4-2023).
- BERNARDI, Mariagiuli; LAZZERI, Lucia; PERELLI, Federica; REIS, Fernando y PETRAGLIA, Felice (2017) «Dismenorrea y trastornos relacionados», *F1000Research*, 2017/6. Disponible en: <https://doi.org/10.12688/f1000research.11682.1> (Accedido: 23-4-2023).

- BRASSART OLSEN, Céline (2023) «¿Una bendición o una maldición? Un análisis de la promoción de la salud menstrual en el lugar de trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos», *Revista Nórdica de Derechos Humanos*, 41, 2.
- BLUSH ORIGINALS (2017) «Primer día de baja por menstruación» (Archivo de vídeo). Disponible en: https://www.youtube.com/watch?time_continue=11&v=avPgUxGC1Sg. (Accedido: 2-2-2024).
- CHANG, Chueh; FEN-LING, Chen; CHU-HUI, Chang y CHING-HUI, Hsu (2011) «A Preliminary Study on Menstrual Health and Menstrual Leave in the Workplace in Taiwan», *Taiwan Gong Gong Wei Sheng Za Zhi* 30 (5).
- CHRISLER, Joan; GORMAN, Jenifer; MANION, Jen; MURGO, Michael; BARNEY, Angela; ADAMS-CLARK, Alexis; NEWTON, Jessica y MCGRATH, Meghan (2016) «Queer Periods: Attitudes toward and Experiences with Menstruation in the Masculine of Centre and Transgender Community», *Culture, Health, & Sexuality*, 2016/11, pp. 1238-1250.
- CHRISTIANI, D. C.; NIU, T. y XU, X. (1995) «Occupational stress and dysmenorrhoea in women working in cotton textile mills», *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 1(1), pp. 9-15.
- COLEGIO AMERICANO DE OBSTETRAS Y GINECÓLOGOS, (2023), *Dismenorrea: Periodos dolorosos*. Disponible en: <https://www.acog.org/womens-health/faqs/dysmenorrhea-painful-periods> (Accedido: 22-4-2023).
- CSONDOR, Cecília, (2022), *Munkajogi gondolatok a menstruációs szabadságról*. Disponible en: <https://munkajogportal.hu/munkajogi-gondolatok-a-menstruacios-szabadsagrol/> (Accedido: 23-4-2023).
- DAN, Alice (1986) «The Law and Women's Bodies: The Case of Menstruation Leave in Japan», *Healthcare for Women International*, 1986/1-2, pp. 1-14.
- DE FUENTES G-ROMERO DE TEJADA, Carlos y ARMIJO SUÁREZ, Mónica (2023) «La nueva regulación de la dismenorrea o reglas dolorosas», *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Las claves de 2023*, 17, Cinca, pp. 77 -85.
- ERDEY, László y VÁRNAGY, Edyna (2022) «A menstruációs szegénység mint láthatatlan depriváció - nemzetközi és hazai tapasztalatok», *Külgazdaság*, 66(6), pp. 45-81.
- ESTÉVEZ SEGARRA, Amparo (2023) «Novedades en materia de Incapacidad Laboral», *Labos*, Vol. 4, Número extraordinario «Tormenta de reformas», pp. 50-65.
- FERRIES-ROWE, Elizabeth; COREY, Elizabeth y ARCHER, Johanna (2020) «Dismenorrea primaria: Diagnóstico y terapia». *Obstet Gynecol* 136 (5):1047-1058, 2020. doi: 10.1097/AOG.0000000000004096.
- FORSTER, Katie (2016) «Una provincia china concede a las mujeres dos días de permiso por periodo al Mes». *Independent*. Disponible en: <http://www.independent.co.uk/news/world/asia/chinaperiod-leave-ningxia-womentwodays-a-month-menstruation-a7197921.html> (Accedido: 15-1-2024).
- FÖLDI, Ildikó (2022) *¿Hogyan enyhíthető a menstruációs fájdalom?*, Disponible en: <https://www.webbeteg.hu/cikkek/fajdalom/12076/a-menstruacios-fajdalom-enyhitese> (Accedido: 23-6-2023).
- FRANCIS, Ali (2022) «Could «menstrual leave» change the workplace?», *BBC, Equality matters*, Disponible en: <https://www.bbc.com/worklife/article/20220426-could-menstrual-leave-change-the-workplace> (Accedido: 16-1-2024).
- GOLDBLATT, Beth y STEELE, Linda (2019) «Bloody unfair: Inequality related to menstruation - Considering the role of discrimination law», *Berkeley Comparative Equality & Anti-Discrimination Law Working Paper*, disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3485987> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3485987> (Accedido: 19-1-2023).

- GREGORIO IBÁÑEZ, Almudena (2023) «Desafíos y avances en la equidad de género en Emiratos Árabes Unidos», *Legal Today*. Disponible en: <https://www.legaltoday.com/destacado/portada/desafios-y-avances-en-la-equidad-de-genero-en-emiratos-arabes-unidos-2023-08-09/> (Accedido: 22-11-2023).
- GROSE, Rose y GRABE, Shelly (2014) «Actitudes socioculturales en torno a la menstruación y productos menstruales alternativos: El papel explicativo de la auto-objetivación», *Healthcare for Women International* 35 (6), 677-94.
- GUAMAN, Adoración (2022) «Derecho a trabajar sin dolor», Disponible en: Menstruación y trabajo: el derecho a trabajar sin dolor (*talcualdigital.com*) (Accedido: 5-1-2024).
- GYÓGYSZERTÁRAK, Alma (2015) *Menstruációs fájdalmak: van megoldás!*, Disponible en: <https://almapatika.hu/magazin/csalad-es-egeszseg/noi-egeszseg/menstruacios-fajdal-mak-van-megoldas> (Accedido: 23-4-2023).
- HALLENCREUTZ, Rebecka; RYDSTRÖM, Klara y SIMON, Antonia (2019) «It's time to bring menstrual awareness to workplaces», *Equal times*, 9 de mayo de 2019, Disponible en: <https://www.equaltimes.org/it-s-time-to-bring-menstrual?lang=es> (Accedido: 18-1-2024).
- HIERRO HIERRO, Francisco Javier (2023) «Nuevas reglas para la incapacidad temporal: sobre su tramitación telemática y las situaciones especiales establecidas por la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010 de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo», *Revista Española de Derecho del Trabajo* num. 262/2023.
- HENNEGAN, Julie, SHANNON, Alexandra, RUBLI, Jenifer; SCHWAB, Kellog; MELENDEZ-TORRES, Graciela (2019) «Women's and girls' experiences of menstruation in low- and middle-income countries: A systematic review and qualitative metasynthesis», *PLoS Med*, 16(5), Disponible en: <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002803> (Accedido: 23-4-2023).
- CONSEJO DE DERECHOS HUMANOS (2021) Gestión de la higiene menstrual, derechos humanos e igualdad de género, A/HCR/47/L.2, Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/statements/2022/06/high-commissioner-human-rights-statement-menstrual-health> (Accedido: 18-1-2024).
- HUNTER, Emily; PALOVICK, Kristine; TENI, Minternot y KUHLMANN, Anne (2022) «COVID-19 made it harder to access period products: The effects of a pandemic on period poverty», *Front Reprod Health*, 4(1003040), Disponible en: <https://doi.org/10.3389/frph.2022.1003040> (Accedido: 23-4-2023).
- JAVAI, Maria (2016) «Los países asiáticos llevan casi 70 años ofreciendo a las mujeres permisos menstruales remunerados», Disponible en: <https://timeline.com/asian-countries-have-been-offering-females-paid-menstrual-leave-for-almost-70-years-401056ae1ec> (Accedido: 22-2-2024).
- KÁLMÁN, Janson (2018) «Nők foglalkoztatási helyzetére ható szakpolitikák Európában», en: Szabó-Morvai (ed.) *Közlelkép. Nők a munkaerőpiacon*. Budapest: MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaságtudományi Intézet, pp. 79-87, Disponible en: https://kti.krtk.hu/wpcontent/uploads/2018/12/mt_2017_hun_39-201.pdf (Accedido: 25-4-2023).
- KEGEL, Nina (2022) *Spanien ermöglicht Menstruations «urlaub»*, Disponible en: <https://goodnews-magazin.de/spanien-ermoglicht-menstruationsurlaub/> (Accedido: 23-4-2023).
- KELEMEN, Csaba. *Tényleg normális, ha belehalsz a menstruációs fájdalomba?*, Disponible en: <https://www.intima.hu/intim-magazin/endometriozis/tenyleg-normalis-ha-belehalsz-a-menstruacios-fajdalomba> (Accedido: 23-4-2023).

- «LEY DE NORMAS LABORALES». 1947. Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2021/Labor%20Standards%20Act%20-20www.cas.go.jp%20version.pdf>. (Accedido 13-2-2024).
- LAMPÉRT, Zsófia (2021) «Nem biztos, hogy olyan jó a menstruációs szabadság», *Marie Claire*, Disponible en: <https://marieclaire.hu/riporter/2021/10/21/menstruacio-munkahely-fizetett-szabadsag/> (Accedido: 23 de abril de 2023).
- LARROY, Cristina; CRESPO, María y MESEGUER, Cesar (2001) «Dismenorrea funcional en la Comunidad Autónoma de Madrid: estudio de la prevalencia en función de la edad», *Revista de la Sociedad Española del Dolor*, 8(1), pp. 11-22.
- LÁSZLÓ, Kristina; GYÖRFFY, Zsuzsa; SALAVECZ, GYÖNGYVÉR; Ádám, SZYLVIA y KOPP, Michael (2007) «Munkahelyi stressztényezők kapcsolata a fájdalmas menstruációval», *Mentálhigiéné és Pszichoszomatika*, 8(3). pp. 229-23, Disponible en: <https://doi.org/10.1556/Mental.8.2007.3.5> (Accedido: 23-4-2023).
- LEVITT, Rachel y BARNACK-TAVLARIS, James (2020) «Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate», en: BOBEL, C., WINKLER, I., FAHS, B. (eds.) *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. Singapur: Palgrave Macmillan, Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK565643/#_NBK565643_dtls__ (Accedido: 23-4-2023).
- LÓPEZ INSUA, Belén María (2023) «Derecho a trabajar «sin dolor»: la cara femenina de la incapacidad temporal tras la LO 1/2023, de 28 de febrero», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*, Vol. 11, n.º 2, abril-junio de 2023.
- LYSAGHT, Phillippa (2016) «La menstruación es importante... Es reglamentaria», *UNICEF*. Disponible en: <https://www.unicef.org/es/blog/menstruacion-es-importante-es-reglamentaria>, (Accedido: 5-1-2024).
- MAMANI MULLISACA, Rodrigo (2023) *Regulación de baja laboral por dismenorrea en la legislación Boliviana*, TFG Repositorio institucional de la Universidad Mayor de San Andrés. Disponible en <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/33373>, (Accedido: 4-1-2024).
- MARIEB, Elaine y HOEHN, Katja (2010) *Anatomía y fisiología humanas*, 8th ed, Pearson Education Inc.
- MATCHAR, Emily (2014) «¿Debería existir la baja menstrual retribuida?», Disponible en: <https://www.theatlantic.com/health/archive/2014/05/should-women-get-paid-menstrual-leave-days/370789/> (Accedido: 23-4-2023).
- MÁTRAI, Anna (2022) «Havi 3 napot maradhatnak otthon a nők Spanyolországban», Disponible en: <https://hu.euronews.com/next/2022/05/17/havi-3-napot-maradhatnak-otthon-a-nok-spanyolorszagban> (Accedido: 21-5-2023).
- MEDIRESOURCE INC., (2023), *Dismenorrea*, Disponible en: www.medbroadcast.com/condition/getcondition/Dysmenorrhea (Accedido: 22-5-2023).
- MELICAN, Casimira, y MOUNTFORD, Grace (2017) «Por qué hemos introducido una política menstrual y tú también deberías hacerlo» (Web Log Post), *Victorian Women's Trust*, Disponible en: <https://www.vwt.org.au/blog-menstrual-policy/>. (Accedido: 3-1-2024).
- MELIORA (2021), *Fájdalmas menstruáció kezelése*, Disponible en: <https://meliorabykoc.hu/rolunk/blog/fajdalmas-menstruacio-kezelese> (Accedido: 23-4-2023).
- MENG, Grace; FERRERAS-COPELAND, Julissa y WEISS-WOLF, Jennifer (2018) «Women are finally winning the period rights fight». *Newsweek*, 25 de enero, Disponible en: <https://www.newsweek.com/women-fnally-winning-period-rights-fght-790990>. (Accedido: 13-1-2024).

- MENSEN, Disponible en: <https://mensen.se/en/what-we-do/period-works/> (Accedido: 18-1-2024).
- MENSTRUAL LEAVE - DIE WICHTIGSTEN INFOS ZUM MENSTRUATIONSURLAUB, Disponible en: <https://erdbeerwoche.com/meine-umwelt/menstrual-leave-die-wichtigsten-infos-zum-menstruationsurlaub/> (Accedido: 23-4-2023).
- MIÑARRO YANINI, Margarita y MOLINA NAVARRETE, Cristobal (2023) *Una reinención sistémica de la Seguridad Social: reformas legales y reinterpretaciones judiciales de diligencia debida para corregir sus brechas de género*, Bomarzo.
- MIZSUR, Andras (2022) «Menstruációs szabadság bevezetését tervezik Spanyolországban, három nap járna a fájdalomtól szenvedő nőknek», Disponible en: <https://telex.hu/kulfold/2022/05/12/spanyolorszag-menstruacios-szabadsag-torvenytervezet> (Accedido: 23-4-2023).
- MONFFAT, Natalie y PICKERING, Lucy (2019) «Out of order: the double burden of menstruation etiquette and the subtle exclusion of women from public space in Scotland», *The sociological review*, n.º 7, p. 766.
- MOLONY, Barbara (2016) *Gender in modern east Asia*, Routledge. Disponible en: <https://doi.org/10.4324/9780429493812> (Accedido: 5-1-2024).
- MORRIS, Steven (2016) «UK company to introduce 'period policy' for female staff», *The guardian*, Disponible en: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/mar/02/uk-company-introduce-period-policy-female-staff> (Accedido: 23-4-2023).
- NASH, Meredith (2023) «Breaking the silence around blood: managing menstruation during remote Artic fieldwork», *Gender, Place & Culture*, 30, p. 8.
- NŐGYÓGYÁSZATI, Központ (2021) «Erős, fájdalmas menstruációs vérzés- mi okozhatja?» Disponible en: <https://www.nogyogyaszatiko.pont.hu/nogyogyaszati-hirek/eros-fajdalmas-menstruacios-verzes-mi-okozhatja> (Accedido: 23-4-2023).
- ORSZÁGGYŰLÉS, Hivatala (2019) «Keresőképtelenség – táppénz», Disponible en: https://www.parlament.hu/documents/10181/1789217/Infojegyzet_2019_3_keresokeptelenseg_tappenz.pdf/95e29957-8dd5-c6b6-3e2c-c77726cd6645 (Accedido: 23-4-2023).
- PARKER, Melissa; SNEDDON, A. y ARBON, Paul (2010) «The menstrual disorder in teenagers (MDOT) study: Determining typical menstrual patterns and menstrual disturbance in a large population-based study of Australian teenagers», *BJOG, International Journal of Obstetrics and Gynecology*, 117, pp. 185-192, Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1471-0528.2009.02407.x> (Accedido: 12-1-2024).
- PATTON, Eric y JOHNS, Gary (2007) «Women's absenteeism in the popular press: Evidence for a Gender-Specific Absence Culture», *Relaciones Humanas* 60 (11).
- PINKERTON, Joanne (2023) «Dismenorrea», *Manual MSD*, Disponible en: <https://www.msmanuals.com/es/professional/ginecolog%C3%ADa-y-obstetricia/anomal%C3%ADas-menstruales/dismenorrea> (Accedido: 30-11-2023).
- REMNANT, Jen y SANG, Kate (2019) «Her bloody project - managing menstruation at work», Disponible en: <https://www.cost-of-living.net/her-bloody-project-managing-menstruation-at-work/> (Accedido: 25-4-2023).
- ROSSOUW, Laura y ROSS, Hana (2021) «Understanding Period Poverty: Socio-Economic Inequalities in Menstrual Hygiene Management in Eight Low- and Middle-Income Countries», *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021 Mar;18(5):2571.
- SÁFRÁNY, Írisz (2022) «Menstruációs szabadság - Tények és tévhitek», Disponible en: <https://das.hu/jogi-esetek-es-hirek/menstruacios-szabadsag-tenyek-es-tevhitek/> (Accedido: 26-4-2023).

- SCHOEPP, Mark; ADANG, Eddie; MAAS, Jaques; DE BIE, Bianca; AARTS, Johanna y NIEBOER, Theodore (2019) «Productivity loss due to menstruation-related symptoms: a nationwide cross-sectional survey among 32 748 women», *BMJ Open*, 9(6), 1-10, Disponible en: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026186> (Accedido: 5-1-2024).
- SETH, Manav (2023) «Why it is important to have a period friendly workplace», Disponible en: <https://www.peoplematters.in/article/wellness/why-is-it-important-to-have-a-period-friendly-workplace-37083> (Accedido: 20-5-2023).
- SHEPPARD, Collen (2017) «Chapter nine: Systemic Discrimination and Gender Inequality: A life cycle approach to girl's and women's rights» en Mendes, E. y Srighanthan, S. (eds), *Confronting discrimination inequality in China: Chinese and Canadian perspectives*. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/j.ctt1ckpdk1.15> (Accedido: 19-1-2024).
- SZUROVECZ, Illés (2022) «Menstruációs szabadságot vezetnek be a terezvárosi önkormányzati cégeknél», Disponible en: <https://444.hu/2022/09/01/menstruacios-szabadsagot-vezetnek-be-a-terezvarosi-onkormanyzati-cegeknel> (Accedido: 23-4-2023).
- THURSTON, S. W., RYAN, L., CHRISTIANI, D. C., SNOW, R., CARLSON, J., YOU, L., CUI, S., MA, G., WANG, L., HUANG, Y., XU, X. (2000) «Petrochemical exposure and menstrual disturbances», *American Journal of Industrial Medicine*, 38(5), pp. 555-564.
- UNICEF, (2019), Orientaciones sobre salud e higiene menstruales. Disponible en: <https://www.unicef.org/documents/guidance-menstrual-health-and-hygiene>. (Accedido: 18-1-2024).
- ONU Mujeres, (2018), «Retos y oportunidades para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas de las zonas rurales», párr. 38, Disponible en: www.unwomen.org (Accedido: 12-1-2024).
- NACIONES UNIDAS (2019) «International Women's Day - 8 March 2019 Women's menstrual health should no longer be a taboo», Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/press-releases/2019/03/international-womens-day-8-march-2019-womens-menstrual-health-should-no> (Accedido: 9-1-2024).
- VAJDA, Róza (2014) «Munkaerőpiac, foglalkoztatás, vállalkozónők», en: Juhász, B. (ed.) *A nőtlen évek ára: A nők helyzetének közpolitikai elemzése*. pp. 99-152, Disponible en: http://real.mtak.hu/25164/1/vajda_notlenevek.pdf (Accedido: 23-4-2023).
- «WASH4WORK: A SELF-TRAINING HANDBOOK», (2016), ILO, *Guía 3.5 Gestión de la higiene menstrual, n.º 16*, Disponible en: https://www.ilo.org/global/docs/WCMS_535058/lang-en/index.htm. (Accedido: 15-1-2024).
- WEISS-WOLF, Jennifer (2020) «U.S. Policymaking to Address Menstruation: Advancing an Equity Agenda», *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*, p. 539-540.
- WEISENBURGER, Laura (2022) «Die mesntruation ist kein urlaub!», Disponible en: <https://www.apotheken-umschau.de/mein-koerper/weibliche-geschlechtsorgane/kommentar-die-menstruation-ist-kein-urlaub-873409.html> (Accedido: 23-4-2023).
- WOERLEN, Salome (2022) «Befreiung oder Stigmatisierung? Der spanische «Menstruations-Urlaub» spaltet die Gemüter», Disponible en: <https://www.watson.ch/international/schweiz/481139145-spanien-offeriert-frauen-menstruations-urlaub-das-musst-du-wissen> (Accedido: 23-4-2023).
- WORLEY, Will (2017) «The country where all women get a day off because of their period», *The Independent*, Disponible en: <https://www.independent.co.uk/news/world/africa/zambia-period-day-off-women-menstruation-law-gender-womens-rights-a7509061.html> (Accedido: 7-1-2024).

- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, (2022), «WHO statement on menstrual health and rights», Disponible en: <https://www.who.int/news/item/22-06-2022-who-statement-on-menstrual-health-and-rights> (Accedido: 23-4-2023).
- ZRAICK, Karen (2018) «It's Not Just the Tampon Tax: Why Periods Are Political», *The New York Times*, Disponible en: <https://www.nytimes.com/2018/07/22/health/tampon-tax-periods-menstruation-nyt.html>. (Accedido: 7-1-2024).