



Opinión: Licencia Menstrual en Oaxaca

Mayo 2023

JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA



Dip. Luis Alfonso Silva Romo
PRESIDENTE

Dip. Alejandro Avilés Álvarez
Dipa. Antonia Natividad Díaz Jiménez
Dip. Noé Doroteo Castillejos
Dip. Samuel Gurrión Matías
COORDINADORAS Y COORDINADORES

CENTRO DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES Y PARIDAD DE GÉNERO (CEMPAG)



Mtra. Beatriz Adriana Salazar Rivas
Directora

Mtra. Amira Azucena Cruz Ramírez
Jefa del Departamento de Estudios de las Mujeres

Lcda. Marycarmen Ortega Bravo
Colaboradora

C. Isabel Zazil Pedro Ayehualtencatl
Colaboradora

C. Yobana Michelle Vasquez Zeferino
Prestadora de servicio social

C. Ana Liz Meléndez Hernández
Prestadora de servicio social

Contenido

Introducción	3
<i>Licencia menstrual en el ámbito internacional</i>	4
<i>Licencia menstrual en el ámbito nacional.</i>	7
Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México	7
Propuestas de Reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2022 y 2023, sin aprobar	8
Tamaulipas, aprobada y publicada	10
Hidalgo, aprobada	11
Opinión CEMPAG	12
Referencias	13

Introducción

La presente **Opinión** del Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género (**CEMPAG**) de la Junta de Coordinación Política (JUCOPO) de la LXV Legislatura del H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, **sobre la Licencia Menstrual en Oaxaca**, se realiza en atención a la **solicitud de la Diputada Tania Caballero Navarro**, promovente de la iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA LOS EMPLEADOS DEL GOBIERNO DEL ESTADO, LEY DE LOS DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES DEL ESTADO DE OAXACA y LEY DE EDUCACIÓN PARA EL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA, para hacerla posible en la entidad oaxaqueña.

Lo anterior, tomando en consideración que ser mujer en una sociedad aún permeada por el machismo no es nada sencillo porque se enfrentan a un sin número de discriminaciones y violencias por el sólo hecho de ser mujeres. Los roles y estereotipos de género han colocado a las mujeres en un nivel de subordinación frente a los hombres, lo que las relegó al espacio privado (doméstico) mientras que los hombres hicieron suyo el espacio público y todo lo que ello implica (incluido el espacio escolar y laboral). No obstante, el constante ingreso de las niñas, adolescentes y mujeres a la educación, así como la creciente incorporación de las mujeres al ámbito laboral, esta no se ha dado en condiciones de igualdad frente a sus pares varones, por un lado, tenemos un alto índice de deserción escolar de las mujeres en niveles educativos superiores; por otro lado, en el ámbito laboral obtienen menos retribución por trabajo igual (brecha salarial), negándoseles a acceder a espacios de dirección, despidiéndolas o negándoles los empleos por embarazo o excluyéndolas de la toma de decisiones basándose en estereotipos sexistas.

De acuerdo con datos del BID, las mujeres en la región de América Latina y el Caribe ganan alrededor de un 18% menos que los hombres (por hora) y sus tasas de empleo son

25% más bajas¹. Esto en gran medida se debe a un fenómeno de segregación ocupacional que lleva a las mujeres a ocuparse en oficios menos remunerados (docencia, enfermería, etc.); también las lleva a elegir trabajos con modalidades flexibles y que imponen una penalidad (menor salario o pocas posibilidades de ascenso) por esta flexibilidad.

Por ello reconocemos las aportaciones realizadas en los Considerandos y Exposición de Motivos para argumentar el paquete de Reformas propuestas y **solicitamos considerar en las construcciones legislativas de las respectivas Comisiones Permanentes** a las que fueron turnadas, **el marco normativo internacional y nacional al respecto, que dan sustento al desarrollo de la presente Opinión CEMPAG sobre Licencia Menstrual en Oaxaca.**

Licencia menstrual en el ámbito internacional

Investigaciones periodísticas² informan que existen legislaciones internacionales que consideran la Licencia Menstrual, entre ellas:

Japón: fue el primer país en establecer una licencia menstrual y desde 1947 otorga un día al mes a las trabajadoras que así lo requieran.

Taiwán: desde 2014, la legislación taiwanesa permite a las mujeres solicitar periódicamente un día libre por concepto de licencia menstrual. En este caso, no pueden exceder los tres permisos anuales y el día se paga a la mitad.

Corea del Sur: este país asiático, desde 1953, permite a las mujeres ausentarse un día al mes por dolores menstruales; sin embargo, este es sin goce de sueldo.

¹ PAGÉS Carmen y Laura Ripani, Coord. Documento de marco sectorial de trabajo división de mercados laborales del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Mayo 2021. Consultado el 26 de mayo de 2023. <https://www.iadb.org/es/acerca-del-bid/documentos-de-marco-sectorial>

² La Lista. (2023). Las licencias menstruales, un derecho previsto en pocos países. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://la-lista.com/economia/2023/04/10/las-licencias-menstruales-un-derecho-previsto-en-pocos-paises>

Factorial (2023). Licencia Menstrual. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://factorial.mx/blog/licencia-menstrual/>

Indonesia: su legislación concede hasta dos días al mes para mujeres que experimenten dolores menstruales; sin embargo, pocas suelen aprovechar el beneficio ya que deben someterse a exámenes físicos previos.

Y en este año 2023, es la Organización de las Naciones Unidas (ONU)³ la que reconoce la reciente legislación de España aprobada al respecto:

“...España es el primer país europeo en introducir legislativamente el **permiso menstrual**. Gracias a esta legislación la educación sexual integral formará parte de todos los años de escolaridad obligatoria, y se protegerá aún más la autonomía corporal de las mujeres, y de las mujeres jóvenes en particular”, destacó la ONU en su comunicado.

El 16 de febrero de 2023⁴, el Congreso de los Diputados de España aprobó Reformas a su Ley Orgánica de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo⁵.

Sobre la Licencia Menstrual, la legislación de España establece:

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Asimismo, se reconoce expresamente que tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella baja laboral en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros. Se trata de dar una regulación adecuada a esta situación patológica con el fin de eliminar cualquier tipo de sesgo negativo en el ámbito laboral.

³ ONU. (2023). España: Expertos de la ONU aplauden nueva legislación feminista. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2023/02/spain-un-experts-hail-new-feminist-legislation>

⁴ El Comercio. (2023). España aprueba histórica ley que permite la licencia laboral por menstruación dolorosa. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://elcomercio.pe/viu/estar-bien/espana-aprueba-historica-ley-que-permite-la-licencia-laboral-por-menstruacion-dolorosa-menstruacion-trabajo-descanso-medico-leyes-noticia/>

⁵ BOE (El Boletín Oficial del Estado [BOE] es el diario oficial nacional español dedicado a la publicación de leyes). (2023). 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. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5364-consolidado.pdf>

«Artículo 173. Nacimiento y duración del derecho al subsidio.

1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.

En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.

En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo tercero del mismo artículo, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

2. A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación.

Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria en los que cada

proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga.»

¿Qué se contempla?

"... Tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella baja laboral en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis".

¿Cuántos días incluye la incapacidad?

No contempla un límite de tiempo. Es decir, puede ser un solo día o varios días de acuerdo al diagnóstico del médico.

¿Quién pagará los días de incapacidad?

Será el Estado quien cubra la totalidad de los días de incapacidad por dolor menstrual y no las empresas. Esto con el fin de evitar que se cree una "cultura de la estigmatización" que termine por afectar la contratación de mujeres en el sector empresarial.

Licencia menstrual en el ámbito nacional

Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México

En los Estados Unidos Mexicanos, la **Licencia Menstrual** se ha abordado desde 2017, así lo demuestra el Exhorto realizado por la Comisión Permanente del H. **Congreso de la Unión** al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto de Salud y Seguridad Social para los Trabajadores al Servicio del Estado (ISSSTE), para que, en conjunción con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), diseñaran y promovieran acciones que conllevaran a el otorgamiento de licencias médicas con goce de sueldo a mujeres afectadas por dismenorrea incapacitante, (dolor menstrual intenso)⁶.

En su Exposición de Motivos, el Exhorto destaca:

“En recientes fechas (2017) el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México aprobó una medida interna para sus relaciones laborales, la cual a consideración de quien suscribe debe discutirse y analizarse con la intención de extenderla a otros ámbitos de la Administración Pública y la Iniciativa Privada, la cual se describe de la siguiente forma:

⁶ Gaceta del Senado de la República. (2017). Exhorto IMSS, ISSSTE, INMUJERES Licencias médicas a mujeres afectadas por dismenorrea incapacitante. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_comision_permanente/documento/74339

A partir de este julio, las empleadas y empleados del Tribunal de lo Contencioso Administrativo y Fiscal del Estado de México cuentan con una nueva prestación: un día de descanso extra al mes, para recuperarse en casa de “complicaciones de tipo fisiológico”, **específicamente dolor menstrual intenso**, así como los malestares asociados con la “adultez madura”, es decir, con el periodo de vida comprendido entre los 40 y los 60 años.

Tal como señala el “acuerdo” con el cual se oficializó esta nueva prestación (publicado en el Periódico Oficial del gobierno mexiquense), estas dolencias suelen entenderse erróneamente como una “excusa para ausentarse de las labores”, cuando en realidad son una “realidad que requiere atención y un cambio de visión profundo” ...

En el caso de las empleadas del Tribunal, éstas podrán solicitar la “licencia” de descanso cuando presenten **cuadros de dismenorrea, es decir, menstruación acompañada de dolor pélvico, náuseas, vómitos o mareos**.

Esta acción en materia de salud laboral tiene un enfoque de género que responde a las necesidades de las mujeres, sin discriminarlas, ya que reconoce que derivado de sus características biológicas enfrentan de manera permanente una condición de dolor y otros síntomas, la cual debe ser respetada e identificada, libre de todo prejuicio y consciente de la necesidad de cuidar su salud”.

Propuestas de reformas a la Ley Federal del Trabajo de 2022 y 2023, en estudio

En febrero de 2022 se presentó ante el **Senado de la República** una propuesta por la que se reformarían y adicionarían distintas disposiciones de la **Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado** en materia derechos laborales de las mujeres⁷. Dicha propuesta consistió en adicionar un segundo párrafo al artículo 63; y una fracción XXVII Ter. al artículo 132; ambos de la **Ley Federal del Trabajo** para quedar como sigue:

⁷ Senado de la República. (2022). Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se Reforman y Adicionan distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en Materia de Derechos Laborales de las Mujeres y Personas Menstruantes, Presentada por la Senadora Verónica Delgadillo García del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-02-22-1/assets/documentos/Inic_MC_Sen_Delgadillo_LTSE.pdf

Artículo 63.- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Las trabajadoras y personas menstruantes gozarán de un descanso de ocho horas al mes ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral debido a su periodo menstrual, este descanso no afectará salario, antigüedad, pago de primas, vacaciones, bonos, incentivos u otro derecho laboral adquirido.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a XXVII Bis. [...]

XXVII Ter. Otorgar el descanso de ocho horas al mes a trabajadoras y personas menstruantes cuando su periodo menstrual les impida llevar a cabo su jornada laboral. De igual forma proporcionar en los centros de trabajo productos de higiene menstrual seguros y sustentables;

XXVIII. a XXXIII [...]

Se adiciona un artículo 27 Bis a la **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 27.- [...]

27 Bis.- Las trabajadoras y personas menstruantes gozarán de un descanso de ocho horas al mes con goce de salario íntegro ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral debido a su periodo menstrual.

Artículo 28.- [...]

Y el 14 de febrero de este 2023, el Congreso de la Ciudad de México aprobó dos iniciativas que buscan reformar la **Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**, a efecto de que se vuelva obligatorio que los patrones (o empleadores) otorguen dos días al mes, con goce de sueldo, a las mujeres trabajadoras y personas menstruantes⁸.

Al presentar el Dictamen ante el pleno del Congreso capitalino, la diputada Alicia Medina, **presidenta de la Comisión de Asuntos Laborales, Trabajo y Previsión Social**, detalló que

⁸ Expansión. (2023). Licencia Menstrual, qué es. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/licencia-menstrual-cdmx-que-es>

la redacción de la adición al artículo 132 de la **Ley Federal del Trabajo** quedaría de la siguiente manera:

XXXIV. Otorgar dos días al mes con goce de sueldo, a las mujeres trabajadoras y personas menstruantes diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante.

Y para el artículo 133: Queda prohibido a los patrones o a sus representantes

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionar directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, o por padecer dismenorrea en un grado incapacitante.

Artículo 169: Las mujeres trabajadoras y personas menstruantes a quienes se le haya diagnosticado con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, dispondrán de permiso con goce de sueldo de dos días cada mes.

Tamaulipas, aprobada y publicada

Mientras que Entidades federativas como Coahuila⁹, Guanajuato¹⁰ y Jalisco¹¹ cuentan con iniciativas propuestas, pero no aprobadas, el estado de Tamaulipas aprobó una reforma que **a la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas para que las mujeres con menstruaciones dolorosas puedan ausentarse durante 3 días con goce de sueldo**, la cual se publicó en el Periódico Oficial de Tamaulipas el 9 de febrero de este 2023¹².

⁹ Congreso de Coahuila. (2022). Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se adicionan el artículo 32 bis al Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila y el artículo 278 al Código Municipal para el Estado de Coahuila de Zaragoza. Consultado el 29 de mayo de 2023. Disponible en: https://www.congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Iniciativas-2021-2023/20220329_145_MORENA.docx#:~:text=Las%20mujeres%20trabajadoras%20y%20personas,debido%20a%20su%20periodo%20menstrual.

¹⁰ Congreso de Guanajuato. (2022). Buscan licencia extraordinaria para mujeres en periodo menstrual. Consultado el 29 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.congresogto.gob.mx/comunicados/buscan-licencia-extraordinaria-para-mujeres-durante-periodo-menstrual>

¹¹ Jornada. (2023). Proponen en Jalisco descanso por dolor menstrual. Consultado el 29 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2023/01/19/estados/proponen-en-jalisco-descanso-laboral-a-funcionarias-por-dolor-menstrual/>

¹² Periódico Oficial de Tamaulipas. (2023). DECRETO No. 65-520 mediante el cual se adiciona la fracción XXII al artículo 33 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas. Consultado el 29 de mayo de 2023. Disponible en: <https://po.tamaulipas.gob.mx/wp-content/uploads/2023/02/cxlvi-18-090223.pdf>

ARTÍCULO ÚNICO. Se adiciona la fracción XXII al artículo 33 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 33.- Son...

I.- a la XXI.-...

XXII.- Otorgar incapacidad de hasta por tres días con goce íntegro de sueldo, a aquellas mujeres trabajadoras que acrediten con el debido justificante médico que el dolor ocasionado por su periodo menstrual, les impide y/o limita el desempeño de sus actividades laborales.

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO. La presente Reforma entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

SALÓN DE SESIONES DEL CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE TAMAULIPAS.- Cd. Victoria, Tam., a 13 de Enero del año 2023.- **DIPUTADO PRESIDENTE.-** ISIDRO JESÚS VARGAS FERNÁNDEZ.- Rúbrica.- **DIPUTADO SECRETARIO.-** GUSTAVO ADOLFO CÁRDENAS GUTIÉRREZ.- Rúbrica.- **DIPUTADA SECRETARIA.-** LINDA MIREYA GONZÁLEZ ZÚÑIGA.- Rúbrica."

Hidalgo, aprobada

El reciente 24 de mayo de 2023, el Congreso de Hidalgo aprobó otorgar una licencia laboral con goce de sueldo de hasta dos días a las mujeres que hayan sido diagnosticadas con dismenorrea primaria o secundaria, como parte al reconocimiento a sus derechos sexuales y reproductivos, resarcando una deuda histórica que tiene el Estado con los derechos laborales de las mujeres¹³.

Lo anterior al aprobar el dictamen con modificaciones de la iniciativa que adiciona los párrafos octavo y noveno al artículo 17 de la **Ley de los Trabajadores al Servicio de los gobiernos estatal y municipales, así como de los Organismos Descentralizados, de Hidalgo.**

¹³ Congreso de Hidalgo. (2023). Comunicado de la Sesión Ordinaria número 134 del 24 de mayo de 2023. Consultado el 29 de mayo de 2023. Disponible en: http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/Comunicacion_social/boletines/Boletin_SO_no_134_24.05.2023.pdf

Opinión CEMPAG

A medida que más países y empresas consideran implementar la licencia menstrual, existe una creciente necesidad de diseñar e implementar acciones y políticas públicas que promuevan la igualdad de género y protejan los derechos de las adolescentes y mujeres estudiantes y trabajadoras en general y menstruantes en lo particular; de ahí que la licencia menstrual debería ser parte de un esfuerzo mayúsculo para abordar las políticas escolares y laborales que afectan de manera desproporcionada a las adolescentes y mujeres, tales como la permanencia escolar, desigualdad salarial, la discriminación escolar y laboral generada por los roles y estereotipos de género, así como la falta de licencias por paternidad adecuadas que permitan una más justa redistribución de las tareas de crianza y de cuidados en los hogares.

Sin duda, la licencia menstrual es una política pública compleja y controvertida que plantea cuestiones sobre igualdad de género, por lo que, mientras algunas personas argumentan que es necesario abordar los desafíos físicos y emocionales de la menstruación, otras personas se preocupan por su impacto potencial en la productividad en los empleos y el aprovechamiento escolar.

En este sentido, la apuesta debe ser crear un entorno educativo y de trabajo más empático, equitativo y solidario con el que las adolescentes y mujeres puedan desarrollar y potencializar sus capacidades, al tiempo que las empresas puedan mejorar su productividad y captar a los mejores talentos independientemente de su sexo o funciones biológicas. Lo que está claro es que urge crear entornos públicos que promueva el bienestar y el éxito de todas las personas, libre de discriminación, violencia y sin sexismo, que además permita cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Por todo lo anteriormente expuesto, el CEMPAG de la JUCOPO de la LXV Legislatura del H. Congreso del Estado de Oaxaca, opina que la Licencia Menstrual en Oaxaca, es viable, factible y necesaria, y propone a las Comisiones Dictaminadoras considerar

favorablemente las propuestas de la Diputada Promovente para reivindicar los derechos laborales de las mujeres y cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, así como erradicar la discriminación en razón de género.

Referencias

1. La Lista. (2023). Las licencias menstruales, un derecho previsto en pocos países. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://la-lista.com/economia/2023/04/10/las-licencias-menstruales-un-derecho-previsto-en-pocos-paises>
2. Factorial (2023). Licencia Menstrual. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://factorial.mx/blog/licencia-menstrual/>
3. El Comercio. (2023). España aprueba histórica ley que permite la licencia laboral por menstruación dolorosa. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://elcomercio.pe/viu/estar-bien/espana-aprueba-historica-ley-que-permite-la-licencia-laboral-por-menstruacion-dolorosa-menstruacion-trabajo-descanso-medico-leyes-noticia/>
4. ONU. (2023). España: Expertos de la ONU aplauden nueva legislación feminista. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/press-releases/2023/02/spain-un-experts-hail-new-feminist-legislation>
5. BOE (El Boletín Oficial del Estado [BOE] es el diario oficial nacional español dedicado a la publicación de leyes). (2023). 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. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-5364-consolidado.pdf> Gaceta del Senado de la República. (2017). Exhorto IMSS, ISSSTE, INMUJERES Licencias médicas a mujeres afectadas por dismenorrea incapacitante. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_comision_permanente/documento/74339
6. Senado de la República. (2022). Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se Reforman y Adicionan distintas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en Materia de Derechos Laborales de las Mujeres y Personas Menstruantes, Presentada por la Senadora Verónica

Delgadillo García del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/65/1/2022-02-22-1/assets/documentos/Inic_MC_Sen_Delgadillo_LTSE.pdf

7. Expansión. (2023). Licencia Menstrual, qué es. Consultado el 26 de mayo de 2023. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/licencia-menstrual-cdmx-que-es>
8. Congreso de Coahuila. (2022). Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se adicionan el artículo 32 bis al Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila y el artículo 278 al Código Municipal para el Estado de Coahuila de Zaragoza. Consultado el 29 de mayo de 2023. Disponible en: https://www.congresocoahuila.gob.mx/transparencia/03/Iniciativas-2021-2023/20220329_145_MORENA.docx#:~:text=Las%20mujeres%20trabajadoras%20y%20personas,debido%20a%20su%20periodo%20menstrual.
9. Congreso de Guanajuato. (2022). Buscan licencia extraordinaria para mujeres en periodo menstrual. Consultado el 29 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.congresogto.gob.mx/comunicados/buscan-licencia-extraordinaria-para-mujeres-durante-periodo-menstrual>
10. Jornada. (2023). Proponen en Jalisco descanso por dolor menstrual. Consultado el 29 de mayo de 2023. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2023/01/19/estados/proponen-en-jalisco-descanso-laboral-a-funcionarias-por-dolor-menstrual/>
11. Periódico Oficial de Tamaulipas. (2023). DECRETO No. 65-520 mediante el cual se adiciona la fracción XXII al artículo 33 de la Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado de Tamaulipas. Consultado el 29 de mayo de 2023. Disponible en: <https://po.tamaulipas.gob.mx/wp-content/uploads/2023/02/cxlviii-18-090223.pdf>
12. Congreso de Hidalgo. (2023). Comunicado de la Sesión Ordinaria número 134 del 24 de mayo de 2023. Consultado el 29 de mayo de 2023. Disponible en: http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/Comunicacion_social/boletines/Boletin_SO_no_134_24.05.2023.pdf

CEMPAG

Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género

<https://www.congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CEMPAG>

Facebook: Cempag

Twitter: @cempag_oax

Instagram: cempag