

**Licencia menstrual en Colombia: análisis jurídico de su evolución legislativa y obstáculos
para su implementación legal**

**Bravo Asmaza Daniela Alejandra
Parra Uscategui Juan Camilo**

**Universidad Cesmag
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa en Derecho
San Juan de Pasto
2025**

**Licencia menstrual en Colombia: análisis jurídico de su evolución legislativa y obstáculos
para su implementación legal**

Autores:

Bravo Asmaza Daniela Alejandra

Parra Uscategui Juan Camilo

**Informe final de trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de
Abogado**

Asesor

Esp. Solarte Benavides Paula Geovanna

**Universidad Cesmag
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa en Derecho
San Juan de Pasto
2025**

Nota de Aceptación

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

San Juan de Pasto, noviembre de 2025

NOTA DE EXCLUSIÓN

**El pensamiento que se expresa en este
trabajo de grado es exclusivamente
responsabilidad del autor y no compromete la
ideología de la Universidad CESMAG.**

Dedicatoria

A Dios, por darme la fortaleza y la luz en cada paso de este camino.

A mis padres y a mis hermanos, pilares de mi vida, gracias por su amor infinito, por sostenerme con sus palabras, sus gestos y su presencia. Su apoyo ha sido el refugio que me ha permitido avanzar y la fuerza que me impulsó a no rendirme.

A toda mi familia y amigos, quienes con su compañía, consejos y afecto hicieron más llevadero este camino.

Al amor en todas sus formas, que me sostuvo en los momentos difíciles y me inspiró a seguir adelante.

A mi ángel en el cielo, cuyo recuerdo permanece vivo en mi corazón y cuya luz me guía desde la eternidad.

A quienes me enseñaron a soñar,
a quienes me acompañaron a luchar,
y a quienes siempre creyeron en mí:
esta meta también es suya.

Daniela Bravo.

Agradecimientos

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios, por iluminar mi camino y brindarme la fortaleza necesaria para culminar con éxito este proceso académico.

A mi alma mater, la Universidad CESMAG, por acogerme en sus aulas y proporcionarme una formación integral que me ha permitido crecer tanto en lo profesional como en lo humano. A mis docentes, quienes con compromiso y entrega compartieron sus conocimientos y experiencias, orientando mi aprendizaje con rigor y dedicación. De manera especial, a nuestra asesora, por su guía constante, su apoyo académico y su valiosa orientación en el desarrollo de esta investigación.

Extiendo también mi gratitud a mis padres y hermanos, cuyo amor y respaldo incondicional han sido pilares esenciales en mi formación. A mi familia y amigos, por su motivación y compañía a lo largo de este camino.

Daniela Bravo.

Contenido

Resumen estructurado	11
Introducción	12
1. Problema de investigación	14
1.1 Objeto o tema de estudio	14
1.2 Línea de investigación	14
1.3 Planteamiento o descripción del problema	14
1.4 Formulación del problema	16
1.5 Objetivos	16
1.5.1 Objetivo general	16
1.5.2 Objetivos específicos	16
1.6 Justificación	16
2. Marco referencial	17
2.1 Antecedentes	17
2.2 Marco teórico	21
2.2.1 Persona Menstruante	21
2.2.3 Gestión Menstrual	21
2.2.4 Menstruación	21
2.2.5 Pobreza Menstrual	21
2.2.6 Licencia Menstrual	22
2.2.7 Derechos Sexuales y Reproductivos	22
2.2.8 Violencia de Género	22
2.2.9 Representaciones Socioculturales	22
2.2.10 Impacto Económico	22
2.2.11 Equidad de Género	22
2.2.12 Empoderamiento Femenino	22

2.2.13 Discriminación Económica	23
2.2.14 Políticas Públicas con Enfoque de Género.....	23
2.2.15 Ambiente Laboral Inclusivo.....	23
2.2.16 Seguridad y salud en el trabajo con Perspectiva de Género.....	23
3. Metodología	23
3.1 Paradigma	23
3.2 Enfoque.....	24
3.3 Método.....	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	24
3.4.1 Fuentes de Información.....	24
3.4.2 Técnicas de Recolección de Datos.....	24
3.4.3 Instrumentos.....	25
Actividades y técnicas de recolección de datos desde objetivo específico	25
4. Análisis de resultados	27
Capítulo 1. Iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia	27
Normas sobre la Licencia Menstrual en Colombia	27
Jurisprudencia como marco constitucional.	27
I. Sentencia T 398 de 2019 de la Corte Constitucional – Magistrado Ponente: Alberto Ríos.	27
II. Sentencia C 102 de 2021 de la Corte Constitucional - Magistrado Ponente: José Fernando Cuartas	28
Proyectos de Ley enfocados en la Licencia Menstrual.	29
I. Proyecto de Ley 153 de 2021.	29
II. Proyecto de Ley 378 de 2023.	29
III. Proyecto de Ley 142 de 2023.....	29
Proyectos de Ley y Ley sobre Gestión Menstrual y Políticas de Salud Menstrual.....	30
I. Proyecto de Ley 346 de 2021.	30

II. Ley 2261 de 2022.....	30
III. Proyecto de Ley 422 de 2022.....	30
IV. Proyecto de Ley 328 de 2023 (Acumulado con el Proyecto 302 de 2021).....	30
V. Proyecto de Ley 051 de 2023.....	30
Políticas Públicas en el Sector Público y Privado sobre la Licencia Menstrual.	30
I. Implementaciones en el Sector Público.....	31
II. Circular Interna 100-002-2025 - Departamento Administrativo de La Función Pública.....	31
III. Directiva Interna 001 DE 2025 - Por la cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas menstruantes del Departamento Administrativo de la Función Pública.	31
IV. Resolución 0311 de 2025 – Por la cual se crea y se regula la habilitación de trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes - Ministerio de Hacienda.....	32
V. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", la "Estrategia Intersectorial para la Promoción de la Salud y Cuidado Menstrual 2023-2031 – Gobierno Nacional de Colombia - Ministerio de Salud y Protección Social.....	32
Capítulo 2. La licencia menstrual en España: análisis normativo y lecciones para el contexto colombiano.....	34
Marco normativo para la equidad de género y los derechos de las mujeres en España.....	34
Reconocimiento legal de la licencia menstrual en España.....	34
Informes y diagnósticos sobre salud menstrual en España	35
Experiencias en el ámbito educativo y laboral.....	35
Enfoque político, social y discursivo de la legislación menstrual en España	36
El entorno laboral y la gestión de la salud menstrual.....	36
Capítulo 3. Fortalecimiento de la regulación menstrual en Colombia.....	37
5. Conclusiones.....	40
6. Recomendaciones.....	42
Referencias.....	44

Anexos	51
--------------	----

Resumen estructurado

Esta investigación analiza la viabilidad jurídica, social y política de implementar una licencia menstrual en Colombia como un derecho laboral y de salud pública. El estudio parte de un enfoque cualitativo y de revisión documental, para examinar iniciativas legislativas nacionales, la jurisprudencia constitucional y experiencias internacionales, especialmente el modelo español, que reconoce la menstruación incapacitante como causal de incapacidad temporal remunerada.

La investigación evidencia que, pese a múltiples proyectos de ley presentados en Colombia, no existe aún una norma que regule de forma tácita la licencia menstrual. Se identifican obstáculos como la falta de voluntad política, el desconocimiento institucional, los prejuicios socioculturales y las implicaciones económicas para empleadores. Asimismo, se destaca la pobreza menstrual como una forma de violencia económica que afecta especialmente a mujeres en situación de vulnerabilidad.

El primer capítulo identifica las iniciativas legislativas en Colombia desde 2021 y muestra que, a pesar de algunos progresos en materia de políticas públicas y en la provisión de recursos para la gestión de la menstruación, los proyectos de licencias laborales han sido archivados o limitados a disposiciones administrativas sin fuerza normativa. El segundo capítulo analiza la Ley Orgánica 1/2023 de España, que asegura la protección de la salud menstrual a través del sistema de seguridad social, eliminando cargas financieras para los empleadores y fortaleciendo la equidad de género en el entorno laboral.

El tercer capítulo presenta conclusiones y recomendaciones las cuales señalan que la falta de una normativa concreta en Colombia perpetua desigualdades, vulnera derechos fundamentales y mantiene vacíos normativos en la protección de las personas que menstrúan. Se sugiere diseñar una política pública integral que vincule la licencia con el Sistema General de Seguridad Social, elimine los impuestos sobre productos menstruales, incluya educación sobre menstruación y fije entornos laborales inclusivos. Este análisis concluye que la licencia por menstruación no debe verse como un beneficio aislado, sino como parte de un enfoque mayor hacia la equidad de género y la justicia social.

Palabras clave

Licencia menstrual; derechos menstruales; derecho laboral; salud pública; equidad de género; salud menstrual.

Introducción

La menstruación es una función biológica natural que forma parte de la vida de millones de personas en todo el mundo. A pesar de ello, durante mucho tiempo ha estado envuelta en silencio y estigmas sociales. En los últimos años, el reconocimiento de la menstruación como un tema central en la agenda de derechos de la mujer y equidad de género ha ganado fuerza, destacando la necesidad de abordar sus implicaciones desde una perspectiva de derechos humanos. En este sentido, la discusión sobre la implementación de una Ley Menstrual en Colombia se ha convertido en un tema de creciente relevancia, no solo como una medida de salud y bienestar, sino como una cuestión de justicia social y garantía de derechos fundamentales.

En este contexto, la propuesta de introducir una Licencia Menstrual en Colombia que permitiría a las personas menstruantes ausentarse de su trabajo bajo licencia cuando experimenten síntomas severos, constituye un paso necesario hacia el reconocimiento pleno de la menstruación como una realidad fisiológica con implicaciones directas en la salud y la economía de quienes la experimentan. No obstante, esta medida trasciende lo puramente laboral; se inscribe en un marco más amplio de protección de los derechos humanos y de la dignidad de las personas menstruantes, al garantizar un trato igualitario y libre de discriminación en el ámbito laboral. La necesidad de esta figura jurídica se ha evidenciado aún más tras la aprobación de la Ley 2466 de 2025, que, si bien reconoce licencias médicas por condiciones como la endometriosis, no establece una licencia menstrual autónoma, lo que genera vacíos normativos y excluye a quienes no cuentan con diagnósticos clínicos formales.

Para avanzar en el análisis de su viabilidad, resulta fundamental examinar las experiencias de otros países que han implementado medidas similares a la propuesta de una Ley Menstrual en Colombia. En particular, la legislación vigente en España ofrece un marco comparativo valioso, al haber reconocido los derechos menstruales como parte integral de la protección de la dignidad humana y la igualdad de género. Este país ha logrado avances significativos en la desestigmatización de la menstruación, estableciendo mecanismos de protección para las personas menstruantes que, durante su ciclo menstrual, requieren condiciones laborales adecuadas y el respeto de sus derechos. Estas experiencias internacionales permiten identificar modelos normativos que podrían ser adaptados al contexto colombiano, partiendo desde las diferencias de ordenamientos jurídicos y fortaleciendo el enfoque garantista de una posible regulación.

En el caso colombiano, donde una parte significativa de la población experimenta situaciones incapacitantes asociadas a la menstruación, resulta crucial que este tema sea abordado no solo como una cuestión de política pública, sino como una obligación del Estado en la garantía de derechos

fundamentales. El presente estudio tiene como propósito analizar de manera exhaustiva la posible implementación de una Ley Menstrual en Colombia, evaluando sus beneficios, desafíos y, especialmente, su impacto en la protección de dichos derechos. Este análisis se desarrollará desde la revisión documental, tomando como referencia el contexto nacional y las experiencias internacionales —en particular, la legislación española— con el fin de proponer un marco normativo que reconozca la menstruación desde una perspectiva de equidad de género y dignidad humana.

A diferencia de Colombia, donde los proyectos legislativos existentes sobre licencia menstrual han sido archivados y reducidos a medidas administrativas sin fuerza vinculante, España logró articular una normativa efectiva que conjuga salud pública, seguridad social y equidad de género. La Ley Orgánica 1/2023 establece que la incapacidad temporal por menstruación incapacitante sea cubierta por el sistema de seguridad social y no por el empleador, evitando riesgos de discriminación laboral y sobrecarga económica en las empresas. Esta experiencia demuestra que el reconocimiento jurídico de la licencia menstrual no debe entenderse como un privilegio, sino como un derecho fundamental que garantiza condiciones de equidad material en el ámbito laboral y social.

El tema central de este trabajo es la licencia menstrual en Colombia, analizada desde su evolución legislativa, los obstáculos que han impedido su regulación y las perspectivas de implementación como un derecho fundamental. Se realiza este estudio porque la falta de una normativa integral vulnera principios constitucionales como la igualdad y la dignidad humana, afectando especialmente a quienes experimentan condiciones incapacitantes durante su ciclo menstrual.

El trabajo está pensado desde una mirada jurídica y social, cuyo objetivo fundamental es identificar los vacíos normativos en Colombia, contrastarlos con experiencias internacionales y formular recomendaciones que orienten la construcción de una política pública integral. De esta manera, el estudio no solo describe una problemática, sino que plantea soluciones viables y contextualizadas.

El método empleado es el cualitativo, de tipo documental y comparativo. Se revisaron proyectos de ley, sentencias, artículos académicos y normativas tanto nacionales como extranjeras, además de informes institucionales y propuestas legislativas. Este enfoque permitió examinar el fenómeno desde distintas dimensiones: jurídica, política, económica y sociocultural, aportando un análisis integral sobre la viabilidad de la licencia menstrual en Colombia.

Entre las limitaciones del trabajo se encuentra la ausencia de legislación consolidada en Colombia sobre el tema, lo cual restringe el análisis a proyectos fallidos o a medidas administrativas sin fuerza normativa. Asimismo, la escasez de datos estadísticos nacionales sobre pobreza menstrual dificulta medir

con precisión el impacto social y económico de esta problemática. Pese a estas limitaciones, el contraste con el caso español permitió suplir vacíos y proyectar recomendaciones contextualizadas para el país.

1. Problema de investigación

1.1 Objeto o tema de estudio

Licencia Menstrual en Colombia

1.2 Línea de investigación

Derecho, Innovación y Desarrollo Social.

1.3 Planteamiento o descripción del problema

La menstruación, un proceso fisiológico, sigue siendo un tema tabú en la sociedad, lo que genera desigualdades y barreras para las personas menstruantes. Esta falta de comprensión y estigmatización afecta negativamente el rendimiento laboral y académico, con altas tasas de absentismo escolar y laboral reportadas (Medina-Perucha et al., 2023). La ausencia de políticas adecuadas en el entorno laboral perpetúa estas desigualdades, siendo necesaria una legislación que aborde la salud menstrual para lograr condiciones de trabajo justas y equitativas (De la Iglesia Aza & Solymosi-Szekeres, 2024).

En Colombia, la Ley 2466 de 2025 introdujo licencias médicas para condiciones como la endometriosis, pero no reconoció la licencia menstrual como figura autónoma, lo que excluye a quienes padecen síntomas incapacitantes sin diagnóstico clínico formal. La educación menstrual insuficiente y la falta de acceso a servicios de salud adecuados agravan esta situación, afectando especialmente a grupos vulnerables como migrantes y personas no binarias (Medina-Perucha et al., 2023). Para abordar estas inequidades, se propone la implementación de una pedagogía menstrual que promueva el autoconocimiento y el empoderamiento, contribuyendo así a la equidad de género y la justicia social (López García & Pena Lima, 2020).

La implementación de una licencia menstrual remunerada en el ámbito laboral es una medida que, en países como España, ha comenzado a ser aplicada y aceptada como un derecho. La cual ha mostrado resultados positivos, a nivel académico y laboral (Gobierno de España, 2023). Esta licencia permite a las personas menstruantes ausentarse del trabajo cuando experimentan síntomas incapacitantes, sin que esto afecte su remuneración ni sus días de vacaciones. En Colombia, a pesar de múltiples proyectos de ley archivados en el Congreso, sumado a que se propuso incluir esta figura en la propuesta de consulta popular de 2025, el Senado rechazó dicha iniciativa, cerrando la vía participativa directa. A pesar de los

avances en otros países, en Colombia esta iniciativa legislativa ha generado un debate profundo y polarizado: mientras algunos defienden esta medida como un paso necesario hacia la justicia y equidad de género, otros señalan que podría tener repercusiones negativas en las condiciones laborales, los costos para los empleadores y los prejuicios hacia las personas menstruantes en este ámbito.

Investigaciones recientes destacan la importancia de los derechos menstruales y su reconocimiento como derechos fundamentales en Colombia (Ariza García & Puentes Villota, 2023). La propuesta de implementar una licencia menstrual ha generado un intenso debate, mientras algunos la defienden como una medida que garantiza la dignidad y los derechos relacionados con la menstruación, otros argumentan que podría tener consecuencias negativas en términos de igualdad laboral y costos para los empleadores (Cámara de Representantes de Colombia, 2023). La Corte Constitucional ha reconocido el vínculo entre la higiene menstrual y los derechos sexuales y reproductivos, señalando que su desconocimiento vulnera la dignidad humana (Corte Constitucional, 2019).

El concepto de salud menstrual ha ingresado parcialmente a la legislación laboral a través de licencias médicas, enfatizando la necesidad de leyes sostenibles que consideren los derechos fundamentales y la igualdad de trato (De la Iglesia Aza & Solymosi-Szekeres, 2024). Si bien comparar los sistemas legales entre países como España y Colombia requiere una consideración cuidadosa de los contextos históricos, políticos y culturales (Palop et al., 2018), la lucha por la equidad de género ha ganado importancia en América Latina, particularmente en Colombia. La concepción de la equidad de género como una utopía abstracta se ha transformado en el tiempo hacia un derecho humano más cerca de materializarse (Picarella & Guadarrama González, 2022). Estos estudios subrayan colectivamente la importancia de abordar los derechos menstruales y la equidad de género en los marcos legales y sociales, considerando tanto los contextos nacionales como las experiencias internacionales.

El problema central que aborda esta investigación es la ausencia de una legislación en Colombia que proteja los derechos de las personas menstruantes en el trabajo y que, al mismo tiempo, reconozca la menstruación como esa realidad fisiológica que merece atención en el ámbito de la salud pública y laboral. En particular, la falta de políticas inclusivas para la licencia menstrual en el país mantiene a muchas personas menstruantes en situaciones de vulnerabilidad, perpetuando un sistema que no atiende sus necesidades ni les ofrece condiciones laborales justas y equitativas.

Frente a este contexto, surge la necesidad de realizar un análisis comparativo de las políticas existentes en otros países, especialmente en España, donde la implementación de una licencia menstrual ha avanzado de manera significativa. Este análisis permitirá identificar buenas prácticas, evaluar los

desafíos y oportunidades de la implementación de esta medida en el contexto colombiano, y comprender mejor las implicaciones legales, económicas y sociales de esta política.

1.4 Formulación del problema

¿Cómo ha evolucionado la legislación y la regulación de la licencia menstrual en Colombia, y que obstáculos persisten para su implementación efectiva como derecho fundamental?

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Analizar la licencia Menstrual en Colombia desde la Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

1.5.2 Objetivos específicos

- I. Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.
- II. Comparar el avance normativo de la licencia menstrual en Colombia frente a España, para extraer elementos que puedan contribuir al debate en Colombia.
- III. Proponer recomendaciones para fortalecer la regulación de la licencia menstrual en Colombia, con base en el análisis normativo y la experiencia internacional

1.6 Justificación

Esta investigación se centra en el estudio del reconocimiento de la licencia menstrual en Colombia, justificado, ante todo, desde una perspectiva legal. Cuando las personas menstruantes no tienen mecanismos normativos que les permitan afrontar condiciones incapacitantes durante su ciclo menstrual, se violan los principios de dignidad humana, igualdad, trabajo digno y derecho a la salud establecidos en la Constitución. La falta de una regulación explícita genera un vacío legal que restringe la protección de los derechos esenciales, lo cual contradice los compromisos internacionales sobre derechos humanos firmados por el Estado colombiano.

Desde un enfoque antropológico, la investigación resulta relevante porque la menstruación es un hecho biológico, pero también es una construcción cultural que está marcada por prejuicios, estigmas y prácticas discriminatorias; por lo tanto, desde esta perspectiva, el estudio de este fenómeno es importante. La ausencia de reconocimiento normativo perpetúa que la reproducción de modelos excluyentes que

limitan la participación en el entorno laboral y social. Examinar el fenómeno desde este enfoque posibilita entender que esta licencia no es un beneficio exclusivo, sino una política de equidad que responde a situaciones que han sido desatendidas históricamente.

Esta investigación es significativa porque sugiere un enfoque nuevo en cuanto a la protección de los derechos de las mujeres y personas menstruantes en el entorno laboral. Hoy en día, el marco legal colombiano brinda garantías parciales en cuanto a la salud reproductiva y sexual, pero no incluye específicamente la protección durante el ciclo menstrual. Este estudio tiene como objetivo llenar ese vacío a través de la creación de propuestas normativas que incorporen la licencia menstrual en el ámbito de la seguridad social, consolidando así un derecho que articule la justicia social, equidad de género y dignidad humana.

2. Marco referencial

2.1 Antecedentes

Los estudios sobre los derechos menstruales en Latinoamérica y Colombia se han desarrollado en dos vertientes principales. Por un lado, se encuentran aquellos que se enfocan en analizar el impacto del impuesto a los productos de higiene menstrual. Por otro lado, desde una perspectiva más amplia, se busca el reconocimiento de la menstruación como un derecho fundamental para las personas menstruantes, considerando que esta condición fisiológica ha acentuado las condiciones de desigualdad existentes. En este sentido, se argumenta que los Estados deberían centrarse en la creación de políticas públicas efectivas basadas en los derechos menstruales como punto de partida para erradicar las brechas de género.

Impacto del impuesto a los productos de higiene menstrual: En Latinoamérica, en el informe "Impuestos sexistas en Latinoamérica" Balbuena et al (2020) destaca que la aplicación de gravámenes a los productos de atención a la menstruación constituye una clara expresión de violencia económica. Estos productos, al estar gravados, representan un costo adicional que recae sobre las personas menstruantes y que deben asumir por su condición fisiológica de menstruar. El estudio, realizado en 10 países de Latinoamérica, evidencia la existencia de un sesgo sexista en la tributación latinoamericana a través del IVA aplicado a las toallas higiénicas.

De igual manera, Schiebert (2024) en su Análisis de las políticas públicas planteadas para disminuir la inequidad en el acceso a los productos de gestión menstrual (PGM) en Argentina, señala que "los gobiernos, al gravar con impuestos los productos de Gestión menstrual, acentúan las desigualdades entre las personas menstruantes, ya que esto impacta de manera desproporcionada a aquellas de menores ingresos".

En Colombia, los estudios relacionados con la lucha por el reconocimiento de los derechos menstruales se han enfocado en el valor de los productos de gestión menstrual. Investigaciones como la de Estupiñán (2021) en el estudio de caso Demanda de Inconstitucionalidad Artículos 175 y 185 de la Ley 1819 de 2016, sostienen que "gravar los productos de higiene menstrual con el 19% de IVA vulnera el principio de progresividad de los derechos de las mujeres". La tesis del autor radica en que, debido a las desventajas históricas que han enfrentado las personas menstruantes, no han podido alcanzar un nivel económico adecuado para satisfacer sus necesidades básicas. En este contexto, el autor argumenta que la aplicación de gravámenes a productos de primera necesidad por parte del gobierno, a través de la política económica y fiscal, genera una mayor vulnerabilidad económica para este grupo poblacional. Por lo tanto, el autor propone reconsiderar la política fiscal desde una perspectiva inclusiva y con enfoque de género, tomando en cuenta las necesidades específicas de diferentes grupos poblacionales.

Reconocimiento de la menstruación como derecho: las diversas propuestas legislativas presentadas en Colombia para el reconocimiento de los derechos de las personas menstruantes. Sin embargo, ninguna de ellas ha logrado ser aprobada. Entre las iniciativas más relevantes se encuentran:

- Proyecto de Ley 378 de 2023 buscaba la creación de una licencia menstrual y contenía los lineamientos para establecer una política pública fundamentada en la protección de los derechos de las personas menstruantes. Esta propuesta, enmarcada en la lucha histórica por la erradicación de las desigualdades de género, no fue aprobada, aunque representa un primer paso importante en la búsqueda del reconocimiento integral de la menstruación como derecho.

- Proyecto de Ley 346 de 2021, esta iniciativa buscaba implementar la garantía efectiva de la salud menstrual focalizada, pretendiendo modificar el artículo 18 de la ley 100 de 1993 y contener otras disposiciones. Sin embargo, fue archivado por el artículo 190 de la Ley 5 de 1992 en relación con la consecución de recursos para programas en materia de manejo de la higiene menstrual.

- Proyecto de Ley 422 de 2022 que fue presentado ante el Senado de la República, pretendía otorgar medidas que garantizaran a todas las niñas, mujeres y personas menstruantes el derecho a la gestión menstrual, así como los lineamientos de la política pública en este sentido. A pesar de que se reconoce la menstruación como un tema de salud pública, el proyecto no tuvo éxito.

- Proyecto de Ley 153 de 2021 presentado por la Senadora Victoria Sandino del Partido Comunes, abogaba por un día compensatorio al mes para niñas y jóvenes sin sufrir consecuencias negativas laborales o académicas. Esta propuesta también creaba la Comisión de Informe Técnico sobre la Licencia Menstrual Ampliada y Progresiva, para que en los próximos dos años se estudiara la

viabilidad de extender la licencia menstrual al ámbito laboral. Sin embargo, esta iniciativa legislativa, no paso del segundo debate y fue archivada.

- El Proyecto de Ley 328 de 2023 liderado por el entonces Representante a la Cámara Mauricio Toro por el partido Verde, por medio de la cual se establecen los lineamientos para una política pública para la prevención, diagnóstico temprano y tratamiento integral de la endometriosis, para la promoción y sensibilización ante la enfermedad y se dictan otras disposiciones; este fue acumulado con el Proyecto de Ley 302 del 2021.

Los avances en materia de protección de los derechos de las personas menstruantes se han estancado en determinismos que reducen la defensa de sus derechos a la mera provisión de productos de higiene. Esta visión simplista limita el alcance de la lucha por la igualdad menstrual, ya que no aborda las causas estructurales de la discriminación y las desigualdades que enfrentan las personas menstruantes.

En este sentido, existe en Colombia la ley 2261 de 2022 que garantiza la entrega gratuita, oportuna y suficiente de artículos de higiene y salud menstrual a las mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad y se dictan otras disposiciones, es la única norma en Colombia que se centra específicamente en personas menstruantes, si bien es un avance significativo aún queda camino por recorrer para garantizar el pleno ejercicio de los derechos menstruales en el país.

El ensayo de Figueroa (2023) sobre la invisibilización de la menstruación realiza un análisis desde las teorías feministas de Nancy Fraser y Catherine Mackinnon para argumentar a favor del reconocimiento de la menstruación como un derecho fundamental. La autora plantea una hipótesis importante sobre la relación entre el reconocimiento de la menstruación y las demandas reales de las personas menstruantes, y enfatiza en la necesidad de un reconocimiento estatal para reducir las desigualdades existentes.

En el nivel nacional, encontramos que en el artículo denominado: La SAE se convierte en la primera entidad en Colombia que otorga licencia menstrual a las mujeres, publicado en Revista Level (2023), constituye un antecedente relevante porque presenta un caso pionero en Colombia de implementación de la licencia menstrual en una entidad pública, la Sociedad de Activos Especiales - SAE, lo cual sienta un precedente en materia de políticas laborales con enfoque de género.

Dicha implementación presenta los requisitos y procedimientos establecidos para acceder a esta licencia, como presentar un certificado médico que acredite dolores menstruales incapacitantes. En esa vía, contextualiza la situación actual de Colombia, donde no existe un marco legal que consagre la

licencia menstrual como un derecho laboral. Constituye un punto de partida empírico sobre la situación y avances de la licencia menstrual desde el ámbito laboral.

Bajo el mismo nivel el ensayo "La menstruación como política pública innovadora en el marco de los derechos sexuales y reproductivos de niñas y mujeres en Colombia" de Daniela Patricia Moya González (2019), que aborda la menstruación como una política pública innovadora, en el contexto de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, lo cual es el eje central de la presente investigación.

Aquí se realiza un diagnóstico de la ausencia de políticas públicas enfocadas en la menstruación en el país, identificando factores sociales, económicos y culturales que impiden que las personas menstruantes puedan desarrollarse plenamente durante este periodo. En igual medida, analiza diferentes políticas públicas a nivel mundial que tienen como prioridad la menstruación y sus derechos asociados, lo cual puede servir de referencia comparativa. Brinda un antecedente directo al proponer la menstruación como una herramienta de innovación en las políticas públicas relacionadas con los derechos sexuales y reproductivos en Colombia, lo cual es uno de los objetivos de la presente investigación.

A nivel internacional el estudio "La especial protección de la seguridad y salud de la mujer en el medio laboral: embarazo, lactancia y nuevas situaciones protegidas" de Mirentxu Marín Malo, publicado en la Revista Latinoamericana de Derecho (2023), aborda las nuevas disposiciones legales aprobadas recientemente en España para proteger las enfermedades femeninas específicas en el ámbito laboral, incluyendo el síndrome menstrual como causal de incapacidad temporal.

Aquí se identifica los problemas y debilidades que se presentan en la aplicación práctica de este sistema de protección laboral en la salud y otras condiciones relacionadas como el embarazo y lactancia. Esta constituye un antecedente relevante sobre los avances legislativos en España en cuanto al reconocimiento de los derechos y necesidades específicas de las personas menstruantes trabajadoras, incluyendo aspectos relacionados con la menstruación. En esta investigación se utiliza una metodología de análisis documental y revisión normativa, lo cual es coherente con el enfoque cualitativo propuesto en la presente investigación.

En esta línea internacional el "Derecho a trabajar 'sin dolor': la cara femenina de la incapacidad temporal tras la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero" de Belén del Mar López Insua (2023), analiza las reformas legislativas introducidas en España mediante la Ley Orgánica 1/2023, que incluyen el reconocimiento del síndrome menstrual secundario como una situación especial de incapacidad temporal laboral. A su vez, de manera integral toma a la modernización de la prestación de incapacidad temporal en España para incorporar nuevas situaciones desprotegidas, como la relacionada con la menstruación.

Es fundamental puesto que brinda un análisis crítico y propuestas de mejora desde una perspectiva de género en relación a estas nuevas figuras legales en torno a los derechos laborales y de salud de las personas menstruantes, que se convierte en un antecedente directo al examinar uno de los avances legislativos más recientes en España sobre el reconocimiento de los derechos menstruales en el ámbito laboral.

2.2 Marco teórico

Bajo esta línea referencial, dichos autores presentan un modelo conceptualizador que configura unas bases importantes que dan fuerza a los argumentos propuestos en la formulación del presente proyecto investigativo. Para efectos de esta investigación comprendemos las siguientes categorías:

2.2.1 *Persona Menstruante*

Cualquier persona que nazca con útero y que no esté diagnosticada por una enfermedad que le impida menstruar. Esta concepción incluye niñas, mujeres, hombres trans, y cualquier persona independientemente de su expresión e identidad de género (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2023).

2.2.3 *Gestión Menstrual*

Manejo seguro, digno y saludable de los ciclos menstruales que permite evitar que se conviertan en un obstáculo en la vida cotidiana. Implica el acceso a una serie de elementos y condiciones indispensables: información y educación menstrual oportuna y de calidad; servicios de salud competentes y empáticos; productos de gestión menstrual para absorber o recolectar el flujo menstrual; agua y sanitarios seguros e higiénicos; entornos sociales saludables y positivos; y finalmente, el desarrollo de políticas públicas favorables (Delgado-Ordaz et al.,2024).

2.2.4 *Menstruación*

La menstruación es un proceso fisiológico natural que experimentan las mujeres y personas con capacidad de gestar, de forma cíclica durante su etapa reproductiva. Este fenómeno implica la evacuación sanguínea periódica de la mucosa uterina, preparando el útero para la anidación y desarrollo del huevo fecundado (Varney, 2022).

2.2.5 *Pobreza Menstrual*

La pobreza menstrual se refiere a la carencia de acceso a productos de higiene menstrual seguros, instalaciones sanitarias adecuadas y apoyo durante el período, vinculándose estrechamente con la

desigualdad de género y la vulneración de derechos fundamentales como la salud, educación y dignidad (UNICEF, 2022).

2.2.6 Licencia Menstrual

Permiso laboral remunerado otorgado durante los días de menstruación, que busca permitir afrontar los síntomas asociados sin afectar el desempeño ni el bienestar, siendo implementada en diversos países como medida de protección de los derechos de las personas menstruantes (Moya González, 2019).

2.2.7 Derechos Sexuales y Reproductivos

Los derechos sexuales y reproductivos abarcan la libertad de decidir el número de hijos, el espaciamiento de los nacimientos y disponer de información y medios para ello, incluyendo la higiene menstrual como un componente esencial (OMS, 2023).

2.2.8 Violencia de Género

La violencia contra la mujer, definida como cualquier acción que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, requiere medidas para prevenir y sancionar todas las formas de violencia y discriminación (Ley 1257 de 2008 de Colombia).

2.2.9 Representaciones Socioculturales

Las percepciones, creencias y valores que una sociedad construye en torno a la menstruación, las cuales pueden generar estigmas, tabúes y discriminación si no se abordan adecuadamente (Figueroa Lozano, 2023).

2.2.10 Impacto Económico

La implementación de la licencia menstrual conlleva implicaciones económicas para empresas y el mercado laboral, requiriendo un análisis detallado de costos y beneficios, considerando la productividad y gastos en prestaciones (Höglund & de la Roche, 2021).

2.2.11 Equidad de Género

Implica la equiparación de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres, hombres, niñas y niños, valorando y favoreciendo de manera equitativa los intereses y necesidades de ambos géneros (ONU, 2023).

2.2.12 Empoderamiento Femenino

El empoderamiento femenino se define como "el proceso por el cual las mujeres adquieren el control sobre sus vidas, sociedades y su propio destino, a través de la educación, la participación política y una mejor salud" (Rodríguez, 2009, p. 118). Este concepto busca superar las barreras históricas, culturales y socioeconómicas que han obstaculizado el pleno desarrollo de las mujeres.

2.2.13 Discriminación Económica

La discriminación económica se define como "cualquier trato diferente por motivos de sexo que no pueda ser objetivo y razonablemente justificado por una finalidad legítima que redunde en detrimento de una persona" en el ámbito económico y laboral (Höglund & de la Roche, 2021, p. 42). Un ejemplo de esto es la tributación diferencial de productos de gestión menstrual.

2.2.14 Políticas Públicas con Enfoque de Género

Las políticas públicas con enfoque de género son "el conjunto de acciones encaminadas a disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres y a establecer las condiciones y orientaciones para la construcción de una sociedad más justa, equitativa, incluyente y paritaria" (Briseño, 2022, p. 8). Abordan las desigualdades y discriminaciones estructurales por razones de género.

2.2.15 Ambiente Laboral Inclusivo

Un ambiente laboral inclusivo se refiere a crear espacios de trabajo que "valoran las cualidades únicas e individuales que cada persona aporta y que permiten su desarrollo pleno" (Curinao, 2021, p. 23). Esto implica eliminar barreras y ajustar las condiciones laborales para atender las necesidades específicas de diferentes grupos, como las personas menstruantes.

2.2.16 Seguridad y salud en el trabajo con Perspectiva de Género

La seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género es el enfoque que busca "promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de las trabajadoras y los trabajadores en todas las profesiones" (Calderón et al., 2020, p. 198), considerando las necesidades y particularidades con enfoque de género.

3. Metodología

3.1 Paradigma

Paradigma interpretativo: este paradigma se centra en comprender y analizar fenómenos sociales desde la perspectiva de los sujetos involucrados y el contexto cultural, político y social en el que se desarrollan.

El paradigma interpretativo permitirá explorar las percepciones y el significado que actores sociales (legisladores, activistas, personas menstruantes, etc.) atribuyen a los derechos menstruales y a la legislación que los rodea. Este marco permite interpretar la realidad social y las implicaciones de políticas públicas en contextos específicos, como en este caso, los derechos menstruales en Colombia.

3.2 Enfoque

Enfoque cualitativo: este enfoque es ideal para estudios que buscan comprender fenómenos complejos y sociales desde la perspectiva de los sujetos implicados y a través de una interpretación profunda del contexto.

Dado que el estudio se centra en el análisis de políticas públicas, leyes, y percepciones de los derechos menstruales, el enfoque cualitativo es el más adecuado. Este enfoque permitirá examinar cómo los derechos menstruales se interpretan y representan en la legislación, qué barreras impiden su implementación en Colombia y qué perspectivas existen sobre los cambios necesarios para garantizar estos derechos en el contexto local.

3.3 Método

El método utilizado es documental, ya que la investigación se fundamenta en la revisión y análisis de fuentes primarias y secundarias, como leyes, proyectos de ley, estudios académicos, informes institucionales y artículos especializados. También se emplea el análisis documental a nivel internacional, al contrastar la legislación colombiana con la normativa sobre licencia menstrual en España.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1 Fuentes de Información

Primarias: Legislación nacional, legislación española, incluyendo la Ley 2261 de 2022 y otras propuestas de ley sobre derechos menstruales.

Secundarias: Documentos de organismos internacionales, artículos científicos, informes de ONG, y análisis de la jurisprudencia y la doctrina sobre los derechos menstruales.

3.4.2 Técnicas de Recolección de Datos

Revisión Bibliográfica: Consulta de literatura académica y análisis de estudios de casos de otros países en temas de derechos menstruales. Bases de datos: Redalyc, Scielo, Publicaciones disponibles en los repositorios de las diferentes facultades de Derecho del País.

Análisis Documental: Para examinar las propuestas legislativas, su contenido y los argumentos a favor y en contra.

3.4.3 Instrumentos

- Fichas de análisis de documentos (para registrar, clasificar y sintetizar la información extraída de normativas, estudios y debates legislativos).

Actividades y técnicas de recolección de datos desde objetivo específico

Objetivo específico	Técnicas de recolección de datos	Actividades
Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances	Revisión bibliográfica de literatura sobre derechos humanos y salud pública. Análisis documental de los proyectos de ley desde el año 2021	1. Recopilar y revisar el texto completo de los proyectos de Ley desde el año 2021. 2. Realizar un análisis detallado del contenido de la ley, enfocándose en sus disposiciones principales. 3. Identificar y clasificar las limitaciones y alcances de la ley, contrastándola con principios internacionales de derechos humanos y salud pública. 4. Comparar las disposiciones de la ley con las necesidades de la iniciativa de ley menstrual.
Comparar el avance normativo de la licencia menstrual en	Análisis documental de políticas públicas internacionales.	1. Analizar las mejores prácticas de otros países, como el caso de

Colombia frente a España, para extraer elementos que puedan contribuir al debate en Colombia.

Proponer recomendaciones para fortalecer la regulación de la licencia menstrual en Colombia, con base en el análisis normativo y la experiencia internacional

Análisis documental de propuestas legislativas.

España en cuanto a la garantía de los derechos menstruales.

2. Redactar recomendaciones basadas en las necesidades detectadas y en las limitaciones de la legislación actual.

3. Elaborar un documento final con recomendaciones enfocadas hacia políticas públicas específicas y viables para Colombia.

1. Realizar un análisis documental de las propuestas legislativas relevantes en derechos menstruales en Colombia.

2. Estructurar las conclusiones sobre el proceso legislativo y los obstáculos enfrentados por estas iniciativas.

3. Sistematizar la información obtenida y realizar un análisis comparativo con legislaciones de otros países.

4. Análisis de resultados

Capítulo 1. Iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia

Antecedentes Legislativos en torno a la menstruación en Colombia

La discusión sobre la menstruación en Colombia ha girado en torno a dos ejes principales: (i) la eliminación de barreras económicas para acceder a productos de gestión menstrual y (ii) el reconocimiento de la salud menstrual como un derecho que debe ser protegido mediante normativas específicas.

En este sentido, las iniciativas legislativas y políticas públicas han abordado la menstruación desde diferentes enfoques, con avances significativos en el acceso a productos de gestión menstrual, pero sin la consolidación de una licencia menstrual dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

Normas sobre la Licencia Menstrual en Colombia

Diversos proyectos han sido radicados en el Congreso con el objetivo de reconocer la menstruación como una condición que requiere protección en el ámbito laboral. Sin embargo, hasta la fecha, ninguna de estas iniciativas fue aprobada.

Jurisprudencia como marco constitucional.

I. Sentencia T 398 de 2019 de la Corte Constitucional – Magistrado Ponente: Alberto Ríos.

Establece: “(...) Respecto a la protección especial por razón de género, la jurisprudencia constitucional ha manifestado que las mujeres hacen parte de un grupo históricamente discriminado. Por ello, el reconocimiento de sus derechos es producto de un proceso complejo de evolución social, política, legislativa y jurisprudencial que se traduce, entre otros, en el reconocimiento normativo del deber de lograr la igualdad material entre hombres y mujeres, conforme al artículo 43 de la Constitución Política de Colombia (. . .)”

“(...) El segundo escenario es el derecho a acceder a servicios de salud reproductiva, que incluye tratamientos médicos para enfermedades del aparato reproductivo, embarazos libres de riesgos y el acceso a información y métodos de anticoncepción. El derecho al manejo de la higiene menstrual es un derecho de las mujeres (sin excluir a personas que tengan una identidad de género diversa). Ello se debe, por una parte, a que la Menstruación es un proceso biológico que se predica de ella y, por otra parte, a que dicho

proceso ha constituido en un factor histórico de segregación de la mujer -artículo 13 inciso 1 de la Constitución Política de Colombia)”

II. Sentencia C 102 de 2021 de la Corte Constitucional - Magistrado Ponente: José Fernando Cuartas

Establece: “(...) La gestión menstrual también es un asunto de equidad y justicia. El debate abierto y la representación sin censura de la menstruación contribuyen a que la ley y la sociedad reconozcan las necesidades biológicas de las mujeres. Es imperioso entender la igualdad de acceso a la educación, al trabajo y a las facetas de la vida pública como una condición previa que se debe cumplir para que la sociedad logre el pleno florecimiento humano, con independencia del sexo biológico, el género, la identidad o la expresión de género. La equidad menstrual es el terreno en el que todos tienen que estar)”

Por su parte, el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026, en su capítulo titulado "El Cambio es con las mujeres", cuenta con un enfoque integral y prioritario para la protección de la salud de la mujer, reconociendo que garantizar su bienestar es fundamental para el progreso social y económico del país, por lo tanto, se deben generar acciones concretas para mejorar el acceso a servicios de salud y calidad, con énfasis en la atención primaria, la salud sexual y reproductiva y la prevención de enfermedades que las afecten.

Así mismo, en línea con lo planteado por el Banco Mundial, el 28 de mayo de 2024 en la celebración del Día Mundial de la Higiene Menstrual, se plantea que "La importancia de la salud y la higiene menstrual se reconoce cada vez más como un elemento integral en la promoción de la salud pública, el avance de la igualdad de género y la salvaguardia de los derechos humanos, bien alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente la Meta 6.2.". Asimismo, la ONU considera la salud menstrual como "parte integral de los derechos a la salud sexual y reproductiva. Es un factor decisivo para la realización de todos los derechos humanos de las niñas y las mujeres, en toda su diversidad, el logro de la igualdad de género y la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible), que abarca todo el ciclo vital y está basada en los derechos humanos" (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2022).

En el mismo sentido, como lo expone la colaboradora de la ORG Amnistía Internacional — Vega Alonso del Val en su escrito "La menstruación y los derechos humanos" de mayo 2022.) Cuando la menstruación impide a las mujeres participar en actividades ordinarias, se requiere atención médica. Hay ocasiones en las que el dolor puede ser debilitante. Es el caso de la dismenorrea o cólicos menstruales. A ello hay que añadir otras dolencias deben ser tratadas como la menorragia o el sangrado prolongado,

riesgo de anemia, síndrome del ovario poliquístico, endometriosis o fibromas. Además, está asumido en la sociedad que tener dolor con la menstruación es algo "normal". Sin embargo, no lo es y ese dolor intenso debe ser tratado".

A su vez, el Fondo de Población de las Naciones Unidas — UNFPA en su escrito "La menstruación y derechos humanos" de mayo de 2022, indicó que. "(...) La menstruación está intrínsecamente relacionada con la dignidad humana, cuando las personas no pueden acceder a instalaciones de baño y medios seguros y eficaces de manejo de la higiene menstrual, no pueden manejar su menstruación con dignidad. Las burlas relacionadas con la menstruación, la exclusión y la vergüenza también socavan el principio de la dignidad humana" (...)"

Proyectos de Ley enfocados en la Licencia Menstrual.

I. Proyecto de Ley 153 de 2021.

- Presentado por la Senadora Victoria Sandino del Partido Comunes.
- Propuso un día compensatorio al mes para niñas y jóvenes sin consecuencias laborales o académicas.
- Creaba la Comisión de Informe Técnico sobre la Licencia Menstrual Ampliada y Progresiva para estudiar la viabilidad de la licencia en el ámbito laboral. Fue archivado en el segundo debate.

II. Proyecto de Ley 378 de 2023.

- Buscaba la creación de una licencia menstrual y lineamientos para establecer una política pública fundamentada en la protección de los derechos de las personas menstruantes.
- Enmarcado en la lucha histórica por la erradicación de las desigualdades de género. No fue aprobado.

III. Proyecto de Ley 142 de 2023.

- Radicado por los representantes María Fernanda Carrascal y Pedro Suárez Vacca.
- Proponía una licencia laboral remunerada de un día al mes para trabajadoras y personas menstruantes con síntomas incapacitantes. Incluía lineamientos para una política pública de promoción y protección de los derechos menstruales.

Proyectos de Ley y Ley sobre Gestión Menstrual y Políticas de Salud Menstrual.

I. Proyecto de Ley 346 de 2021.

- Propuesta para garantizar la salud menstrual mediante la modificación del artículo 18 de la Ley 100 de 1993. Fue archivado debido a la falta de recursos según el artículo 190 de la Ley 5 de 1992.

II. Ley 2261 de 2022.

- Garantiza la entrega gratuita, oportuna y suficiente de productos de higiene menstrual a mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad.
- Única norma en Colombia que reconoce explícitamente la menstruación en una regulación específica.
- Se enfoca en la dignidad humana, salud, bienestar, no discriminación e igualdad de género.

III. Proyecto de Ley 422 de 2022.

- Buscaba garantizar el derecho a la gestión menstrual y establecer lineamientos para una política pública en esta materia.
- Reconocía la menstruación como un tema de salud pública. No tuvo éxito en su trámite.

IV. Proyecto de Ley 328 de 2023 (Acumulado con el Proyecto 302 de 2021).

- Liderado por Mauricio Toro (Partido Verde).
- Planteaba una política pública sobre la prevención, diagnóstico temprano y tratamiento integral de la endometriosis.

V. Proyecto de Ley 051 de 2023.

- Orientado a establecer medidas para garantizar los derechos menstruales mediante una política pública.

Políticas Públicas en el Sector Público y Privado sobre la Licencia Menstrual.

Si bien en Colombia no existe una licencia menstrual regulada a nivel nacional, algunas entidades han adoptado medidas para reconocer esta necesidad dentro del ámbito laboral.

I. Implementaciones en el Sector Público.

Caso SAE (Sociedad de Activos Especiales) – 2023:

- Primera entidad pública en Colombia en otorgar licencia menstrual a sus trabajadoras.
- Exige certificado médico que acredite dolores menstruales incapacitantes.
- Constituye un antecedente pionero en políticas laborales con enfoque de género.

II. Circular Interna 100-002-2025 - Departamento Administrativo de La Función Pública.

Por medio de la cual se insta a los representantes legales de los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional, departamental, distrital y municipal del sector central y descentralizado generar acciones que promuevan la protección de los derechos menstruales de *las mujeres y las personas menstruantes* que experimenten sintomatología ajena al proceso fisiológico natural, debidamente certificada por el médico tratante de la EPS, permitiendo que desarrollen sus actividades laborales de manera virtual por el término de tres (3) días al mes; igualmente que promuevan la sensibilización y educación sobre la salud menstrual a fin de reducir estigmas y promover una cultura de salud y bienestar.

III. Directiva Interna 001 DE 2025 - Por la cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas menstruantes del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por medio de la cual se concede a *las mujeres y las personas menstruantes* vinculadas al Departamento Administrativo de la Función Pública, cuando así lo decidan, tres (3) días de trabajo virtual en casa al mes ante la imposibilidad de llevar a cabo su jornada laboral debido a los síntomas generados por su periodo menstrual.

- Podrán elegir los tres (3) días de trabajo virtual en casa a los que hace referencia el presente artículo, los cuales serán continuos y deberán ser informados a quien funja como su jefe inmediato.
- Quienes elijan los tres días de trabajo virtual en casa dispondrán de sus propios equipos y demás herramientas para adelantar las actividades propias de su cargo.
- La jornada laboral durante los tres (3) días de trabajo virtual en casa deberá ser prestada en los horarios que ya están acordados, manteniéndose la facultad subordinante del empleador junto con su potestad de supervisión.

IV. Resolución 0311 de 2025 – Por la cual se crea y se regula la habilitación de trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes - Ministerio de Hacienda.

Por medio de la cual se reglamentan una serie de disposiciones como: 1. Habilidad trabajo en casa: Conceder a *las mujeres y las personas menstruantes* vinculadas al Ministerio de Hacienda y Crédito Público cuando así lo amerite su condición médica, tres (3) días continuos de trabajo en casa al mes, debido a síntomas asociados a su periodo menstrual.

- Certificación médica: Para acceder a la habilitación de trabajo en casa debido a síntomas asociados a su periodo menstrual, *las mujeres y las personas menstruantes*, deberán enviar al correo sst@minhacienda.gov.co el certificado donde se evidencia la condición médica y la recomendación de trabajo en casa expedido por el médico tratante de su EPS, plan complementario de salud o de su medicina prepagada. Este certificado deberá ser actualizado cada 6 meses de persistir la condición médica.

- Procedimiento: a) Una vez se reciba el certificado donde se evidencia la condición médica y la recomendación de trabajo en casa, la Subdirección de Gestión del Talento Humano comunicará por memorando a *las mujeres y las personas menstruantes*, y a su jefe inmediato la habilitación para trabajo en casa por tres (3) días al mes, hasta por seis (6) meses o período menor, si así lo establece el médico tratante; b) Mensualmente *las mujeres y las personas menstruantes* con habilitación para trabajo en casa deberá cargar en el aplicativo millas [http://mintranet/SitePages/Hacienda millas.aspx](http://mintranet/SitePages/Hacienda%20millas.aspx) los tres (3) días que por efectos de su período menstrual requiera trabajo en casa para registro y control por parte de la Subdirección de Gestión del Talento Humano y su jefe inmediato.

- Puesto de trabajo: *las mujeres y las personas menstruantes* que se habiliten para desarrollar trabajo en casa deberán disponer de un puesto de trabajo y equipo de cómputo con conexión a internet que les permita adelantar las funciones propias de su cargo de manera virtual.

Parágrafo. La jornada laboral en trabajo en casa se desarrollará en el horario habitual establecido para *las mujeres y las personas menstruantes* en las instalaciones del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y, la habilitación del puesto de trabajo desde el que se debe desarrollar las funciones a cargo se realizará previamente por la Dirección de Tecnología y la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

V. Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", la "Estrategia Intersectorial para la Promoción de la Salud y Cuidado Menstrual 2023-2031 – Gobierno Nacional de Colombia - Ministerio de Salud y Protección Social.

Establece orientaciones técnicas para la promoción, salud y cuidado menstrual en el marco de los derechos humanos, los derechos sexuales, los derechos reproductivos, señalando en su numeral 4° titulado "DERECHOS HUMANOS, SALUD Y CUIDADO MENSTRUAL" que: "(...) Para la aproximación a la relación entre la salud y cuidado menstrual y la garantía de derechos, se adoptan las siguientes definiciones sobre los derechos aplicados a la salud y cuidado menstrual.

(...) - Derecho al trabajo: el escaso acceso a medios seguros para el adecuado cuidado menstrual y la falta de atención de salud oportuna y adecuada para tratar los trastornos o el dolor relacionados con la menstruación, limitan las oportunidades de empleo para las personas que menstrúan; quienes pueden abstenerse de realizar ciertos trabajos, o pueden ser obligadas a renunciar a horas de trabajo y salarios. Las necesidades relacionadas con la menstruación, como pausas para el baño, podrían ser sancionadas, conduciendo a la desigualdad en las condiciones de trabajo. Las personas menstruantes pueden enfrentar discriminación en el lugar de trabajo relacionada con los tabúes en torno a la menstruación.

Derecho a la no discriminación y la igualdad de género: los estigmas y las normas relacionadas con la menstruación pueden reforzar las prácticas discriminatorias. Los obstáculos relacionados con la menstruación en la escuela, el trabajo, los servicios de salud y las actividades públicas también perpetúan las desigualdades de género. (...) "

La evolución normativa de la licencia menstrual en Colombia ha sido fragmentada: avances aislados sin una política pública articulada. Aunque se han presentado proyectos de ley, sentencias, lineamientos y programas, no existe un marco jurídico integral que reconozca la salud menstrual como derecho exigible en el ámbito laboral.

Los proyectos de ley suelen repetirse y fracasar por falta de voluntad política, estudios técnicos y consensos, lo que impide convertir las iniciativas en regulaciones estables. Así, la menstruación sigue tratándose como un asunto marginal, no como parte estructural de la salud y la igualdad de género. La jurisprudencia constitucional, aunque reconoce la higiene menstrual como derecho sexual y reproductivo, no ha emitido mandatos concretos para diseñar una licencia, limitándose a aportes interpretativos sin fuerza vinculante.

En el plano administrativo, directivas internas de entidades públicas representan avances puntuales, pero su aplicación es restringida y depende de la voluntad institucional, generando desigualdad entre sectores y entidades. Políticas como la Estrategia Intersectorial 2023-2031 y la Ley 2261 de 2022 abordan educación y acceso a productos, pero omiten la protección laboral frente a síntomas incapacitantes, dejando de lado la dimensión que más afecta autonomía y bienestar.

Este desarrollo fragmentado revela una brecha estructural: el Estado reconoce la importancia social y sanitaria de la menstruación, pero no la traduce en normativa laboral firme, manteniendo la garantía sujeta a acciones aisladas y discrecionalidad institucional.

Capítulo 2. La licencia menstrual en España: análisis normativo y lecciones para el contexto colombiano

La evolución legislativa de la licencia menstrual en Colombia ha sido limitada y fragmentaria, en contraste con la experiencia de otros países que han avanzado en su regulación, tanto desde una perspectiva sanitaria como de derechos laborales. En este capítulo, se realiza un análisis documental en el ámbito internacional, enfocado en la experiencia de España, país que recientemente ha incorporado una licencia menstrual en su ordenamiento jurídico. Este referente normativo permite extraer elementos valiosos para el diseño e implementación de una posible regulación en Colombia, considerando las diferencias de regulación jurídica entre los Estados y la articulación entre el derecho a la salud, la equidad de género y la justicia social.

Marco normativo para la equidad de género y los derechos de las mujeres en España

España cuenta con un andamiaje normativo sólido en materia de equidad de género que ha permitido el desarrollo de políticas públicas progresivas. La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye un hito fundamental en la construcción de un marco jurídico orientado a eliminar la discriminación por razón de sexo y a garantizar la participación equitativa de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social, económica y política. Esta ley reconoce la necesidad de corregir desigualdades estructurales a través de acciones positivas, incluyendo medidas específicas en el empleo, la educación, la salud y el acceso a derechos fundamentales (España, 2007).

La referida norma establece obligaciones para los poderes públicos y para los actores privados, promoviendo un enfoque transversal de género en las políticas públicas. Este marco general sentó las bases para futuras reformas normativas, como la inclusión de una licencia menstrual en la legislación sanitaria, al reconocer la salud y el bienestar de las mujeres como una dimensión esencial de la igualdad sustantiva.

Reconocimiento legal de la licencia menstrual en España

El avance más significativo en esta materia se concretó con la promulgación de la Ley Orgánica 1/2023, del 28 de febrero, que modificó la Ley Orgánica 2/2010, del 3 de marzo, de salud sexual y

reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Esta reforma incluyó por primera vez en Europa el derecho a una licencia menstrual remunerada, dentro de un paquete integral de medidas en salud sexual y reproductiva (España, 2023).

La normativa establece que las mujeres podrán acceder a una incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, la cual será reconocida por los servicios públicos de salud. Esta incapacidad se trata como una contingencia común, es decir, como cualquier otra incapacidad médica, lo que garantiza su cubrimiento por parte del sistema de seguridad social y evita que el costo recaiga directamente sobre el empleador. El objetivo es proteger el derecho a la salud sin generar estigmas ni desincentivos para la contratación de mujeres, en especial jóvenes en edad fértil.

Un aspecto relevante de esta regulación es la despatologización del ciclo menstrual y el enfoque basado en el reconocimiento médico de condiciones específicas que impidan el desempeño laboral. La ley enfatiza en que no toda menstruación da lugar al permiso, sino aquellas que se presentan con un dolor clínicamente comprobado. Esta precisión evita la trivialización de la medida, al tiempo que reconoce las afectaciones reales que muchas mujeres experimentan.

Informes y diagnósticos sobre salud menstrual en España

La producción de informes técnicos y académicos ha acompañado el proceso legislativo en España. Uno de los más importantes es el titulado "Equidad y salud menstrual en España", elaborado por la Red de Mujeres por la Salud, el cual pone de relieve cómo la menstruación ha sido históricamente invisibilizada en las políticas públicas, lo que ha contribuido a la precarización de la salud femenina (Red de Mujeres por la Salud, 2021).

El informe destaca la necesidad de construir una política menstrual desde la equidad, que reconozca la diversidad de experiencias en torno al ciclo menstrual y atienda las desigualdades en el acceso a servicios de salud, productos de higiene y educación menstrual. Además, plantea que la garantía del derecho a la salud menstrual debe incluir el acceso a permisos laborales en situaciones de dolor incapacitante, articulados con una atención médica pública, gratuita y de calidad.

Experiencias en el ámbito educativo y laboral

El debate sobre la menstruación también ha trascendido el ámbito estrictamente laboral y se ha proyectado hacia otros espacios sociales, como el educativo. Un análisis comparativo entre España, Japón y México muestra cómo en algunos sistemas educativos se han empezado a reconocer permisos

específicos para estudiantes que presentan dolores menstruales, aunque con niveles disímiles de formalización normativa (UNESCO, 2022).

En el caso español, si bien no existe una legislación nacional que regule el permiso menstrual en el entorno escolar, algunas comunidades autónomas han promovido iniciativas para garantizar el acceso a productos menstruales gratuitos en colegios públicos, lo cual constituye un paso importante hacia una política menstrual integral.

En cuanto al ámbito laboral, un análisis de la normativa en España, Japón y México muestra modelos contrastantes. En Japón, el permiso menstrual existe desde 1947, pero es no remunerado y su uso ha disminuido por temor a represalias laborales. En México, aunque no hay una licencia menstrual nacional, se han presentado proyectos de ley en esa dirección. España, al integrar el permiso dentro de su sistema de salud y seguridad social, presenta un modelo más garantista y sostenible, que puede servir de inspiración para otras jurisdicciones (Ministerio de Igualdad, 2023).

Enfoque político, social y discursivo de la legislación menstrual en España

La consolidación de la legislación menstrual en España no puede entenderse sin considerar el papel de los movimientos sociales feministas, colectivos ciudadanos y sectores académicos que han reivindicado el derecho a una menstruación digna, libre de estigmas y con garantías de equidad. Estudios como “Salud, equidad y justicia menstrual: de los saberes colectivos a la legislación menstrual en España” (López y Parra, 2023), documentan cómo el proceso normativo fue alimentado por experiencias territoriales y saberes no institucionales que exigían una transformación cultural en torno a la menstruación.

De esta forma, la legislación española combina un enfoque técnico–médico con un enfoque social y político, que reconoce la menstruación como una cuestión de derechos humanos, justicia social y equidad de género. Esto representa un paso adelante frente a modelos puramente biomédicos que ignoran las dimensiones estructurales de la desigualdad menstrual.

El entorno laboral y la gestión de la salud menstrual

Los estudios sobre la experiencia menstrual en el entorno laboral han ganado protagonismo en los últimos años. La publicación “La menstruación en el entorno laboral” (González y Ramírez, 2022), señala que muchas trabajadoras enfrentan barreras para ausentarse por dolores menstruales debido al temor al juicio o represalia de sus empleadores, la falta de normativas claras y el desconocimiento general sobre estas afectaciones.

A esta problemática se suma la falta de infraestructura adecuada en los espacios de trabajo para garantizar una gestión menstrual, lo que afecta particularmente a las personas menstruantes en empleos informales o en sectores como la agricultura, la manufactura y el cuidado.

En coherencia con lo anterior, el informe internacional *Menstruation, Menstrual Health and Menopause in the Workplace – Guide*, publicado por el British Standards Institution (BSI, 2023), propone estándares para integrar políticas de salud menstrual en los entornos laborales desde una perspectiva de bienestar, productividad y sostenibilidad. El documento recomienda la adopción de protocolos internos que reconozcan la salud menstrual como parte de la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo el diseño de políticas inclusivas, la sensibilización de empleadores y la mejora de las condiciones físicas en los lugares de trabajo.

El caso español demuestra que la licencia menstrual puede regularse de manera técnica, progresiva y garantista, siempre que se articule con el sistema de salud pública y se inscriba dentro de una política más amplia de salud sexual y reproductiva. Además, la experiencia española ofrece valiosas enseñanzas sobre cómo evitar la discriminación laboral y el estigma social al incorporar este derecho en el marco de incapacidades médicas temporales.

Para Colombia, este análisis permite identificar elementos jurídicos, institucionales y discursivos que pueden enriquecer el debate nacional y orientar futuros intentos de legislación. Incorporar la licencia menstrual como una medida de salud pública y no meramente laboral puede contribuir a superar los obstáculos políticos y económicos que han frenado su aprobación. Asimismo, el enfoque multidimensional de España —que incluye educación menstrual, acceso a productos, garantías en el entorno laboral y protagonismo de los movimientos sociales— constituye un ejemplo de cómo abordar el tema de forma estructural y transformadora.

Capítulo 3. Fortalecimiento de la regulación menstrual en Colombia

A lo largo de esta investigación, se ha evidenciado que la licencia menstrual representa un avance fundamental en el reconocimiento de los derechos laborales y de salud de las personas menstruantes en Colombia. Partiendo de un análisis riguroso de la evolución legislativa y las perspectivas de implementación, es posible afirmar que este mecanismo no solo aborda una necesidad fisiológica desatendida, sino que también se erige como una herramienta clave para reducir las brechas de género en el ámbito laboral.

En primer lugar, los hallazgos demuestran que existe una clara necesidad de reconocimiento legal de la salud menstrual. La menstruación puede generar síntomas severos que afectan significativamente el desempeño laboral, situación que actualmente carece de protección específica en el ordenamiento jurídico colombiano. Este vacío se contrasta con avances internacionales, como el caso de España, donde la Ley Orgánica 1/2023 ha incorporado el síndrome menstrual como causal de incapacidad temporal, garantizando así derechos laborales con enfoque de género. Esta comparación no solo resalta las deficiencias locales, sino que también proporciona un marco de referencia para una posible adaptación normativa en Colombia.

La falta de políticas públicas en esta materia agrava las desigualdades socioeconómicas. Por un lado, la llamada "pobreza menstrual" se ve exacerbada por medidas regresivas, como la aplicación de impuestos a productos de gestión menstrual, lo cual constituye una forma de violencia económica según Friedrich-Ebert-Stiftung (2019). Por otro lado, la ausencia de licencias menstruales perpetúa dinámicas discriminatorias en el trabajo, vulnerando principios constitucionales de igualdad y dignidad humana. En este sentido, resulta urgente que el Estado colombiano asuma un rol activo, no solo para legislar, sino también para transformar percepciones culturales arraigadas en torno a la menstruación.

El análisis técnico derivado de esta investigación refuerza la viabilidad de implementar la licencia menstrual en Colombia. Desde el ámbito jurídico, el Estado Social de Derecho (Echeverri Henao, 2012) obliga a garantizar condiciones laborales equitativas, respaldadas por instrumentos como la Ley 1257 de 2008 contra la violencia de género. En el plano social, experiencias internacionales demuestran que esta medida reduce el ausentismo no justificado y mejora la productividad, al tiempo que promueve entornos laborales más inclusivos (BSI, 2023). Sin embargo, su éxito dependerá de un diseño normativo que considere realidades económicas diversas, incluyendo mecanismos de apoyo para pequeñas y medianas empresas.

Con base en lo anterior, se debe avanzar hacia una implementación efectiva. En materia de políticas públicas, es prioritario el estudio y viabilidad de una ley orgánica u ordinaria que establezca una licencia menstrual remunerada, con flexibilidad para casos médicamente comprobados, siguiendo el modelo español. Sin embargo, la voluntad del congreso para legislar debe ser sujeta al análisis del tipo de ley que se requiere, si una ley estructural o una ley que amortigüe o renueve visiones de leyes existentes. Paralelamente, como se ha mencionado aquí, la jurisprudencia debe tener una rigurosidad legislativa, en cuanto al tema de eliminarse el IVA a los productos de gestión menstrual, medida que ya ha sido adoptada en otros países con resultados positivos. A nivel empresarial, se vislumbran la adopción de protocolos con diversos enfoques que incluyen ajustes razonables, como los horarios flexibles y acceso a

insumos básicos, complementados con capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género.

Es crucial enfatizar que la licencia menstrual no debe entenderse como una medida aislada, sino como parte de una política integral que aborde la pobreza menstrual, la educación sexual y la equidad laboral. Colombia ha tenido y tiene la oportunidad de posicionarse como líder en la región, aprendiendo de sus fracasos, de las experiencias internacionales y adaptándolas a su contexto específico. Para ello, será fundamental replicar herramientas que se asemejen a realidades globales, como las de monitoreo al impacto de estas iniciativas mediante estudios e instrumentos rigurosos que evalúen su efecto en la reducción de brechas de género y en la calidad de vida de las personas menstruantes.

La licencia menstrual debe ser una apuesta mediante una política integral que aborde todos los enfoques que tienen vacíos normativos. En este sentido, un avance significativo hacia esta proyección, pudo ser la iniciativa del 1 de mayo de 2024, cuando el Gobierno Nacional radicó en el Congreso de la Republica las preguntas para una Consulta Popular sobre reforma laboral, en el cual se incluyó una pregunta específica sobre licencias menstruales: "¿Está de acuerdo con que las personas puedan tener los permisos necesarios para atender tratamientos médicos y licencias por períodos menstruales incapacitantes?" (Ministerio del Interior, 2024). Esta iniciativa, surgida tras el hundimiento de varios proyectos de ley en el Congreso, refleja la urgencia de llevar el debate a la ciudadanía y evalúa el apoyo social a medidas proteccionistas como la analizada en esta investigación.

La Consulta Popular no sólo validaba la relevancia académica y política de este tema, sino que también podría acelerar su inclusión en la agenda legislativa. Sin embargo, su impacto también partía desde la movilización y participación ciudadana, y de cómo se articulen los resultados con propuestas técnicas que mitiguen riesgos, como los costos para pymes o la estigmatización laboral. Este escenario refuerza la necesidad de los estudios comparados aquí presentados, que aportan insumos clave para diseñar una implementación viable y justa.

En síntesis, esta investigación no solo confirma la necesidad de implementar la licencia menstrual en Colombia, sino que también proporciona un camino claro para lograrlo, combinando rigor jurídico, evidencia empírica y perspectivas de justicia social. El desafío ahora reside en traducir estos hallazgos en acciones concretas que materialicen el derecho a trabajar sin dolor ni discriminación, avanzando hacia una sociedad más igualitaria e inclusiva.

5. Conclusiones

La menstruación no solo es un proceso y una condición biológica, sino un fenómeno social y político atravesado por desigualdades estructurales. El reconocimiento de la salud menstrual como un componente del derecho al trabajo digno, la salud pública y la igualdad de género resultan urgentes toda vez que la falta de una licencia menstrual en Colombia perpetúa desigualdades, tanto en el ámbito laboral como educativo.

En este sentido, es imprescindible considerar el papel de la organización social y ciudadana, así como el trabajo de los colectivos y movimientos de mujeres y personas con orientaciones e identidades sexo-género diversas, quienes impulsan procesos fundamentales en la búsqueda de la equidad de género, incluyendo la reivindicación por la gestión de la salud menstrual desde una perspectiva de derechos humanos y dignidad. Por ello, el desarrollo normativo debe incorporar las experiencias de las personas menstruantes en sus diversos contextos y realidades, atravesadas por inequidades de género, étnia y clase social; de modo que la menstruación pueda comprenderse no solo desde su dimensión fisiológica, sino también desde las condiciones estructurales que la determinan.

La evolución normativa de la licencia menstrual en Colombia evidencia un desarrollo fragmentado, con múltiples iniciativas legislativas que han sido archivadas sin llegar a consolidarse como norma jurídica vinculante. Si bien algunas políticas públicas y actos administrativos (como directivas internas y circulares en entidades del Estado) han comenzado a integrar mecanismos de flexibilización laboral para mujeres y personas menstruantes, estos carecen de fuerza vinculante general y uniformidad normativa, lo cual genera inseguridad jurídica e inequidad en la protección de derechos.

No existe actualmente en Colombia una norma con rango legal que regule de manera explícita y sistemática el derecho a una licencia menstrual. La única disposición vigente que reconoce explícitamente el fenómeno de la menstruación es la Ley 2261 de 2022, cuya aplicación es sectorial (personas privadas de la libertad) y no abarca el contexto laboral general. Esta omisión legal vulnera principios constitucionales de igualdad sustantiva (art. 13 C.P.), protección especial por razón de género (art. 43 C.P.), y derecho a condiciones dignas de trabajo (art. 53 C.P.).

La Corte Constitucional ha emitido sentencias relevantes como la T 398 de 2019 del Magistrado Ponente Alberto Ríos y sentencia C102 de 2021 del Magistrado Ponente José Fernando Cuartas, que reconocen la higiene menstrual como un derecho derivado de la salud sexual y reproductiva. No obstante, estos pronunciamientos han operado más como desarrollos doctrinales que como mandatos de cumplimiento obligatorio con fuerza normativa suficiente para garantizar derechos laborales específicos

como una licencia menstrual. La jurisprudencia ha sentado bases argumentativas valiosas, pero no ha generado un efecto vinculante general.

El marco normativo español, especialmente a partir de la Ley Orgánica 1/2023, demuestra que la licencia menstrual puede ser regulada bajo un enfoque de derecho a la salud y protección laboral sin generar efectos discriminatorios adversos. Al tratarse de una incapacidad temporal por condición médica específica (menstruación incapacitante secundaria), se evita su banalización y se incorpora al sistema de seguridad social como una contingencia común, lo que desplaza la carga financiera del empleador y reduce riesgos de estigmatización laboral.

Desde una perspectiva constitucional, legal y jurisprudencial, Colombia cuenta con el andamiaje jurídico necesario para desarrollar una regulación específica sobre la licencia menstrual. El principio del Estado Social de Derecho, el bloque de constitucionalidad en materia de derechos humanos (art. 93 C.P.) y tratados internacionales como la CEDAW y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, respaldan la obligación estatal de garantizar condiciones laborales con enfoque de género y de salud reproductiva.

6. Recomendaciones

Se recomienda la estructuración y presentación de un Proyecto de Ley Estatutaria que reconozca expresamente el derecho a una licencia menstrual remunerada, basada en la certificación médica de condiciones incapacitantes derivadas del ciclo menstrual. El enfoque debe ser técnico, evitando la generalización de la menstruación como patología, y garantizando su articulación con el Sistema General de Seguridad Social en Salud (Ley 100 de 1993).

En el debate económico - laboral, la licencia menstrual debe ser conceptualizada como una incapacidad temporal por contingencia común, lo que permite su reconocimiento por parte de los servicios médicos y su financiación a través de los mecanismos existentes del sistema de salud. Esta medida evitaría la carga económica directa para los empleadores, fomentando su aceptación y aplicación sin discriminación indirecta.

Sobre la Ley 1257 de 2008, es fundamental estudiar una reforma que incorpore dentro de sus definiciones y medidas de protección integral, los derechos menstruales como parte de los derechos reproductivos y sexuales, lo que facilitaría la adopción de medidas contra la discriminación por causas relacionadas con el ciclo menstrual en el ámbito laboral, educativo y social.

La licencia menstrual debe insertarse en una política pública integral de salud menstrual, articulada entre los ministerios de Salud, Trabajo y Educación, que contemple:

- Educación menstrual en los espacios educativos y laborales
- Acceso gratuito a productos de gestión menstrual
- Protocolos de atención en salud para condiciones como dismenorrea, endometriosis y síndrome premenstrual severo
- Capacitación de empleadores y servidores públicos en enfoque de género y salud reproductiva

El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Trabajo deberían fortalecer sus actuales directivas y desarrollar lineamientos administrativos y guías técnicas obligatorias para las entidades del Estado y empresas privadas, incluyendo protocolos para habilitación de trabajo remoto, flexibilización horaria o licencias breves, sin necesidad de reforma legislativa inmediata, mientras se tramita el proyecto de ley respectivo.

Se sugiere establecer medidas diferenciales y afirmativas para garantizar el acceso a la licencia menstrual y a condiciones dignas de salud menstrual en sectores vulnerables como trabajadoras informales, campesinas, empleadas domésticas y estudiantes en zonas rurales, reconociendo su situación de mayor desprotección jurídica y socioeconómica.

El análisis sobre la licencia menstrual sugiere la necesidad de transformar el enfoque de higiene menstrual, hacia una concepción integral de gestión menstrual, que reconozca la menstruación como un asunto de salud pública y derechos humanos. Este cambio implica superar visiones reducidas que han asociado históricamente el ciclo menstrual exclusivamente con la limpieza o el control del cuerpo. Por el contrario, la gestión menstrual incorpora dimensiones como el acceso a condiciones de salud dignas, la garantía de derechos laborales, la eliminación de barreras económicas y el derecho a la información, entre otros aspectos fundamentales. Esta perspectiva no solo amplía el marco normativo, sino que también contribuye a promover contextos sociales más equitativos.

Por otro lado, se sugiere la posibilidad de avanzar hacia políticas verdaderamente inclusivas, reconociendo que la menstruación es una realidad que atraviesa diversas identidades de género. Por ello, el uso del concepto personas menstruantes, incluso en el ámbito jurídico, es especialmente relevante. Ignorar esta consideración reproduce lógicas cisnormativas que invisibilizan a todas las personas que requieren protección y garantías sociales y laborales en torno a la salud menstrual. Adoptar esta visión amplía el análisis al reconocer la pluralidad de los cuerpos y experiencias, promoviendo un enfoque libre de discriminación por razones de género.

Finalmente, es importante ampliar la evidencia e información cualitativa y cuantitativa que oriente los análisis sobre gestión menstrual, asegurando la recopilación de datos diferenciados que permitan identificar brechas por edad, etnia, discapacidad, género, entre otras. Por esto, se considera necesaria la creación de un observatorio interinstitucional de equidad menstrual, adscrito al Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud, al Ministerio de Igualdad (Viendo sus condiciones a futuro) o entidades como la Defensoría del Pueblo, con funciones de monitoreo, evaluación del impacto y producción de información estadística desagregada, para sustentar futuras decisiones legislativas y políticas en esta materia.

Referencias

- Ariza García, L. S., & Puentes Villota, J. del P. (2023). La construcción de los derechos menstruales como derecho fundamental en el sistema jurídico colombiano. *Estudios Socio-Jurídicos*, 25(2). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.12423>
- Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. (s. f.). Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY 2261 2022]. Senado de la República de Colombia. <https://bit.ly/3Qle1bH>
- Avance Jurídico Casa Editorial Ltda. (s. f.). Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY_2261_2022]. Avance Jurídico Casa Editorial Ltda., Senado de la República de Colombia. <https://bit.ly/3Qle1bH>
- Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141.
- British Standards Institution. (2023). Menstruation, Menstrual Health and Menopause in the Workplace – Guide. BSI Executive Briefing.
- Cámara de Representantes de Colombia. (2023). Proyecto de Ley 142 de 2023 "Por medio de la cual se establece la licencia menstrual en Colombia". Recuperado de <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-08/PL.142-2023C%20%28LICENCIAS%20MENSTRUALES%29.pdf>
- Cámara de Representantes de Colombia. (2023). Debates legislativos sobre la licencia menstrual. *Gaceta del Congreso*. Recuperado de <https://www.camara.gov.co>
- Camberos Sánchez, M. T. (2011). Empoderamiento femenino y políticas públicas, una perspectiva desde las representaciones sociales de género. *Entramado*, 7(2), 40-53.
- Centro de Estudios Demográficos de la Universidad de La Habana. (2006). Políticas públicas y desarrollo en Cuba: Retos y perspectivas. CLACSO. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cedem-uh/20100313023232/Políticas_publicas.pdf
- CIRCULAR EXTERNA 100-002-2025, (BOGOTÁ DC 13 DE ENERO DE 2025) (Departamento Administrativo de La Función Pública). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=257176>

Corte Constitucional. (2019). Sentencia T-398 de 2019. Bogotá D.C.: Corte Constitucional de Colombia. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co>

Congreso de la República. (2021, 25 de septiembre). Por medio del cual se crea la licencia menstrual para niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas menstruantes para la garantía e integralidad del derecho a la salud, garantía de los derechos sexuales y reproductivos; y se dictan otras disposiciones. Bogotá D.C., Colombia. <https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2021%20-%202022/PL%20153-21%20Licencia%20Menstrual.pdf>

DANE. (2022). Proyecciones de población. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/proyecciones-de-poblacion>

Delgado-Ordaz, C., Becerril-Montekio, V., Campero-Cuenca, L. y Rodríguez-López, A. (2024). Salud menstrual en adolescentes: gestión y participación de los sectores educación y salud. *Horizonte sanitario*, 23(2), 305-314. <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v23n2/2007-7459-hs-23-02-305.pdf>

De la Iglesia Aza, L., & Solymosi-Szekeres, B. (2024). La menstruación en el entorno laboral. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (51). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26149>

DIRECTIVA 001 DE 2025 - Por la cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas menstruantes del Departamento Administrativo de la Función Pública, (BOGOTÁ DC 15 DE ENERO DE 2025) (Departamento Administrativo de La Función Pública). <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=171917&dt=S>

Durán, M. (2016). *El Derecho Comparado en la Investigación*. Universidad de Granada.

España. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, 12611-12645.

España. (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. *Boletín Oficial del Estado*, 51, 31697-31715.

Estupiñán-Fernández, J. (2021). Principio de progresividad en los derechos de las mujeres - estudio de caso demanda de inconstitucionalidad artículos 175 y 185 de la Ley 1819 de 2016. Universidad Católica de Colombia. Disponible en: <https://hdl.handle.net/10983/25443>

Estupiñán-Fernández, J. (2021). Principio de progresividad en los derechos de las mujeres - estudio de caso demanda de inconstitucionalidad artículos 175 y 185 de la Ley 1819 de 2016. Universidad Católica de Colombia. <https://hdl.handle.net/10983/25443>

Figuerola, S. (2023). Invisibilización de la Menstruación. Recuperado de <https://hdl.handle.net/10901/25979>.

Figuerola, S. (2023). Invisibilización de la Menstruación. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10901/25979>.

Fleury, S. (2021). Estado sin ciudadanos: seguridad social en América Latina. <https://doi.org/10.18294/9789874937834>.

Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2022). La menstruación desde una perspectiva de derechos sexuales y reproductivos. https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/doc_menstruacion.pdf

Fontalvo Manuel, A. (2023, 30 de marzo). La SAE se convierte en la primera entidad en Colombia que otorga licencia menstrual a las mujeres. Revista Level. <https://www.revistalevel.com.co/contenido/la-sae-se-convierte-en-la-primera-entidad-en-colombia-que-otorga-licencia-menstrual-a-las-mujeres>

Fontalvo Manuel, A. (30 de marzo de 2023). La SAE se Convierte en la Primera Entidad en Colombia que Otorga Licencia Menstrual a las Mujeres. Revista level. Obtenido de <https://www.revistalevel.com.co/contenido/la-sae-se-convierte-en-la-primera-entidad-en-colombia-que-otorga-licencia-menstrual-a-las-mujeres>

Friedrich-Ebert-Stiftung. (2019). Informe sobre Impuestos sexistas en Latinoamérica. Oficina Chile de la Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/16978.pdf>

Función Pública. (2025). Ley 2466 de 2025 - Reforma al Código Sustantivo del Trabajo. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260676>

García, M. L., & Lima, X. P. (2020). Pedagogía Menstrual como Herramienta para el Empoderamiento Femenino. Universidad Pablo de Olavide.

Gobierno de Colombia, & Ministerio de Salud y Protección Social. (Bogotá D. C. Colombia 2023).
ESTRATEGIA INTERSECTORIAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y
CUIDADO MENSTRUAL (2a ed.).
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/estrategia-intersectorial-salud-cuidado-menstrual.pdf>

Gobierno de España. (2022). Ley de derechos menstruales. Recuperado de
<https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/igualdad-proyecto-ley-de-salud-sexual-reproductiva/>.

Gobierno de España. (2023). Ley de derechos menstruales. Recuperado de
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8765.

Gobierno de España. (2023). Ley Orgánica 1/2023, de salud sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo. Boletín Oficial del Estado. Recuperado de
<https://www.boe.es>

González, L., & Ramírez, M. (2022). La menstruación en el entorno laboral. Fundación Salud y Género.

Gualdrón Porras, T., et al. (2023). Explorando la realidad del conocimiento, uso y acceso a elementos de higiene menstrual en Bucaramanga. Revista Boletín Redipe.

Guillén, C. R. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Henao, J. F. (2012). Evolución y origen del concepto de "estado social" incorporado en la Constitución Política Colombiana de 1991. Ratio Juris, 7, 141-158.

Hernández, J. M., & Notario, J. A. (2019). Derecho de las madres trabajadoras en México. Género & Direito.

Jesús-González, L. de. (2018). Salud laboral con perspectiva de género. Revista de Sanidad Militar, 72(1), 54-57. Recuperado de
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-696X2018000100054&lng=es&tlng=es.

- Lozano, N. (2023). Invisibilización de la Menstruación. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/10901/25979>.
- López Insua, B. (2023). Derecho a trabajar "sin dolor": la cara femenina de la incapacidad temporal tras la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. *Revista Latinoamericana de Derecho*, (30). https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1269
- López, M., & Parra, S. (2023). Salud, equidad y justicia menstrual: de los saberes colectivos a la legislación menstrual en España. Universidad Complutense de Madrid.
- López, V. N. (2001). El estado de bienestar en España. *Revista española de ciencia política*, ISSN 1575-6548, N° 13, 2005, págs. 185-197. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=321863>
- Madaloz, R. F., & Lauxen, S. de L. (2024). Desvendando a pobreza menstrual: uma análise das políticas públicas e seus impactos na saúde menstrual. *Caderno Pedagógico*, 21(7), e5386. <https://doi.org/10.54033/cadpedv21n7-020>
- Mancera Cota, A. (2008). Consideraciones durante el proceso comparativo. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 41(121), 213-243. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332008000100007&lng=es&tlng=es.
- Marín Malo, M. (2023). La especial protección de la seguridad y salud de la mujer en el medio laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho*, (30). https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1271
- Marín Malo, M. (2023). La especial protección de la seguridad y salud de la mujer en el medio laboral: embarazo, lactancia y nuevas situaciones protegidas. *Revista Latinoamericana de Derecho*, (30). https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/1271
- Medina-Perucha, L., et al. (2023). Menstruation and social inequities in Spain: a cross-sectional online survey-based study. *International Journal for Equity in Health*, 22(1), 92. <https://doi.org/10.1186/s12939-023-01904-8>
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2023). Resolución Exenta N°0380. https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/noche_digna/0380_MODIFICA_RE

X_018_DE_2023_MANUAL_DE_ORIENTACIONES_Y_ESTANDARES_TECNICOS_PL
AN_PROTEGE_CALLE_E26612.pdf

Ministerio de Igualdad (España). (2023). Permiso laboral menstrual. Normativa de España, Japón y México. Gobierno de España.

Ministerio del Interior. (2024, 1 de mayo). Gobierno Nacional presenta preguntas de la Consulta Popular sobre reforma laboral. <https://www.mininterior.gov.co/noticias/gobierno-nacional-presenta-preguntas-de-la-consulta-popular-sobre-reforma-laboral/>

Moya, D. P. (2019). La menstruación como política pública innovadora en el marco de los derechos sexuales y reproductivos de niñas y mujeres en Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10654/32118>.

Moya, D. P. (2019). La menstruación como política pública innovadora en el marco de los derechos sexuales y reproductivos de niñas y mujeres en Colombia. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/32118>.

Nacional, E. (2015). Ley Orgánica para la Justicia Laboral y reconocimiento del Trabajo en el Hogar.

Palop, Borja, M., Achury, L.E., Dasí, J.F., Márquez, A.M., González, G.M., Galeano, C.A., Restrepo, D.I., & Muñoz, A.T. (2018). La cuestión territorial a debate: España y Colombia.

Pazos, B. (2004). Marco teórico del derecho comparado [Tesis de pregrado]. Universidad de los Andes de Colombia.

Picarella, L., & Guadarrama González, P. (2022). Igualdad de género o equidad de género como derecho humano: un análisis del camino de Colombia frente a los retos de la agenda 2030. Novum Jus.

Red de Mujeres por la Salud. (2021). Equidad y salud menstrual en España. Observatorio de Salud de las Mujeres.

Resolución 0311 de 2025 - Por la cual se crea y se regula la habilitación de trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes, (BOGOTÁ DC 12 DE FEBRERO DE 2025) (Ministerio de Hacienda). <https://x.com/MinHacienda/status/1890132830489022919/photo/3>

- Ronconi, L., et al. (2021). Reinterpretando las obligaciones de los estados en materia laboral desde una perspectiva de género. Una aproximación al caso argentino.
- Schiebert (2024). Análisis de las políticas públicas planteadas para disminuir la inequidad en el acceso a los productos de gestión menstrual (PGM). Trabajo final de grado. Universidad Nacional de Río Negro.
- Schiebert, S. (2024). Análisis de las políticas públicas planteadas para disminuir la inequidad en el acceso a los productos de gestión menstrual (PGM) [Trabajo final de grado, Universidad Nacional de Río Negro]. <http://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/11336>
- Sentencia C-102/21, Corte Constitucional, (Magistrado Ponente: José Fernando Cuartas). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-102-21.htm>
- Sentencia T-398/19, Corte Constitucional, (Magistrado Ponente: Alberto Ríos). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-398-19.htm>
- Stefano Farné. (2009). Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Colombia. Obs. Mercado de Trabajo y Seguridad Social, 5965, Universidad Externado de Colombia.
- UNESCO. (2022). Permiso menstrual en el ámbito educacional en España, Japón y México. Organización de las Naciones Unidas para la Educación.

Anexos

Tabla 1. Ficha Normativa Sentencia T 398 de 2019 Magistrado Ponente: Alberto Ríos

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Sentencia T 398 de 2019 de la Corte Constitucional Magistrado Ponente: Alberto Ríos		
País	Colombia	TIPO	Sentencia
	AÑO 2019		
	Corte Constitucional		
Publicación			
Referencia	Sentencia T-398/19, Corte Constitucional, (Magistrado Ponente: Alberto Ríos). https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/t-398-19.htm		
Objetivo	Garantizar la protección especial de las mujeres como grupo históricamente discriminado, reconociendo la menstruación como un factor de segregación que requiere medidas para garantizar la igualdad material, en el marco del derecho a la salud reproductiva y la higiene menstrual.		
Conclusiones	La Corte Constitucional reconoce que la protección de las mujeres en materia de igualdad ha sido un proceso evolutivo dentro del ordenamiento jurídico colombiano, lo que demuestra la necesidad de fortalecer normativas que reduzcan las brechas de género, como la licencia menstrual.		

El reconocimiento de la menstruación como un proceso biológico que históricamente ha generado segregación refuerza la necesidad de medidas legislativas que garanticen condiciones laborales equitativas, evitando que la menstruación sea un factor de discriminación en el ámbito laboral.

La sentencia establece que la higiene menstrual es un derecho vinculado a la salud reproductiva, lo que implica una obligación estatal de garantizar el acceso a condiciones dignas en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. Esto puede ser un fundamento clave para la implementación de la licencia menstrual como una medida de justicia de género.

Al reconocer la menstruación como un factor que ha incidido en la discriminación de las mujeres, se abre la posibilidad de que el derecho laboral colombiano adopte medidas diferenciadas para garantizar igualdad de oportunidades en el empleo, incluyendo la licencia menstrual como mecanismo de equidad.

Observación

A pesar de este reconocimiento constitucional, en Colombia no existe una regulación específica que contemple la licencia menstrual dentro del derecho laboral, lo que evidencia un vacío normativo que podría ser abordado en futuras reformas legislativas.

La sentencia refuerza el principio de igualdad material establecido en la Constitución, lo que puede respaldar la justificación de medidas laborales diferenciadas como la licencia menstrual, asegurando que las mujeres no enfrenten condiciones desiguales debido a procesos biológicos.

El reconocimiento de la higiene menstrual como un derecho podría extenderse a la obligación de los empleadores de proporcionar condiciones adecuadas para trabajadoras menstruantes, incluyendo espacios apropiados, acceso a productos menstruales y posibles permisos remunerados en casos de afectaciones severas.

La sentencia menciona expresamente que el derecho a la higiene menstrual no excluye a personas con identidad de género diversa, lo que plantea la necesidad de una legislación laboral que contemple una perspectiva de género amplia en la regulación de la licencia menstrual.

Fuente: Creación propia

Tabla 2. Ficha Normativa Sentencia C 102 de 2021 de Magistrado Ponente José Fernando Cuartas

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Sentencia C 102 de 2021 – Corte Constitucional de Magistrado Ponente José Fernando Cuartas			
País	Colombia	año	Tipo	Sentencia
		2021		
	Corte Constitucional			
Publicación				

Referencia	Sentencia C 102 de 2021, Corte Constitucional, (Magistrado Ponente: José Fernando Cuartas). https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-102-21.htm
Objetivo	Garantizar la equidad menstrual como un componente esencial de la igualdad de género y los derechos fundamentales, promoviendo la adopción de medidas normativas y políticas públicas que eliminen barreras laborales y educativas derivadas de la menstruación, en línea con estándares internacionales de derechos humanos.
Conclusiones	La gestión menstrual es un tema de equidad y justicia reconocido en el ámbito normativo colombiano. La necesidad de políticas públicas para garantizar el acceso equitativo al trabajo y la educación, sin restricciones derivadas de la menstruación, refuerza la importancia de regular medidas como la licencia menstrual. La sentencia evidencia que las condiciones laborales deben adaptarse para garantizar el derecho de las mujeres y personas menstruantes a desempeñarse sin barreras derivadas de su salud menstrual. Esto justifica la necesidad de incluir la licencia menstrual dentro del marco normativo del derecho laboral.
	La equidad menstrual es un componente esencial de la igualdad de género y el acceso a derechos fundamentales. Se reconoce que la salud menstrual no es solo un asunto de higiene, sino que está directamente relacionada con el acceso a oportunidades laborales en condiciones de igualdad. Organismos como la ONU y el Banco Mundial han reconocido la importancia de la salud menstrual dentro del desarrollo sostenible y los

derechos humanos, lo que refuerza la viabilidad de adoptar medidas legislativas en Colombia en línea con estándares internacionales.

La sentencia resalta que condiciones médicas como la dismenorrea, la endometriosis y otros trastornos menstruales pueden afectar significativamente la calidad de vida y la capacidad laboral. Esto sugiere que la licencia menstrual podría ser considerada una medida de salud pública que reduzca el impacto de estas condiciones en el rendimiento laboral.

Observación

Aunque el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 reconoce la importancia de la salud menstrual, no se han desarrollado mecanismos específicos dentro del derecho laboral para garantizar la protección efectiva de las trabajadoras menstruantes.

La inclusión de la licencia menstrual en la legislación laboral debe considerar medidas para evitar posibles discriminaciones en la contratación y permanencia en el empleo, asegurando que la norma no se convierta en un obstáculo para la empleabilidad de las mujeres.

La sentencia resalta que la falta de condiciones adecuadas para la gestión menstrual puede afectar la dignidad humana. Esto refuerza la necesidad de que los espacios laborales garanticen acceso a productos menstruales, instalaciones adecuadas y medidas de protección para trabajadoras con condiciones médicas asociadas a la menstruación.

La equidad menstrual debe abordarse considerando no solo el género, sino también factores como la edad, la identidad de género y la

situación socioeconómica de las personas menstruantes, lo que podría traducirse en diferentes tipos de protección laboral según cada caso.

Fuente: Creación propia

Tabla 3. Ficha Normativa Proyecto de Ley 153 de 2021

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Proyecto de Ley 153 de 2021 por medio de la cual se crea la licencia menstrual para niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas menstruantes para la garantía e integralidad del derecho a la salud, garantía de los derechos sexuales y reproductivos; y se dictan otras disposiciones”.
Tipo	Proyecto de Ley
Referencia	Cámara de Representantes. (2021). Proyecto de Ley 153 de 2021. Congreso de la República de Colombia. Recuperado el 6 de marzo de 2025, de http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/textos%20radiados/proyectos%20de%20ley/2021%20-%202022/PL%20153-21%20Licencia%20Menstrual.pdf
Objetivo	Este proyecto de ley tiene como objeto crear la licencia menstrual para niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas menstruantes que se encuentren en las instituciones educativas públicas y privadas hasta el nivel de educación superior; con el fin con el fin fortalecer las acciones del Estado en salud pública
Conclusiones	Aboga para que solo niñas y jóvenes tengan un día compensatorio al mes sin sufrir consecuencias negativas laborales o

académicas. Esa propuesta legislativa también crea la Comisión de Informe Técnico sobre la Licencia Menstrual Ampliada y Progresiva, para que en los próximos dos años estudie la viabilidad de extender la licencia menstrual al ámbito laboral.

Los puntos clave que aborda esta propuesta son:

- Fortalecer la salud pública
- Garantizar los derechos sexuales y reproductivos
- Superar la pobreza menstrual
- Evitar el ausentismo escolar
- Contribuir al bienestar
- Fortalecer la formación y toma de conciencia sobre los derechos menstruales.

Observación

Esta iniciativa legislativa, no pasó del segundo debate y fue archivada.

Fuente: Creación propia

Tabla 4. Ficha Normativa Proyecto de Ley 346 de 2021

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Proyecto de Ley 346 de 2021 por medio del cual se implementa la garantía efectiva de la salud menstrual focalizada
Tipo	Proyecto de Ley

Referencia	Cámara de Representantes. (2021). Proyecto de Ley 346 de 2021. Congreso de la República de Colombia.
Objetivo	Modificar el artículo 18 de la ley 100 de 1993, Implementar la garantía efectiva de la salud menstrual, Otorgar medidas que garanticen a todas las niñas, mujeres y personas menstruantes, el derecho a la gestión menstrual.
Conclusiones	El proyecto de ley buscaba establecer lineamientos de la política pública para garantizar el derecho a la gestión menstrual El proyecto de ley buscaba asegurar que todas las personas menstruantes tengan acceso a los productos de gestión menstrual sin pagar impuestos El proyecto de ley buscaba que las mujeres y personas menstruantes tengan acceso a la gestión menstrual sin obstáculos
Observación	Este fue archivado por el artículo 190 la Ley 5 de 1992 en relación con la consecución de recursos para programas en materia de manejo de la higiene menstrual.

Fuente: Creación propia

Tabla 5. Ficha Normativa Ley 2261 de 2022

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Ley 2261 por medio de la cual se garantiza la entrega gratuita, oportuna y suficiente de artículos de higiene y salud menstrual a las
---------------	---

	mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad y se dictan otras disposiciones.
Tipo	Ley
Publicación	Diario Oficial 52.100 de 2022 del Congreso de la República de Colombia
Referencia	Congreso de la República de Colombia. (2022). Ley 2261 de 2022. Recuperado 6 de marzo de 2025 de https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/NORMATIVA/TEXTOS_COMPLETOS/7_LEYES/LEYES%202022/Ley%202261%20de%202022%20(Mujeres%20privadas%20de%20la%20libertad).pdf
Objetivo	Garantizar la entrega gratuita, oportuna y suficiente de artículos de higiene menstrual a mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad, para materializar los derechos a la dignidad humana, salud, bienestar, no discriminación e igualdad de género.
Conclusiones	La ley es relevante para la investigación, ya que establece un precedente importante al reconocer la importancia de garantizar el acceso a productos de higiene menstrual en un contexto de vulnerabilidad. Asegura la distribución gratuita y mensual de productos de higiene menstrual a mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad en Colombia. La implementación efectiva de la ley presenta desafíos, como garantizar la distribución oportuna y suficiente de los productos, así como la calidad de estos. Además, se debe asegurar que la ley se aplique de manera equitativa en todos los centros penitenciarios del país.
Observación	La ley fue aprobada y sancionada, lo que demuestra un avance en el reconocimiento de los derechos de las personas menstruantes en Colombia.

Sin embargo, la ley se enfoca exclusivamente en mujeres y personas menstruantes privadas de la libertad, dejando por fuera a otros grupos de personas menstruantes que pueden encontrarse en situaciones de vulnerabilidad, como mujeres en situación de calle, migrantes o víctimas de violencia.

Para una protección integral de los derechos de las personas menstruantes, sería necesario ampliar el alcance de la ley para incluir a estos grupos y garantizar el acceso a productos de higiene menstrual de forma gratuita y oportuna para todas las personas que lo necesiten.

Es la única norma en Colombia que se centra específicamente en personas menstruantes, si bien es un avance significativo aún queda camino por recorrer para garantizar el pleno ejercicio de los derechos menstruales en el país de forma integral.

Fuente: Creación propia

Tabla 6. Ficha Normativa Proyecto De Ley 378 De 2023

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Proyecto de ley 378 de 2023 “Por medio del cual se crea la licencia menstrual y se establecen lineamientos para una política pública que promueva, sensibilice y ejecute planes de acción sobre la protección de los derechos menstruales y se dictan otras disposiciones”.
Tipo	Proyecto De Ley
Referencia	Cámara de Representantes. (2023). Proyecto de Ley 378 de 2023.Congreso de la República de Colombia. Recuperado el 24 de

febrero de 2025 de [https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-03/P.L.378-2023C%20\(LICENCIAS%20MENSTRUALES\).pdf](https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-03/P.L.378-2023C%20(LICENCIAS%20MENSTRUALES).pdf)

Objetivo

El objetivo principal del Proyecto de Ley 378 de 2023 es crear la licencia menstrual en Colombia. Busca establecer un marco legal que permita a las mujeres trabajadoras ausentarse de sus labores durante ciertos días del mes, cuando experimenten síntomas severos relacionados con la menstruación.

Adicionalmente, el proyecto busca establecer lineamientos para una política pública que promueva, sensibilice y ejecute planes de acción sobre la protección de los derechos menstruales.

Conclusiones

El proyecto de ley busca introducir en el marco legal colombiano la figura de la licencia menstrual, reconociendo que, para algunas mujeres, la menstruación puede implicar síntomas debilitantes que dificultan su desempeño laboral.

El proyecto no solo se enfoca en la licencia, sino que también impulsa la creación de políticas públicas para educar y sensibilizar sobre la salud menstrual, lo que podría tener un impacto significativo en la forma en que se aborda este tema en la sociedad y en el ámbito laboral.

El proyecto de ley pretende recopilar los esfuerzos que han emprendido el trámite legislativo para hablar sobre la Gestión Menstrual y los Derechos Menstruales en Colombia.

Este proyecto representa un paso importante en la evolución normativa de los derechos de la mujer en Colombia, al reconocer la menstruación como un factor que puede afectar la salud y el desempeño laboral. Sin embargo, el proyecto de Ley no fue aprobado por el congreso, se sugiere realizar algunas reformas, tales como:

Se sugiere modificar el término "higiene menstrual" por el de "cuidado menstrual" a lo largo del proyecto de ley, ya que el primero reproduce la idea de que la menstruación es algo negativo y que debe

limpiarse. El cuidado menstrual, en cambio, implica tener en cuenta los aspectos socioculturales e históricos de la menstruación, y busca un abordaje integral que disminuya las brechas en el acceso a derechos.

Se recomienda incluir en la fundamentación del proyecto instrumentos y pronunciamientos de organismos internacionales que desarrollan y amplían el derecho de las mujeres a una salud plena, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Se propone generar alianzas y acuerdos de trabajo intersectoriales para desarrollar un solo proyecto de ley de Dignidad Menstrual que vincule las distintas iniciativas existentes, como licencias menstruales, gratuidad de elementos de gestión y educación menstrual con enfoque diferencial.

Se realizan propuestas de redacción para algunos artículos del proyecto de ley, con el fin de precisar conceptos, garantizar la no discriminación y proteger la intimidad de las mujeres y personas menstruantes. También se propone incluir artículos nuevos que ordenen la expedición de lineamientos para la implementación de una estrategia de transformación cultural del mercado laboral y para la adecuación de instalaciones y baterías sanitarias.

Se manifiesta un apoyo parcial al proyecto de ley, con las proposiciones de modificación y adición al articulado.

En general, se considera que el proyecto de ley hace un aporte al marco legislativo de los derechos de las mujeres y posiciona el tema de la dignidad menstrual en la agenda pública, buscando disminuir las brechas e inequidades en el escenario laboral. Sin embargo, se considera necesario realizar ajustes y modificaciones para fortalecer la iniciativa y garantizar su efectiva implementación.

Observación La aplicación efectiva de la licencia menstrual requerirá un cambio cultural significativo, tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general.

Es necesario garantizar que las mujeres no sean estigmatizadas y discriminadas por ejercer su derecho a la licencia menstrual.

Se debe considerar la necesidad de campañas de sensibilización y educación para desmitificar la menstruación y promover una cultura de respeto y comprensión.

La viabilidad económica y la forma en que se financiará la licencia menstrual son aspectos que deberán ser cuidadosamente evaluados.

Fuente: Creación propia

Tabla 7. Ficha Normativa Proyecto de Ley 142 de 2023

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Proyecto de Ley 142 de 2023 Por medio del cual se crea la licencia menstrual y se establecen lineamientos para una política pública que promueva, sensibilice y ejecute planes de acción sobre la protección de los derechos menstruales y se dictan otras disposiciones.
Tipo	Proyecto de Ley
Referencia	Cámara de Representantes. (2023). Proyecto de Ley 142 de 2023. Congreso de la República de Colombia. Recuperado el 6 de marzo de 2025 https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-11/Ponencia%20primer%20debate%20pl.%20142%20de%202023%20(nov.%2017,%2011-20%20H.).pdf

Objetivo	Promover y garantizar el bienestar, la salud y la dignidad menstrual.
	Establecer principios y disposiciones para la garantía de los derechos menstruales.
	Garantizar los derechos menstruales en el ámbito laboral, sexual y reproductivo de las mujeres y personas trabajadoras menstruantes.
Conclusiones	La implementación de una política pública de licencia menstrual en Colombia es necesaria para promover la equidad de género, el bienestar laboral y la salud reproductiva de las mujeres. Se reconoce que la menstruación es una función biológica natural que afecta a gran parte de la población femenina y que puede tener impactos significativos en su productividad y bienestar. La licencia menstrual permitiría a las mujeres manejar de manera adecuada los síntomas asociados a la menstruación, reduciendo el estrés y mejorando su bienestar general. Además, se fomentaría un entorno laboral más inclusivo y equitativo, donde se reconozcan y respeten las necesidades específicas de las mujeres.
Observación	El proyecto de ley busca abordar un tema que ha sido objeto de debate y discusión en Colombia en los últimos años. Se han presentado diversas iniciativas legislativas para promover los derechos menstruales y garantizar el acceso a productos de higiene menstrual. Sin embargo, aún no se ha logrado la aprobación de una ley que regule la licencia menstrual. El proyecto de ley 142 de 2023 representa un nuevo intento por avanzar en este tema y garantizar los derechos de las mujeres y personas menstruantes en Colombia.

Fuente: Creación propia

Tabla 8. Ficha Normativa Proyecto de Ley 328 de 2023 (Acumulado con el Proyecto 302 de 2021).

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Proyecto de Ley 328 de 2023 por medio de la cual se establecen los lineamientos para una política pública para la prevención, diagnóstico temprano y tratamiento integral de la endometriosis, para la promoción y sensibilización ante la enfermedad y se dictan otras disposiciones (Acumulado con el Proyecto 302 de 2021).
Tipo	Proyecto de Ley
Referencia	Cámara de Representantes. (2023). Proyecto de Ley 328 de 2023. Congreso de la República de Colombia. Recuperado el 6 de marzo de 2025
Objetivo	
Conclusiones	Esta iniciativa buscaba implementar la garantía efectiva de la salud menstrual focalizada, pretendiendo modificar el artículo 18 de la ley 100 de 1993 y contener otras disposiciones. Sin embargo, fue archivado por el artículo 190 de la Ley 5 de 1992 en relación con la consecución de recursos para programas en materia de manejo de la higiene menstrual.
Observación	

Fuente: Creación propia

Tabla 9. Ficha Normativa Proyecto de Ley 051 de 2023

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Proyecto de Ley 142 de 2023 Por medio del cual se desarrollan los derechos menstruales
Tipo	Proyecto de Ley

Referencia Cámara de Representantes de Colombia. (2023). Proyecto de Ley 142 de 2023 "Por medio de la cual se establece la licencia menstrual en Colombia". Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-07/PL.051-2023C%20%28DERECHOS%20MENSTRUALES%29.docx#:~:text=A%20trav%C3%A9s%20de%20la%20presente,asociados%20a%20dic ha%20condici%C3%B3n%20biol%C3%B3gica>

Objetivo Se dictan medidas que garantizan a las mujeres y personas menstruantes, el pleno ejercicio de sus derechos menstruales, así como los lineamientos para la implementación de una política pública garantista de derechos fundamentales asociados a dicha condición biológica.

Conclusiones La menstruación es una experiencia humana vital que debe ser reconocida como un derecho fundamental.

Es necesario garantizar una vivencia menstrual informada, saludable, digna y libre de discriminación.

Se requiere la implementación de una política pública que promueva la equidad de género y el bienestar de las mujeres y personas menstruantes.

Es fundamental eliminar los estigmas y tabúes asociados a la menstruación.

Se deben garantizar el acceso a productos de gestión menstrual y a servicios de salud adecuados.

Es necesario promover la educación menstrual y la investigación en este campo.

Observación El proyecto de ley busca abordar un tema que ha sido objeto de debate y discusión en Colombia en los últimos años. Se han presentado diversas iniciativas legislativas para promover los derechos menstruales y garantizar el acceso a productos de higiene menstrual. Sin embargo, aún no se ha logrado la aprobación de una ley que regule integralmente los derechos menstruales. El proyecto de ley 51 de 2023 representa un nuevo intento por avanzar en este tema y garantizar los derechos de las mujeres y personas menstruantes en Colombia.

Fuente: Creación propia

Tabla 10. Ficha Normativa Licencia Menstrual SAE

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Licencia Menstrual de 3 días en la SAE
	Sociedad de Activos Especiales - SAE
Publicación	
Referencia	Fontalvo Manuel, A. (2023, 30 de marzo). La SAE se convierte en la primera entidad en Colombia que otorga licencia menstrual a las mujeres. Revista Level. https://www.revistalevel.com.co/contenido/la-

sae-se-convierte-en-la-primera-entidad-en-colombia-que-otorga-
licencia-menstrual-a-las-mujeres

Objetivo	Implementar una política institucional que reconozca la salud menstrual como un factor determinante en el bienestar y desempeño laboral de las trabajadoras, garantizando condiciones equitativas mediante la concesión de una licencia menstrual de hasta tres días al mes, con el fin de dignificar la salud menstrual y promover la equidad en el ámbito laboral.
Conclusiones	La adopción de la licencia menstrual por parte de la SAE marca un precedente en la regulación laboral en Colombia, al demostrar que es viable implementar esta medida dentro del sector público y privado, a pesar de la ausencia de una norma general que la regule. La exigencia de un certificado médico para acceder a la licencia menstrual evidencia la necesidad de establecer criterios claros dentro de una eventual legislación nacional. Regular este aspecto evitaría barreras burocráticas excesivas para acceder al derecho. La implementación de esta política reconoce que la salud menstrual es un factor que impacta el bienestar y desempeño de las trabajadoras, y que su atención digna es una medida de equidad laboral. La posibilidad de solicitar trabajo en casa como alternativa a la licencia menstrual resalta la importancia de mecanismos de adaptación en el entorno laboral para garantizar el bienestar de las mujeres sin afectar su productividad. La SAE de naturaleza mixta es pionera en la adopción de esta política, lo que podría incentivar la discusión sobre la necesidad de establecer un marco normativo que garantice la licencia menstrual de manera uniforme en todas las entidades públicas y privadas del país.
Observación	La licencia menstrual aplicada por la SAE es una decisión institucional sin respaldo en una norma de carácter general, lo que

evidencia la necesidad de legislar sobre el tema para garantizar su aplicación equitativa en todo el país.

La exigencia de certificaciones médicas podría convertirse en un obstáculo para que las trabajadoras accedan a la licencia, además de generar posibles estigmatizaciones o discriminaciones en el ámbito laboral.

Dado que la SAE es la primera entidad en adoptar esta política, es posible que su implementación varíe en otras organizaciones, lo que refuerza la importancia de contar con lineamientos normativos que unifiquen su aplicación.

La decisión de la SAE podría servir como modelo para futuras reformas en el derecho laboral colombiano, incorporando la licencia menstrual como una medida de bienestar y equidad en la legislación nacional.

Fuente: Creación propia

Tabla 11. Ficha Normativa Circular Externa 100-002-2025

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Circular Externa 100-002-2025
Publicación	Función Pública
	CIRCULAR EXTERNA 100-002-2025, (BOGOTÁ DC 13 DE ENERO DE 2025) (Departamento Administrativo de La Función

Referencia	Pública). https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=257176
Objetivo	Instar a las entidades de la Rama Ejecutiva a adoptar medidas administrativas que garanticen la protección de las personas menstruantes en el ámbito laboral, promoviendo la flexibilización del trabajo mediante la habilitación del trabajo virtual durante tres días al mes y fomentando la sensibilización sobre los derechos menstruales en el sector público.
Conclusiones	La Circular Interna 100-002-2025 representa un avance en la incorporación de los derechos menstruales dentro de la normativa administrativa en Colombia. Aunque no tiene fuerza de ley, sienta un precedente importante al instar a las entidades públicas a adoptar medidas para garantizar la protección de las personas menstruantes en el ámbito laboral. Se reconoce que la menstruación puede afectar el desempeño laboral de ciertas trabajadoras debido a sintomatología específica. La medida de trabajo virtual durante tres días al mes refleja una primera aproximación a la flexibilización laboral en función de la salud menstrual dentro del sector público. La Circular no solo aborda la menstruación desde una perspectiva de salud, sino que también promueve la sensibilización y educación sobre el tema. Esto responde a la necesidad de eliminar estigmas y fomentar una cultura organizacional más inclusiva en materia de derechos menstruales. Al estar dirigida a entidades de la Rama Ejecutiva en diferentes niveles de gobierno, esta Circular puede influir en la futura estructuración de políticas públicas que regulen de manera formal la licencia menstrual en el país.

Se establece una distinción entre la menstruación como proceso fisiológico normal y aquellas situaciones donde hay sintomatología agravada, requiriendo certificación médica. Este enfoque puede generar debates sobre la necesidad de una regulación más amplia que contemple tanto la flexibilización laboral como el derecho a una licencia menstrual sin barreras excesivas.

Observación

Al tratarse de una circular interna, su aplicación depende de la voluntad de cada entidad, lo que puede generar desigualdades en su implementación y una falta de uniformidad en la protección de los derechos menstruales en el sector público.

Requerir certificación de la EPS para acceder al beneficio podría representar un obstáculo burocrático que dificulte el acceso al derecho, además de generar demoras o limitaciones para quienes no tienen diagnósticos médicos formales.

La Circular solo aplica a entidades de la Rama Ejecutiva, dejando por fuera al sector privado y a otros poderes del Estado, lo que refuerza la necesidad de una regulación de carácter general que garantice la equidad en el acceso a la licencia.

La medida podría influir en la inclusión de la licencia menstrual dentro de una reforma laboral más amplia, estableciendo lineamientos obligatorios tanto en el sector público como en el privado.

Fuente: Creación propia

Tabla 12. Ficha Normativa Directiva 001 de 2025

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	DIRECTIVA 001 DE 2025 - Por la cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas menstruantes del Departamento Administrativo de la Función Pública
Publicación	Función Pública
Referencia	DIRECTIVA 001 DE 2025 - Por la cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas menstruantes del Departamento Administrativo de la Función Pública, (BOGOTÁ DC 15 DE ENERO DE 2025) (Departamento Administrativo de La Función Pública). https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=171917&dt=S
Objetivo	Establecer un mecanismo de flexibilización laboral para mujeres y personas menstruantes dentro del Departamento Administrativo de la Función Pública, permitiendo el trabajo virtual en casa sin necesidad de certificación médica, con el fin de garantizar condiciones laborales adecuadas y reconocer los derechos menstruales en el ámbito laboral.
Conclusiones	La Directiva Interna 001 de 2025 establece un precedente en la administración pública al otorgar un derecho concreto a mujeres y personas menstruantes dentro del Departamento Administrativo de la Función Pública. Esto evidencia un reconocimiento normativo progresivo de los derechos menstruales en el ámbito laboral, aunque aún limitado a una entidad específica. Se otorga la posibilidad de teletrabajo sin necesidad de certificación médica, lo que representa un avance en la autonomía de las trabajadoras y evita barreras burocráticas que han sido observadas en otras regulaciones sobre el tema.

La medida reconoce que la menstruación puede afectar el desempeño laboral y otorga una opción flexible para mitigar sus efectos. Sin embargo, al requerir que las trabajadoras usen sus propios equipos, se traslada una carga a la empleada, lo que puede generar desigualdades en su implementación.

Se establece que, pese al trabajo en casa, se mantienen las obligaciones laborales en los horarios habituales y bajo supervisión del empleador, lo que confirma que la medida no implica una disminución de responsabilidades sino una adaptación del entorno de trabajo.

Al tratarse de una directiva interna en una entidad pública relevante, su implementación podría servir como modelo para la adopción de políticas similares en otros organismos estatales o en futuras reformas legislativas.

Observación

La directiva solo beneficia a quienes trabajan en el Departamento Administrativo de la Función Pública, lo que deja sin cobertura a otras trabajadoras del sector público y privado.

La exigencia de que las trabajadoras utilicen sus propios dispositivos y herramientas para el teletrabajo puede generar inequidades, especialmente en casos donde no se cuente con las condiciones adecuadas en el hogar. Aunque se establece la supervisión por parte del empleador, no se detallan mecanismos específicos para garantizar que el teletrabajo en estos casos no genere sobrecarga laboral o afectaciones a la productividad.

La directiva podría influir en la discusión sobre la inclusión de la licencia menstrual dentro de la legislación laboral colombiana, evidenciando que es posible aplicar esquemas de flexibilización sin afectar la dinámica del trabajo.

Tabla 13. Ficha Normativa Resolución 0311 de 2025

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Resolución 0311 de 2025 – Por la cual se crea y se regula la habilitación de trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes – Ministerio de Hacienda
Publicación	Ministerio de Hacienda
Referencia	Resolución 0311 de 2025 - Por la cual se crea y se regula la habilitación de trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes, (BOGOTÁ DC 12 DE FEBRERO DE 2025) (Ministerio de Hacienda). https://x.com/MinHacienda/status/1890132830489022919/photo/3
Objetivo	Regular la habilitación del trabajo en casa para mujeres y personas menstruantes en el Ministerio de Hacienda, estableciendo requisitos y procedimientos para su acceso, con el fin de mitigar los efectos de la menstruación en el desempeño laboral y garantizar condiciones de trabajo equitativas en el sector público.
Conclusiones	La Resolución 0311 de 2025 constituye un avance normativo en la regulación del trabajo en casa por motivos menstruales en el sector público, específicamente en el Ministerio de Hacienda. Sin embargo, su aplicación restringida a una sola entidad limita su impacto a nivel general. A diferencia de otras medidas internas de entidades públicas, esta resolución condiciona el acceso al trabajo en casa a la presentación de una certificación médica actualizada cada seis meses, lo que

introduce un requisito que puede dificultar su acceso y generar barreras burocráticas.

El reconocimiento de los efectos de la menstruación en el desempeño laboral y la creación de un mecanismo formal para mitigarlos evidencian una perspectiva de género en la gestión del talento humano. Sin embargo, la obligatoriedad de la certificación médica podría reforzar la idea de que solo quienes presentan condiciones médicas excepcionales requieren estas medidas, dejando por fuera a quienes experimentan malestares moderados pero recurrentes.

La implementación de un sistema de registro en línea (Millas) para la solicitud y control del beneficio sugiere un intento de formalizar y sistematizar la medida, asegurando su trazabilidad. Sin embargo, esto también introduce una carga administrativa adicional para las trabajadoras.

Observación

La exigencia de presentar un certificado médico cada seis meses puede convertirse en una barrera para la implementación efectiva de la medida, dado que muchas mujeres pueden enfrentar dificultades para acceder a consultas médicas oportunamente o pueden experimentar síntomas variables que no necesariamente requieren atención médica constante.

La resolución solo aplica al Ministerio de Hacienda, lo que impide su adopción generalizada en el sector público. La obligación de registrar mensualmente los días de trabajo en casa en la plataforma institucional puede generar una burocracia innecesaria, lo que podría desincentivar su uso.

La exigencia de que las trabajadoras usen sus propios equipos y conexión a internet puede generar inequidades, ya que no todas cuentan con los recursos tecnológicos necesarios, lo que podría hacer que la medida no sea accesible en igualdad de condiciones.

A pesar de sus limitaciones, la Resolución 0311 de 2025 puede servir como base para futuras regulaciones más amplias que contemplen la licencia menstrual dentro del marco normativo laboral colombiano.

Fuente: Creación propia

Tabla 14. Ficha Normativa PND 2022-2026

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 1: Identificar las iniciativas legislativas y regulaciones sobre la licencia menstrual en Colombia, evidenciando su desarrollo y alcances.

Título	Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida", la "Estrategia Intersectorial para la Promoción de la Salud y Cuidado Menstrual 2023-2031
	Lineamientos estratégicos de políticas públicas.
Publicación	Ministerio de Salud y Protección Social
Referencia	Gobierno de Colombia, & Ministerio de Salud y Protección Social. (Bogotá D. C. Colombia 2023). ESTRATEGIA INTERSECTORIAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y CUIDADO MENSTRUAL (2a ed.). https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/estrategia-intersectorial-salud-cuidado-menstrual.pdf
Objetivo	Establecer lineamientos estratégicos para la promoción de la salud menstrual y la reducción de barreras en el acceso a derechos fundamentales, incluyendo el derecho al trabajo en condiciones de equidad, con el fin de avanzar en la lucha contra la discriminación por

	razones menstruales y fortalecer la inclusión de políticas públicas en esta materia.
Conclusiones	La inclusión del derecho al trabajo y la no discriminación por razones menstruales en una estrategia intersectorial de salud marca un precedente normativo importante, pues reconoce la menstruación como un factor que puede afectar el acceso y permanencia en el empleo. Al ser parte del Plan Nacional de Desarrollo, estas orientaciones adquieren un carácter vinculante para la formulación de políticas públicas, lo que podría facilitar futuras regulaciones en materia de licencia menstrual o medidas de adaptación laboral para personas menstruantes. Se reconoce que la falta de acceso a condiciones adecuadas para el manejo de la menstruación puede limitar las oportunidades laborales, afectando la productividad y generando desigualdad en el ámbito del trabajo. Se resalta la necesidad de garantizar pausas adecuadas para el manejo de la higiene menstrual, evitando sanciones o represalias por parte de los empleadores. La menstruación puede ser un factor de desigualdad estructural en el empleo, ya que las personas menstruantes pueden verse obligadas a reducir su jornada, renunciar a ciertos trabajos o enfrentar discriminación laboral. Se reafirma que la menstruación es un tema de derechos humanos, no solo de salud, lo que amplía su impacto en la lucha por la equidad de género. Los tabúes y estigmas menstruales contribuyen a la discriminación en espacios laborales, educativos y públicos, lo que refuerza desigualdades de género que limitan el acceso a oportunidades en diversos ámbitos. La estrategia reconoce que las barreras en educación, empleo y salud relacionadas con la menstruación perpetúan la desigualdad de

	género, lo que refuerza la necesidad de políticas públicas que mitiguen estos efectos.
Observación	A pesar de su relevancia, la Estrategia Intersectorial no genera directamente obligaciones en el sector privado, por lo que sería necesario complementarla con reformas laborales que incorporen medidas concretas sobre la gestión de la menstruación en el trabajo. Si bien se identifican las barreras laborales y de género relacionadas con la menstruación, no se establecen mecanismos específicos para garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas para las personas menstruantes. Se reconoce la importancia de pausas adecuadas y de evitar sanciones por razones menstruales, pero no se plantean soluciones como licencias específicas o esquemas de flexibilidad laboral, lo que podría ser un punto clave para futuras regulaciones. Este marco conceptual y de política pública puede servir como base para promover una reforma laboral que incluya medidas de equidad menstrual, como la licencia menstrual, la adecuación de espacios sanitarios o la flexibilización de horarios para personas menstruantes.
Fuente: Creación propia	

Tabla 15. Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 2: Comparar el avance normativo de la licencia menstrual en Colombia frente a España, para extraer elementos que puedan contribuir al debate en Colombia.

Título	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
---------------	---

Publicación	Agencia Estatal Boletín oficial del estado.
Referencia	BOE. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007, 23 de marzo). Boletín Oficial del Estado, núm. 71, recuperado el 16 de febrero de 2025 de https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115
Objetivo	Establece el marco general para la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en diversos ámbitos, incluyendo el laboral
Conclusiones	Aunque no se centra específicamente en la salud menstrual, sienta las bases para la protección de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y la eliminación de discriminaciones por razón de sexo. Es relevante para tu estudio abordar la igualdad de género en el contexto laboral, lo que puede influir en la percepción y el tratamiento de la salud menstrual en el trabajo.
Observación	La Ley Orgánica 3/2007 constituye un pilar fundamental del marco jurídico español en materia de igualdad de género, al establecer principios transversales que obligan a los poderes públicos y a los empleadores a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Aunque no regula directamente la licencia menstrual, su enfoque integrador sobre la no discriminación por razón de sexo y la obligación de implementar medidas de acción positiva crea el contexto normativo que permitió posteriormente la incorporación de derechos específicos como la licencia menstrual en la Ley Orgánica 1/2023. Para el caso colombiano, esta ley ofrece un ejemplo de cómo un marco de igualdad robusto puede facilitar avances legislativos sectoriales, como el reconocimiento de necesidades diferenciadas en salud laboral para las mujeres. Es un antecedente clave que considerar para fortalecer el

enfoque de género en la legislación nacional y facilitar el debate normativo en torno a derechos como la licencia menstrual.

Fuente: Creación propia

Tabla 16. Ley Orgánica 1/2023, por la que se modifica la ley orgánica 2/2010.

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 2: Comparar el avance normativo de la licencia menstrual en Colombia frente a España, para extraer elementos que puedan contribuir al debate en Colombia.

Título	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.
Publicación	Agencia Estatal Boletín Oficial Del Estado. «BOE» núm. 51, de 01/03/2023
Referencia	BOE. (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. Recuperado el 15 de febrero de 2025 de https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5364
Objetivo	Esta normativa modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, incorporando disposiciones específicas sobre la salud menstrual.
Conclusiones	Reconocimiento de la "menstruación incapacitante secundaria" como una condición que puede dar lugar a una incapacidad temporal.

Esta medida permite a las mujeres que padecen menstruaciones dolorosas y debilitantes, derivadas de una patología previamente diagnosticada, acceder a una baja laboral remunerada. España se convierte así en el primer país de Europa en reconocer este derecho.

La ley aborda la salud menstrual como parte integral del derecho a la salud sexual y reproductiva. Se promueve la eliminación de estereotipos y prejuicios relacionados con la menstruación, y se establecen estándares mínimos de atención sanitaria en este ámbito. El objetivo es garantizar que las mujeres, adolescentes y niñas puedan gestionar su menstruación en un entorno libre de discriminación y violencia.

También contempla la distribución gratuita de productos menstruales en instituciones públicas, centros educativos, penitenciarios y sociales.

Esta ley contempla medidas específicas para:

Mujeres que sufren de dismenorrea secundaria

incapacitante: Son las principales beneficiarias de la baja laboral por menstruación incapacitante, ya que esta medida está dirigida a aquellas mujeres que padecen reglas dolorosas e incapacitantes asociadas a patologías como la endometriosis.

Mujeres en situación de vulnerabilidad: La ley insta a las administraciones públicas a adoptar medidas para facilitar el acceso a productos de higiene menstrual a mujeres que se encuentren en situación de vulnerabilidad, ya sea por su situación económica, social o por otras circunstancias.

Adolescentes y jóvenes: La ley promueve la educación sobre la salud menstrual y la eliminación de estereotipos y tabúes relacionados con la menstruación, lo que beneficia especialmente a las adolescentes y jóvenes que se encuentran en una etapa de desarrollo y aprendizaje sobre su propio cuerpo y salud.

Además, esta ley promulga unas medidas de distribución de productos de gestión menstrual. Así:

1. Los centros educativos garantizarán el acceso gratuito a productos de gestión menstrual en las situaciones en que resulte necesario y a través de los cauces que establezcan para ello.

2. Se garantizará el acceso gratuito de dichos productos a mujeres en riesgo de exclusión, en los centros que ofrecen servicios sociales, así como en los centros y otros lugares donde permanezcan personas privadas de libertad.

3. La entrega de productos de gestión menstrual respetará las elecciones de las personas usuarias. Los productos se encontrarán disponibles sin necesidad de mediación alguna, garantizando la protección de la identidad y la confidencialidad.

4. Los organismos públicos previstos en este artículo optarán de forma preferente y progresiva por los productos de gestión menstrual sostenibles, orgánicos, ecológicos, de rápida descomposición, reutilizables y libres de químicos, con el fin de causar el menor impacto posible al medio ambiente y en la salud de las mujeres y otras personas destinatarias.

5. Las anteriores medidas se adoptarán de forma progresiva en las dependencias de organismos públicos previstos en este artículo.

6. Se prohíbe la venta de los productos menstruales que sean entregados por las administraciones públicas en las entidades mencionadas y se promoverá su uso racional.

Toma medidas en el ámbito de la comercialización de los productos de gestión menstrual, estableciendo que todos los productos de gestión menstrual que se comercialicen en el territorio del Estado deberán ser libres de agentes nocivos para la salud. Los fabricantes estarán obligados a hacer pública la información sobre su composición

y posibles efectos en la salud humana, así como sobre su impacto ambiental.

La baja por menstruación en España, en vigor desde el 1 de junio de 2023, representa un avance significativo en los derechos laborales de las mujeres. Esta medida permite a aquellas que sufren menstruaciones dolorosas ausentarse de su puesto de trabajo durante el tiempo que su médico determine necesario, sin una duración preestablecida. El objetivo principal es claro: garantizar el bienestar y la salud de las mujeres, reconociendo el impacto que la menstruación puede tener en su capacidad para trabajar.

Para acceder, las mujeres deben acudir a su médico de cabecera, quien evaluará su situación y determinará la duración de la baja. A diferencia de la situación anterior, donde las bajas por menstruación se trataban como contingencias comunes y no se cobraba durante los primeros días, la nueva ley garantiza la cobertura económica desde el primer día. La Seguridad Social asume el coste total de la baja, liberando a las empresas de esta carga. La cuantía a percibir es del 60% de la base reguladora del día 1 al 20, y del 75% a partir del día 21.

Un aspecto importante de esta ley es que no exige un diagnóstico previo de enfermedad ni un mínimo de días cotizados. Esto reconoce que el dolor menstrual puede ser incapacitante por sí solo, sin necesidad de una patología subyacente. En resumen, la baja por menstruación en España es un paso adelante en la protección de los derechos de las mujeres, que les permite gestionar su salud menstrual sin temor a perder ingresos o su puesto de trabajo.

Observación

La Ley Orgánica 1/2023 marca un hito en el derecho comparado al consolidar el reconocimiento legal de la salud menstrual como un componente integral del derecho a la salud sexual y reproductiva. Este avance posiciona a España como un referente

normativo en el contexto europeo y mundial, al ser el primer país en incorporar una baja laboral específica por menstruación incapacitante. Este hecho trasciende el plano asistencial para incidir directamente en el ámbito de los derechos laborales con enfoque de género, una dimensión ausente hasta ahora en la regulación colombiana.

El valor de esta ley radica en su capacidad para visibilizar jurídicamente una realidad corporal y social que históricamente ha sido ignorada o estigmatizada en las relaciones laborales: el impacto de los trastornos menstruales en la capacidad productiva de las mujeres. Al otorgar una licencia específica, con cobertura económica desde el primer día y sin exigir diagnósticos previos complejos, se rompe con la lógica tradicional de la incapacidad común, que tiende a invisibilizar o patologizar experiencias femeninas recurrentes.

Además, esta ley no se limita a la creación de la licencia menstrual: su enfoque integral abarca medidas educativas, sanitarias y distributivas, como la provisión gratuita de productos de higiene menstrual, la exigencia de transparencia en su composición y el impulso de alternativas sostenibles. Este abordaje multisectorial evidencia que la menstruación no puede tratarse únicamente como un asunto médico, sino como un fenómeno estructural que exige respuestas desde la política pública, la equidad económica, la salud ambiental y la justicia de género.

Para Colombia, el ejemplo español resulta especialmente útil en varios frentes. En primer lugar, demuestra que es jurídicamente viable reconocer la licencia menstrual como una figura autónoma en el marco de la seguridad social, sin que ello implique una carga económica directa para los empleadores. En segundo lugar, plantea una ruta de actuación que va más allá de la simple licencia, integrando medidas que promueven la dignidad, la confidencialidad y la no discriminación. Finalmente, evidencia que el reconocimiento de este derecho no requiere esperar a la reforma de todo el sistema laboral, sino que puede implementarse de forma progresiva dentro del marco legal existente,

siempre que exista voluntad política y un enfoque de género transversal.

Fuente: Creación propia

Tabla 17. Informe equidad y salud menstrual en España

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 2: Comparar el avance normativo de la licencia menstrual en Colombia frente a España, para extraer elementos que puedan contribuir al debate en Colombia.

Título	Informe. Equidad y salud menstrual en España
Publicación	Institut de Recerca en Atenció Primària Jordi Gol i Gurina (IDIAPJGol)
Referencia	Medina, L., García, A., Jacques, C., Berenguera, A., López, T., Holst, A., Martínez, C., Valls, C., Pinzón, D., Munrós, J., Vicente, M. Informe Equidad y Salud Menstrual en España (2020-2022). Barcelona: Institut de Recerca en Atenció Primària Jordi Gol i Gurina, 2023.
Objetivo	Recopilar los principales resultados del estudio Equidad y Salud Menstrual en España, que ha tenido por objetivo describir y entender las inequidades y la salud menstrual en mujeres y personas que menstrúan (PM)[i] entre los 18 y los 55 años en España.
Conclusiones	Las características menstruales varían según la edad. Las mujeres más jóvenes tienden a experimentar una edad de menarquia más temprana, así como una mayor prevalencia de dolor menstrual y síntomas premenstruales. Por otro lado, las personas de mayor edad presentan volúmenes y duraciones de sangrado menstrual más variables. Fomentar la educación menstrual es fundamental para abordar la inequidad y promover la salud menstrual. Esta educación debería

asegurarse en espacios educativos formales, como escuelas e institutos, antes de la menarquia y estar dirigida a todo el alumnado, independientemente de su sexo/género.

Los productos menstruales más utilizados son las compresas de un solo uso, los salvaslips, la copa menstrual y los tampones. El uso de productos no reutilizables (69,7%) supera al de los reutilizables (54,9%)⁵. Se observa que el uso de productos reutilizables es más común entre mujeres cis, participantes más jóvenes y aquellas con estudios universitarios. Por otro lado, las personas no binarias y trans tienden a usar menos productos reutilizables y productos insertables como tampones o la copa menstrual.

La perspectiva biomédica y la tendencia a la medicalización de la menstruación por parte de algunos profesionales sanitarios constituyen una barrera para el acceso a los servicios de salud. Se sugiere potenciar la figura de agentes comunitarios para facilitar el acceso a los servicios de salud a quienes no suelen acudir.

El tabú, el estigma y la discriminación menstrual son experiencias comunes. El 44,5% de las mujeres y personas menstruantes encuestadas reportaron haberse sentido discriminadas o juzgadas por menstruar. Estas experiencias parecen afectar más a las PM y a algunos colectivos de migrantes.

La pandemia de COVID-19 tuvo implicaciones en la salud menstrual y el acceso a recursos. Un 23,1% de las participantes experimentaron dificultades para acceder a productos menstruales durante la pandemia, y también se vieron afectados el acceso a servicios de salud para consultar cambios menstruales. Sin embargo, el manejo menstrual pareció facilitarse debido a la menor exposición en espacios públicos durante los confinamientos.

Observación	Constituye una fuente valiosa para comprender la salud menstrual desde una perspectiva interseccional y basada en evidencia empírica, elementos esenciales para sustentar una propuesta normativa sólida y contextualizada. A diferencia de los marcos exclusivamente legales, este documento ofrece una visión amplia de las barreras estructurales, sociales y culturales que enfrentan las mujeres y personas menstruantes en el ejercicio pleno de sus derechos. Su principal aporte al proyecto radica en el diagnóstico de las inequidades vinculadas a la menstruación, crucial para diseñar políticas públicas eficaces que trasciendan el reconocimiento formal de una licencia menstrual. El informe visibiliza dimensiones omitidas en el debate jurídico, como la medicalización de los procesos menstruales, el estigma persistente en entornos sociales y laborales, y las desigualdades en el acceso a productos menstruales sostenibles. Estas realidades no solo generan discriminación, sino que refuerzan la exclusión y la precariedad de quienes menstrúan, especialmente en contextos de vulnerabilidad económica, migración o diversidad de género. Al abordar estas variables, el estudio español ofrece insumos metodológicos para replicar estudios similares en Colombia que permitan sustentar reformas normativas con base en datos locales y reales, no meramente discursivos. Además, el llamado a incluir la educación menstrual como política pública, implementada desde la infancia y sin distinción de género, constituye una estrategia de largo alcance que puede prevenir la reproducción de estigmas, reducir la desinformación y facilitar la implementación de medidas como la licencia menstrual sin resistencia cultural. Este enfoque educativo y comunitario resulta pertinente para Colombia, donde la menstruación continúa siendo un tema invisibilizado y rodeado de tabúes incluso en ámbitos institucionales. Se subraya la importancia de incorporar voces diversas (incluyendo personas no binarias y trans) en el diseño de políticas públicas sobre menstruación. Esto amplía el horizonte de inclusión que
--------------------	---

debe guiar cualquier propuesta normativa en Colombia, contribuyendo a que la eventual implementación de una licencia menstrual sea coherente con los principios de igualdad sustantiva, enfoque diferencial y salud pública.

Fuente: Creación propia

Tabla 18. Permiso menstrual en el ámbito educacional en España, Japón y México

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 2: Comparar el avance normativo de la licencia menstrual en Colombia frente a España, para extraer elementos que puedan contribuir al debate en Colombia.

Título	Permiso menstrual en el ámbito educacional en España, Japón y México.
	Artículo de investigación
Publicación	Asesoría técnica parlamentaria. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
Referencia	Lampert, M. (2023). Y Cifuentes, P. Permiso menstrual en el ámbito educacional. https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=124998
Objetivo	Analizar las normativas que varios países han desarrollado para otorgar días de permiso asociados a la menstruación en el ámbito educacional.
Conclusiones	Al revisar tanto la legislación japonesa, española y mexicana, no se encuentra mención a permisos asociados a la menstruación en el ámbito educacional. Sin embargo, para el caso de Japón la sociedad civil sí se ha interesado en que ese ámbito establezca este permiso, sumado a educación relativa a la menstruación. Por otra parte, si bien

en España la ley que establece el permiso menstrual no lo extiende al ámbito educacional, sí intenta hacerse cargo de la brecha en información menstrual en la población. Finalmente, para el caso de México, existe un proyecto de ley en tramitación que busca instaurar el permiso menstrual en los centros educacionales. Estos temas se desarrollan en el primer apartado de este documento.

En otros países se encuentran los siguientes avances:

Perú: El 16 de marzo de 2023, fue ingresado un proyecto de ley, actualmente en tramitación en el Congreso peruano, que otorga el derecho a un día libre al mes para las estudiantes y trabajadoras del sector público y privado, por dismenorrea o malestares menstruales.

India: Desde el año 1992, el estado de Bihar en el este de la India, concedió licencia menstrual a sus empleadas gubernamentales, a lo que se suman varias empresas privadas que lo han implementado para sus trabajadoras. el 16 de enero de 2023, el estado indio de Kerala, aprobó la resolución que otorga la licencia menstrual para todas las estudiantes de las universidades estatales dependientes del Departamento de Educación Superior del Estado.

Corea del Sur: A través del artículo 73 de la Ley de Normas Laborales de Corea, a las trabajadoras en Corea se les ha garantizado desde el año 1997 un permiso menstrual de un día al mes, sin más requisito que hacer la solicitud. Sin embargo, este permiso no se instauró en el sistema escolar sino hasta el año 2005, cuando la Comisión Nacional de Derechos Humanos recomendó al Ministerio de Educación establecer un sistema de licencia menstrual, que reconoce las ausencias como asistencia, cuando las estudiantes tienen dificultades para participar en clases debido a dolores menstruales severos.

Observación

Este artículo resulta estratégico dentro del análisis comparado por su enfoque sectorial específico: el ámbito educacional. Al examinar

la situación en Japón, España, México, Corea del Sur, Perú e India, el texto ilustra con claridad la diversidad de aproximaciones normativas —y también de vacíos— respecto a la gestión de la menstruación en entornos educativos, revelando la falta de medidas integrales que reconozcan el impacto físico, social y emocional del ciclo menstrual en la trayectoria académica de niñas, adolescentes y jóvenes.

En el caso español, el artículo permite matizar el alcance de la Ley Orgánica 1/2023 al confirmar que, pese a su avance en el ámbito laboral, no contempla el reconocimiento del permiso menstrual en el sector educativo. Este dato es particularmente relevante para el contexto colombiano, donde las desigualdades de género en el sistema educativo y la deserción escolar por causas menstruales siguen siendo problemáticas latentes, pero poco abordadas en términos normativos. El ejemplo de Corea del Sur, donde se reconoce oficialmente la ausencia escolar por dolor menstrual como asistencia válida, representa un referente de política pública coherente con una visión de derechos humanos, dignidad y bienestar estudiantil.

Asimismo, el artículo resalta el rol de la sociedad civil en impulsar estos debates, especialmente en contextos como el japonés o el mexicano, lo cual aporta un aprendizaje importante para Colombia: los avances legislativos no siempre parten de los parlamentos, sino que muchas veces emergen desde la presión ciudadana y los movimientos sociales. Esta perspectiva refuerza la necesidad de generar procesos participativos e inclusivos para que una eventual regulación sobre licencia menstrual en Colombia responda a las experiencias reales de las poblaciones afectadas.

En conjunto, el texto ofrece una mirada comparada no solo entre países, sino entre sectores sociales, subrayando que una política menstrual efectiva debe trascender el ámbito laboral e involucrar también los espacios educativos como núcleos fundamentales de transformación cultural, equidad de género y garantía de derechos. Para el proyecto, este enfoque abre una nueva línea de reflexión sobre los

límites y posibilidades del diseño normativo, y aporta elementos que podrían integrarse en las recomendaciones finales del estudio, ampliando el espectro de aplicación potencial de una política menstrual integral en Colombia.

Fuente: Creación propia

Tabla 19. Permiso laboral menstrual. Normativa España, Japón y México.

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 2: Comparar el avance normativo de la licencia menstrual en Colombia frente a España, para extraer elementos que puedan contribuir al debate en Colombia.

Título	Permiso laboral menstrual. Normativa de España, Japón y México
País	Chile
Año	2023
Tipo	Artículo de Investigación
Publicación	Asesoría técnica parlamentaria. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
Referencia	Lampert, M. (2023). Permiso laboral menstrual. Normativa de España, Japón y México. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/34542/1/BCN__Permiso_menstrual__antecedentes_y_leyes_Final.pdf
Objetivo	Analizar las normativas que varios países han desarrollado para otorgar días de licencia laboral a las trabajadoras que sufren de dismenorrea.

Conclusiones	La dismenorrea afecta significativamente la vida social y laboral de las mujeres, especialmente en casos de dolor severo, que puede generar absentismo y reducción del rendimiento. Diferentes enfoques legislativos: Japón: fue el primer país en regular el permiso menstrual en 1947. Sin embargo, su aplicación varía según las empresas e Instituciones y muchas trabajadoras no lo solicitan por temor a la estigmatización. España: aprobó en 2023 una incapacidad temporal sin límite de duración y financiada por la Seguridad Social, buscando eliminar sesgos negativos en el ámbito laboral. México: tiene en trámite un proyecto de ley que contempla hasta 3 días de permiso menstrual, con opciones de teletrabajo, reducción de jornada o ausencia con goce de sueldo. Discusiones entorno a la licencia menstrual: regular el permiso menstrual contribuye a visibilizar y normalizar la menstruación en el ámbito laboral. Sin embargo, existe un riesgo de discriminación, puesto que podría influir en la contratación de las mujeres o reforzar estereotipos.
Observación	Este documento proporciona una visión comparada precisa y actualizada sobre el tratamiento legal del permiso menstrual en el ámbito laboral en tres jurisdicciones clave: Japón, España y México. Su aporte es esencial para contrastar tanto el contenido normativo como los marcos de implementación, lo que permite extraer aprendizajes útiles para el caso colombiano. A diferencia de fichas previas que abordan aspectos sociales o educativos, esta se enfoca en la regulación del trabajo, lo que se alinea directamente con los escenarios en los que podría implementarse una eventual licencia menstrual en Colombia.

El análisis destaca cómo Japón, pese a haber sido pionero en legislar el permiso menstrual en 1947, enfrenta actualmente desafíos prácticos de estigmatización y baja utilización. Este elemento resulta valioso al demostrar que el reconocimiento legal por sí solo no garantiza el acceso efectivo al derecho, lo cual puede orientar futuras recomendaciones hacia estrategias de implementación más inclusivas. En contraste, España se presenta como un modelo de innovación normativa al reconocer la dismenorrea como causa de incapacidad temporal sin límite de duración, financiada por el sistema de seguridad social. Este diseño busca evitar la estigmatización de la menstruación como carga empresarial, lo que podría ser especialmente relevante para un país como Colombia, donde las microempresas y la informalidad laboral tienen un peso importante.

En cuanto a México, el documento muestra que, aunque aún no hay una legislación en vigor, los proyectos en trámite incorporan mecanismos flexibles como el teletrabajo o la reducción de jornada. Esto evidencia una tendencia hacia modelos híbridos que pueden ser más viables en contextos donde las licencias prolongadas podrían generar resistencias estructurales.

Por último, el texto advierte sobre los riesgos de discriminación laboral asociados a la licencia menstrual, alertando sobre la posibilidad de que este tipo de políticas —si no se enmarcan adecuadamente— perpetúen estereotipos de género o afecten negativamente la empleabilidad femenina. Este señalamiento es clave para la formulación de propuestas normativas en Colombia, donde sería necesario equilibrar el reconocimiento de derechos con garantías de no discriminación.

Tabla 20. Salud, equidad y justicia menstrual: de los saberes colectivos a la legislación menstrual en España.

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 2: Comparar el avance normativo de la licencia menstrual en Colombia frente a España, para extraer elementos que puedan contribuir al debate en Colombia.

Título	Salud, equidad y justicia menstrual: de los saberes colectivos a la legislación menstrual en España
País	España
Año	2024
Tipo	Informe Investigativo
Publicación	Revista Gaceta Sanitaria
Referencia	Medina-Perucha, L. y Jacques-Aviñó, C. (2024). Salud, equidad y justicia menstrual: de los saberes colectivos a la legislación menstrual en España, <i>Gaceta Sanitaria</i> , 38. https://www.scielo.org/article/gs/2024.v38/102356/
Objetivo	Analizar las trayectorias en la investigación menstrual como un tema de salud pública, así como generar un reconocimiento de la salud menstrual en la legislación.
Conclusiones	Las epistemologías feministas y crítica a la normatividad menstrual: la menstruación ha sido históricamente invisibilizada y tratada desde un enfoque androcéntrico y biomédico, por lo que se destaca la necesidad de abordar la menstruación como un fenómeno sociocultural, no solo biológico. Salud menstrual y equidad: La salud menstrual se define como un estado de bienestar físico, mental y social, incluyendo acceso a

información y servicios adecuados. Se critica la noción reduccionista de “pobreza menstrual” y se propone un concepto más amplio de “inequidad menstrual”, que considera factores estructurales como la discriminación y la distribución desigual de recursos. Por estas razones, la justicia menstrual se presenta como un marco más amplio que reconoce las desigualdades y discriminaciones asociadas al ciclo menstrual.

Legislación menstrual en España: La Ley Orgánica 1/2023 reconoce la salud menstrual dentro del derecho a la salud sexual y reproductiva, la cual contempla distribución gratuita de productos menstruales en centros educativos y penitenciarios y, la importancia de la educación menstrual con perspectiva de género e interseccionalidad.

Críticas y vacíos en la legislación: La legislación no se centra en el ciclo completo de la menstruación y su impacto en la salud general. Por otro lado, se enfatiza la necesidad de implementar estas políticas de manera participativa y con enfoque de justicia social y ambiental. Frente a estos aspectos, en el texto se destaca la necesidad de seguir avanzando en la investigación, la política pública y la concienciación social para garantizar la equidad y justicia menstrual en España.

Observación

Frente al análisis de la normativa vigente en España, este informe contextualiza un marco más amplio de justicia social, salud pública y epistemologías feministas. Aporta una lectura crítica sobre los enfoques tradicionales de la salud menstrual y visibiliza las tensiones entre los avances normativos y los retos pendientes en términos de implementación efectiva y reconocimiento integral del ciclo menstrual.

Nos permite contrastar no solo los contenidos normativos — como la inclusión de la salud menstrual en la Ley Orgánica 1/2023— sino también las premisas ideológicas y teóricas que sustentan su formulación. Mientras en Colombia el debate legislativo ha girado en

torno a propuestas de licencias por dismenorrea con énfasis en el ausentismo laboral o escolar, en España se observa un enfoque más estructural e interseccional, que considera las desigualdades materiales, educativas y sanitarias como parte del problema.

El concepto de “justicia menstrual” propuesto en este documento resulta particularmente útil para enriquecer la discusión en Colombia, al ampliar el debate más allá del acceso a productos y la gestión del dolor, y posicionarlo como un asunto de derechos humanos, equidad de género y participación ciudadana. Igualmente, la crítica a la noción de “pobreza menstrual” en favor del término “inequidad menstrual” permite matizar las propuestas legislativas desde una perspectiva más robusta que considera los determinantes sociales de la salud.

Sobre los vacíos normativos en torno al abordaje integral del ciclo menstrual —y no solo de sus síntomas más evidentes— se sugiere la necesidad de que cualquier propuesta normativa en Colombia contemple no solo el reconocimiento legal de la licencia, sino su articulación con otras políticas públicas de salud, educación y justicia de género. Este enfoque integral y crítico fortalece el análisis comparado y contribuye a identificar elementos sustantivos que pueden informar un diseño normativo más efectivo y justo en el contexto colombiano.

Fuente: Creación propia

Tabla 21. La menstruación en el entorno laboral

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 2: Comparar el avance normativo de la licencia menstrual en Colombia frente a España, para extraer elementos que puedan contribuir al debate en Colombia.

Título	La menstruación en el entorno laboral
País	España
Año	2024
Tipo	Artículo Investigativo
Publicación	De la Iglesia Aza, Lidia y Solymosi-Szekeres Bernadett
Referencia	De la Iglesia Aza, L. y Solymosi-Szekeres, B. (2024). La menstruación en el entorno laboral. <i>Lan Harremanak</i> , 51. 58-89. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26149
Objetivo	Subrayar la necesidad de regular la menstruación en la legislación laboral.
Conclusiones	La menstruación tiene un impacto significativo en la vida laboral de las mujeres, aunque algunos países han implementado permisos menstruales, su aplicación varía. En algunos casos, es un derecho legislado, mientras que en otros depende de políticas institucionales o empresariales. Por esto, debe ser considerada dentro del marco de los derechos humanos y la igualdad de género, dado que su invisibilización perpetúa desigualdades estructurales. España es el único miembro de la Unión Europea que legislo sobre la materia. Así, la regulación del permiso menstrual en España se ha llevado a cabo a través de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. El proceso de elaboración de esta norma ha sido tormentoso, puesto que durante su recorrido parlamentario se recibieron fuertes críticas por parte de los diferentes partidos políticos debido a su carácter innovador y ambicioso. En este contexto, los sindicatos tienen un papel clave en la salud menstrual, como conocedores 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.

Observación

Nos permite reforzar el análisis comparado sobre la regulación de la menstruación en el ámbito laboral, situando a España como caso de referencia dentro del contexto europeo. En este sentido, el artículo aporta un enfoque jurídico-laboral que resulta valioso para contrastar con la situación normativa en Colombia, donde no existe aún una regulación formal sobre la materia.

Esta norma, que reconoce una incapacidad temporal específica por dismenorrea incapacitante, se inscribe dentro de un marco de derechos fundamentales, especialmente los relacionados con la salud y la igualdad de género. Además, su proceso legislativo, descrito como “tormentoso” en el artículo, evidencia las resistencias políticas y sociales que surgen ante innovaciones normativas en temas sensibles de género, aspecto también observable en el contexto colombiano.

Otro punto relevante es el rol que se le atribuye a los sindicatos como actores claves en la implementación efectiva de los derechos menstruales en el trabajo. Esta mención permite establecer un paralelo útil con el contexto colombiano, en el cual los sindicatos también podrían jugar un papel central en la promoción y defensa de este tipo de licencias, especialmente en sectores altamente feminizados y precarizados.

Así, el artículo no solo refuerza la utilidad de la experiencia española para el análisis comparado, sino que aporta elementos sustantivos para reflexionar sobre el modo en que se puede estructurar una regulación en Colombia que no solo reconozca la licencia menstrual, sino que lo haga desde un enfoque de derechos humanos, equidad de género y diálogo social.

Tabla 22. Menstruation, Menstrual Health and Menopause in the Workplace – Guide A BSI executive briefing

Título del trabajo: Licencia Menstrual en Colombia: Evolución Legislativa y Perspectivas de Implementación

Objetivo específico Número 2: Comparar el avance normativo de la licencia menstrual en Colombia frente a España, para extraer elementos que puedan contribuir al debate en Colombia.

Título	Menstruation, Menstrual Health and Menopause in the Workplace – Guide A BSI executive briefing
País	España
Año	2025
Tipo	Informe investigativo.
Publicación	British Standards Institution (BSI)
Referencia	Briefing, B. E. (2025). Menstruation, Menstrual Health and Menopause in the Workplace – Guide A BSI executive briefing. Infocop.es. https://www.infocop.es/wp-content/uploads/2023/09/BS_30416_Executive_briefing.pdf
Objetivo	Dar a conocer buenas prácticas en el ámbito de la salud y seguridad laboral, donde se publica una normativa sobre menstruación, salud menstrual y menopausia en el entorno laboral.
Conclusiones	Se realizan una serie de recomendaciones a los empleadores, de las cuales podemos enumerar: - Evaluar la cultura de la empresa para determinar el nivel de sensibilización acerca de la menstruación y la menopausia. Asimismo, se debe evaluar la disposición de los trabajadores para tener conversaciones abiertas al respecto.

-
- Revisar si las políticas laborales existentes abordan la menstruación y la menopausia.
 - Evaluar si los gerentes y el equipo de recursos humanos están debidamente capacitados para comprender los impactos de la menstruación y la menopausia.
 - Realizar una revisión de las instalaciones del lugar de trabajo para asegurarse de que los baños y/o vestuarios sean fácilmente accesibles y dispongan de espacios tranquilos en los que se pueda estar confortables.
 - Analizar el diseño del lugar de trabajo para permitir la flexibilidad necesaria para abordar de manera individual las necesidades de los empleados que requieran asistencia.

Observación

Este documento, aunque proveniente del contexto británico, resulta pertinente para el análisis comparado del avance normativo sobre la salud menstrual en el entorno laboral, en tanto aporta una visión normativa complementaria centrada en estándares de buenas prácticas empresariales. El enfoque del British Standards Institution (BSI) no se limita a la creación de una norma jurídica vinculante, sino que establece directrices detalladas para que las empresas promuevan entornos laborales más inclusivos, sensibles a la menstruación y a la menopausia.

Ofrece una perspectiva útil sobre cómo los entornos laborales pueden incorporar políticas proactivas, incluso en ausencia de legislación formal. Esto es relevante para el caso colombiano, donde aún no se ha establecido una regulación jurídica sobre la licencia menstrual, pero dónde podría pensarse en lineamientos internos o normas técnicas que preparen el terreno para su implementación futura. En este sentido, se propone una acción normativa progresiva desde la gestión organizacional, que permite abordar el fenómeno desde la cultura institucional, la infraestructura y la capacitación del personal directivo.

Las recomendaciones incluidas —como la evaluación de la cultura organizacional, la revisión de políticas internas y la adecuación de instalaciones— pueden inspirar medidas similares en contextos como el colombiano, donde la implementación de una eventual licencia menstrual podría enfrentarse a barreras culturales, logísticas y de gestión. De esta forma, el documento contribuye al objetivo de extraer elementos que fortalezcan el debate sobre cómo articular el reconocimiento del derecho a la salud menstrual con prácticas sostenibles y adaptadas al ámbito laboral.

Finalmente, al no tratarse de una norma jurídica estatal sino de una guía técnica, este insumo complementa los análisis centrados en leyes como la española, y amplía el espectro del derecho comparado hacia modelos normativos alternativos, con énfasis en la autorregulación y la responsabilidad empresarial.

Fuente: Creación propia

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	CARTA DE ENTREGA TRABAJO DE GRADO O TRABAJO DE APLICACIÓN – ASESOR(A)	CÓDIGO: AAC-BL-FR-032 VERSIÓN: 1 FECHA: 09/JUN/2022
---	---	---

San Juan de Pasto, 18 de noviembre de 2025

Biblioteca
REMIGIO FIORE FORTEZZA OFM. CAP.
Universidad CESMAG
Pasto

Saludo de paz y bien.

Por medio de la presente se hace entrega del Trabajo de Grado denominado “Licencia menstrual en Colombia: análisis jurídico de su evolución legislativa y obstáculos para su implementación legal”, presentado por los autores Daniela Alejandra Bravo Asmaza y Juan Camilo Parra Uscategui del Programa Académico de Derecho al correo electrónico biblioteca.trabajosdegrado@unicesmag.edu.co. Manifiesto como asesora, que su contenido, resumen, anexos y formato PDF cumple con las especificaciones de calidad, guía de presentación de Trabajos de Grado o de Aplicación, establecidos por la Universidad CESMAG, por lo tanto, se solicita el paz y salvo respectivo.

Atentamente,



Paula Giovanna Solarte Benavides
C.C 59.311.838
Programa académico Derecho
3173272841
pgsolarte@unicesmag.edu.co

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

INFORMACIÓN DEL LOS AUTORES	
Nombres y apellidos del autor: Daniela Alejandra Bravo Asmaza	Documento de identidad: 1087424745
Correo electrónico: dabravo.4745@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3152148283
Nombres y apellidos del autor: Juan Camilo Parra Uscategui	Documento de identidad: 1085930052
Correo electrónico: jcparra.0052@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3002172240
Nombres y apellidos del asesor: Paula Geovanna Solarte Benavides	Documento de identidad: 59311838
Correo electrónico: pgsolarte@unicesmag.edu.co	Número de contacto: 3173272841
Título del trabajo de grado: “Licencia menstrual en Colombia: análisis jurídico de su evolución legislativa y obstáculos para su implementación legal”	
Facultad y Programa Académico: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas - Programa de Derecho	

En nuestra calidad de autores y/o titulares del derecho de autor del Trabajo de Grado o de Aplicación señalado en el encabezado, conferimos a la Universidad CESMAG una licencia no exclusiva, limitada y gratuita, para la inclusión del trabajo de grado en el repositorio institucional. Por consiguiente, el alcance de la licencia que se otorga a través del presente documento abarca las siguientes características:

- La autorización se otorga desde la fecha de suscripción del presente documento y durante todo el término en el que los firmantes del presente documento conservemos la titularidad de los derechos patrimoniales de autor. En el evento en el que dejemos de tener la titularidad de los derechos patrimoniales sobre el Trabajo de Grado o de Aplicación, nos comprometemos a informar de manera inmediata sobre dicha situación a la Universidad CESMAG. Por consiguiente, hasta que no exista comunicación escrita de nuestra parte informando sobre dicha situación, la Universidad CESMAG se encontrará debidamente habilitada para continuar con la publicación del Trabajo de Grado o de Aplicación dentro del repositorio institucional. Conocemos que esta autorización podrá revocarse en cualquier momento, siempre y cuando se eleve la solicitud por escrito para dicho fin ante la Universidad CESMAG. En estos eventos, la Universidad CESMAG cuenta con el plazo de un mes después de recibida la petición, para desmarcar la visualización del Trabajo de Grado o de Aplicación del repositorio institucional.
- Se autoriza a la Universidad CESMAG para publicar el Trabajo de Grado o de Aplicación en formato digital y teniendo en cuenta que uno de los medios de publicación del repositorio institucional es el internet, aceptamos que el Trabajo de Grado o de Aplicación circulará con un alcance mundial.
- Aceptamos que la autorización que se otorga a través del presente documento se realiza a título gratuito, por lo tanto, renunciamos a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública y/o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente autorización y de la licencia o programa a través del cual sea publicado el Trabajo de grado o de Aplicación.
- Manifestamos que el Trabajo de Grado o de Aplicación es original realizado sin violar o usurpar derechos de autor de terceros y que ostentamos los derechos patrimoniales de autor sobre la

 UNIVERSIDAD CESMAG NIT: 800.109.387-7 VIGILADA MINEDUCACIÓN	AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE GRADO O TRABAJOS DE APLICACIÓN EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL	CÓDIGO: AAC-BL-FR-031
		VERSIÓN: 1
		FECHA: 09/JUN/2022

misma. Por consiguiente, asumimos toda la responsabilidad sobre su contenido ante la Universidad CESMAG y frente a terceros, manteniéndose indemne de cualquier reclamación que surja en virtud de la misma. En todo caso, la Universidad CESMAG se compromete a indicar siempre la autoría del escrito incluyendo nombre de los autores y la fecha de publicación.

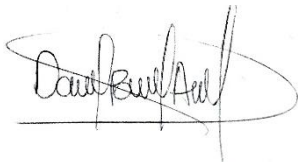
- e) Autorizo(autorizamos) a la Universidad CESMAG para incluir el Trabajo de Grado o de Aplicación en los índices y buscadores que se estimen necesarios para promover su difusión. Así mismo autorizo (autorizamos) a la Universidad CESMAG para que pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

NOTA: En los eventos en los que el trabajo de grado o de aplicación haya sido trabajado con el apoyo o patrocinio de una agencia, organización o cualquier otra entidad diferente a la Universidad CESMAG. Como autor(es) garantizo(amos) que he(hemos) cumplido con los derechos y obligaciones asumidos con dicha entidad y como consecuencia de ello dejo(dejamos) constancia que la autorización que se concede a través del presente escrito no interfiere ni transgrede derechos de terceros.

Como consecuencia de lo anterior, autorizamos la publicación, difusión, consulta y uso del Trabajo de Grado o de Aplicación por parte de la Universidad CESMAG y sus usuarios así:

- Permitimos que nuestro Trabajo de Grado o de Aplicación haga parte del catálogo de colección del repositorio digital de la Universidad CESMAG, por lo tanto, su contenido será de acceso abierto donde podrá ser consultado, descargado y compartido con otras personas, siempre que se reconozca su autoría o reconocimiento con fines no comerciales.

En señal de conformidad, se suscribe este documento en San Juan de Pasto a los 18 días del mes de noviembre del año 2025

	
Nombre del autor: Daniela Alejandra Bravo Asmaza	Nombre del autor: Juan Camilo Parra Uscategui
Firma del asesor  ----- Paula Giovanna Solarte Benavides	