

Universidad Técnica Nacional

Sede San Carlos

Administración y Gestión de Recursos Humanos

Trabajo final de graduación, modalidad tesis

**Para optar por el grado académico de Licenciatura en Administración y Gestión de
Recursos Humanos**

Título

**Flexibilidad Laboral en la Población Menstruante, en edades entre los 20 – 45 años del
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las Municipalidades y el Instituto Nacional
de la Mujer (INAMU) de la Región Huetar Norte, entre los años 2023-2024**

Autora

Jeanneth Saríah Alvarado Herrera

2025

i

Hoja de Aprobación

“Flexibilidad Laboral en la Población Menstruante, en edades entre los 20 – 45 años del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las Municipalidades y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) de la Región Huastar Norte, entre los años 2023-2024”

Jeanneth Saríah Alvarado Herrera

APROBADO POR:

Directora de la Carrera _____

Máster Yorleny Guevara Cruz

Tutora del TFG _____

Máster Roció Murillo Rojas

Lectora del TFG _____

Ingeniera Zaira Murillo Marín

Lectora del TFG _____

Licenciada Roxana Vásquez Castro

Dedicatoria

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, pues me ha sostenido y guiado a lo largo de este camino. A la vez, me la dedico a mí misma, por no rendirme, por continuar aun cuando había desanimo. Este logro testifica de mi capacidad para enfrentar obstáculos, mi perseverancia y de mi fortaleza para avanzar.

A mis padres, José Ángel Alvarado Zamora y Maribel Herrera Chacón; a mi hermana Susana Alvarado, a mi hermano José Ángel Alvarado; a mi novio Kenneth Ugalde, por ser ese pilar al brindarme su apoyo en cada paso del camino.

A esos amigos, quienes siempre estuvieron ahí para escucharme, motivarme y recordarme que todo esfuerzo vale la pena.

Y, por último, a todas las personas que, de alguna manera, han sido parte de este proceso, pues cada gesto, palabra y consejo me ayudaron a llegar hasta aquí.

¡Este logro es nuestro!

Jeanneth Alvarado Herrera

Epígrafe

"El descubrimiento consiste en ver lo que todos han visto y pensar lo que nadie ha pensado".

-Albert Szent-Györgyi

"La igualdad no es un destino, es un viaje".

- Gloria Steinem

Agradecimiento

Al llegar al final de este camino académico, agradezco a Dios y a cada persona que me ha ayudado, profesores, familiares y amigos, pues siempre estuvieron para apoyarme y enseñarme a mejorar como persona y como profesional.

A mi tutora, Roció Murillo; a mis lectoras Zaira Murillo y Roxana Vásquez por sus consejos, por su tiempo a lo largo de este proceso, sin ustedes no se hubiera alcanzado.

A la Universidad Técnica Nacional, por darme la oportunidad de estudiar y ayudarme a alcanzar mis objetivos.

A mis compañeros de universidad, quienes también me enseñaron mucho durante todo este trayecto.

Agradezco a todos, por estar ahí, en este trayecto de mi vida.

Jeanneth Alvarado Herrera

Tabla de contenido

Portada.....	i
Hoja de Aprobación.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Epígrafe.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Contenido de tablas.....	vii
Contenido de figuras.....	i
Lista de abreviaturas.....	iii
Lista de Símbolos.....	v
Resumen.....	vi
Capítulo I: Aspecto Generales.....	7
1.1 Introducción.....	8
1.2 Planteamiento del problema de investigación.....	10
1.3 Delimitación del problema.....	12
1.4 Justificación.....	14
1.5 Estado de la cuestión o Antecedentes.....	19
1.5.1 Internacionales.....	20
1.5.2 Costa Rica.....	32
1.5.3 Antecedentes metodológicos.....	35
1.5.4 Modelo de implementación de políticas menstruales en el lugar de trabajo en LOUIS en Francia (Louis, 2023).....	37
1.6 Objetivos.....	40
1.6.1 Objetivo General.....	40
1.6.2 Objetivos Específicos.....	40
Capítulo II: Marco Teórico.....	41
2.1 Perspectiva teórica.....	42
2.2.1 Administración y Gestión de Recursos Humanos (AGRH).....	43
2.2.2 Políticas internas.....	44
2.1.3 Flexibilidad laboral.....	45
2.1.4 Productividad laboral.....	47
2.1.5 Satisfacción laboral.....	48
2.1.6 Salario emocional.....	49
2.1.7 Ciclo menstrual.....	50
2.1.8 Menstruación.....	52
2.1.9 Trastornos del ciclo menstrual.....	52
2.1.10 Efectos físicos.....	55
2.1.11 Efectos Emocionales.....	57

2.1.12 Etiología de los síntomas premenstruales	59
2.1.13 Impacto en el entorno laboral	60
2.2.14 Medidas efectivas	61
2.1.15 Políticas y prácticas de flexibilidad laboral	62
2.1.16 Obstáculos y retos	62
Marco Jurídico y derechos humanos en Costa Rica	67
2.1.17 Proyecto de ley en Costa Rica	72
2.1.18 Marco jurídico y proyectos de ley en otros países	76
Capítulo III: Marco Metodológico	79
3.1. Tipo de investigación	80
3.2. Alcance de la investigación	80
3.3. Fuentes de la información	81
3.3.1. Las fuentes primarias	81
3.3.2. Las fuentes secundarias	81
3.3.3 Las fuentes terciarias	82
3.3. Instrumentos y técnicas de recolección de datos	82
3.4. Población de interés:	83
3.5. Tipo de muestreo	84
3.6. Justificación de la Diferencia en el Tamaño de la Muestra	89
3.6. Definición, operacionalización de las variables	91
3.7 Cronograma del trabajo	94
Capítulo IV: Análisis de Resultados	101
4.1. Análisis de Resultados	102
Primera Sección: Necesidades y requerimientos del entorno laboral	104
Segunda sección “Políticas y Prácticas de Flexibilidad Laboral”	129
Tercera sección: Propuesta de Mejoras en las Medidas y Políticas institucionales	
151	
Política de Bienestar y Salud Menstrual en el lugar de trabajo	158
Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones	165
Conclusiones	166
Recomendaciones	167
Capítulo VI: Anexos	170
6.1 Entrevista # 1	171
6.2 Encuesta # 1	173
6.3 Entrevista # 2	175
6.4 Entrevista # 3 (Jefaturas de RRHH)	177
Bibliografía	179

Contenido de tablas

Tabla 1. El síndrome premenstrual. Un enfoque holístico de tratamiento	56
Tabla 2 El síndrome premenstrual. Un enfoque holístico de tratamiento	58
Tabla 3. Variables, indicadores, concepto, referencia teórica y técnica metodológica del proyecto de investigación “Flexibilidad Laboral en la Población Menstruante, en edades entre los 20 – 45 años del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las Municipalidades y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) de la Región Huetar Norte, entre los años 2023-2024”.	91
Tabla 4 Cronograma Plan De Trabajo y Actividades Para El Proyecto “Flexibilidad Laboral en la Población Menstruante, en edades entre los 20 – 45 años del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las Municipalidades y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) de la Región Huetar Norte, entre los años 2023-2024”.	94
Tabla 5. Pregunta #1.....	135
Tabla 6. Pregunta #2.....	136
Tabla 7. Pregunta #3.....	137
Tabla 8. Pregunta #4.....	138
Tabla 9. Pregunta #5.....	138
Tabla 10. Pregunta #6.....	139
Tabla 11. Pregunta #7	140
Tabla 12. Pregunta #8.....	141
Tabla 13. Pregunta #9.....	142
Tabla 14. Pregunta #10.....	143
Tabla 15. Comparativo leyes aprobadas.....	152
Tabla 16. Comparativo proyectos de ley.....	154

Contenido de figuras

Figura 1.1 Adaptaciones o mejoras ergonómicas para las personas menstruantes.....	104
Figura 1.2 Temperatura en el lugar de trabajo	105
Figura 1.3 Iluminación en el lugar de trabajo.....	106
Figura 1.4 Comodidades disponibles en el lugar de trabajo.....	106
Figura 1.5 Diseño de los baños para mujeres menstruantes.....	107
Figura 1.6 Disponibilidad de productos de higiene femenina.....	107
Figura 1.7 Descansos adicionales durante el período menstrual.....	108
Figura 1.8 Espacios para tomar descansos en el lugar.....	109
Figura 1.9 Disponibilidad de áreas privadas para el cambio de productos menstruales. ..	110
Figura 2.1 Apoyo emocional a las personas menstruantes.....	111
Figura 2.2 Medición del impacto emocional en el trabajo de las personas menstruantes, incluido el estrés.....	112
Figura 2.3 Impacto en el desempeño laboral durante la menstruación.....	113
Figura 2.4 Cambios en los niveles de energía durante el ciclo menstrual.....	114
Figura 2.5 Dificultades para concentrarse durante el ciclo menstrual.....	114
Figura 2.6 Dolor o molestia durante el ciclo menstrual.....	115
Figura 2.7 Cambios en la capacidad para lidiar con el estrés durante el ciclo menstrual..	116
Figura 2.8 Cambios en la capacidad para resolver problemas durante el ciclo menstrual.	116
Figura 2.9 Cambios en la productividad laboral durante el ciclo menstrual.....	117
Figura 2.10 Discriminación o comentarios inapropiados en el entorno laboral relacionados con la menstruación.....	118
Figura 2.11 Apoyo emocional de su supervisor/a durante la menstruación	119
Figura 2.12 Estigma o tabú en torno al ciclo menstrual en el entorno laboral.....	119
Figura 2.13 Es necesaria alguna política o medida especial en cuanto a la menstruación en el lugar de trabajo.....	120
Figura 3.1 Políticas o prácticas de flexibilidad laboral para las personas menstruantes. ..	129
Figura 3.2 Solicitud de permisos de flexibilidad laboral debido a necesidades relacionadas con la menstruación	130
Figura 3.3 Hay conocimiento sobre políticas claras y bien definidas sobre la flexibilidad laboral.....	130
Figura 3.4 Necesidad de adaptaciones o cambios en las normas laborales con relación a las necesidades de las personas menstruantes.....	131
Figura 3.5 Trabajo remoto o teletrabajo para las personas que tengan problemas menstruales.	132
Figura 3.6 Horario flexible para las personas que tengan problemas menstruales.....	132
Figura 3.7 Descanso adicional durante la jornada laboral para atender las necesidades relacionadas con la menstruación.....	133

Figura 3.8 Implementación de políticas de acuerdo con las necesidades de las personas menstruantes.	134
Figura 3.9 Productos menstruales gratuitos o a bajo costo en los lugares de trabajo.	134

Lista de abreviaturas

ACNUDH: Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

AGRH: La Administración de Recursos Humanos

APEEG: Asesoría para la Igualdad de Equidad y Género (INA)

CCSS: Caja Costarricense de Seguro Social

DEF: Indica trimestre de diciembre a febrero

INA: Instituto Nacional de Aprendizaje

INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres

LH: Hormona luteinizante

MAS: Muestreo Aleatorio Simple

MAO: Monoaminooxidasa

ODS: Objetivos de Desarrollo Sostenible

OASH: Oficina para la Salud de la Mujer

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

ONU: Organización de las Naciones Unidas

PIEG: Política de Igualdad y Equidad de Género

RRHH: Recursos Humanos

SMA: Sangrado menstrual abundante

SOP: Síndrome de ovario poliquístico

SPM: Síndrome premenstrual

TDPM: Trastorno Disfórico Premenstrual

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

UNFPA: Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

Lista de Símbolos

% Porcentaje

= Igual

e Error muestral

n Tamaño de la muestra

N Población

p Proporción poblacional

q Complemento de p

Z Valor relacionado al nivel de confianza

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo primordial evaluar las necesidades y requerimientos de la población menstruante en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las municipalidades y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) de la Región Huetar Norte, con el fin de proponer posibles cambios en las políticas institucionales relacionadas con la flexibilidad laboral, considerando el bienestar, desempeño, clima laboral y productividad organizacional.

Las personas menstruantes sufren variedad de síntomas físicos y emocionales durante su vida fértil, los cuales pueden afectar la calidad de vida y el desempeño laboral. En Costa Rica, no existe una ley que aborde la salud menstrual en los entornos de trabajo, y esto generaría desigualdades y vacíos en las políticas organizacionales.

Este estudio se realizó en instituciones autónomas, ya que su independencia administrativa les da la capacidad de modificar las normas dentro del marco legal. La información se logró recolectar con la participación de 110 personas menstruantes, por lo tanto, la diversidad de la muestra es amplia.

Entre los hallazgos encontrados está: 1. las instituciones consultadas no poseen políticas ni prácticas relacionadas a la flexibilidad laboral. 2. Las participantes sienten que las organizaciones no toman en cuenta sus necesidades físicas ni emocionales relacionadas al ciclo menstrual. 3. Se evidenció la falta de conocimiento sobre las implicaciones físicas y emocionales del ciclo menstrual y el desempeño laboral por parte de las jefaturas y de la misma población menstruante.

Por lo anterior, se recomienda a las organizaciones, incluir prácticas y políticas de flexibilidad laboral para las personas menstruantes.

Capítulo I: Aspecto Generales

1.1 Introducción

La lucha a favor de los derechos de las mujeres empezó desde el siglo pasado, por ejemplo, en 1947, se creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (hoy en día División para el Adelanto de la Mujer), la cual depende de la Secretaría de las Naciones Unidas (ONU, Mujeres), por lo anterior, se observa que históricamente ha existido una desigualdad de género y derechos laborales, y este tema cada vez tiene más importancia en el mundo.

En la actualidad, se está buscando que a las personas menstruantes trabajadoras se les reconozca la necesidad de tener normas o políticas en cuanto a la flexibilidad laboral. Por esto, esta investigación se realiza para explorar la vivencia de mujeres que trabajan en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las municipalidades de la región Huetar Norte y el personal administrativo y oficinistas del Instituto Nacional de la Mujer, analizando la flexibilidad laboral en personas menstruales de 20 a 45 años durante el 2023 y 2024.

La calidad de vida en las organizaciones se refiere a la satisfacción de los colaboradores en relación con la vida laboral, en este caso enfocada en la salud menstrual y la flexibilidad laboral. Es una forma diferente de apreciar la vida y dinámica dentro de la organización, pues se busca el desarrollo y bienestar del colaborador sin dejar de lado el compromiso laboral. Para establecer un proyecto sobre la calidad de vida organizacional relacionado con la flexibilidad laboral de esta población, se deben considerar los elementos objetivos en el entorno de trabajo, y aspectos subjetivos como el adecuado balance entre el trabajo y la vida personal, las oportunidades de desarrollo y crecimiento y las relaciones entre pares y con los líderes.

La investigación se divide en varias secciones que desarrollan el tema. En el primer

capítulo, se da una perspectiva general del tema, se plantea el tema de investigación como hipótesis, se justifica y detallan los antecedentes bibliográficos y el planteamiento de objetivos.

El segundo capítulo hace referencia al Marco Teórico, donde se abordan diversos temas relacionados con el contexto teórico y conceptual que respalda la investigación. Se aborda las perspectivas teóricas en cuanto a la flexibilidad laboral lo cual podría favorecer a la población menstruante, los cambios físicos y emocionales que se dan mientras estén en la etapa reproductiva y cómo esto impacta en la calidad de vida en el trabajo y en el entorno en el cual se desenvuelven.

El propósito principal de esta sección es proporcionar una base teórica que respalde el desarrollo de esta investigación, ofreciendo el sustento necesario para contextualizar su contenido.

En el tercer capítulo se presenta la metodología de la investigación, es decir, se detalla el tipo de investigación y las fuentes de información usadas para indagar sobre “la flexibilidad laboral en las personas menstruantes”. Se propone que la investigación se realice bajo un enfoque cualitativo, dada la necesidad de indagar sobre las medidas o políticas de “Flexibilidad laboral de las personas menstruantes” en estas organizaciones, al utilizar el método cualitativo, se puede analizar y realizar las respectivas comparaciones de las variables, por lo tanto, es fundamental utilizar diferentes técnicas para la recolección de la información, por ejemplo, la observación, entrevistas, cuestionarios, entre otros, además, la investigación es exploratoria, de tipo descriptivo y explicativo, pues pretende explicar y describir como manejan los departamentos de Recursos Humanos los temas referentes a la flexibilidad laboral y las necesidades de las personas menstruantes.

Una de las principales razones de este trabajo es hacer una investigación propositiva que genere información, debido a que no existen antecedentes importantes en Costa Rica, además, hacer énfasis en la equidad de género y la inclusión laboral como principio fundamental en la búsqueda de una sociedad justa y equitativa. Así como comprender los efectos del ciclo menstrual en las mujeres y cómo repercute en la calidad de vida en el trabajo de las personas que no poseen una flexibilidad laboral.

1.2 Planteamiento del problema de investigación

Se plantea a manera de hipótesis: en los años 2023-2024, en los cantones de la Región Huetar Norte (Sarapiquí, Upala, Los Chiles, Guatuso y San Carlos), se plantea un problema que hace alusión a las necesidades de la población menstruante, con edades entre los 20 y los 45 años, en sus lugares de trabajo, lo que incluye es la posible falta de políticas y normas relacionadas con la flexibilidad laboral para esta población, lo que puede generar una carencia en temas de equidad de género y derechos humanos.

Las personas menstruantes se pueden enfrentar a diferentes circunstancias de salud por su ciclo menstrual, algunas pueden tener tendencia a sufrir dolores, sangrados abundantes, entre otros síntomas que imposibilitan que una persona pueda realizar sus tareas diarias de manera óptima. Algunas condiciones mínimas consideradas como parte de los derechos humanos de las personas menstruantes en sus lugares de trabajo son: duchas, zonas de descanso y botiquines de primeros auxilios con toallas sanitarias, fármacos para mitigar el dolor, además, se puede analizar si hay carencia de infraestructura idónea en los lugares de trabajo.

Si se presentan alguna de las condiciones anteriores, se podría generar en esta población

bajo rendimiento laboral por el malestar de la menstruación, por los fuertes dolores y/o un sangrado abundante, que podría ser vinculante con la desmotivación y ambiente laboral tenso por la posible falta de políticas organizacionales relacionadas con la desigualdad y la falta de equidad de género o de derechos humanos.

La Oficina Para la Salud de la Mujer (OASH) menciona que “en promedio, las mujeres menstrúan durante 40 años de sus vidas”, lo anterior afirma que la mujer vive muchos años con su ciclo menstrual activo y los efectos que este trae a su vida.

El problema no es solo por el sangrado, sino toda la sintomatología que se da durante ciclo menstrual, a pesar de que es algo con lo que la mujer vive, aún existe una brecha y desigualdad para las mujeres en sus entornos laborales. Es importante comprender que la mujer vive diferentes etapas, antes de los 20 años es muy poca la población de mujeres que trabajan, y ya después de los 45 años son mujeres en condición de premenopausia y menopausia, que si bien es cierto algunas de ellas (premenopausia) siguen menstruando, estas sufren otra serie de condiciones y cambios que darían pie a otra investigación similar a la presente, pero enfocada en ese rango de edad.

Si bien es cierto Costa Rica ha tenido avances en temas de igualdad de género y en legislación al presentar un proyecto de ley sobre la licencia menstrual, este no ha avanzado en la corriente legislativa, por lo tanto, aún siguen existiendo barreras y desigualdades en el ámbito laboral.

Para evaluar la hipótesis planteada, es necesario realizar un estudio que incluya revisión bibliográfica, una comparación del derecho, entrevistas, encuestas, a mujeres menstruantes del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y las Municipalidades y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) de la Región Huetar Norte; Sedes en San Carlos, Upala, Sarapiquí, Los

Chiles y Guatuso en los años 2023-2024 sobre la sintomatología de la población menstruante, los efectos físicos y emocionales que estas padecen y cómo afecta en su desarrollo laboral, además, indagar si existe algún tipo de flexibilidad laboral en estos lugares de trabajo y consultar a los empleadores de la región sobre las políticas que aplican en sus organizaciones en relación a este tema.

Se estudiará si las organizaciones cuentan con alguna existencia de políticas o prácticas laborales que ofrezcan flexibilidad para abordar las necesidades respectivas con la menstruación, por ejemplo, días libres o acuerdos con los horarios de trabajo.

Con base en los resultados obtenidos, se podría confirmar o contradecir las suposiciones planteadas, lo cual facilitaría información relevante para abordar la implementación de políticas de flexibilidad laboral para las mujeres menstruantes en Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y las Municipalidades y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) de la Región Huetar Norte (Sedes en San Carlos, Upala, Sarapiquí, Los Chiles y Guatuso) en los años 2023-2024, y plantear recomendaciones para mejorar la calidad de vida de las mujeres.

1.3 Delimitación del problema

Las organizaciones requieren definir las funciones, responsabilidades y requerimientos de cada colaborador, de igual manera deben tratar a las personas como iguales no importa su género y condición.

Es necesario que cada organización tome en cuenta los problemas que existen en la salud femenina y su impacto en el rendimiento diario de las mujeres en sus puestos de trabajo. Es importante analizar cómo se aborda esta cuestión en instituciones clave de la

Región Huetar Norte, como el INA, las municipalidades y el INAMU.

El proceso de recolección de información presenta varias limitaciones, como la imprecisión de los datos, la falta de legislación en Costa Rica al respecto, y el tiempo disponible de la población estudiada, que está condicionado al espacio dentro de su jornada laboral para poder participar. Además, otro factor a considerar es que algunas personas puedan no estar dispuestas a proporcionar información.

1.1.1. Delimitantes experimentadas durante la investigación:

Limitante del Tamaño de la Muestra

En esta investigación, se presentó una discrepancia con el tamaño de la población que se estimó inicialmente para planificar la investigación y el número real que existía en las organizaciones, los datos fueron solicitados los encargados del departamento de Recursos Humanos (RRHH) de cada institución, pero, al llegar a las diferentes organizaciones a aplicar los instrumentos de recolección de datos, la cantidad de personas menstruantes era menor a la que se indicó preliminarmente, lo que resultó en una muestra más pequeña de lo considerado.

El objetivo planteado era realizar entrevistas al menos a 143 personas menstruantes, sin embargo, se logró entrevistar a 110 personas. Esta discrepancia en los datos pudo darse debido a diferentes factores, como: posible rotación de personal, incapacidades, vacaciones, rango de edad necesario para la investigación, o un error humano al proporcionar los datos iniciales.

Otros aspectos:

Además de la discrepancia de la muestra, esta investigación tenía como limitante la

voluntariedad de las personas en participar, la participación en la investigación no era obligatoria, aunque las personas menstruantes fueron contempladas dentro de la población a investigar, no podían ser obligadas a participar

Entre otros aspectos que interfirieron con la investigación fueron:

Cargas de trabajo: la mayoría de las participantes contaban con poco tiempo para responder a las preguntas de la investigación.

Poco interés: algunas personas a pesar de que participaron no mostraron un interés genuino en el tema de investigación, cabe recalcar que fue muy poca la población dentro de este rubro.

Sensación de invasión de privacidad: el tema de la menstruación puede ser sensible para algunas personas, el tener que abrirse en su lugar de trabajo, generó en algunos casos temor, pues lo veían como mostrar una debilidad.

A pesar de lo anteriormente descrito, la información que se logró recabar fue valiosa y útil para el desarrollo de esta investigación.

1.4 Justificación

Hablar del síndrome premenstrual, la menstruación (regla), la ovulación y sus efectos es poco común en los lugares de trabajo. Los departamentos de Recursos Humanos en Costa Rica carecen de una normativa legal sobre este tema. Según datos del INEGI (2022), el 67.8 % de la población laboral son mujeres. A nivel mundial, aproximadamente el 80 % de las mujeres experimentan problemas menstruales.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), las mujeres en edad reproductiva poseen una edad entre los 15 a 44 años, además, la OMS textualmente dice lo siguiente “Si

bien la regularidad y la duración del ciclo menstrual varían a lo largo de la etapa reproductiva de la mujer, lo habitual en todo el mundo es que las mujeres experimentan la menopausia natural entre los 45 y los 55 años”. Por lo anterior, la presente investigación se define un rango de edad entre los 20 a los 45 años, en cuanto a la delimitación de los 20 años la Universidad de Costa Rica (2023) en un estudio que realizaron indica que

La tasa inactividad total en Costa Rica aumentó 1.3 p.p. entre el trimestre DEF de 2021 y el trimestre DEF de 2022. La población entre 15 y 24 años, fueron quienes registraron los mayores aumentos, en p.p., en la tasa de inactividad. (p. 7).

Por lo anterior, las mujeres antes de los 20 años se encuentran normalmente estudiando o desempleadas y después de los 45 empiezan otra etapa como la premenopausia y menopausia, de hecho, el tema de la menopausia es importante que se considere una posible investigación.

Considerando la cantidad de mujeres trabajadoras y la necesidad que existe de velar por su salud física y mental de las mujeres en edad reproductiva y el impacto del síndrome premenstrual y la menstruación en la vida laboral, se realiza esta investigación En el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) Huetar Norte (Sedes en Sarapiquí, Upala, San Carlos y la Marina); las municipalidades de la Región Huetar Norte (Sedes de San Carlos, Upala, Sarapiquí, Los Chiles y Guatuso) y al personal administrativo y oficinistas del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) entre los años 2023-2024.

Las anteriores instituciones son autónomas y fueron escogidas debido a la accesibilidad que mostraron de formar parte de la investigación, del mismo modo estas organizaciones se rigen por normas que hacen énfasis en la igualdad y equidad de las personas trabajadoras, por ejemplo, el INAMU posee un programa que sirve como una guía para el sector público

y privado, con el “propósito de apoyar y orientar a las empresas que buscan cumplir con las leyes nacionales e internacionales que aplican en el país para asegurar la igualdad de oportunidades y de trato” (párr. 1).

En el caso de las municipales, estas se rigen por el Código Municipal, el Art. 126, con la modificación a la Ley N. ° 7794 (1998), según el cual las municipalidades deben tomar como base “el Manual General que fijará las pautas para garantizar los procedimientos, la uniformidad y los criterios de equidad que dicho manual exige, aunado al principio de igualdad y equidad entre los géneros”.

Por último, el reglamento interno del INA creó la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG) en el 2012 desde donde se han impulsado procesos de transversalización del enfoque de género en todo el quehacer institucional, con la máxima aspiración de consolidar una nueva cultura institucional basada en la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres.

Por lo anterior, estas instituciones son idóneas para la investigación por varias razones. En primer lugar, al ser autónomas, tienen la capacidad de establecer sus propias normas y disposiciones. En segundo lugar, cuentan con políticas basadas en la igualdad y equidad de género. Por último, su ubicación abarca toda la Región Huetar Norte, lo que permite que la muestra a examinar sea más diversa.

En otros países (todos asiáticos), existen normas que amparan a las mujeres menstruantes, por ejemplo, Japón considera que la seirikyuka (baja menstrual) es un derecho biológico de las mujeres, Indonesia tiene una ley desde 1948 donde las mujeres pueden ausentarse de su trabajo durante la menstruación, en Corea del Sur las mujeres trabajadoras pueden ausentarse o retirarse del trabajo mientras estén con su período, Hong

Kong tiene una política que cubre no solo a las trabajadoras sino también a las estudiantes, las cuales pueden ausentarse en esos días. América Latina está tratando de impulsar algunos proyectos de ley en esta línea de acción.

Existen diferentes tipos de problemas menstruales, ellos pueden ser debilitantes, dolorosos, los problemas menstruales se dividen en 2 grupos, están los cambios físicos y los emocionales, tal como lo describe García (2021, p. 33) quien cita a Vázquez (2012):

- Cambios físicos, entre ellos están:
 - Dolores de cabeza,
 - Cambios de apetito,
 - Dolores musculares,
 - Acné, distensión
 - Abdominal,
 - Retención de líquidos,
 - Estreñimiento o diarrea,
 - Dificultad para concentrarse,
 - Sudoración,

- Cambios emocionales, entre ellos están:
 - Ansiedad
 - Depresión
 - Sentimientos de tristeza
 - Irritabilidad
 - Insomnio
 - Cansancio (p.33)

La variedad de síntomas cambia en cada mujer, estos afectan directamente la vida y la calidad laboral de las mujeres.

Esta investigación se apoya en cinco de los Objetivos Globales del Desarrollo Sostenible, considerando que se relaciona con la investigación planteada, estos cinco objetivos son: “La Igualdad de Género, Salud y Bienestar, Trabajo Decente, Crecimiento Económico y la Reducción de las Desigualdades” (PNUD, 2015). Los Objetivos Globales del Desarrollo Sostenible buscan que el mundo sea cada vez mejor, abordando diferentes problemáticas, aunque al mismo tiempo no hay un objetivo específico relacionado a la menstruación en la ODS.

Los cinco objetivos de la ODS son vinculantes, pues se relacionan con la poca concientización de las jerarquías relacionadas a la población en estudio en sus lugares de trabajo, donde hay desigualdad de género, deficiencias en el bienestar y la salud y pocas oportunidades de obtener un trabajo decente, que les ayude a salir de la pobreza con el crecimiento económico del trabajo y, por último, reducir todas las desigualdades para las personas menstruantes.

Los efectos del periodo menstrual en las mujeres pueden variar ampliamente y pueden tener un impacto en su desempeño laboral. Algunas preguntas son: ¿cómo las mujeres logran sobrellevar los efectos tan variados que tienen todos los meses antes, durante y después de su periodo menstrual en sus lugares de trabajo?, ¿les afecta directamente en su productividad?, ¿les ha generado algún tipo de discriminación?, ¿las organizaciones donde trabajan tienen alguna política respecto a la salud menstrual?

Cada departamento de Recursos Humanos debe ser el ente encargado de velar por los derechos de los colaboradores dentro de su organización, buscando un balance entre el

bienestar de la empresa y el de las personas que trabajan en esa institución, promoviendo políticas que contribuyan al bienestar físico y emocional de sus colaboradoras en cuanto a la Salud Menstrual, por eso se realiza esta investigación, con el objetivo de generar información, marcar un precedente y concientizar sobre las necesidades que existen dentro de las empresas, la falta de este tipo de políticas y la desinformación o el tabú que existe alrededor de este tema.

Esto con el afán de generar una guía para perfeccionar la toma de decisiones, capacitaciones, planes de compensaciones y políticas, además, resaltar los vacíos legales, la desigualdad y la afectación económica de las colaboradoras, la cual se puede convertir en una herramienta que protege los intereses de las colaboradoras y la organización y de ser necesario se puede tomar en cuenta en los procesos legales a nivel laboral.

1.5 Estado de la cuestión o Antecedentes

En esta sección se plasma la información recabada de diferentes autores que han investigado y brindado aportes importantes con respecto a la menstruación y la flexibilidad laboral de las mujeres en edades entre 25 a los 45 años en Costa Rica y el mundo. Se describe cómo las mujeres sufren cambios físicos y emocionales durante su edad reproductiva, así como el alto y bajo rendimiento laboral que se puede dar en las diferentes etapas del ciclo menstrual.

La menstruación, según Parrales (2020, p.1) se puede definir como el sangrado cíclico que se da por el desprendimiento del endometrio al no ser fecundado el óvulo. Este proceso se produce en toda mujer en edad reproductiva, y cada persona menstruante presenta diferente sintomatología antes, durante y después del sangrado menstrual, el cual puede

afectar la vida diaria de las féminas tanto a nivel emocional, físico y mental. Esto trae consecuencias en la manera como se desarrolla su diario vivir y al cumplir con las responsabilidades laborales.

1.5.1 Internacionales

La Convención de Naciones Unidas (1979) realiza una proclamación mundial donde hace énfasis en la protección de la mujer y la obligación de los gobiernos y organizaciones de velar por su bienestar e implementar o derogar leyes que no sean claras para la seguridad o resguardo de las mujeres. La Convención instituye acciones con el fin de suprimir la discriminación contra la mujer, incluyendo adoptar acciones adecuadas, incluso de naturaleza normativa, para cambiar o anular leyes, estatutos, usos y prácticas que generen cualquier tipo de discriminación. Del mismo modo, se dice que el derecho a la “protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción” (Naciones Unidas, 1979).

La Sociedad Española de Ginecología SEGO (2004) hace referencia al síndrome premenstrual (SPM), definiéndolo como un “trastorno cíclico que consiste en un conjunto de síntomas y signos físicos, psicoemocionales y cognitivo-conductuales, de suficiente intensidad como para alterar, la actividad vital de la mujer. Se han llegado a describir hasta 150-200 síntomas relacionados con el SPM” (p. 4). Como se cita en este documento, las personas menstruantes sufren de muchos síntomas que en muchos casos les imposibilita tener una vida normal y realizar sus labores de una manera placentera, por lo tanto, es importante realizar esta investigación para evaluar el bienestar de las mujeres en sus entornos laborales y medir su nivel de satisfacción y comodidad en dichos espacios de trabajo, cuando presentan

los síntomas del ciclo menstrual.

Espina et al. (2005), para la Revista de Chile de Obstetricia y Ginecología, realizaron un artículo que detalla las consecuencias y afectaciones en la vida diaria y laboral de las mujeres que padecen el Síndrome Premenstrual y sus siglas SMP.

Desde el punto de vista de Espina et al. (2005) y de algunas investigaciones que ellas mencionan “entre el 23 y 67% de las mujeres son portadoras de sintomatología premenstrual moderada a severa las que resultan en disminución del funcionamiento y deterioro de las relaciones interpersonales”. Un porcentaje muy alto de mujeres, muchas de ellas son parte de la fuerza laboral se ven afectadas directamente por los diferentes síntomas que se dan por el Síndrome Premenstrual durante toda su edad fértil. Se concluye que “Más del 50% de las mujeres que tienen una vida laboral activa presenta síntomas premenstruales que interfieren poco o mucho en su actividad laboral” (Espina et al., 2005).

En términos generales, el 50 % las mujeres que están en edad reproductiva presentan síntomas que afectan directamente su estado emocional y físico, las cuales repercuten en sus actividades diarias, esto puede afectar directamente en su productividad y en la calidad de vida que posea esta población. Por estas razones se debe generar conciencia en la falta de empatía y políticas que mejoren la vida de estas personas.

En 2010, en la Universidad de Granada, España, Lozano realizó una investigación que analiza el impacto de “la menstruación en la vida de las mujeres”, los datos se determinaron por medio de entrevistas profundas a 3 mujeres diferentes de Bogotá, a las que se les consultó las diferentes maneras en que estas viven la menstruación y como la sociedad encabezada por la desigualdad y exclusión hace que se sientan aludidas por el orden social, que invisibiliza la experiencia menstrual.

No todas las personas que menstrúan tienen los mismos síntomas, cada ciclo es único y afecta de diferentes maneras (Invest Educa Enferm, 2012) “Los factores sociales influyen en esta experiencia, tanto de modo relacional como psicológico, todo lo cual se condensa en una experiencia profunda, que puede afectar a la mujer en su vida social, laboral y hasta relacional”. Es decir, el ciclo menstrual sí altera cómo ve el entorno y a la vez repercute en las labores diarias, incluyendo las funciones que debe desempeñar en su lugar de trabajo.

Por lo anterior, es importante discutir en los departamentos de Recursos Humanos la flexibilidad laboral, con un tema que se puede ver como compensaciones o beneficios laborales para las personas menstruantes.

Esta investigación se realizó en el 2012 en Colombia, sobre la menstruación y la historia, la cual fue publicada en una Revista de Enfermería (Invest Educa Enferm, 2012) Muestra como resultado que la experiencia de la menstruación no solo afecta a la persona menstruante, sino a su grupo social. “La menstruación es una experiencia que involucra tanto a la mujer como a su grupo social, convirtiéndose en un suceso relevante. El tratamiento de sus síntomas se encuentra ligado al contexto cultural en el cual se desarrolla”.

Heinemann (2012) demostró por medio de la aplicación de cuestionarios a las personas menstruantes en Inter - países como se interconecta el Síndrome Premenstrual y el ausentismo laboral

Demostró, a través del estudio de unos cuestionarios realizados en mujeres con edades comprendidas entre 15 y 45 años con sospecha de SPM, que aquellas que padecían un SPM moderado/severo aumentaron el absentismo laboral y el deterioro de la productividad laboral debido a los síntomas ocasionados. (Heinemann, 2012)

Este estudio Rapkin et al. (2014) da cifras de cómo las mujeres por el síndrome

premenstrual tienen síntomas “angustiantes” que limitan sus capacidades para desenvolverse diariamente, no son molestias que se viven de vez en cuando son síntomas que duran al menos 6 días por mes durante toda su etapa fértil, variando los síntomas todos los meses.

El 20% de las mujeres en edad fértil, padecen síntomas de SPM los describe como angustiantes, interfiriendo y provocando una disminución de su rendimiento laboral de un 3-8%. Estos síntomas pueden repetirse en cada ciclo menstrual, con una duración media de 6 días/mes. Esto supone una suma elevada de días en los que la mujer padece síntomas que causan malestar e interfieren en su actividad.

Las mujeres con sangrados abundantes tienen una menor calidad de vida, tienen problemas para realizar sus funciones diarias y al mismo tiempo dificultades para cumplir con los estándares de la empresa al tener este problema de salud tan poco visibilizado.

Se toma como referencia la ley que fue creada en México, por lo tanto, exponen que tener la misma normativa en Colombia no traería consecuencias negativas, sino que beneficiaría a la población menstruante.

En el 2017, en la Gaceta del Gobierno del Estado Libre de México, se publica una Ley que da derecho a las personas menstruantes que trabajen para el estado a tener una licencia de ausencia paga por 1 día al mes. Esta ley no se centra solamente en mujeres, sino también en los hombres con algún problema fisiológico, así que la ley no es excluyente ni origina discriminación alguna por el género de la persona.

En el 2017, en Pamplona, España, se realizó un trabajo de grado enfocado en un análisis de las molestias experimentadas por las mujeres desde una perspectiva antropológico, en este estudio se parte de lo que se expone es lo siguiente:

Las mujeres tienen procesos fisiológicos y naturales y la manera en que la sociedad,

bajo términos como derecho a la salud y bienestar, los deslegitima con la influencia de corporaciones. Los altos índices de violencia estructural que sufren las mujeres convierten a la ley, activa de las desigualdades entre hombres y mujeres. (Girona, 2017)

Como se puede observar, las mujeres sufren discriminación y desestimación de los síntomas que padecen mes a mes, lo que crea una gran desigualdad entre hombres y mujeres.

Según la Universidad de Zaragoza, España, en el 2018 la dismenorrea es una de las causas principales, por lo tanto, las mujeres presentan síntomas que son incapacitantes, hasta el punto de no poder desenvolverse con normalidad en sus actividades diarias. Para Díaz (2018), “La menstruación dolorosa, en ausencia de patología pélvica, se denomina dismenorrea primaria. Esta alteración es muy frecuente en mujeres jóvenes y conlleva trastornos en su actividad laboral, estudiantil, deportiva” (p. 3)

La dismenorrea primaria provoca muchos dolores en la región lumbar. Díaz (2018) menciona un estudio que se realizó en Madrid España. Demuestra que el 61.9 % de las mujeres tienen dismenorrea en su edad fértil. Además, se expone que “quienes sufren dolor menstrual localizado, mayoritariamente, en la región abdominal (80,7%), región lumbar (45%) y en las mamas (38,9%). La sintomatología depende más de la edad siendo más frecuente en mujeres jóvenes, entre los 16 y 25 años” (p. 4).

Por lo mencionado, en la mayoría de los casos, las personas en edad menstrual deben llevar una vida cotidiana regular durante esos días, deben rendir de igual manera laboral y profesionalmente, así como con las demás responsabilidades que posea.

El Banco Mundial (2019) realiza una nota donde indica que las mujeres que trabajan y estudian muchas veces no tienen las condiciones necesarias para asearse mientras están con

su periodo “El no tener acceso a baños adecuados o a productos de gestión menstrual son algunos de los agravantes detrás del absentismo en el trabajo o del abandono escolar en las niñas, jóvenes y mujeres” (párr. 3). Como se menciona estas situaciones hacen a la mujer más vulnerable, discriminada y con menos oportunidades para salir adelante.

Según Velázquez et al. (2019), “La severidad de los síntomas del SPM puede alterar situaciones cotidianas, así como influenciar en las relaciones sociales, familiares, laborales y sentimentales, entre otras” (p.1). Ellos realizaron un estudio a 499 mujeres que trabajan en un Hospital de Quito, Ecuador, con el objetivo de “identificar la asociación entre síntomas de este síndrome con la autopercepción emocional y la productividad laboral” (p. 35).

En esta investigación descubrieron que:

La cantidad de síntomas negativos fueron mayores de acuerdo con esta investigación que realizaron en el Hospital de Quito, donde dentro de la población estudiada, se observa que el 99,2% de la población presentaron algún nivel del síndrome premenstrual, de los cuales el 70,34% corresponde a SPM leve, el 26,65% se encuentran entre moderado y severo y el 2,20% presentó trastorno disfórico premenstrual que es la forma más severa del síndrome premenstrual. (Velázquez et al., 2019, p. 55)

Se comprende que la mayoría de las mujeres presentan síntomas del síndrome premenstrual que afectan su forma de vivir, la incidencia es bastante alta. Hay muchos factores que impiden el desarrollo normal de las personas menstruantes durante la menstruación, las organizaciones y los gobiernos deben velar por generar políticas que beneficien a estas personas que presentan serios problemas relacionados a su ciclo menstrual.

En el estado de Michoacán, en el 2019, se realizó un “estudio realizado a 722 mujeres

michoacanas de contextos urbano y rural tiene como objetivo identificar los principales efectos en la menstruación y su gestión de cinco dimensiones identificadas: a) físico-corporal; b) psico-sociocultural; c) bioambiental; d) económica y e) pública” (Lifshitz, 2019, p. V).

En esta investigación, Lifshitz, (2019) llegó a las siguientes deducciones:

Se encontró que el tabú juega un papel predominante en la salud sexual y reproductiva de las mujeres, y que menstruación y sexualidad están relacionadas en la toma de decisiones de salud sexual y reproductiva. Además, se encontró que quienes son tratadas con juicios o censura por menstruar, faltan más a la escuela por esa causa y que deserción menstrual escolar y laboral están correlacionadas. Por otro lado, se sugiere que abordar la menstruación desde las políticas públicas y difundir mensajes positivos sobre la importancia del ciclo ovulatorio-menstrual para la salud en general puede tener efectos favorables en la salud, la autoestima, la educación y el empleo de las mujeres michoacanas. (2019, p. V).

En Lima, Perú, se realizó un trabajo de grado donde se expone las consecuencias negativas que puede producir el periodo menstrual en la productividad laboral. Quispe (2020) menciona que

Se trata de un problema de salud pública cuyas afectadas son las mujeres por padecer dolores pélvicos crónicos, ocasionando problemas de bajo rendimiento en sus actividades diarias dañando su calidad de vida de estas féminas, limita su accionar en los distintos aspectos de su vida ya sea profesional, personal, laboral, personal y social. (2020, p. 32)

Uno de los posibles problemas del ausentismo laboral en la población femenina es la

menstruación dolorosa, sangrados abundantes y la inestabilidad emocional que padecen muchas mujeres en la actualidad.

En principio podemos destacar que la dismenorrea es una enfermedad que afecta a más del 50 % de mujeres en edad fértil y laboral, sin embargo, en nuestro país pasa desapercibido por el Estado, los empleadores, e incluso por las mismas mujeres que lo sufren tratando de controlarlo a través de la automedicación. Sin embargo, es una enfermedad que afecta su calidad de vida y el desarrollo adecuado de sus habilidades laborales, ya que genera una afectación física y emocional. (Quispe, 2020, p. 54)

La autora menciona al Estado peruano, pero en general los estados del mundo y las organizaciones principalmente las de Costa Rica deberían atender a esta población en igualdad de condiciones, brindándoles protección y ayuda.

La mayoría de los estudios que se plantean en esta investigación demuestran que las personas menstruantes sufren mes a mes las consecuencias del periodo menstrual y que esto está relacionado directamente con la deserción y el ausentismo laborales, por ejemplo, el siguiente estudio enfatiza la sintomatología y las consecuencias que el ciclo menstrual tiene en la vida de las mujeres.

En este estudio realizado en España, se encontraron datos interesantes con respecto a la productividad laboral y la vida de las mujeres españolas, estos datos a pesar de que no son de Costa Rica, demuestra que las mujeres del mundo tienen los mismos problemas con su ciclo menstrual y que hay un porcentaje que se ve seriamente afectada por la sintomatología (Casamayor, 2020).

En la Revista de divulgación Crisis y Retos en la Familia y Pareja, Cervantes (2020) realiza un estudio de cómo la menstruación tiene un efecto notable en el día a día de las

mujeres, marcando un tabú que se ha vuelto un arma de doble filo al ser motivo de discriminación, este análisis se hace basado en la cultura mexicana, pero no está demás reconocer que no es un tema de la cultura mexicana, incluyendo a las mujeres costarricenses.

La menstruación ha sido sucumbida por cientos de años, en un concepto erróneo, no habla de la realidad de los síntomas, es considerada la parte sexual de la mujer, y por tabú es tan poco mencionada, orillando a miles de mujeres mexicanas a considerarla como un estorbo, una emoción negativa. (Cervantes, 2020, p. 16)

Por lo anterior, muchas mujeres no hablan abiertamente de sus síntomas, de lo que viven día a día y como les afecta negativamente en su diario vivir.

De acuerdo con el trabajo de grado realizado en la Universidad de Sevilla García (2021), “los síntomas premenstruales incapacitan a las mujeres para realizar sus tareas habituales y desarrollan estrategias basadas en su experiencia para sobrellevarlos. La principal es parar y estar tranquila” (p. 235). Este problema surge porque las personas menstruantes son estigmatizadas con la creencia de que, por el hecho de ser mujeres, todo les duele, todo les afecta y no se les comprende plenamente.

En el 2021, en Medellín, Colombia, se realizó un estudio sobre el “Sangrado menstrual abundante y su detección en la práctica clínica”, en el cual se demuestra que si una mujer tiene un sangrado abundante, puede tener serias consecuencias de la salud, aún hasta la anemia, normalmente son diagnósticos invisibilizados, pues no es algo que las personas se den cuenta que sucede o que los médicos no miden para realizar el abordaje correcto. En la revista médica Science Direct (2021) se menciona que:

El sangrado menstrual abundante (SMA) se define como una pérdida excesiva de sangre menstrual que interfiere con la calidad de vida. Se trata de una percepción

infradiagnosticada e infra tratada debido a la escasa correlación entre la percepción del paciente y la pérdida hemática objetiva menstrual, así como a la escasez de herramientas diagnósticas validadas. (p. 1).

Por lo tanto, la vida de las personas en edad reproductiva sí se ve afectada directamente por el Síndrome Premenstrual (SPM) y la menstruación, no es un tema que se debe tomar a la ligera, existen diferentes investigaciones que demuestran estos hechos, lo más preocupantes es que es un tema que se trata poco en los departamentos de Recursos Humanos del mundo.

En el 2021, varios diputados del Congreso de Colombia presentaron un borrador de la Ley Por medio de la cual se desarrollan los derechos menstruales”. El artículo 3 de dicha ley “Son los derechos que deben garantizar una vivencia menstrual informada, saludable, digna, libre de toda violencia, instrumentalización, coacción, estigmatización, privación o discriminación” (Congreso de la República de Colombia, 2021) Este proyecto de ley lo que busca es que las personas menstruantes tengan las condiciones necesarias durante su periodo menstrual.

El ciclo menstrual puede tener diferentes síntomas uno que es muy frecuente es el dolor incapacitante que viven algunas mujeres en su periodo menstrual el cual se le conoce como dismenorrea. Según Ruiz (2022), “El principal motivo que puede llegar a crear incapacidad en la calidad de vida de las mujeres normalmente no es el propio sangrado sino todos los síntomas que pueden aparecer antes, durante y después de la menstruación” (p. 8).

Este estudio basado en datos primarios para su trabajo de grado en la Universidad de Cantabria, España, en la información recabada menciona que en muchos casos este dolor de origen uterino causa una disminución en la calidad de vida, la productividad

y puede incluso llegar a resultar incapacitante para la mujer que lo padece. La dismenorrea es un gran motivo por el cual las mujeres se abstienen de ir al colegio o al trabajo, implicando esto a su vez un impacto social y económico en sus vidas. (Ruiz, 2022, p. 7)

Esta investigación se realizó como un trabajo de grado, en la Universidad de Laguna, España, donde Umpierrez (2021) tomó en cuenta datos cuantitativos para la recolección de la información, trabajo el cual concluyó que existe muchos mitos y creencias erróneas alrededor de la menstruación y, al mismo tiempo, estos mitos influyen directamente en el comportamiento y pensamiento de las personas donde se ve involucrada la parte de género y de poder, en el que se discrimina a la mujer.

Esto, inevitablemente, influye en las relaciones de género y de poder, en el papel de la mujer en la sociedad, se ha entendido a la mujer como agente contaminante, y, por ende, como fuente de peligro, y cómo esto ha podido influir en sus estados de subordinación, invisibilización y opresión. (Umpierrez, 2021 p. 22)

Lo citado anteriormente es consecuencia de una marcada historia, donde las personas menstruantes se veían como impuras y no aptas para participar durante la menstruación en las actividades diarias.

S.E.G.O es el Programa Oficial de Actualización Profesional para Ginecólogos y Obstetras, de la Universidad de Granada, donde realizaron una publicación de un artículo donde menciona los diferentes síntomas y trastornos que sufren las mujeres no solo en la parte ginecológica, sino que también muchas de las afectaciones son de origen emocional “En la práctica clínica diaria en la consulta de ginecología es frecuente el hallazgo de problemas emocionales asociados a sintomatología y trastornos ginecológicos que motivan

la consulta” (p. 3).

Hay diversos estudios que presentan la problemática de las personas menstruantes cada mes al afrontar la cantidad de síntomas, a pesar de eso, las personas, organizaciones y gobiernos no le prestan la adecuada atención, en muchos casos se presentan bajo rendimiento laboral o ausentismo en la población menstruante.

En diciembre del 2022 se aprobó una ley Menstrual en España, la científica política y jurista Adoración Guamán explica en qué consiste la ley, cabe recalcar que cuando se realizó la publicación del artículo, la ley aún estaba en discusiones en el plenario.

Para ello se reconoce el derecho a una incapacidad temporal especial para las mujeres con menstruaciones dolorosas que las incapacitan para trabajar, sin máximo de días según indique el informe médico preceptivo, a cargo de la seguridad social, abonada desde el primer día de baja y sin requisitos de cotización previos. No habrá, por tanto, carga alguna económica para el empresario. (Guamán, 2022, párr. 8)

Esta ley pretende dar la oportunidad a toda persona menstruante a gozar de días de descanso, y así no tenga que trabajar con sangrados abundantes o dolores incapacitantes. La ley propone que la trabajadora reponga las ausencias en horario no laboral, de esta manera no se le atribuye una nueva carga económica al estado y al patrono por incapacidades laborales.

En el 2022, se realizó un artículo donde se expone la importancia y la urgencia de una ley donde las mujeres puedan gozar de una licencia por dismenorrea (Ascanio et al., 2022) “las empleadas públicas en Colombia deben gozar de una excedencia por dismenorrea, debido al reconocimiento de las mujeres como sujetos de especial protección en el ordenamiento jurídico colombiano” (p. 388).

En el 2023, Deloitte realizó un estudio el cual lanzó los siguientes resultados en cuanto a la flexibilidad laboral “La falta de flexibilidad fue una razón importante por las mujeres renunciaron en los últimos 12 meses. Y muchas no se sienten capaces de solicitar acuerdos laborales flexibles, la mayoría de las mujeres siente que hacerlo afectaría su progresión profesional” (Deloitte, 2023). La rotación de personal por la falta de flexibilidad laboral es un tema que está latente, muchas mujeres dan razones como la falta de empatía con problemas de salud, o el hecho de que las condiciones laborales no son flexibles en cuanto a sus necesidades.

Este estudio de Deloitte (2023) lanza los siguientes datos relacionados directamente con la menstruación y la afectación laboral de las mujeres.

Aproximadamente una de cada cinco mujeres afirma haber experimentado problemas de salud relacionados con la menstruación o la menopausia. Entre el 15% de las mujeres que informan haber experimentado problemas de salud relacionados con la menstruación, más del 40% dice que superan el dolor y la incomodidad. Casi 1 de cada 5 (19%) dice que se ha tomado un tiempo libre por síntomas relacionados con la menstruación, pero no reveló el motivo real, y un pequeño número (7%) informa que reveló el motivo, pero cree que hacerlo afectó negativamente a su salud. carrera profesional

Estos datos recientes reflejan el sentir y la realidad que viven las mujeres mes a mes en su entorno laboral.

1.5.2 Costa Rica

En Costa Rica, en el 2022, el periódico El Financiero publicó una noticia haciendo

énfasis en la falta de jurisprudencia con respecto a la salud menstrual de las mujeres y su entorno laboral. En esta noticia destaca que “En Costa Rica no existe una licencia o permiso de baja específico por temas relacionados a la menstruación. Tampoco se conoce de un proyecto propuesto al respecto” (Ruiz, 2022). Esta ausencia de ley, así como la posibilidad de presentar alguna ley al respecto llama la atención, pues los legisladores y las organizaciones no tienen presente a las personas menstruantes que sufren día a día.

En Costa Rica, se promueve una Ley Titulada Justicia Menstrual con el expediente n° 22.421, el cual está hasta el día de hoy en la corriente legislativa en comisión. Este proyecto de ley no implica licencias para las personas menstruantes, lo que realmente busca es la exoneración de los productos menstruales. Lo que sí hace énfasis es en el ciclo menstrual y su impacto en diversas áreas de la vida cotidiana de las personas en edad fértil, como se menciona a continuación:

La menstruación incide directamente en la experiencia de vida y desarrollo de las mujeres, desde lo económico, lo social, lo político y lo cultural. Además, hay una incidencia directa en el desarrollo de la vida de las mujeres desde un enfoque integral de la salud y de sus derechos sexuales y reproductivos. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022, p.1).

Este proyecto de ley propone lo siguiente:

Que el Estado Costarricense promueva y garantice acciones en materia de salud e higiene menstrual orientadas a facilitar el acceso a los productos higiénicos menstruales necesarios.

Esto significa en educación menstrual y el manejo de desechos de los productos menstruales, infraestructuras pensadas en la comodidad de las personas menstruantes, baños

que tengan acceso al agua y lo necesario para la higiene menstrual, prácticas y políticas que hacen referencia a la salud menstrual, donde las personas menstruantes puedan tener acceso a productos necesarios, así como promover la igualdad de género y la discriminación (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022)

Además, se solicita establecer una tarifa reducida en los productos menstruales, con el fin de que todas las personas puedan adquirirlos a un precio menor y de buena calidad.

Se busca declarar el 28 de mayo como Día de la Higiene Menstrual, así como campañas por parte del INAMU y otras instituciones educativas que eduquen a la población, estas últimas deben incorporar en su malla curricular temas de la educación menstrual (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022).

Además, los centros penitenciarios y de migración en coordinación con El Ministerio de Justicia y la Dirección General de Migración y Extranjería, en coordinación con el Ministerio de Salud y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), serán los encargados de educar y proveer los productos de higiene menstrual. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022).

Este proyecto ley con el expediente n° 22.421 aún se encuentra aún en el plenario legislativo. Se han realizado algunos cambios los cuales facultan a la CCSS y al INAMU de ser los entes capacitadores en temas de educación, además, las instalaciones deben contar con la capacidad para cambiarse los productos de higiene menstrual y la opción de lavarse el cuerpo con agua y jabón de ser necesario (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022, Moción vía artículo 137, Ley Expediente Legislativo 22.421 Menstruación Y Justicia).

Este proyecto aún está a la espera de ser aprobado, y sería un avance muy importante

para Costa Rica en temas que beneficien a la mujer en cuanto a su salud menstrual e infraestructura que debe existir. Aún hay mucho por hacer y promover en Costa Rica, para que todas las personas sean tratadas en igualdad de condiciones.

1.5.3 Antecedentes metodológicos

Hay varias empresas que han reconocido la importancia del bienestar menstrual y han implementado políticas de licencias menstruales para brindar apoyo a sus empleadas durante su ciclo menstrual. Algunas de estas empresas son:

Coexist (Reino Unido): Coexist, una organización sin fines de lucro del Reino Unido, implementó una política en la que las mujeres que trabajan para ellos tienen derecho a un día libre durante su periodo menstrual. Con esta licencia han logrado aprovechar los ciclos menstruales de las empleadas y mejorar el ambiente laboral. Esta opción que brinda esta empresa genera un mejor ambiente laboral, donde las mujeres y las personas se sienten incluidas y comprendidas. Además, ellos reconocen que el ser mujer y afrontarse mes a mes con lo doloroso que puede ser un ciclo menstrual es difícil en un entorno laboral no inclusivo. Les permite tomarse un tiempo para cuidarse durante esos días, se busca promover la salud y el bienestar en el lugar de trabajo.

GOB (Polonia): (Play, Trucos, 2022, p.1). La tienda virtual de venta de juegos GOB en Polonia ofrece a sus colaboradoras una licencia menstrual que les permite tomar tiempo libre durante su período menstrual. Además, otorgan una licencia adicional a aquellas que experimentan dolor menstrual excesivo u otras complicaciones. Esta política inclusiva permite aceptar las diferencias biológicas en el lugar de trabajo y promueve la inclusión laboral.

Diva Cup (Canadá): (NS News, 2018, p.1). La empresa Divina Cup ofrece una política

de licencia menstrual pagada que permite a todas sus empleadas tomar un día de licencia menstrual al mes sin presentar un dictamen médico o incapacidad. Además, ofrece un máximo de 12 días pagados por año calendario y no se requiere una nota del médico.

Esta política inclusiva respalda la experiencia de todas las menstruantes y capacita a los empleados para que administren su atención como mejor les parezca. Con este compromiso Divina Cup demuestra que comprende a sus colaboradoras y que se preocupa por su bienestar físico y emocional.

Zomato (India): (The New York Times, 2020, p.1). La compañía global de entrega de alimentos Zomato, con sede en India, anunció una nueva política de licencia pagada para los empleados que permite hasta 10 días de licencia al año y aplica a los empleados transgénero. Esta política inclusiva respalda la experiencia de todas las menstruantes y capacita a los empleados para que administren su atención como mejor les parezca. Además, la empresa alienta a los empleados a sentirse libres de decirle a la gente en grupos internos o correos electrónicos que están en su período de licencia por el día, eliminando cualquier vergüenza o estigma asociado con la solicitud de un período de licencia.

Este ejemplo de esta empresa de la India (Zomato) demuestra cómo las organizaciones en el mundo pueden hacer un cambio radical y contribuir en toda eliminación de discriminación y barreras relacionados directamente con las mujeres y en este caso el ciclo menstrual.

Louis Design (Francia) (Louis, 2023) ofrece un día extra de descanso al mes a las mujeres que sufren de períodos dolorosos, o un día de teletrabajo para aquellos que lo deseen. No se requiere una nota médica para justificar la ausencia y la licencia es pagada por la empresa. La política de licencia menstrual se discute durante el proceso de reclutamiento y

cada nuevo recluta debe firmar una carta de consentimiento.

Esta política de licencia menstrual demuestra el compromiso de la organización con el bienestar y la inclusión de sus empleadas. Al reconocer y respaldar las necesidades específicas de las mujeres durante su ciclo menstrual, la empresa está fomentando un ambiente laboral más comprensivo y equitativo. Al ofrecer opciones flexibles y remuneradas, promueve la calidad de vida de sus colaboradoras y se preocupa por su bienestar físico y emocional.

1.5.4 Modelo de implementación de políticas menstruales en el lugar de trabajo en LOUIS en Francia (Louis, 2023)

La empresa LOUIS, en Francia, implementó una política de licencia menstrual con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las mujeres en el trabajo y reducir el impacto negativo del dolor menstrual en su productividad.

El proceso de implementación se llevó a cabo de la siguiente manera:

Paso 1: Reunión con mujeres en licencia menstrual

- Se organizó una reunión con las colaboradoras que experimentaban licencia menstrual.
- Se realizaron preguntas para comprender sus experiencias y necesidades.

Resultados del Paso 1:

- 1 de cada 7 mujeres deseaba descansar durante la licencia menstrual debido a la dismenorrea.
- 3 de cada 7 mujeres preferirían tener la opción de licencia menstrual.
- 4 de cada 7 mujeres querían la opción de teletrabajo durante este período.

- Todas las mujeres deseaban poder hablar abiertamente sobre la menstruación en el trabajo.

Paso 2: Preparación de argumentos a favor

- Se prepararon argumentos que destacan las dolencias menstruales, la disminución de la eficiencia en el trabajo, las ausencias recurrentes y los beneficios potenciales para el equipo y la empresa.

Paso 3: Definición de la operación y redacción de la carta de consentimiento

- Se estableció que las personas con menstruación dolorosa tendrían derecho a un día libre adicional o un día extra de teletrabajo.
- Se creó un sistema de gestión de licencia y se implementó una carta de consentimiento.
- Se especificó que la licencia menstrual no afectaría las vacaciones y requería un 100 % de consentimiento.

Paso 4: Presentación y debate sobre períodos dolorosos

- Se organizó una presentación para todo el equipo sobre los períodos menstruales y su impacto en el trabajo.
- Se distribuyó una carta de consentimiento que fue firmada por todos los empleados.

Balance después de un año de implementación:

1. Las mujeres en la empresa se sienten más serenas y con mayor energía.
2. Se ha eliminado el tabú sobre la menstruación en la empresa.
3. La licencia menstrual ha tenido un impacto positivo tanto interna como externamente, cambiando la mentalidad y generando orgullo en los equipos.

4. No hubo abuso en la utilización de la licencia menstrual, con la mayoría de las mujeres tomándola de manera responsable.

Mejoras y cambios:

- Eliminaron la tabla de seguimiento.
- Se puso fin a las bromas relacionadas con la menstruación.
- En resumen, LOUIS implementó con éxito una política de licencia menstrual que mejoró la calidad de vida de las mujeres en el trabajo, promovió la igualdad y generó un ambiente laboral más comprensivo y productivo. La implementación se basó en la recopilación de datos y la participación de las colaboradoras, lo que resultó en un enfoque efectivo y respetuoso hacia esta cuestión importante.

Este caso representa cómo las organizaciones pueden tomar la iniciativa para mejorar la vida de su fuerza laboral, fomentando un ambiente inclusivo donde el cliente más importante es el capital humano que poseen. La flexibilidad laboral expuesta en este caso no afectó la productividad de Louis, las colaboradoras no se aprovecharon del beneficio según los resultados arrojados tras un año después del inicio del proyecto, los beneficios han sido muy satisfactorios, pues el personal se siente importante para la empresa y que esta se preocupa por su bienestar físico y emocional. El ambiente de trabajo y la productividad mejoran.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Evaluar las necesidades y requerimientos de la población menstruante en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las Municipalidades y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), de la Región Huetar Norte en cuanto a la flexibilidad laboral en sus entornos de trabajo, para la propuesta de posibles cambios en las políticas institucionales, considerando el bienestar, el desempeño, clima laboral y productividad en la organización, entre los años 2023-2024.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Analizar las necesidades y requerimientos del entorno laboral influenciados por las condiciones físicas y emocionales de las mujeres menstruantes, su impacto en el desempeño, la productividad laboral y las medidas que esta población toma para aminorar los efectos.
- Determinar las políticas y prácticas de flexibilidad laboral actuales en las instituciones en relación con las necesidades analizadas para las personas menstruantes.
- Proponer mejoras en las medidas y políticas institucionales en cuanto a la flexibilidad laboral en las personas menstruantes, mediante el análisis de los resultados obtenidos y la revisión del marco jurídico internacional como derecho comparado.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1 Perspectiva teórica

La perspectiva teórica de la flexibilidad laboral para las personas menstruantes puede basarse en diferentes enfoques, como el feminismo, los derechos humanos y la equidad de género.

Esta investigación se basó en las siguientes teorías y conceptos: la vivencia del ciclo menstrual de la Psicóloga Jane Ussher: en su libro *Routledge Manual Internacional de Salud Sexual y Reproductiva de la Mujeres 2019*; explica la teoría que se centra en cómo las mujeres experimentan el ciclo menstrual y cómo esto afecta su bienestar físico y emocional. Según Ussher, “la vivencia del ciclo menstrual es un proceso complejo que involucra factores biológicos, psicológicos y sociales. Ussher también dice en su teoría, que el ciclo menstrual, es más que un simple proceso biológico o natural en las mujeres, sino que también los factores culturales y sociales tienen influencia.

También a Joan Acker, con las estructuras de poder y la desigualdad de género en el trabajo. Vásquez, (2008) utiliza la información brindada por Acker en su investigación y recalca que “Las organizaciones representan un excelente pretexto para revisar cómo interactúan mujeres y varones en el espacio laboral” (p. 1).

Otras de las fuentes utilizadas para la realización y sustento teórico de esta investigación con el Código de Trabajo, la Constitución de Costa Rica, la Política de Igualdad y Equidad de Género, la Declaración de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos sobre la salud menstrual, UNFPA, OMS, UNICEF y algunas otras organizaciones nacionales e internacionales que defiende los derechos y la igualdad de las mujeres.

2.2.1 Administración y Gestión de Recursos Humanos (AGRH)

La Administración y Gestión de Recursos Humanos tiene muchas interpretaciones, a continuación, se citan tres autores diferentes, para ampliar el concepto.

Este es un fragmento del Libro de Flores (2014) “La administración como ciencia se encarga del logro eficaz de los objetivos de la organización a través del uso eficiente de los recursos materiales, humanos y económicos” (p.1).

En este caso, en particular, se habla de la teoría de la administración de las organizaciones, se busca lograr la mayor eficacia con los recursos disponibles (humanos, materiales, económicos, maquinaria) con que cuente la organización para lograr los objetivos dispuestos. La administración definitivamente es un arte que logra que todo “baile” o funcione en sintonía.

La administración de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formulación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño (Ulrich, 1997, pp. 39-40).

Como tal la administración de recursos humanos es el ente encargado dentro de las organizaciones que realiza políticas, instituye prácticas, realiza los procesos de selección y contratación de personal, ubicando a los mejores candidatos dentro de la organización, logrando que la empresa pueda gestionarse de una manera eficiente, bajo los principios y valores que la constituyan.

“La Administración de Personal, son las políticas y las prácticas que se requieren para cumplir con los aspectos relativos al personal o “recursos humanos”, que competen a un puesto de administración, que incluyen reclutar, seleccionar, capacitar, compensar y evaluar”

(Dessler, 2001, p. 2).

La administración y gestión de recursos humanos busca dirigir eficazmente los recursos disponibles para que la organización tenga todos los procesos ordenados y se realicen correctamente.

2.2.2 Políticas internas

Las políticas internas son las normas por las que se rige una organización, todas las empresas tienen políticas, ayudan al colaborador a entender cómo se gobierna su lugar de trabajo y a la vez la empresa marca la pauta que deben cumplir las personas que son parte de ellos.

“El propósito real de las políticas en una organización, es simplificar la burocracia administrativa y ayudar a la organización a obtener utilidades. Una política tiene una razón de ser, cuando contribuye directamente a que las actividades y procesos de la organización logren sus propósitos” (Álvarez, 2014, p 27)

Es decir, las políticas son herramientas que se utilizan para establecer las reglas y procedimientos necesarios para que la organización alcance sus objetivos eficientes y efectivos. “un manual de políticas y procedimientos es un manual que documenta la tecnología que se utiliza dentro de un área, departamento, dirección, gerencia u organización” (Hamilton, 1998).

El uso de manuales de políticas y procedimientos debe darse en todas las organizaciones, pues esto asegura que se dé el funcionamiento adecuado de todos los recursos disponibles. Facilitando el acceso y conocimiento de los diferentes procesos que se realizan para asegurar el funcionamiento adecuado de la empresa. Proporciona una guía para que los

colaboradores conozcan en detalle sus funciones y las normas por las que se rige la empresa, este tipo de manuales protege y ayuda a la organización a la hora de aplicar sanciones o en la defensa de algún proceso legal, al mismo tiempo protege a los trabajadores del recargo de funciones o solicitudes inadecuadas de acuerdo con sus respectivas funciones ya establecidas.

Por lo tanto, aplicar las políticas de una empresa trae consigo el mejoramiento de la productividad y a la vez ofrece garantías a las personas que laboran para esa institución.

2.1.3 Flexibilidad laboral

Es lícito entender el concepto de flexibilidad laboral para comprender lo que se desea plantear en esta investigación, hay diferentes definiciones, pero se puede decir “es aquella que no impone trabas o normas estrictas en la relación empleador-trabajador o que permite que se puedan producir cambios o modificaciones en las condiciones de un contrato de trabajo de manera fácil y sin mayores limitaciones” (Pino, 2013, p. 138).

En cuanto a la flexibilidad laboral esta se refiere a la voluntad de la empresa de efectuar cambios a favor de los colaboradores sin perjudicar la producción de esta. Las ventajas que puede tener la empresa es tener un personal comprometido y deseoso de quedarse en una organización que no le impongan trabas cuando este tiene alguna necesidad especial y necesita cambiar su horario de trabajo. Los trabajadores comprometidos van a trabajar de una manera más eficiente, por lo tanto, la producción debe mejorar considerablemente. En el caso de los colaboradores, estos se sentirán valorados, motivados, con deseos de permanecer en esa empresa por mucho tiempo por las condiciones y facilidades que esta le ofrece para garantizar su bienestar emocional y físico.

Llano (2014) menciona que

flexibilizar las jornadas de trabajo, de tal modo que los trabajadores puedan conciliar mejor su vida laboral con su vida personal, garantizando un mejor salario emocional que, indudablemente, mejorará su motivación, concentración y rendimiento y, por ende, facilitará la productividad y la rentabilidad. (p. 1)

Ambos autores denominan como común que la flexibilidad laboral da la oportunidad al colaborador de hacer cambios de horario sin afectar sus responsabilidades laborales cuando así se le requiera y hace que el colaborador se sienta más feliz en su lugar de trabajo y mejorará automáticamente su productividad para la organización.

Los departamentos de Recursos Humanos deben buscar la mejor manera de que sus colaboradores tengan un equilibrio entre sus responsabilidades con la organización y la flexibilidad laboral que necesitan de acuerdo con las condiciones que ellos tengan a nivel personal, por ejemplo, las personas menstruantes pueden necesitar este tipo de flexibilidad ciertos días u horas al mes que no estén con las condiciones de salud requeridas para ejercer sus labores.

La flexibilidad laboral se puede considerar una valiosa oportunidad donde las organizaciones se enfoquen en las necesidades de un grupo específico de la población trabajadora con la que cuenta la empresa, en este caso, esta población sería las personas menstruantes. Se considera relevante el principio de una flexibilidad laboral para este grupo de personas debido a las condiciones de salud tanto físicas como emocionales con las cuales deben lidiar mes a mes, en las que podría ser muy favorable ajustes en los horarios, teletrabajo o reposición de jornadas laborales durante estos días al mes debido a sus condiciones especiales de salud.

Una organización que aborde y vincule la flexibilidad laboral para las personas menstruantes, demuestra interés en las necesidades de las personas trabajadoras. Al dejar que las personas puedan vivir “placenteramente” sus ciclos menstruales demuestran la solidaridad y el compromiso para con sus colaboradores.

2.1.4 Productividad laboral

Si se gestiona de forma correcta los recursos humanos que posee una organización, estos van a responder de manera óptima, por lo tanto, la productividad laboral va a aumentar significativamente.

La productividad laboral se refiere a la relación entre la producción que se obtiene por un determinado periodo laborado y se cuantifica al relacionar la producción, ingresos o ventas entre las horas trabajadas o números de trabajadores realizados durante un tiempo determinado (INEGI, 2015, p.1).

Explicar la productividad laboral con base a lo que menciona INEGI, es cuando la producción va acorde con los ingresos, las horas que los colaboradores trabajaron, es decir, es algo cuantificable, el rendimiento de los colaboradores se expresa en los resultados obtenidos en un periodo de tiempo. Otra definición es “La productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios” (Martínez, p. 2).

Se puede calcular como es la productividad de una empresa, relacionando lo producido y los recursos que se utilizaron para producirlo. Este factor está directamente relacionado con la competitividad, el crecimiento económico y el nivel de vida de la economía dentro de la organización.

La productividad laboral y las personas dentro de la organización son esenciales para la productividad empresarial, pues son un pilar clave junto con el equipo técnico y las estrategias de negocio. Un trabajador satisfecho siempre será la mejor inversión.

2.1.5 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral va directamente ligada con el sentir de las personas, concerniente específicamente a sus funciones de trabajo y al ambiente que existe en la organización. “La satisfacción laboral contribuye a que los individuos estén más contentos con sus trabajos, indicando que, si las organizaciones desean empleados eficientes, es necesario que se preocupen por que el personal esté satisfecho y abierto al cambio” (Salazar, 2019, p. 48).

Cuando una persona está contenta o satisfecha con su trabajo eso se traduce automáticamente en mayor rendimiento, mejores relaciones con su entorno, es una persona que cumple a cabalidad con sus responsabilidades, no va a estar interesado o interesada en renunciar, por lo tanto, la continuidad laboral o el proceso de retener a los colaboradores se darían por sí solos. Esta satisfacción trae consigo mayor rentabilidad para la organización, mejora la imagen y reputación de la empresa, pues las buenas referencias de sus empleados repercuten en la atracción de talento.

Se pueden mencionar los diferentes factores que intervienen en la satisfacción laboral del cliente interno, estos no tienen que ver con el ambiente laboral, sino en lo que piensa y siente el colaborador. Para este fin se cita a Schultz (1990) quien expone esos componentes: “la edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socioeconómica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros desahogos,

afiliaciones sociales, etc. Lo mismo sucede con las motivaciones y aspiraciones personales, así como con su realización”.

La satisfacción por el puesto de trabajo y la organización donde se trabaja es un factor importante para el desempeño de los empleados y la eficiencia de la organización. Existen diferentes causas que intervienen con respecto a la satisfacción laboral del cliente interno no tienen que ver con el ambiente laboral, sino en lo que piensa y siente el colaborador. La satisfacción laboral puede mejorar el rendimiento y las metas de productividad de los empleados, lo que se traduce en una mayor rentabilidad para la empresa.

Hay diferentes definiciones por parte de los autores, pero todos llegan a la misma conclusión la satisfacción laboral depende de lo que la personas piensa y siente con su trabajo.

2.1.6 Salario emocional

El colaborador que se siente valorado por su organización es la persona que se esfuerza por alcanzar los objetivos planteados; normalmente son aquellos colaboradores que se ponen la camiseta. Desde el punto de vista de Poelmans (2006), “El salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan el sueldo tradicional con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy” (p. 1).

Esta manera se enfoca en compensar al trabajador, de las maneras no tradicionales, para que el colaborador se sienta valorado por la organización. “El modelo de servicios y beneficios establece una vinculación entre las condiciones idóneas del trabajo y la contribución que el trabajador realiza al resultado final del servicio” (Rubio et al. 2020).

El salario emocional o beneficios que da una empresa a los colaboradores de una manera no monetaria cambia el sentir de las personas que reciben estos beneficios, les hace sentir valorados, mejora la relación empresa- colaborador, el ambiente laboral, la motivación, la producción. El secreto es hacer sentir a las personas importantes, valoradas, pues no solo la parte económica es la que se debe tomar en cuenta, la gratificación emocional es muchas veces más atractiva que aún lo monetario.

2.1.7 Ciclo menstrual

El ciclo menstrual se da en cuatro fases diferentes, estas cuatro fases se llaman “fase folicular, ovulación, lútea y como tal la menstruación que es cuando se presenta el sangrado. Las mujeres en edad reproductiva viven estas fases durante todo el ciclo menstrual el cual normalmente dura 28 días, cada etapa o fase se tienen síntomas distintos, por tal motivo es tan relevante detallarlos en esta investigación.

Fase folicular:

“La fase folicular sucede entre el día 1 del ciclo (primer día de la regla) hasta el día 14, aunque este período puede ser algo variable y esta variabilidad es responsable de las irregulares menstruales” (Pediatria Integral, 2017, p. 305).

Esta es la primera fase de la mujer en el ciclo menstrual, en esta etapa se desarrolla el folículo que traerá consigo la liberación de un óvulo desde los ovarios a las trompas de Falopio esperando la ovulación y la posible fertilización.

Ovulación:

“La ovulación se produce 34-36 horas tras el pico de secreción de (LH) hormona luteinizante, hacia el día 14, seguida de la atresia del resto de folículos y la expulsión del

ovocito del folículo dominante. Durante los 3 días posteriores, se inicia la formación del cuerpo lúteo, responsable de la síntesis de estrógenos y progesterona” (Pediatria Integral, 2017, p. 305)

En cuanto a la ovulación este es un evento crucial en el ciclo menstrual de una mujer, en el cual un óvulo maduro es liberado del ovario con el objetivo de ser fertilizado. Normalmente la ovulación se da a la mitad del ciclo, en el día 14, pero no es tan exacto en todas las personas, durante la ovulación es que una mujer puede quedar embarazada.

Fase Lútea:

“La fase luteína abarca el tiempo transcurrido entre la ovulación y el principio de la menstruación, período bastante constante” como afirma (Pediatria Integral, 2017, p. 305)

Esta etapa es el tiempo que pasa desde que se dio la ovulación, hasta el primer día de sangrado (menstruación), depende del ciclo de la mujer puede durar de 12 a 16 días, en este tiempo el endometrio se engrosa para generar el mejor ambiente para la fecundación. Si no hay fecundación este engrosamiento se convierte en la menstruación.

Menstruación:

Teniendo en cuenta a Pediatria Integral (2017, p. 305), “La menstruación es la fase de descamación mensual fisiológica periódica de la mucosa del endometrio, que se necrosa, exfolia y desprende, debido a la deprivación hormonal, siendo expulsados por la vagina, junto a sangre, moco y células vaginales”.

A pesar de que la menstruación es algo por lo que todas las mujeres deben pasar durante 35 a 40 años de su vida, es común que muchas padecen diferentes síntomas que afectan sus actividades diarias, estos síntomas no solo se dan a nivel físico, sino que también afecta su parte emocional. Por lo tanto, es un tiempo donde las personas menstruantes necesitan tener

las condiciones necesarias para sentirse cómodas y seguras en un proceso biológico natural del género femenino.

2.1.8 Menstruación

Para ampliar el concepto de menstruación, para Valdez (2017, p. 8) “la menstruación es un proceso fisiológico que atraviesa cuatro ciclos, aproximadamente cada veintiocho días, y fases que transcurren desde el primer sangrado hasta el último, lo que equivale a aproximadamente cuatro décadas de vida”.

Las mujeres deben vivir su vida normalmente, aunque tengan sangrados mes a mes durante cuatro décadas, no importa si la sintomatología es poco o mucha, esta afecta directamente la calidad de vida de las personas menstruantes, e influye directamente en su diario vivir. Como afirma Parrales (2020, p. 1), la menstruación “Consiste en el desprendimiento del endometrio lo que se ve acompañado de sangre”.

2.1.9 Trastornos del ciclo menstrual

La mayoría de las personas que tienen su ciclo menstrual padece de diferentes afecciones o enfermedades como consecuencia inherente del ciclo menstrual, este tipo de trastornos cambian la dinámica de estas personas, pues deben prepararse para los diferentes cambios en muchos casos cambios bruscos en el estado de su salud mental y física.

A continuación, se cita algunos de los trastornos más comunes en la población menstruante:

Síndrome premenstrual: “se caracteriza por una serie de signos y síntomas que ocurren unos días previos a la menstruación, pero siempre dentro de la fase lútea y se presenta en un

15-20% de las mujeres” (Flores, 2011, p. 34).

Cada cuerpo es diferente, por lo tanto, la aparición, la severidad y el tiempo que duran estos síntomas, siempre es diferente en cada persona menstruantes, unos pueden llegar a ser debilitantes, otras personas pueden sentirlos de manera muy sutil, lo verdaderamente del caso es que afecta la realidad y la vida de las mujeres.

Trastorno disfórico premenstrual (TDPM):

se considera una forma severa del SPM cuyas manifestaciones primordiales son psicológicas y su gravedad es de intensidad suficiente para ocasionar deterioro en todas las áreas de funcionamiento de la mujer. Este subtipo del SPM afecta a un 3-8% de las mujeres. (Flores, 2011, p.34).

Este síndrome es una manera grave del SMP, el cual debe ser tratado, se caracteriza por una serie de síntomas psicológicos y físicos que pueden ser tan extremos que impiden hacer las actividades de la vida diaria. Es una afección médica crónica y severa que requiere atención y tratamiento adecuados.

Síndrome de ovario poliquístico (SOP): “Este síndrome lo padece de un 5 a 10% de las mujeres en edad reproductiva y es la causa del 75% de infertilidad en este grupo etario”.

Citando a Fonseca (2018, p. 9), algunos de los síntomas que presenta:

- Elevación en niveles séricos de andrógenos. Se pueden presentar desarrollos de características masculinas.
- Irregularidad menstrual: Ciclos ausentes, ciclos irregulares con variación de fechas.
- Quistes en uno o en ambos ovarios: es una característica muy común, se puede tener poliquistosis ovárica que es la presencia de muchos quistes o

bolsitas llenas de líquido.

- Hiperandrogenismo: acné, mucho vello facial o corporal y hasta pérdida de cabello.
- Produce inhibición en el desarrollo folicular. Esto puede afectar la ovulación y la fertilidad de la mujer.
- Cambios físicos: aumento de peso, acné, vello en diferentes partes del cuerpo.
- Anovulación. Inexistencia de la ovulación.

En general el Síndrome de Ovario Poliquístico, con sus siglas SOP, presenta una cantidad de desequilibrios hormonales que afectan la calidad y la vida diaria de las personas que lo padecen, este síndrome genera la creación de muchos “saquitos” o quistes llenos de líquidos en los ovarios, está relacionado con la falta o la abundancia en algunos casos del periodo menstrual, con cambios drásticos de la conducta al alterar la parte emocional.

Además, existe mucha desinformación, muchos médicos lo que recomiendan es una terapia hormonal que lo que hace es adormecer el problema de salud y a la vez desencadena otro montón de síntomas por el tratamiento.

Dismenorrea: “La menstruación dolorosa o dismenorrea, es la condición ginecológica más frecuente que afecta aproximadamente un 45 al 95% de las mujeres en edad reproductiva, independientemente de su nacionalidad” (Morgan, 2014, p.1).

La mayoría de la población tiene dolores menstruales, muchas no pueden pararse de la cama porque el dolor es debilitante, les da mareos, náuseas, vómitos, diarreas, escalofríos, sudoración entre otros síntomas en conjunto con el fuerte dolor, normalmente durante los días con la menstruación se automedican para poder salir de sus casas, es por eso que este tema es tan relevante e importante, para hacerles ver a las personas que las mujeres se

enfrentan mes a mes a estos síntomas y aun así deben salir a trabajar bajo las mismas condiciones en todo el mes. Muchos médicos suelen decir que esta sintomatología es normal, no le toman importancia y solo recetan anticonceptivos y fármacos para el dolor.

2.1.10 Efectos físicos

Los efectos físicos en las diferentes etapas del ciclo menstrual se dan en la mayoría de las mujeres, unas con problemas leves y otras tienen efectos incapacitantes. A continuación, Zanin et al. (2011, p. 109) señalan algunos de los diferentes tipos de síntomas:

- Mastalgia (tensión mamaria), provoca la sensación de hinchazón y dolor.
- Distensión abdominal, da una sensación de hinchazón y aumento del tamaño del abdomen.
- Retención hídrica generalizada discreta, o acumulación leve de líquidos en diferentes partes del cuerpo, como las manos, los pies, el rostro o las piernas.
- Estreñimiento o deficiencia de evacuaciones intestinales, o aumento de evacuaciones intestinales más líquidas conocido como diarrea.
- Dolor de cabeza, puede manifestarse como una sensación de dolor o presión en la cabeza.
- Síntomas psicológicos ejemplo leves variaciones del estado de ánimo, tensión e inquietud. (Zanin et al. 2011, p. 109),

(Zanin et al. 2011, p. 109), Menciona los efectos de una progesterona elevada:

- Mareos, sensación de desequilibrio, inestabilidad o una percepción de que el entorno está girando.
- Somnolencia, sensación de tener más sueño.

- Además, disminuye los niveles de excitabilidad neuronal, es decir la capacidad de las neuronas para responder a estímulos y generar señales eléctricas o impulsos nerviosos.

Tabla 1.

El síndrome premenstrual. Un enfoque holístico de tratamiento

Síntomas generales		
Fatiga	Opresión en el pecho	Deseo irresistible de dulces
Agravación de alergias Congestión	Agravación del asma	Deseo insaciable de comer
Hinchazón mamaria	Hinchazón abdominal	Bulimia
Hinchazón facial	Estreñimiento/diarrea	Escalofríos
Modificación de hábitos de sueño	Pesadez en la zona pélvica	Picos de energía
Agravación de la sinusitis Irritación/Picor de los ojos	Sensación de presión en vejiga	Piernas pesadas
Dolores articulares	Orinar con frecuencia	Agravación de varices
Lentes de contacto molestan	Equimosis facial	Agravación de hemorroides
Audición disminuida	Prurito	Espasmos uterinos
Visión turbia	Alteraciones de coordinación	Náuseas
Granos/aftas en la boca	Torpeza	Vómitos
Sequedad bucal	Sensación de quemazón en la piel	Gases
Hemorragia nasal	Pérdida de cabellos	Urticaria
Acné	Sensación de debilidad	Herpes labial
Ojeras	Dolores y calambres musculares	Uñas quebradizas

Falta de aliento	Hinchazón/Rigidez articular	Seborrea
Ahogos	Dolores articulares	Voz más grave
Palpitaciones	Dolor de espalda	Afonía
Puntos negros ante los ojos		

Fuente: García (2021, p. 33) quien cita a Vázquez (2012)

2.1.11 Efectos Emocionales

Con los cambios hormonales se genera cambios significativos en la parte emocional de las mujeres, se puede comprar con un sube y baja pero emocional, por lo tanto, muchas veces durante ciertos días en el mes su estado de ánimo disminuye, se ven afectadas las relaciones con otras personas y a la vez el rendimiento laboral y académico.

“Las observaciones epidemiológicas, los estudios básicos y los hallazgos clínicos han llevado a sugerir que existe un grupo de mujeres vulnerables a sufrir trastornos afectivos durante las etapas de cambios hormonales” (Flores, 2011, p. 36).

Zanin et al. (2011, p. 110) sostienen que “los estrógenos, posee una acción estimulante de la Monoaminoxidasa (MAO) incrementando de esta forma la degradación de las aminos endógenas, cuyos niveles plasmáticos disminuidos se asocian al estado de ánimo deprimido, anhedonia, apatía y fatiga”.

Estos cambios hormonales provocan diferentes síntomas emocionales y físicos, cada caso es diferente. Existe una desinformación general de los síntomas que se pueden presentar y cómo gestionarlos de manera correcta.

La educación menstrual debe instaurarse en los centros educativos y de trabajo, las personas tienen la necesidad de comprender los cambios que se dan mes a mes por los cambios hormonales, la información proporciona medios para poder gestionar mejor los

síntomas y ser más comprensivos con las mujeres.

Tabla 2

El síndrome premenstrual. Un enfoque holístico de tratamiento

Síntomas Psicoafectivos	Síntomas Conductuales
Alteraciones del sueño	Dificultad para pensar racionalmente
Insomnio	Comportamiento irracional
Letargia	Olvidarse de cosas
Depresión	Negligencia
Ideas de suicidio	Hipersensibilidad a ruidos
Tensión	Hipersensibilidad visual (luz)
Cambios de humor	Sobrecarga de estímulos
Cambios de personalidad	Impaciencia
Miedo a perder el control	Torpeza
Polemizar	Pérdida de autoestima
Labilidad emocional	Disminución de la eficacia
Llantos incontrolados	Dificultad para realizar movimientos finos
Hiperemotividad	Riesgo acrecentado de accidentes
Hipersensibilidad	Crisis de pánico
Comportamiento impulsivo	Aumento consumo de drogas
Excitación	Aumento consumo de dulces
Comportamiento obsesivo	Aumento consumo tranquilizantes
Explosiones de energía	Aumento consumo de alcohol
Irritabilidad	Alteraciones de la libido
Cólera	Aumento del apetito sexual
Pérdida de memoria	Disminución del apetito sexual
Pérdida de conocimiento	
Cefalea	
Migraña	

Sentimientos agresivos
Pensamientos autodestructivos
Paranoia
Comportamiento compulsivo
Pensamientos sádicos

Fuente: García (2021, p. 33) cita a Vázquez (2012)

2.1.12 Etiología de los síntomas premenstruales

Estos se relacionan con la procedencia de los síntomas, García (2021, pp. 39-43) cita “la etiología de los síntomas se pueden clasificar en cuatro modelos: biológico, psicológico, sociocultural y crítico-feminista”.

- Modelo biológico: “El modelo biológico atribuye los síntomas a un desequilibrio en las secreciones hormonales, a mecanismos intermedios y/o a anomalías en las estructuras fisiológicas que intervienen en el funcionamiento normal del ciclo menstrual” (p. 40).

Este modelo destaca, como las irregularidades hormonales provocan evidentes cambios en la mujer, que afecta la parte física y emocional con diferente intensidad durante todo el ciclo menstrual.

- Modelo psicológico: “El modelo psicológico basa sus explicaciones en factores psicosomáticos, características de la personalidad y / o altos niveles de estrés” (p. 41).

El ciclo menstrual afecta la psique, algunas personas se ven afectadas por efectos psicosomáticos, además, tiene mucha relación la personalidad y los niveles de estrés a las que esté sometida una persona en relación con los síntomas y el manejo de estos.

- Modelo sociocultural: “Las creencias negativas sobre la menstruación en las diversas

culturas hacen desarrollar expectativas negativas sobre la fase premenstrual” (p. 42).

Este modelo demuestra cómo la cultura o las creencias arraigadas de las personas, puede contribuir de manera negativa o positiva en cuanto a la menstruación y sus síntomas, en el pasado, la menstruación se consideraba algo sucio, donde la mujer debía esconderse y no contaminar, este concepto o creencia ha cambiado, pero a pesar de eso, aún hay mitos y creencias que no ayudan con el proceso natural que viven las mujeres.

- Modelo crítico-feminista: “Sostiene que las etiquetas de las experiencias premenstruales, como “síntomas”, “síndrome”, no describen una realidad, sino que medicalizan los comportamientos de las mujeres que culturalmente no corresponden al rol femenino, como la ira, la irritabilidad o la agresividad; y, por tanto, son intolerables en una sociedad patriarcal” (p. 42).

Muchas veces la información que se da en cuanto a los síntomas que padecen las mujeres se toman para etiquetarlas, diciendo que si anda irritable, llorona, agresiva o alterada emocionalmente es por que anda con la “regla”. Esta es una manera de desestimar los síntomas que padecen las personas menstruantes y, a la vez, se presta para algún tipo de discriminación.

2.1.13 Impacto en el entorno laboral

A pesar de que existen pocas investigaciones que relacionan el síndrome premenstrual y la menstruación con el rendimiento laboral, los síntomas y efectos tienen un impacto directo en la vida de las mujeres, por lo tanto, afecta directamente el rendimiento laboral y la productividad, elevando las tasas de ausentismo laboral (Espina et al., 2005).

No existen muchos estudios que brinden aportes en cuanto a los trastornos menstruales

y el impacto laboral de las mujeres, pero sí se ha reconocido que depende la etapa o la fase del ciclo que esté la mujer es más o menos productiva. Por lo tanto, cada fase debería de estudiarse y verse con lupa con el fin de determinar qué tareas son más efectivas de realizar en las diferentes fases o etapas del ciclo menstrual.

Esto generaría un ambiente más inclusivo, sin discriminación, donde las mujeres puedan vivir su ciclo menstrual sin algunas preocupaciones causadas por la sociedad.

2.2.14 Medidas efectivas

Generación de leyes: se presentó el proyecto de ley 23706. De aprobarse este proyecto en Costa Rica, la población menstruante gozaría con una licencia que le permite ausentarse del lugar de trabajo sin correr el riesgo de ser despedida (Vindas, 2023, p. 6).

Textualmente, el objeto de este proyecto de ley:

- a) Establecer el derecho a un día de licencia menstrual con goce de salario por dismenorrea o dolores menstruales, prorrogable hasta los tres días en casos de síntomas agudos, a todas las mujeres y personas menstruantes que laboren en el sector público o privado (Vindas, 2023, p. 6).
- b) “Establecer un día libre al mes por dismenorrea o dolores menstruales, prorrogable hasta los tres días en casos de síntomas agudos, a todas las mujeres y personas menstruantes que estudien en el sistema público o privado” (Vindas, 2023, p. 6).

Este proyecto de ley se presentó en la Asamblea Legislativa, esperando ser discutido y avalado por los diputados de Costa Rica. En el caso específico del proyecto de ley mencionado, que propone “establecer el derecho a un día de licencia menstrual con goce de

salario en el sector público y privado, así como un día libre al mes para estudiantes”, (Vindas, 2023, p. 6). Se busca reconocer y atender las necesidades específicas asociadas a la menstruación.

La aprobación del proyecto de Ley 23706 en Costa Rica podría ser una medida efectiva para mejorar la calidad de vida de las mujeres y personas menstruantes que sufren de dolores menstruales y otros síntomas relacionados con su ciclo menstrual. Además, podría ayudar a reducir la discriminación y las desigualdades laborales por motivos de género.

2.1.15 Políticas y prácticas de flexibilidad laboral

Flexibilidad es un término que expresa la OIT (2009, p. 1) basado en la flexibilidad laboral y al mismo tiempo dar una protección de empleo. Se trata de que las colaboradoras puedan tener flexibilidad si fuese necesario sin el temor de represalias o despidos.

Ejemplos de políticas y prácticas de flexibilidad laboral

La OIT (2022, p. 104) ejemplifica desde el 2022 lo que debería de ser un derecho de las trabajadoras, donde menciona que dar “Apoyo a la higiene menstrual, mediante el suministro de compresas a las trabajadoras que las necesiten y la posibilidad de que disfruten de una licencia menstrual de 1 a 2 días a discreción de la trabajadora”.

2.1.16 Obstáculos y retos

- Discriminación

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH, 2019, p.1). Lo define como:

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial que

se base directa o indirectamente por motivos prohibidos de discriminación y que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro campo de la vida pública. (ACNUDH, 2019, p.1)

En Costa Rica y el mundo se ha venido trabajando considerablemente para evitar cualquier tipo de discriminación claro ejemplo es el Art 404 del Código de Trabajo donde textualmente expone lo siguiente “Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”.

Hoy en día aún se busca la igualdad de condiciones en toda la población, las mujeres en muchas ocasiones se ven perjudicadas o discriminadas por su género, al no recibir tratos igualitarios y al mismo tiempo son tachadas de bipolares por el solo hecho de ser mujer y enfrentar todos los meses los cambios hormonales que les produce el ciclo menstrual. Esto es algo que debe ser contrarrestado y que Costa Rica debe trabajar más ampliamente; en La Asamblea Legislativa se encuentran dos proyectos de ley que podrían beneficiar a la población menstruante. Esta norma se amplía en el subtema denominado marco jurídico.

En Costa Rica, se encuentra establecida la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer en Costa Rica, según la cual

los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social

y cultural. (UNESCO, 1990, p. 2)

Esta ley lo que busca es que las mujeres no sean discriminadas de ninguna forma por ser mujer, el estado tiene la obligación de protegerlas y brindarles las mismas condiciones que a los hombres.

Aunque la ley no argumente directamente sobre la flexibilidad menstrual, se puede refutar que el objetivo de esta al hablar de la igualdad de género y a su vez velar que las mujeres no sean discriminadas, de esta manera la ley de género suministra un marco legal extenso que alcanza a respaldar la creación de políticas concernientes con la flexibilidad menstrual.

- Cultura

Existe una influencia de la cultura machista ya muy arraigada en las personas y algunas empresas con respecto a la mujer y los derechos que le conciernen como ser humano en igualdad de condiciones con el hombre.

Considerar la cultura y las creencias asociadas, incluidas las costumbres, las tradiciones y las interpretaciones religiosas, como algo “estático” representa un obstáculo para la realización de los derechos humanos de la mujer, pues presupone que ciertos valores, prácticas y creencias son “intrínsecos” de una cultura determinada e inmutable. (Naciones Unidas, 2012, p. 8)

Hay que admitir que ciertos valores, prácticas y creencias son exclusivos e inalterables en cualquier cultura y constituye un inconveniente para la igualdad de género y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

Este punto busca reconocer que las culturas son dinámicas y que los derechos humanos son universales y deben ser respetados en todos los contextos culturales.

Las organizaciones deben velar y cultivar una cultura de género dentro de las organizaciones, donde no exista una barrera entre las posibilidades que tenga un hombre o una mujer en cuanto a la mejora del contexto laboral, salarios, flexibilidad y entre otros temas relevantes.

- Género y organizaciones

Existen diversos autores que hablan sobre la teoría del “Género y las Organizaciones” de Joan Acker, socióloga y feminista conocida por su trabajo sobre las estructuras de poder y la desigualdad de género en el trabajo en los años 90. Su escrito examina cómo las organizaciones refuerzan las jerarquías de género y proponen formas de cambio. A continuación, se mencionan dos de ellos:

De acuerdo con Jackson (2023, p.1), quien menciona en su análisis la teoría de Acker, donde está aborda la persistencia de la segregación de género a través de prácticas organizacionales, las desigualdades de ingresos y estatus resultantes como resultado, y la reproducción inherente de estas desigualdades a través de símbolos, normas y estructuras. Su crítica no solo se dirigió contra las organizaciones, sino también contra la erudición que asumió estructuras neutrales de género pobladas por trabajadores.

En este análisis se enfatiza cómo las prácticas en las organizaciones mantienen la separación y las diferencias de género. Criticando tanto a las organizaciones por su papel en mantener estas desigualdades como a la falta de investigación, que desde siempre ha ignorado estas prácticas. Su enfoque crítico recalca la importancia de reconocer y abordar las estructuras, normas y símbolos que contribuyen a la desigualdad de género en el trabajo.

Gaba (2010) también se basa en la teoría de Acker, donde menciona que la inclusión de la perspectiva de género, en líneas generales, implica: La articulación de un análisis desde

la dimensión política: formas de legitimación y consenso de las desigualdades y diferencias en clave de género. La inclusión de una lectura tanto de la femineidad y como de la masculinidad, las experiencias de mujeres y varones, en la vida organizacional (p. 174).

Toda organización se basa en políticas y normas que afectan directa o indirectamente a los hombres y mujeres, en muchos casos beneficiando más a los primeros, por ende, se debe implantar prácticas que contribuyan a la equidad e igualdad de género. Es trascendental tomar en cuenta la masculinidad y la feminidad, así como las costumbres de mujeres y hombres, dentro del tiempo que pasan en la organización.

- Género:

“La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible” (ONU, párr.1). La igualdad de género pretende que todas las personas sean tratadas como iguales dentro de la sociedad, nadie es más que nadie y todos cuentan con los mismos derechos, sean hombres o mujeres.

La igualdad de género brinda iguales oportunidades a todas las personas buscando que todos puedan progresar bajo las mismas condiciones, esto trae consigo una mejor calidad de vida, menos pobreza y más oportunidades de trabajo para todos. Por lo tanto, la economía de las personas y las naciones se verán beneficiadas.

A nivel laboral, las organizaciones deben fomentar una cultura donde no se discrimine a ninguna persona, donde las políticas que tenga la organización se basen en el respeto y derechos de los hombres y mujeres.

Las mujeres pueden cumplir sus funciones según la preparación académica que se requiera en el puesto, no solo se debe escoger a un candidato por ser hombre o mujer.

Marco Jurídico y derechos humanos en Costa Rica

En este punto, se aborda derechos humanos ratificados por Costa Rica; proyectos de ley y la ley vigente en Costa Rica, donde se promueve la igualdad de condiciones, así como la posibilidad de flexibilidad laboral para las personas menstruantes.

El Observatorio de la Violencia de Género contra las mujeres y acceso a la justicia, indica derechos fundamentales de la mujer:

Todas las mujeres y todas las niñas tienen derecho a una vida digna, sin violencia y discriminación en todos los aspectos de la vida: salud, educación, laboral, económico, familiar, todo parte de los derechos humanos y reconocidos por distintas convenciones y leyes nacionales e internacionales (p.1).

Costa Rica ha conseguido tener un marco jurídico que procura que las mujeres y niñas sin excepción tengan el derecho primordial de “vivir una vida digna, sin violencia o discriminación en cualquier área de su vida (p.1). Por lo tanto, estas poseen el derecho a tener acceso a salud, educación, e igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, dándoles la posibilidad de contar con estabilidad económica y tener relaciones familiares basadas en el respeto.

Desde hace varios años Costa Rica viene trabajando por mejorar la calidad de vida de las mujeres y las niñas, tratando de evitar cualquier tipo de discriminación o violencia. Costa Rica forma parte de tratados internacionales y de convenciones que procuran el respeto y la igualdad de todas las mujeres y niñas y en general de las personas. Todas las mujeres tienen derecho a desarrollar sus vidas profesionales o en el hogar sin ningún tipo de discriminación o violencia, tienen el derecho a tener acceso a buenos servicios de salud, educación y a las

mismas oportunidades que tienen los hombres de desarrollarse en el ámbito laboral incluyendo, una retribución económica basada en las capacidades y conocimientos que se requieren para el puesto contratado y donde se respete a todas las personas por igual, sin importar su género.

En Costa Rica, existe el Código de Trabajo, el cual procura el bienestar de todos los trabajadores, sin importar su género o condición. En el Código de Trabajo se fundamenta los derechos de las personas trabajadoras. Seguidamente, se citan una cantidad de cinco artículos del Código de Trabajo, en los cuales se da la posibilidad de que las personas menstruantes puedan hacer valer sus derechos, estos hacen alusión a la absoluta prohibición de discriminación por género o condición de salud, gozando de igualdad de condiciones laborales y salariales, los lugares de trabajo y los patronos deben preocuparse de que sus colaboradores tengan el mejor ambiente laboral, donde se debe mantener el bienestar físico, emocional y mental como prioridades, además de brindar los espacios necesarios para que las personas puedan desarrollarse adecuadamente en sus funciones sin temor y que los espacios de trabajo y de aseo personal se adapten a sus condiciones, esto sin generar ninguna discriminación.

La Constitución Política de Costa Rica en su artículo 33 (Así reformado por el artículo 1º de la Ley No.7880 de 27 de mayo de 1999), menciona que “toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contrario a la dignidad humana”.

Empezando con el Código de Trabajo,

Artículo 404.- Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical,

situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación (p.155).

Este artículo permite proteger por los principios laborales a la población menstruante ante cualquier tipo de discriminación que se dé en los lugares de trabajo.

Código de Trabajo (p. 156) Artículo 405.- “Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna” Este título hace referencia a la igualdad de condiciones que debe haber en los lugares de trabajo, gozando de los mismos derechos sin discriminación alguna, así como la obligación del patrono de realizar una remuneración justa a todos sus colaboradores.

Se puede afirmar que las personas menstruantes no deberían verse afectadas a nivel laboral por su condición, pues tienen las mismas oportunidades y derechos que sus otros compañeros de trabajo, tanto en temas de jornada laboral como en la de la recompensa económica y emocional que reciben por las funciones desempeñadas.

Código de Trabajo en el Artículo 408.- Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por la persona empleadora o que estén establecidos mediante ley o reglamento. (p. 156)

Cualesquiera personas tienen el mismo derecho de adquirir un empleo sin ningún tipo de discriminación, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos legales y los que la organización solicite para cada puesto.

El Código de Trabajo, en el Artículo 273. textualmente dice que - Declárase de interés

público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea. (p. 114)

El artículo 273 del Código de Trabajo procura que los lugares de trabajo cuenten con las condiciones necesarias, para que todo colaborador pueda sentirse seguro y cómodo mientras realiza sus funciones de trabajo. Además, la organización debe asegurarse que los colaboradores se encuentren en las mejores condiciones físicas, psicológicas y fisiológicas para realizar sus funciones. Como menciona el artículo “Se debe adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea”.

“Si los lugares de trabajo se deben adaptar al hombre y cada hombre a su tarea” (Código de Trabajo, p. 114). En referencia a esta frase, se puede concluir que toda organización, debe adaptarse a las condiciones biológicas de la mujer, brindando espacios adecuados donde esta población pueda manejar su ciclo menstrual de la mejor manera, cómo lo propone el proyecto de Ley de Justicia Menstrual (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2022, p.1) que se encuentra en estudio en el plenario, esta propuesta de ley regularía temas relacionados con la infraestructura, una de las ventajas que traería si este cambio se da es la oportunidad que las mujeres si fuera necesario puedan lavar sus cuerpos con agua y jabón en sus lugares de trabajo, es decir se debe adecuar un lugar donde las mujeres puedan ducharse si es necesario, para que estas puedan tener una higiene menstrual. Además, brindarles la

posibilidad de contar con flexibilidad laboral, para que todas las que tengan problemas especiales de salud con respecto a su ciclo menstrual no comprometan su estabilidad laboral y puedan retirarse de sus lugares de trabajo sin el temor a represalias o ser discriminadas por su condición.

De acuerdo con el Código de Trabajo, Artículo 283.- El Poder Ejecutivo, en un plazo no superior a un año, contado a partir de la vigencia de la presente modificación, promulgará los reglamentos de salud ocupacional que sean necesarios y que tengan por objetivo directo:

- a) La protección de la salud y la preservación de la integridad física, moral y social de los trabajadores;
- b) La prevención y control de los riesgos del trabajo. La reglamentación deberá contemplar los siguientes aspectos:

1. Planificación, edificación, acondicionamiento, ampliación, mantenimiento y traslado de los centros de trabajo e instalaciones accesorias.

2. Método, operación y procesos de trabajo.

3. Condiciones ambientales y sanitarias que garanticen:

- a) La prevención y el control de las causas químicas, físicas, biológicas y sicosociales capaces de provocar riesgos en el trabajo.

- b) El mantenimiento en buen estado de conservación, uso y funcionamiento de las instalaciones sanitarias, lavabos, duchas y surtidores de agua potable.

- ch) El control, tratamiento y eliminación de desechos y residuos, de forma tal que no representen riesgos para la salud del trabajador y la comunidad en general.

12. Disposiciones en los centros de trabajo de recursos humanos y materiales, para el suministro de primeros auxilios.

13. Disposiciones relacionadas con edad y sexo de los trabajadores.

Este artículo y los incisos citados dictan las medidas que los patronos deben adoptar con la finalidad de establecer lugares de trabajo seguros que protejan la salud física y emocional de los colaboradores, así como los espacios físicos necesarios para que estos puedan desenvolver sus tareas sin riesgos laborales.

El artículo 283 del Código de Trabajo, en los incisos mencionados, busca la protección de la salud y la integridad de los trabajadores, así como la prevención y el control de riesgos en estos lugares, para esto se invita a las organizaciones a realizar una planificación, mantenimiento o ampliación si fuera necesario de estos espacios de trabajo, para que la población trabajadora pueda estar segura y contar con todas las condiciones necesarias para realizar sus funciones.

2.1.17 Proyecto de ley en Costa Rica

La diputada Priscila Vindas del Frente Amplio realizó la propuesta del proyecto de Ley 23706, el cual avanza muy lentamente en la corriente legislativa, pues no se considera prioritario (el pasado 01 de noviembre del 2024 se dio su Informe Técnico). Este proyecto propone que las mujeres en Costa Rica gocen del derecho de 1 día libre al mes remunerado a las personas que tengan problemas menstruales, no importa si se labora en el sector estatal o privado, así como la posibilidad de que las estudiantes del sector público o privado con síntomas son muy fuertes gocen de uno a tres días libres al mes.

Artículo 1: La propuesta del artículo 1 del presente proyecto de ley tiene como objeto:

- a) Establecer el derecho a un día de licencia menstrual con goce de salario por dismenorrea o dolores menstruales, prorrogable hasta los tres días en casos de síntomas

agudos, a todas las mujeres y personas menstruantes que laboren en el sector público o privado. (p.5)

b) Establecer un día libre al mes por dismenorrea o dolores menstruales, prorrogable hasta los tres días en casos de síntomas agudos, a todas las mujeres y personas menstruantes que estudien en el sistema público o privado. (p. 5)

Lo anterior aumentaría aún más las brechas que existen en las organizaciones en Costa Rica a la hora de contratar mujeres. No se trata de generar una carga más a las organizaciones, estas ya cuentan con muchas responsabilidades económicas para mantenerse al día con las cargas sociales que impone el Estado costarricense.

Desde la perspectiva de esta investigación, lo ideal es reconocer los derechos de las mujeres dentro de sus espacios de trabajo al ser tratadas en igualdad de condiciones, además, de que sus lugares de trabajo sean un espacio seguro y que éstas puedan realizar sus funciones estando en óptimas condiciones física y emocionalmente.

Por esto la flexibilidad laboral permite llegar a un acuerdo entre patrono-colaborador, adecuando los horarios de trabajo y las funciones de acuerdo con las necesidades de ambos. La organización se asegura de que las funciones o responsabilidades de un colaborador se cumplan en un espacio de tiempo determinado, mientras que el colaborador tiene la posibilidad de realizar esas funciones y responsabilidades en el tiempo y en el espacio requerido.

Por ejemplo, si una mujer necesita irse de su lugar de trabajo porque tiene una condición que así lo amerite, puede llegar a un acuerdo con su patrono de realizar las funciones que le quedaban pendientes en otro momento, es decir, si su horario de trabajo concluía a las 17:00 h y se tuvo que ir de su lugar de trabajo a las 14:00 h, ella puede reponer

esas 3 horas en el transcurso de la semana o durante el fin de semana. También existe la opción de realizar teletrabajo.

El hacer cumplir a una organización con los derechos de una mujer, no debe ser otra carga económica más, se puede llegar a acuerdos donde ambas partes salgan beneficiadas. De esta manera una colaboradora sabe que cuenta con la flexibilidad laboral si le fuera necesario requerir sin temor a ser discriminada, despedida o que sea víctima de cualquier otro tipo de violencia por su condición.

Este proyecto de ley ha tenido diversos comentarios, donde hay personas a favor y otras en contra del proyecto. En consideración a esta propuesta, lo ideal no sería generar una carga económica más al empleador, lo que se plantea desde este trabajo es una flexibilidad laboral, donde las personas con problemas menstruales puedan realizar cambios de horario, teletrabajo, funciones menos pesadas en esos días, de esta manera no se vuelve una carga más para el patrono y la vez las colaboradoras salen beneficiadas al poder gozar de mejores condiciones durante su ciclo menstrual.

Actualmente, este es solo un proyecto de ley el cual avanza muy lentamente, el pasado 01 de noviembre del 2025 se presentó el Informe Técnico, donde se está solicitando más estudios para poder darle prioridad en la Asamblea Legislativa; por eso esta investigación se enfatiza en lo que recalca el Código de Trabajo y en los tratados vinculados a esta investigación, marcando un precedente referente a más estudios y posibles proyectos de ley para el bienestar y el trato basado en los derechos humanos y protegidos por la equidad de género.

Si bien es cierto lo que dicta el Código de Trabajo y los tratados vinculantes al tema antes mencionados es algo que existe desde hace años, los derechos de las trabajadoras aún

no son óptimos, el artículo 273 del Código de Trabajo, el cual ya se ha mencionado, dice que se debe “promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general”, una persona con un malestar físico o emocional relacionado con la menstruación no puede ejercer sus tareas diarias con el mismo entusiasmo y habilidad de los otros días del mes, por lo anterior, se realiza esta investigación; la cual, a la vez, intenta marcar un precedente investigativo, pues en Costa Rica no existe una ley, ni investigaciones previas que sirvan de base, para que las personas tomen conciencia de lo que representa la menstruación en la vida laboral y como una flexibilidad en el trabajo puede traer consecuencias positivas en esta población y las organizaciones que lo implementen.

Si se relaciona toda la normativa citada con la población menstruante, las organizaciones deben generar y planificar espacios de trabajo que se adapten a las necesidades de estas personas. En este aspecto se debe contar con baños que tengan la posibilidad de ducharse con agua y jabón si fuera necesario, con el fin de que puedan tener una buena higiene menstrual. Además, estos espacios deben ser privados y seguros, donde no se violente de ninguna manera la integridad física ni emocional de estas personas.

En relación con los recursos de primeros auxilios que debe tener toda organización, se puede contemplar tener productos como analgésicos que contrarresten la sintomatología de dolor que se presenta en muchas mujeres, así como productos de primera necesidad, como toallas sanitarias y tampones en los lugares de trabajo. De esta manera se puede evitar inconvenientes en los lugares de trabajo y que estas puedan continuar con su jornada laboral.

Las empresas pueden incluir este tipo de disposiciones antes mencionadas para mejorar y facilitar el bienestar de las colaboradoras en edad reproductiva. Las empresas privadas pueden incluir en sus reglamentos internos de trabajo medidas de bienestar para las personas

menstruantes y así sumarse al cambio.

2.1.18 Marco jurídico y proyectos de ley en otros países

En algunos países del mundo se implementan normas y leyes que benefician a las personas menstruantes, por ejemplo, Japón cuenta con este tipo de legislación desde 1947, el objetivo primordial de estas leyes es promover la igualdad de género, eliminar la discriminación menstrual y garantizar el acceso equitativo a productos menstruales, así como a la atención médica y el apoyo necesario durante el ciclo menstrual.

A continuación, algunos de los países y las normas con las que rigen en materia de flexibilidad laboral para las personas menstruantes.

Normativa vigente:

- Indonesia: en 2003, se aprobó en este país la normativa que permite uno o dos días de descanso al inicio del ciclo menstrual en casos de dolor, la persona menstruante solo debe notificar al patrono cuándo tomará esos días (El Economista, 2022, p. 1).
- Zambia: este país africano aprobó una ley en el 2015 que establece el derecho de las mujeres y las personas menstruantes a una licencia de un día por mes, sin previo aviso ni certificado médico, en caso de sufrir dolores menstruales (El Economista, 2022, p. 1).
- Taiwán: en el 2014 se da el derecho a la licencia menstrual por un día al mes y un máximo de 3 días al año, si se necesita más que estos días, las colaboradoras necesitan solicitar un permiso (El Economista, 2022, p. 1).
- Corea del Sur: en el 2011, Corea del Sur reconoce un día libre menstrual al mes, este no se paga a la colaboradora (El Economista, 2022, p. 1).

- Japón: En 1947, este país implementó la licencia menstrual, en donde “se establece que las empresas no pueden obligar a una empleada a trabajar si está de baja por dolores menstruales”. No existe un límite en el número de días que pueden tomar las personas menstruantes ya que se toman como permisos sin goce salarial (El Economista, 2022, p. 1).

Proyectos de Ley en estudio

América Latina:

- México: el Gobierno de México (2023) “con 45 votos a favor, “aprobaron dos iniciativas que buscan reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, donde se otorguen dos días al mes con goce de sueldo, a las personas menstruantes que presentan dismenorrea en grado incapacitante” (p.1)
- Colombia: este país presentó el proyecto de Ley 153 de 2021, donde se propuso otorgar “un día al mes, cada 28 días; la mujer se toma el día presentando una notificación en la que muestre que tomó su fecha de licencia”. Este proyecto va dirigido a las personas menstruantes que estén estudiando, el mismo proyecto propone empezar en las instituciones educativas hasta llevarlo al ámbito laboral. Actualmente el proyecto de ley sigue avanzando en la asamblea legislativa de Colombia. (Senado de la República de Colombia, 2021, p. 1).
- Perú: se presentó un proyecto de Ley en el 2023 que busca “establecer el derecho a un día libre al mes para las estudiantes de la educación básica y superior, así como para las trabajadoras del sector público y privado, por dismenorrea o malestares

menstruales” (Congreso de la República de Perú, 2023, p. 1). Este proyecto se encuentra en las comisiones legislativas.

Resto del mundo:

- España: el proyecto de ley presentado por el gobierno, permite según una versión preliminar hasta tres días de licencia menstrual, los cuales podrían ser prorrogables hasta los 5 días, y que serán cubiertos por el seguro social ante los dolores menstruales. (El Cronista, 2023, p.1).

Que exista una normativa en cuanto a la flexibilidad laboral en personas menstruantes en diferentes países es bastante favorecedor, pues la igualdad de los derechos humanos relacionado al entorno laboral se está reflejando en estas normas.

A pesar de esto aún queda mucho trabajo por hacer, como evitar la discriminación, buscar esa igualdad de derechos, que la menstruación deje de ser un tema tabú y que se hable en los lugares de trabajo, en los centros de estudio, en las agendas políticas mundiales, que los centros de salud brinden mayor información y que los médicos que atienden a estas pacientes, sean más consecuentes y que tengan mayor empatía a la hora de escuchar y tratar a las mujeres con problemas del ciclo menstrual y que los departamentos de Recursos Humanos, piensen y generen políticas en beneficio de esta población.

La importancia que se le dé a la sintomatología y las afectaciones que directamente afectan la productividad laboral de esta población es un tema relevante y que debe discutirse en todos los países del mundo, garantizando igualdad de condiciones. La menstruación no es algo de qué avergonzarse, es un tema que debe tratarse con naturalidad en los centros de trabajo.

Capítulo III: Marco Metodológico

3.1. Tipo de investigación

Se define la investigación como un estudio cualitativo, pues se necesita indagar sobre las medidas o políticas de “Flexibilidad Laboral de las Personas Menstruantes”. Mediante el método cualitativo, se podrá conocer las posibles variables, por lo tanto, se utilizarán diferentes técnicas para la recolección de la información, por ejemplo, la observación, entrevistas, cuestionarios, entre otros, para llegar a conocer las variables de la situación planteada.

3.2. Alcance de la investigación

Para llegar al propósito de la investigación se necesitan limitar los alcances y la forma de realizar la investigación, por lo tanto, Galarza (2020) menciona:

El proceso de investigación tiene como finalidad encontrar soluciones para las diversas necesidades que enfrenta el ser humano. Dentro de este proceso, el nivel de una investigación puede tener diversos alcances que parten desde el nivel exploratorio, descriptivo, correlacional hasta llegar a un alcance explicativo, en donde se busca una explicación del fenómeno que se está investigando.

Esta investigación es descriptiva y explicativa, ya que la intención es describir y explicar si existe algún vacío en relación con las normas y políticas de los departamentos de Recursos Humanos respecto a la flexibilidad laboral para las personas menstruantes en sus entornos de trabajo y las consecuencias relacionadas con la productividad y las relaciones laborales.

3.3. Fuentes de la información

Esta sección detalla el tipo de fuente utilizado para la investigación, se reconocen las fuentes primarias, secundarias y terciarias, con este tipo de fuente se recaba la información necesaria para el marco de la investigación.

3.3.1. Las fuentes primarias

Es la información original, la de primera mano, en este caso de estudio las fuentes primarias son:

- Consulta a un experto: en temas de salud se utilizan artículos, revistas científicas, monografías, tesis académicas, en temas legales se consulta a la abogada Roció Murillo, Abogada y Notaria con una especialidad en Género. En relación con los temas laborales se consulta a especialistas en RRHH de las diversas organizaciones.
- Personas menstruantes consultadas.
- Documentos oficiales.
- Legislación, derechos humanos en Costa Rica y el mundo.
- Documentales.
- Entre otros.

3.3.2. Las fuentes secundarias

Se trata de los registros que se citan en las fuentes primarias de la investigación, es decir, aquellos en los que otras personas basaron su estudio para abordar un tema específico.

- Comentarios de tesis

- Comentarios de documentación especializada.
- Periódicos, revistas.
- Entre otros.

3.3.3 Las fuentes terciarias

Entre estas ciertas guías o información de la web que contenga información de las fuentes secundarias.

- Páginas de las organizaciones.
- Blogs
- Portales de información
- YouTube
- Entre otras.

3.3. Instrumentos y técnicas de recolección de datos

En esta sección se presentan las técnicas utilizadas para la recolección de información en el proceso de investigación, entre las cuales se incluyen cuestionarios, entrevistas, encuestas, revisión bibliográfica y de archivos, entre otras.

A continuación, se detallan las técnicas a utilizar:

La entrevista: con este método se puede obtener información de primera mano, pues se conversa directamente con las personas, se puede obtener información aún más detallada, existen 3 tipos de entrevistas. Estructurada: estas preguntas ya están establecidas con anterioridad, y se pregunta lo mismo a todos los participantes. No estructuradas: no existe un patrón de preguntas u orden al realizarlas o

semiestructuradas donde se realizan preguntas estructuradas y no estructuradas al mismo tiempo.

Encuesta: se emplea cuando la población de interés es demasiado extensa para estudiarla en su totalidad. En estos casos, se selecciona una muestra representativa, un grupo más reducido de individuos que se utiliza para realizar el estudio necesario.

Bibliografías: es el material que se encuentra de manera impresa, en línea, bases de datos y otras fuentes confiables que tengan la información veraz para la investigación.

Revisión de archivos: se trata de la información primaria que está organizada para la obtención de la materia prima necesaria para la investigación.

3.4. Población de interés:

La población de interés para esta investigación son las personas menstruantes en edades que van desde los 20 a los 45 años. El estudio se hará en diferentes instituciones y contextos laborales en la región de Huetar Norte en los años 2023 y 2024. A continuación, se describen las unidades de muestreo que se utilizarán:

a) Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) - Sedes de Sarapiquí, Upala, San Carlos y la Marina: Se considerará a la población trabajadora del INA en estas sedes como parte de la muestra. Esto permitirá obtener información sobre la flexibilidad laboral para personas menstruantes en el contexto específico de esta institución de formación profesional.

b) Municipalidades de la Región Huetar Norte: Se incluirá a los empleados de la Municipalidad de San Carlos, Guatuso, Upala, Los Chiles y Sarapiquí como una unidad de muestreo. Esto proporcionará datos sobre la flexibilidad laboral en el ámbito gubernamental

y su impacto en las personas menstruantes que trabajan en esta institución.

c) INAMU Huetar Norte: Se tomará en cuenta a las administrativas y oficinistas del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en la región de Huetar Norte. Esto permitirá obtener información relevante sobre las políticas y prácticas relacionadas con la flexibilidad laboral para personas menstruantes.

El objetivo de utilizar estas unidades de muestreo es obtener una imagen más completa y representativa de la situación de la flexibilidad laboral para personas menstruantes en diferentes instituciones y contextos laborales en la región de Huetar Norte durante el periodo establecido.

3.5. Tipo de muestreo

El tipo de muestreo que se trabajará en esta investigación será el muestreo aleatorio simple (MAS). En este enfoque de muestreo “la muestra se selecciona de tal manera que cada integrante tenga la misma probabilidad de ser incluido” (Estadística Descriptiva e Inferencial, p. 18). Es decir, cada persona menstruante de la población de interés tiene la misma posibilidad de ser seleccionada como parte de la muestra.

Aun así, para recolectar la información, es importante tomar en cuenta la disponibilidad de las personas que participan en el muestreo dentro de la investigación, pues este proceso debe ser voluntario.

En este estudio, se utilizarán técnicas de análisis para procesar y comprender los datos obtenidos con instrumentos de recolección de información. Algunas de las técnicas a utilizar son: Cabe recalcar que el muestreo aleatorio simple tiene ciertas limitaciones, sin embargo, en este caso, permitirá obtener información valiosa sobre la flexibilidad laboral en la

población menstruante en las instituciones mencionadas durante el período de tiempo establecido entre 2023 y 2024.

Tamaño de la población

La población que se desea estudiar está distribuida en las siguientes instituciones de la Huetar Norte.

- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) Sedes: San Carlos, La Marina, Sarapiquí y Upala.
- Las Municipalidades con Sedes: San Carlos, Guatuso, Upala, Los Chiles y Sarapiquí.
- El Instituto Nacional de la Mujer. Sede San Carlos (Cubre toda la Huetar Norte)

El tamaño de esta población con el rango de edad entre los 20 a los 45 años, es con el que se determina la siguiente información:

Institución	Población Menstruante planteada
Municipalidad de San Carlos	81
Municipalidad de Guatuso	8
Municipalidad de Upala	15
Municipalidad de Los Chiles	24
Municipalidad de Sarapiquí	31
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) Huetar Norte	49
Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) Huetar Norte	19
Total	227

Lo que realmente se encontró en cada institución:

Institución	Población Menstruante
Municipalidad de San Carlos	50
Municipalidad de Guatuso	8
Municipalidad de Upala	10
Municipalidad de Los Chiles	18
Municipalidad de Sarapiquí	20
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) Huetar Norte	32
Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) Huetar Norte	5
Total	110

La totalidad de la población es de 110 personas menstruantes.

Tamaño y cálculo de la muestra

El tamaño representativo de la muestra se obtiene al realizar un cálculo estadístico, en este caso se utiliza la fórmula para la muestra aleatoria simple.

$$\text{Fórmula: } n = \frac{NZ_a^2pq}{(N-1)e^2 + Z_a^2pq}$$

n= (Tamaño de la muestra): este valor representa el número de personas menstruantes que serán incluidas en la muestra de la investigación. La muestra se utilizará para analizar la flexibilidad laboral en la población de interés.

N (Tamaño de la población): esta variable corresponde al número total de personas menstruantes que forman parte de las instituciones y contextos laborales en la Región Huetar Norte durante los años 2023 y 2024. Es la población total que se desea estudiar.

p (Proporción poblacional): la proporción poblacional se refiere a la fracción de personas menstruantes en la población total que cumplen con los criterios de inclusión en la investigación. Representa la proporción de personas con la característica de interés.

q (Complemento de p): esta variable es el complemento de la proporción poblacional p. En otras palabras, es la fracción de personas menstruantes en la población total que no cumplen con los criterios de inclusión en la investigación.

e (Error muestral): el error muestral se refiere al margen de error que se considera aceptable al estimar la flexibilidad laboral en la población menstruante. Es la cantidad máxima de variación permitida en las estimaciones.

Z (Valor relacionado al nivel de confianza): el valor Z se utiliza para determinar el nivel de confianza de la estimación. En este caso, se utiliza un valor Z que corresponde a un nivel de confianza del 95 %, es decir, se está buscando un intervalo de confianza del 95 % al estimar la flexibilidad laboral en la población menstruante.

Cálculo de la muestra:

$$N= 227 \quad p= 50 \quad q= 50 \quad e= 5\% \quad Z= 95\% = 1.96$$

$$n = \frac{227(1.96)^2(50 * 50)}{5^2(227 - 1) + (1.96)^2(50 * 50)}$$

$$\frac{2180108}{15254}$$

$$142.92$$

Redondeado la muestra es de 143 personas, con 5 % de error y un 95 % de confianza.

En este estudio, se considerarán a la población menstruante la cual podrá participar en

la muestra. La cantidad de la muestra determina la posibilidad de analizar de una manera adecuada la situación planteada con respecto a la flexibilidad laboral de las personas menstruantes en los lugares de trabajo, no es necesario que las personas estén menstruando a la hora de realizar el estudio, pues estas han vivido con la menstruación por mucho tiempo y saben cómo reacciona su cuerpo durante esos días.

Determinar la cantidad de personas a entrevistar es importante, pero también se debe tomar en cuenta la disponibilidad que tengan las personas de participar en el proceso de recolección de la información. Se espera alcanzar la participación de al menos la siguiente cantidad por institución:

Institución	Muestra Planteada
Municipalidad de San Carlos	50
Municipalidad de Guatuso	8
Municipalidad de Upala	10
Municipalidad de Los Chiles	18
Municipalidad de Sarapiquí	20
Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) Huetar Norte	32
Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) Huetar Norte	5
Total	143

Esta cantidad permite que la muestra sea de 143 personas menstruantes.

Se realizarán esfuerzos para garantizar que la muestra sea diversa y representativa, a la vez, se debe considerar la disposición que tengan las personas menstruantes de participar en esta investigación y ser parte de la muestra en relación con la flexibilidad laboral en las

personas menstruantes. Al realizar este estudio, se podrá generar conclusiones y recomendaciones de acuerdo con la información obtenida, para poder abordar la problemática planteada en este estudio para las instituciones analizadas.

Las personas que serán las informantes permitirán obtener acceso a información importante que ayude a comprender la situación laboral que viven en las mujeres con problemas en su ciclo menstrual en el ámbito de la flexibilidad y el entorno en sus lugares de trabajo. Es fundamental garantizar la confidencialidad y el respeto hacia las unidades informantes, así como obtener su consentimiento informado antes de su participación en el estudio. Su colaboración activa y sincera será clave para obtener información significativa y generar conclusiones pertinentes en relación con la flexibilidad laboral en la población menstruante.

3.6. Justificación de la Diferencia en el Tamaño de la Muestra

Existe una discrepancia entre los datos que se propusieron y los que se lograron obtener la hora de realizar el muestreo, pues se planificó entrevistar a 143 personas menstruantes, y se logró obtener una respuesta de 110 personas, por lo tanto, no se logró entrevistar a 33 personas, esto puede atribuirse a varios factores:

- **Voluntariedad:** la investigación se realizó por medio de un muestreo aleatorio simple, a pesar de esto, la decisión de participar era completamente voluntario. Diferentes factores pudieron ser las posibles causas de la no participación, algunos ejemplos de ellos podrían ser: la carga de trabajo, la percepción del valor de la investigación o la privacidad y temor de dar su opinión al respecto.

- **Acceso a la población y limitaciones temporales:** esta investigación se dio en un determinado tiempo, al llegar a las instituciones las cifras que dieron de la cantidad de personas que había a las que se encontró fueron otra, esto puede deberse a la rotación de personal, vacaciones, límites de edad, entre otros aspectos.
- **Tiempo:** existe la posibilidad que la población limitará su participación por el factor tiempo, dado a la duración que requerían para contestar los instrumentos de investigación utilizados (Entrevista #1; # 2 y la encuesta).
- **Cultura organizacional:** la cultura de cada organización puede haber influido en las respuestas obtenidas.
- **Sesgos:** a pesar de que la muestra que se proyectó no fue la alcanzada, las respuestas obtenidas fueron bastante concluyentes por lo cual se logró el objetivo planteado en la investigación.

Conclusión

A pesar de la existencia de limitaciones en esta investigación la información recolectada es valiosa y sirve de base para futuras investigaciones, así como para la toma de decisiones en las instituciones consultadas y las que deseen tomarla como marco de referencia a la hora de implementar políticas laborales más equitativas y comprensivas.

3.6. Definición, operacionalización de las variables

En este apartado se analizan los objetivos específicos con las variables de la investigación, así como las fuentes de investigación para el progreso de la investigación.

Tabla 3.

Variables, indicadores, concepto, referencia teórica y técnica metodológica del proyecto de investigación “Flexibilidad Laboral en la Población Menstruante, en edades entre los 20 – 45 años del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), las Municipalidades y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) de la Región Huetar Norte, entre los años 2023-2024”.

Objetivo	Variable de estudio	Indicadores	Concepto	Referencia teórica	Técnica Metodológica
1. Analizar las necesidades y requerimientos del entorno laboral influenciados por las condiciones físicas y emocionales de las mujeres menstruantes, su impacto en el desempeño, la productividad laboral y las medidas que esta población toma para aminorar los efectos.	Condiciones físicas y emocionales en el entorno laboral	- Temperatura en el lugar de trabajo. - Iluminación en el lugar de trabajo. -Comodidades disponibles en el lugar de trabajo.	Evaluación de las condiciones físicas y ambientales en el lugar de trabajo que afectan el bienestar de las mujeres menstruantes.	Código de trabajo de Costa Rica. Art. 273. 09 de marzo de 1982. (Costa Rica)	Observación Entrevista
		-Nivel de estrés percibido. - Disponibilidad de apoyo emocional. -Percepción del ambiente laboral en términos de inclusión.	Evaluación del impacto emocional del entorno laboral en las mujeres menstruantes	García. N. (2021). Discursos en torno a la menstruación. Representación social, vivencia del ciclo y medicalización de la fase premenstrual https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/130658/García%20Toyo%20C%20	Encuesta

				Noelia%20tesis.pdf?isAllowed=y&sequence=1	
	Impacto en el desempeño y la productividad	-Frecuencia de pérdida de concentración. -Días de ausentismo relacionados con la menstruación. - Errores laborales durante el ciclo menstrual.	Medición del impacto en el desempeño y la productividad laboral debido a las condiciones físicas y emocionales.	Espina. N. (2005). Relación entre el rendimiento laboral y el síndrome premenstrual. https://www.scielo.cl/pdf/rhog/v70n2/art11.pdf	Encuesta
	Medidas que toma esta población aminorar las implicaciones del ciclo menstrual.	-Uso de productos menstruales. -Pausas en la jornada laboral. -Ejercicio. -Alimentación.	Acciones tomadas para reducir el impacto negativo en el entorno laboral.	García. N. (2021) Discursos en torno a la menstruación. Representación social, vivencia del ciclo y medicalización de la fase premenstrual https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/130658/García%20Toyo%2C%20Noelia%20tesis.pdf?isAllowed=y&sequence=1	Encuesta
2. Determinar las políticas y prácticas de flexibilidad laboral actuales en las instituciones en relación con las necesidades analizadas para las personas menstruantes.	-Existencia de Políticas de Flexibilidad Laboral	-Verificar si existen políticas de flexibilidad laboral.	Evaluación de la presencia o ausencia de políticas de flexibilidad laboral en las instituciones.	Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women	Entrevistas con el departamento de Recursos Humanos y las personas menstruantes; revisión de documentación institucional.
	-Contenido y Alcance de las	-Análisis del contenido y alcance de las políticas existentes (si las hay).	Medir la existencia, contenido y alcance de las políticas de flexibilidad laboral relacionadas	OIT. (2022). Informe sobre el diálogo social. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@	Revisión detallada de documentos de

	Políticas (en caso de existir)		con las necesidades de las personas menstruantes.	dcomm/@publ/documents/publication/wcms_857318.pdf	políticas existentes (si las hay)
3. Proponer mejoras en las medidas y políticas institucionales en cuanto a la flexibilidad laboral en las personas menstruantes, mediante el análisis de los resultados obtenidos y la revisión del marco jurídico internacional como derecho comparado.	Revisión del marco jurídico internacional como derecho comparado.	Leyes y regulaciones aplicables	Identificación de leyes y regulaciones internacionales que respaldan los derechos de las mujeres menstruantes en el trabajo.	Naciones Unidas. (2022) Declaración de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos sobre la salud menstrual. https://www.ohchr.org/es/statements/2022/06/high-commissioner-human-rights-statement-menstrual-health#:~:text=La%20salud%20menstrual%20es%20parte,los%20Objetivos%20de%20Desarrollo%20Sostenible.	Revisión comparativa de la legislación
	Mejoras en las medidas y políticas institucionales	Medidas y políticas institucionales	Políticas y medidas en cuanto a la flexibilidad laboral de las personas menstruantes.	Deloitte. (2023). Mujeres en el trabajo. https://www2.deloitte.com/py/es/pages/about-deloitte/articles/mujeres-en-el-trabajo-2023.html	Revisión de Políticas Internas. Propuesta

Fuente: elaboración propia

cto por parte de la Comisión evaluadora																						
Correcciones en conjunto con la tutora y lectoras	24-ago-23	17-sep-23																				
Entrega del proyecto corregido a la Dirección de Carrera		18-sep-23																				

La Comisión avala proyecto			2-oct- 23																
Matricula ción del TFG			UTN abre matric ula																
Visita a la Municipal idad de Guatuso			27- oct-23																
Visita a la Municipal idad de Los Chiles			27- oct-23																
Visita y coordinac ión INA				9- nov- 23	dic- 23	20- ene- 24													

Tabulación de la información y redacción del informe de resultados												18- may- 24	jun- 24	jul- 24	ago- 24	sep- 24	18- oct- 24	6- nov- 24					
Solicitud de prórroga por 2 C													10- jun- 24										
Revisiones semanales con tutoras (Roció) y lectoras (Zaira y Roxana)	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	Una vez por semana	

Capítulo IV: Análisis de Resultados

4.1. Análisis de Resultados

Con los datos recolectados, se logró obtener información valiosa para que las organizaciones tomen decisiones informadas de acuerdo con las necesidades de cada colaboradora participante.

La información se divide en cuatro secciones, las cuales representan los tres objetivos generales de esta investigación con sus respectivas variables y los resultados obtenidos con el trabajo de campo tomando en cuenta los hallazgos encontrados durante las entrevistas y la investigación de la información.

Primera Sección: Necesidades y requerimientos del entorno laboral

Con el primer instrumento titulado “Entrevista #1” y segundo instrumento titulado “Encuesta #1” se analizan las variables correspondientes al primer objetivo “Analizar las necesidades y requerimientos del entorno laboral influenciados por las condiciones físicas y emocionales de las mujeres menstruantes, su impacto en el desempeño, la productividad laboral y las medidas que esta población toma para aminorar los efectos”. Las variables consideradas están relacionadas específicamente con las condiciones físicas y emocionales en el entorno laboral, el impacto en desempeño y la productividad, las medidas que esta población utiliza para aminorar las implicaciones del ciclo menstrual.

Los descubrimientos al aplicar los instrumentos seleccionados para estas variables trajeron una visión de la realidad que viven las personas menstruantes en sus lugares de trabajo.

Segunda sección: Políticas y prácticas de flexibilidad laboral

El tercer instrumento titulado “Entrevista #2” aplicado a la población menstruante y el cuarto instrumento el cual es el que se aplicó directamente a los encargados de los departamentos de Recursos Humanos de cada organización, están relacionados con el segundo objetivo general de esta investigación “Determinar las políticas y prácticas de flexibilidad laboral actuales en las instituciones en relación con las necesidades analizadas para las personas menstruantes” y directamente con las variables que averiguan o descartan la existencia de políticas de flexibilidad laboral.

Los instrumentos utilizados recalcan las necesidades o las ventajas de las personas en las diferentes instituciones estudiadas, al investigar si existe algún tipo de norma o política.

Tercera sección: Propuesta de mejoras en las medidas y políticas institucionales

En relación con el tercer objetivo general “Proponer mejoras en las medidas y políticas institucionales en cuanto a la flexibilidad laboral en las personas menstruantes, mediante el análisis de los resultados obtenidos y la revisión del marco jurídico internacional como derecho comparado”, las variables investigadas fueron proyectadas directamente la revisión del marco jurídico internacional como derecho comparado y las mejoras en las medidas y políticas institucionales, dando como resultado una propuesta de valor con sugerencia de políticas para estas organizaciones.

Primera Sección: Necesidades y requerimientos del entorno laboral

En esta primera sección se demuestra el análisis de los resultados obtenidos de los instrumentos titulados “Entrevista # 1 y Encuesta #2”, las respuestas que dieron las participantes fueron de las vivencias en sus lugares de trabajo.

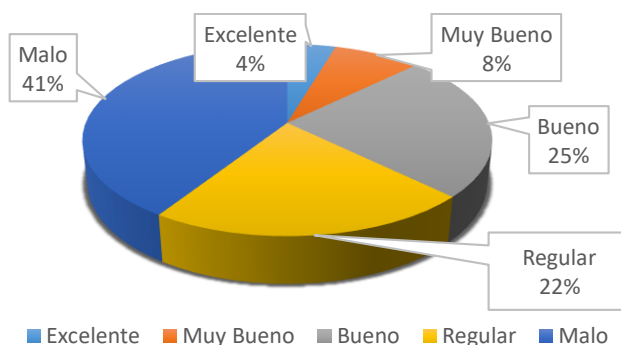
Primer instrumento “Entrevista #1”:

Esta herramienta evalúa las condiciones físicas y ambientales en el lugar de trabajo que afecta el bienestar de las personas menstruales, por lo tanto, los hallazgos encontrados ofrecen una visión global de lo que piensan las colaboradoras de las condiciones que presentan sus instituciones.

Resultados obtenidos

Figura 1.1

Adaptaciones o mejoras ergonómicas para las personas menstruales.



Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

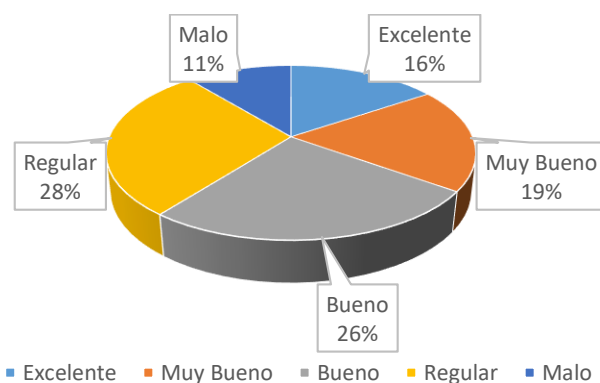
En la figura 1.1 se destaca que el 41 % de la población que contestó el instrumento siente las adaptaciones o los cambios en la infraestructura y la ergonomía presente en sus

lugares de trabajo es mala, un 22 % lo considera regular, un 25 % lo califica como bueno, un 8 % como muy bueno y solo un 4 % lo califica como excelente.

De las 110 personas que contestaron la pregunta solo el 4 % considera que su lugar de trabajo es apto para las necesidades básicas de la población menstruante.

Figura 1.2

Temperatura en el lugar de trabajo



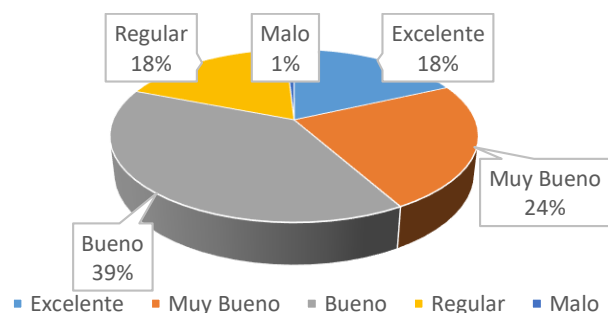
Elaboración propia, 2023-2024.

Los resultados arrojaron que un 28 % de la población participante considera que la temperatura en el lugar de trabajo es regular, un 26 % lo califica como bueno, un 19 % como muy bueno, el 16 % cree que es excelente y solo un 11 % de la población indicó que la temperatura en el lugar de trabajo es mala.

Lo anterior significa que la mayoría de las colaboradoras consideran que la temperatura en su lugar de trabajo es excelente o bueno y el otro porcentaje menor cree que es regular o mala.

Figura 1.3

Iluminación en el lugar de trabajo

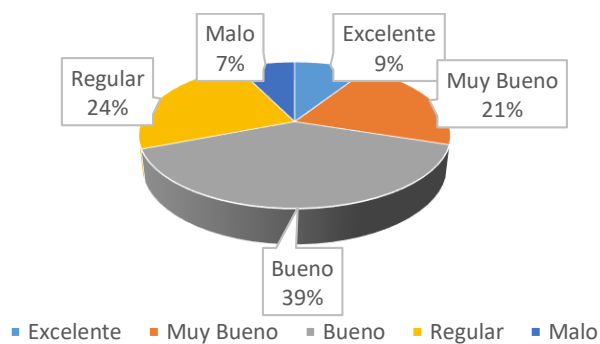


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

La mayor parte de la población indica que la iluminación se considera buena con 39 %, el 24 % de la población la considera muy buena, entre las respuestas destaca un empate entre los que consideran que la iluminación es regular y excelente, ambos con un 18 % y por último solo el 1 % considera que es mala. Por lo tanto, la percepción positiva predomina en las participantes.

Figura 1.4

Comodidades disponibles en el lugar de trabajo

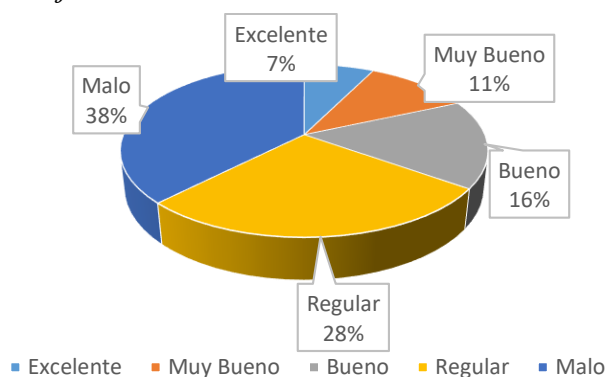


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

Considerando el resultado obtenido el 39 % de las participantes consideran que las condiciones que poseen en su lugar de trabajo en Bueno, el 21 % indicó que lo considera como muy bueno, para un 9 % que las califica como excelente. Solo el 24 % considera que las comodidades de su lugar de trabajo son regulares y para un 7 % de la población investigada las condiciones son malas. Por lo tanto, un 69 % de la población está entre el rango de Excelente a Bueno y solo el 31 % restante las considera regulares o malas.

Figura 1.5

Diseño de los baños para mujeres menstruantes.

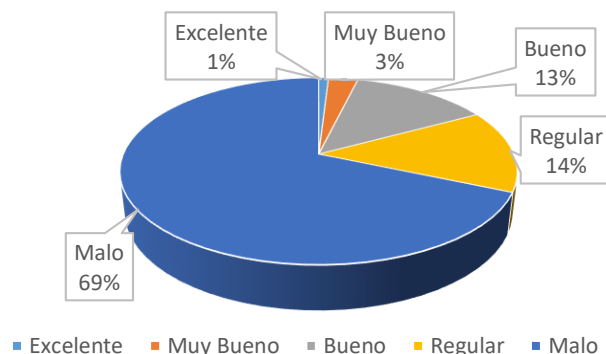


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

El 38 % población consultada considera que el diseño de los baños es malo, el 28 % los considera como regular, es decir el 66 % de la población está insatisfecha con el diseño de los baños para la población menstruante en sus lugares de trabajo, contra un 34 % que se desglosa de la siguiente forma, 16 % que considera que son buenos, un 11 % como muy buenos y solo el 7 % como excelente.

Figura 1.6

Disponibilidad de productos de higiene femenina

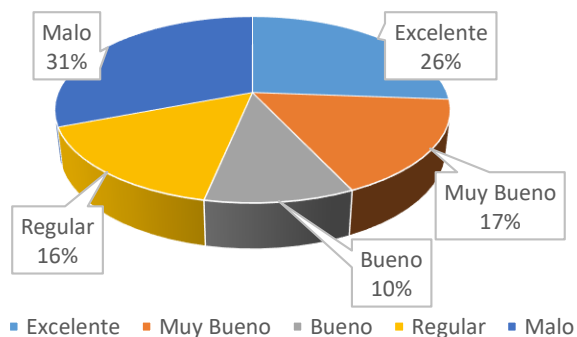


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

En temas de disponibilidad de productos de higiene femenina un 69 % lo considera como malo, un 14 % como regular, es decir el 83 % de la población percibe que no disponen de productos de higiene femenina en sus lugares de trabajo, contra un 13 % que lo considera bueno, un 3 % como muy bueno y 1 % como excelente. Es decir, el 17 % considera que las condiciones son positivas.

Figura 1.7

Descansos adicionales durante el periodo menstrual



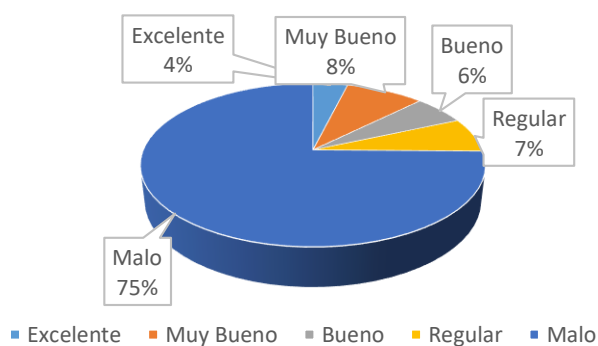
Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

La percepción ante la posibilidad de tomar descansos adicionales durante el periodo menstrual mostró los siguientes resultados: el 47 % lo toma desde una perspectiva negativa, se desglosa de la siguiente forma: el 31 % lo califica como malo, el 16 % como regular.

El otro 53 % de la población lo ve de la siguiente forma: el 10 % como bueno, mientras que el 17 % lo considera muy bueno y el 26 % lo califica como excelente. Por lo tanto, se tiene una perspectiva positiva en relación con el tomar descansos adicionales para las personas menstruantes.

Figura 1.8

Espacios para tomar descansos en el lugar

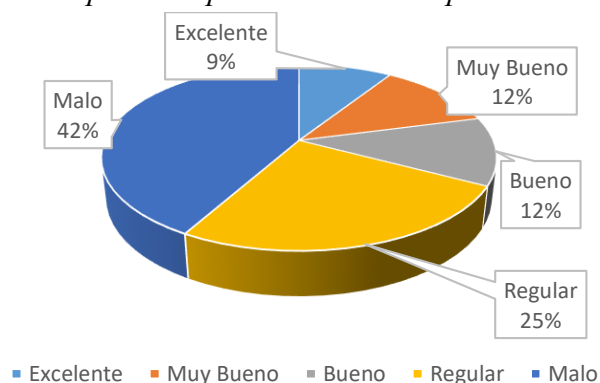


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

La percepción de las trabajadoras en relación con los espacios para tomar descansos en el lugar de trabajo es preocupante. Los datos muestran que el 75 % de las participantes los califica como malos, el 7 % como regular, es decir la perspectiva negativa es de un 82 % contra un 18 % de perspectiva positiva, que se desglosa así, 6 % lo considera como bueno, 8 % como muy bueno y solo el 4 % lo califica como excelente.

Figura 1.9

Disponibilidad de áreas privadas para el cambio de productos menstruales



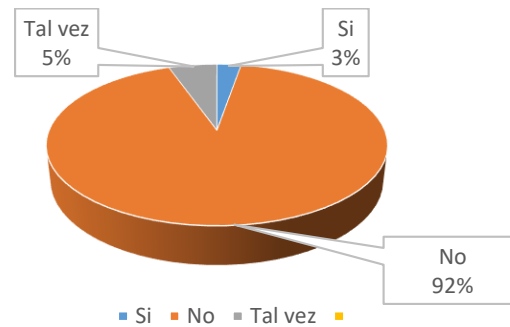
Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

Las colaboradoras que participaron de esta herramienta califican las áreas privadas para el cambio de productos menstruales de la siguiente forma: el 42 % lo considera como malo, el 25 % como regular, es decir, la perspectiva negativa es de un 67 %, contra una perspectiva positiva del 33 %, donde el 12 % las considera buenas, otro 12 % como muy buenas y solo el 9 % como excelente.

Segundo instrumento “Encuesta #1”:

Este segundo instrumento evalúa cómo afecta a nivel físico, emocional el desempeño y la productividad de la población menstruante y cómo conllevan los síntomas en relación con los requerimientos de los puestos de trabajo.

A continuación, los resultados del tercer instrumento “Encuesta # 1”:

Figura 2.1*Apoyo emocional a las personas menstruantas*

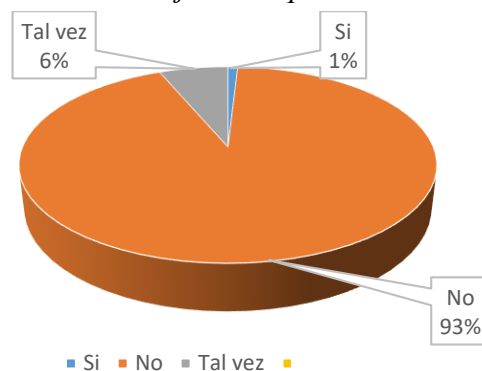
Fuente: elaboración propia, 2023-2024

La percepción de la población consultada con respecto al apoyo emocional durante la menstruación es percibida de la siguiente forma: el 92 % considera que la organización no ofrece ningún tipo de apoyo emocional. El 5 % admite que tal vez la organización sí ofrece algún tipo de apoyo, y solo el 3 % de las personas que participaron consideran que sí se les ofrece apoyo emocional durante la menstruación.

Este porcentaje del 92 % que indica que no tienen apoyo emocional durante la menstruación refleja cómo se sienten las colaboradoras con respecto a este tema, este indicador negativo podría afectar el compromiso de las colaboradoras con la organización.

Figura 2.2

Medición del impacto emocional en el trabajo de las personas menstruales, incluido el estrés



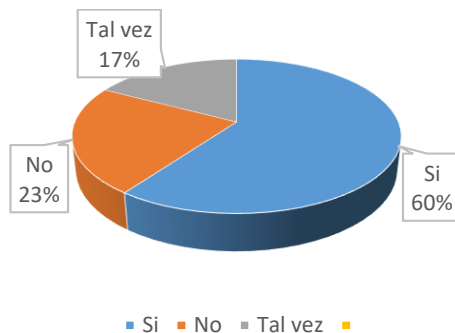
Fuente: elaboración propia, 2023-2024

Con respecto a la percepción sobre si la organización ha realizado alguna medición sobre el impacto emocional, el estrés y el apoyo percibido de las personas menstruales es el siguiente: 93 % considera que No ha sido medido, 6 % cree que tal vez ha sido medido y 1 % considera que sí ha sido medido.

Con estos datos se afirma que las organizaciones no se han interesado en medir el impacto emocional, el estrés o el apoyo que perciben las personas menstruales durante la menstruación.

Figura 2.3

Impacto en el desempeño laboral durante la menstruación



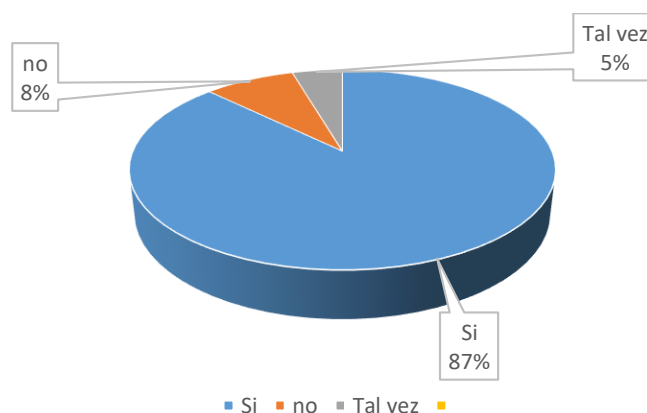
Fuente: elaboración propia, 2023-2024

En relación con la percepción de cada persona menstruante con respecto al impacto en el desempeño laboral durante la menstruación se desglosa de la siguiente forma: 60 % dice que sí sufre un impacto en el desempeño laboral, 23 % indica que no se ve afectado su desempeño laboral y 17 % no se siente segura, por lo tanto, considera que tal vez se ve afectado su desempeño laboral.

El 60 % de la población menstruante que participó, siente que su vida laboral cambia de alguna forma durante la menstruación, puede ser por los síntomas físicos y emocionales que se presentan.

Figura 2.4

Cambios en los niveles de energía durante el ciclo menstrual

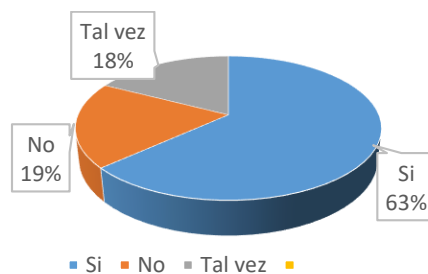


Fuente: elaboración propia, 2023-2024

Los datos arrojados en cuanto a la experimentación de cambios de energía durante el ciclo menstrual se detallan a continuación: 87% dijo que sí, 8 % no y 5 % tal vez. Estos datos muestran que el 87 %, una cifra bastante grande, ha experimentado cambios con el nivel de energía durante su ciclo menstrual, que afecta significativamente su vida personal y laboral.

Figura 2.5

Dificultad de concentrarse en el lugar de trabajo durante el ciclo menstrual

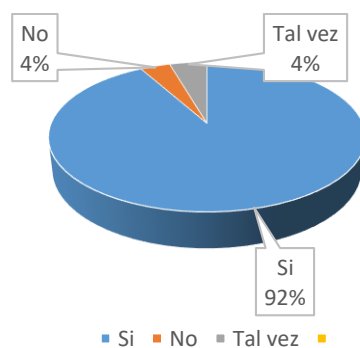


Fuente: elaboración propia, 2023-2024

En lo que concierne a la dificultad de concentrarse en el lugar de trabajo durante el ciclo menstrual las participantes respondieron de la siguiente forma: el 63 % sí tiene dificultades de concentración, al 19 % no le afecta la concentración, un 18 % refleja una incertidumbre con el Tal Vez, es decir, puede ser que sí les afecte la concentración, como puede ser que no les afecte. Estos datos reflejan que la mayor cantidad de personas menstruantes durante la menstruación tienen mayores problemas para concentrarse.

Figura 2.6

Dolor o molestia durante el ciclo menstrual

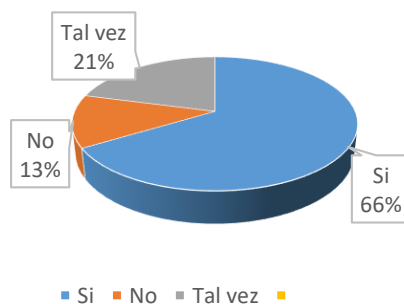


Fuente: elaboración propia, 2023-2024

Tocante a la experimentación de dolores o molestias durante el ciclo menstrual las participantes dijeron que: 92 % sí los ha experimentado, 4% tal vez, y un 4 % no. El 92 % de las personas menstruantes, un porcentaje bastante alarmante, experimenta dolores o molestias durante su ciclo menstrual.

Figura 2.7

Cambios en la capacidad para lidiar con el estrés durante el ciclo menstrual

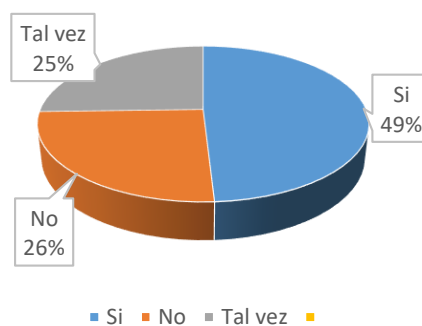


Fuente: elaboración propia, 2023-2024

Con relación a la pregunta de si ha notado cambios en la capacidad para lidiar con el estrés durante el ciclo menstrual las participantes respondieron lo siguiente: 66 % indicó que sí, un 21 % tal vez y el 13 % no. Por lo tanto, la mayoría de las personas menstruantes tienen mayores problemas en lidiar con el estrés durante su periodo menstrual.

Figura 2.8

Cambios en la capacidad de resolver problemas durante su ciclo menstrual

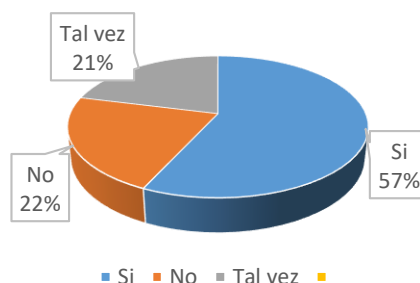


Fuente: elaboración propia, 2023-2024

En relación con la pregunta sobre si ha notado cambios en la capacidad de resolver problemas durante su ciclo menstrual, las participantes respondieron de la siguiente forma: 49 % contestó con sí, un 26 % no y el 25 % tal vez. Estos datos muestran que el 49 % de la población se ve afectada a la hora de tomar decisiones durante su ciclo menstrual.

Figura 2.9

Cambios en la productividad laboral durante su ciclo menstrual

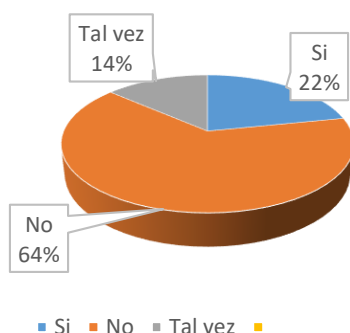


Fuente: elaboración propia, 2023-2024

Tocante a las respuestas a la pregunta sobre la experimentación de cambios en la productividad durante su ciclo menstrual los datos arrojados fueron: 57 % contestó con sí, el 22 % no y un 21 % tal vez. La mayoría de la población consultada indica haber sufrido o experimentado cambios en su productividad laboral cuando estaba con el ciclo menstrual.

Figura 2.10

Discriminación o comentarios inapropiados en el entorno laboral relacionados con la menstruación



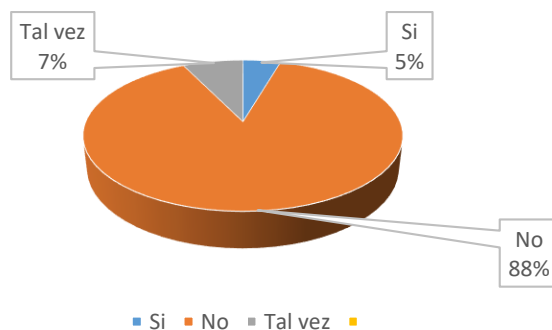
Fuente: elaboración propia, 2023-2024

En lo que atañe a la pregunta sobre la experimentación de discriminación o comentarios inapropiados en el entorno laboral en cuanto a la menstruación, las respuestas fueron las siguientes: 64 % de la población indica no a haber sufrido discriminación, el 22 % indica en algún momento y un 14 % tal vez.

A pesar de que el dato mayor corresponde a la no discriminación de las personas menstruantes lo cual es un resultado favorable, aún existe un 22 % que sí lo ha sido en algún momento.

Figura 2.11

Apoyo emocional de su supervisor/a durante la menstruación

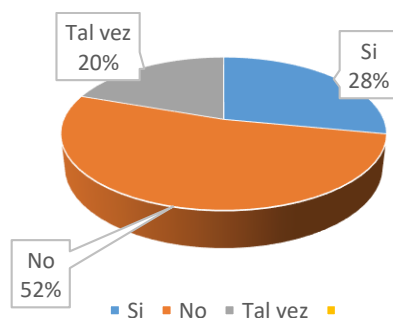


Fuente: elaboración propia, 2023-2024

Respecto a la pregunta tocante a si las personas trabajadoras reciben algún tipo de apoyo emocional del supervisor durante la menstruación las respuestas son las siguientes: 88 % no reciben apoyo, 7 % tal vez reciben apoyo, y un 5 % dice recibirlo. El porcentaje mayor un 88 % dice no recibir ningún tipo de apoyo emocional de su supervisor durante la menstruación, este aspecto es importante de tomar en cuenta.

Figura 2.12

Estigma o tabú en torno al ciclo menstrual en el entorno laboral

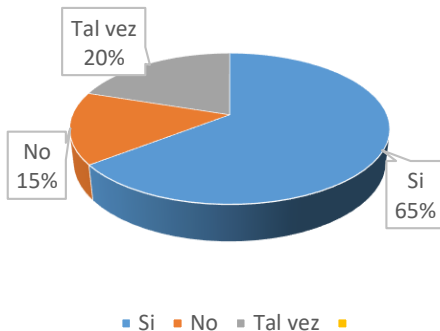


Fuente: elaboración propia, 2023-2024

Con relación a la pregunta sobre si existe algún estigma o tabú en torno al ciclo menstrual en su entorno laboral. Las respuestas que dieron las participantes son las siguientes: 52 % dice que no, 28 % dice que sí y un 20 % considera que tal vez. Aproximadamente la mitad de la población considera que no hay un estigma o tabú relacionado a su ciclo menstrual en su lugar de trabajo.

Figura 2.13

Es necesaria alguna política o medida especial en cuanto a la menstruación en el lugar de trabajo.



Fuente: elaboración propia, 2023-202

Las respuestas que la población menstruante dieron respecto a la necesidad de incluir alguna política o medida especial en cuanto a la menstruación en su lugar de trabajo se desglosan de la siguiente forma: 65 % dice que sí es necesario, el 20 % considera que tal vez, y un 15 % considera que no. Se puede concluir que más de la mitad de la población considera importante que las organizaciones hagan cambios en sus políticas en relación con la menstruación.

Análisis de la primera sección: Necesidades y requerimientos del entorno laboral

Entrevista # 1

El análisis general del instrumento “Entrevista #1” arroja información importante que se debe analizar dentro de las organizaciones, pues es la percepción directa de sus clientes internos en cuanto a su lugar de trabajo, análisis basado en las condiciones descritas en el artículo 272 del Código de Trabajo de Costa Rica, el cual se cita a continuación:

El Código de Trabajo, en el Artículo 273. textualmente dice que - Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea. (p. 114)

Este primer instrumento realizaba nueve preguntas basadas en las condiciones físicas y ambientales en el lugar de trabajo que afectan el bienestar de la población menstruante.

a) Temperatura en el lugar de trabajo

La temperatura en el lugar de trabajo recibió una valoración muy positiva, aun así 4 de cada 10 participantes la consideró como regular o mala, esto puede deberse a que las condiciones de la temperatura pueden variar de acuerdo con la ubicación del puesto de trabajo, por ello es tan importante que la temperatura sea la ideal en los espacios de trabajo.

b) Iluminación en el lugar de trabajo

Existe una percepción muy positiva con la iluminación en el lugar de trabajo, solo el 19 % de las personas consultadas consideran que la iluminación es regular o mala, esto podría deberse a la ubicación del puesto de trabajo.

c) Comodidades disponibles en el lugar de trabajo

Los dos puntos anteriores alcanzaron una buena calificación por parte de las colaboradoras, este no es el caso de las comodidades disponibles en el lugar de trabajo, donde la mayoría de las respuestas fueron negativas.

Las participantes concluyeron que la ergonomía e infraestructura en su lugar de trabajo es mala, el 66 % de la población piensa que los baños no son adecuados para la población menstruante, los espacios para tomar descansos son malos, según el 75 % de la población, la disponibilidad de productos de higiene femenina fue calificada de forma negativa por un 83 % de la población.

En términos generales un 69 % de la población consultada no está satisfecha con las comodidades disponibles en sus lugares de trabajos, lo que debe ser alarmante para los encargados de recursos humanos, estos resultados indican que existe una falta general con las instalaciones y los recursos disponibles para que la población menstruante pueda satisfacer sus necesidades.

Estas insatisfacciones pueden tener un impacto directo en la productividad de la población trabajadora, desde el punto de vista de Poelmans (2006) “El salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan el sueldo tradicional con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy” (p. 1). El no contar con espacios adecuados que mitiguen

el impacto del ciclo menstrual, puede generar que se sientan invisibilizadas dentro de su institución.

Encuesta

Análisis general del instrumento número dos la encuesta, este instrumento analiza directamente el impacto emocional y físico, como este afecta el desempeño y la productividad laboral y las acciones que esta población toma para reducir el impacto negativo en el entorno laboral.

Durante la etapa menstrual de las mujeres existen muchos factores entre Estos tienes que ver con la procedencia de los síntomas, García (2021, pp. 39-43) cita “la etiología de los síntomas se pueden clasificar en cuatro modelos: biológico, psicológico, sociocultural y crítico-feminista”. Estos afectan de forma directa en la vivencia diaria de cada persona menstruante y como esta se relaciona con el entorno.

En esta encuesta se analizaron 3 aspectos fundamentales, a continuación, el análisis de los resultados:

a) Evaluación del impacto emocional en el entorno laboral de las mujeres menstruantes

Las personas menstruantes tienen diferentes síntomas durante su ciclo menstrual, este afecta directa o indirectamente la vida laboral de la población femenina durante toda su vida fértil, a la vez se genera un impacto en cómo se desarrollan a nivel laboral (Zanin et al. 2011, p. 110), Sostienen que “los estrógenos, posee una acción estimulante de la (MAO), incrementando de esta forma la degradación de las aminos endógenas, cuyos niveles plasmáticos disminuidos se asocian al estado de ánimo deprimido, anhedonia, apatía y fatiga”

Esta parte de la investigación arrojó datos importantes a tomar en cuenta para coadyuvar en este proceso tan natural y en ocasiones un poco caótico por la sintomatología que presenta cada persona.

Algunas pueden presentar síntomas muy severos a nivel emocional, otras más leves, algunos de estos síntomas podrían ser: irritabilidad, ansiedad, depresión leve y fatiga mental. A continuación, los resultados:

El 92 % de la población no se siente apoyada emocionalmente por la organización, este aspecto es un indicador negativo que enciende las alarmas, pues en los últimos años los gerentes de recursos humanos y estudiosos en este ámbito se han dado cuenta que las personas deben sentirse valoradas en su lugar de trabajo para que de esa forma puedan contribuir más a la organización “La satisfacción laboral contribuye a que los individuos estén más contentos con sus trabajos, indicando que, si las organizaciones desean empleados eficientes, es necesario que se preocupen por que el personal esté satisfecho y abierto al cambio” (Salazar, 2019, p. 48). Por lo tanto, es de suma importancia que las colaboradoras puedan sentir apoyo emocional durante esos días.

Otro aspecto para valorar es que las personas encuestadas al menos un 60 % de ellas, sienten que su vida laboral cambia durante la menstruación, puede ser por los factores físicos y emocionales que les achacan. Las variaciones hormonales y la sintomatología generadas por el ciclo menstrual tienen un impacto directo en cómo estas personas se desarrollan laboralmente gestionando el estrés. En el instrumento de investigación se tomaron en cuenta de forma más general algunos síntomas emocionales y físicos, entre ellos están:

- La irritabilidad y la calma.
- Incapacidad para concentrarse y tomar decisiones.

- Disminución de energía que conlleva una falta de motivación para realizar las tareas diarias, asociado a la fatiga emocional.

A continuación, los resultados específicos del impacto emocional en el entorno laboral de las mujeres menstruantes:

Problemas de concentración: 63 % de las encuestadas tienen problemas con la concentración durante su ciclo menstrual.

Problemas para lidiar con el estrés: 66 % cambios o problemas para lidiar con el estrés.

Cambios en la toma de decisiones: 49 % tiene cambios que le afectan a la hora de tomar decisiones

Queda en evidencia cómo los factores emocionales asociados al ciclo menstrual tienen un impacto directo en el desempeño laboral de la población menstruante dentro de las organizaciones, la falta de apoyo emocional debido a la incapacidad de las instituciones de abordar las necesidades específicas de esta población contribuye a un ambiente laboral menos inclusivo.

- b) Medición del impacto en el desempeño y la productividad laboral debido a las condiciones físicas y emocionales

El desempeño laboral de la población menstruante se puede ver comprometido por la sintomatología que presenta la mayor parte de la población, la literatura detalla que “los síntomas pueden llegar a ser lo suficientemente severos como para interferir en una o más áreas de la vida de la mujer, entre ellas las relaciones interpersonales, sociales y el desempeño laboral” (Espina et al., 2005).

Por lo anterior, es importante tomar en cuenta los datos arrojados por la encuesta y cómo esto afecta el desempeño y productividad de las mujeres encuestadas:

Problemas con dolores: 92 % ha experimentado dolores o molestias con su ciclo menstrual.

Problemas con niveles de energía: el 87 % siente una variación en cuanto a los niveles de energía que experimentan con su ciclo menstrual, el cual afecta directamente con sus labores diarias.

Problemas de productividad: 57 % experimentan cambios con la productividad durante su ciclo menstrual,

El deterioro de la salud conduce a menudo al debilitamiento del trabajo, ya sea en forma de ausentismo o a una reducción de la productividad. La productividad relativa a la salud ha sido reconocida cada vez más como un componente esencial de la carga asociada a una enfermedad. (Espina et al., 2005)

Los resultados de esta encuesta realzan la afirmación de Espina, donde afirma que la mayoría de las personas menstruantes sufren durante su ciclo menstrual cambios físicos y emocionales que afectan directamente su rendimiento laboral, lo que podría dar a mayor cantidad de ausencias, una disminución considerable en el desempeño y la calidad de trabajo.

Estos son temas que en las organizaciones no se toman en cuenta a la hora de medir el rendimiento y la productividad laboral de la mujer, así como las medidas a tomar de parte de las organizaciones para aminorar las consecuencias que conllevan, lo que bien es cierto es que son condiciones preexistentes que sí tienen un impacto significativo, por ejemplo, en la encuesta se consultó si las organizaciones han medido el impacto emocional, el estrés y el apoyo recibido y el 93 % dice que sus instituciones no lo han hecho, el 88 % dice no sentirse

apoyada en relación a estos temas por el supervisor.

Las respuestas brindadas a los indicadores consultados demuestran el poco interés de las organizaciones relacionadas a la salud de las personas menstruantes, esto sin lugar a duda debe cambiar por el beneficio de esta población y, al mismo tiempo, las consecuencias positivas que trae a las organizaciones el tener colaboradoras en buenas condiciones de salud. Existe una brecha en temas de salud menstrual en las empresas, las cuales no han sido analizadas ni gestionadas desde los departamentos de Recursos Humanos.

Además, con relación a si existen estigmas o tabúes en cuanto a la menstruación en sus lugares de trabajo, 52 % dice que no, 20 % no está segura y un 28 % dice que sí los hay.

La discriminación, según la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, se define como:

Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferencial que se base directa o indirectamente por motivos prohibidos de discriminación y que tenga la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro campo de la vida pública. (ACNUDH, 2019, p. 1)

Por lo tanto, existe un sin sabor entre las colaboradoras encuestadas en temas relacionados a la discriminación, hay un 64 % de esta población que no siente discriminación en sus lugares de trabajo, pero llama la atención que un 22 % sí se ha sentido discriminada o a recibido comentarios inapropiados en cuanto a la menstruación.

El Art 404 del Código de Trabajo donde textualmente expone lo siguiente “Se prohíbe

toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”.

El tema de discriminación debe ser tratado cuidadosamente, recibir tratos y comentarios indebidos por tener la menstruación debe ser tratado con determinación, las organizaciones deben indagar y tomar las medidas necesarias para que este tipo de acciones no se den en sus lugares de trabajo.

c) Acciones tomadas para reducir el impacto negativo en el entorno laboral

En cuanto a las acciones tomadas para mitigar los efectos negativos en el entorno laboral por la sintomatología que se presenta en la mayor parte de la población durante su ciclo menstrual, la encuesta demuestra la falta de apoyo y políticas en las organizaciones que sean dirigidas a esta problemática. De acuerdo con la literatura los síntomas asociados al SPM que se dan en el ciclo menstrual “no ha logrado posicionarse con el peso comparativo de otras enfermedades” (Espina et al., 2005). Por lo tanto, cada colaboradora debe buscar soluciones propias para presentarse a trabajar aún con los síntomas latentes.

El resultado de esta encuesta demuestra la importancia de establecer políticas se enfoquen en el impacto que ejerce el ciclo menstrual en la población menstruante, el 65 % de las encuestadas creen que es necesario que la organización considere hacer estas políticas.

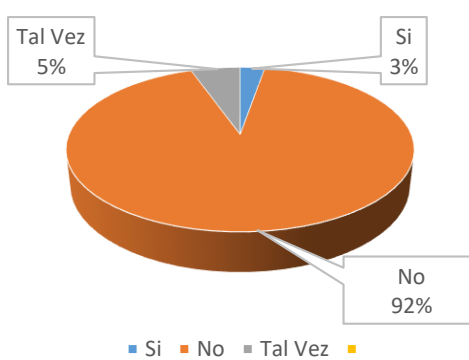
Segunda sección “Políticas y Prácticas de Flexibilidad Laboral”

Tercer instrumento “Entrevista #2”:

A continuación, los resultados del segundo instrumento “Entrevista # 2”, el cual evalúa las políticas o la ausencia de estas en las organizaciones:

Figura 3.1

Políticas o prácticas de flexibilidad laboral para las personas menstruantes.

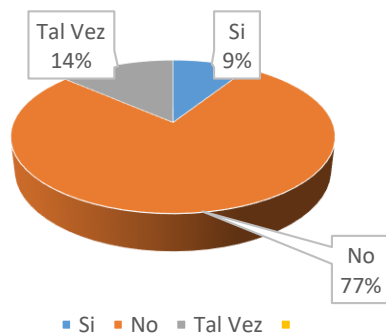


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

La mayoría de la población un 92 % confirma que su institución no posee políticas y prácticas relacionadas con la flexibilidad laboral para las personas menstruantes, contra un 5 % que dice que tal vez y solo un 3 % que afirma que sí las hay. De acuerdo con este resultado, al parecer las instituciones no poseen este tipo de políticas o no han establecido un buen canal de comunicación con sus colaboradoras.

Figura 3.2

Solicitud de permisos de flexibilidad laboral debido a necesidades relacionadas con la menstruación

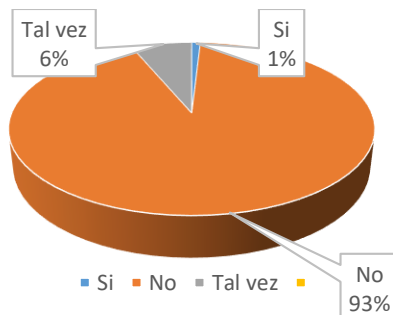


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

El 77 % de la población no ha solicitado la flexibilidad laboral en relación con las necesidades de las personas menstruantes, el 14 % considera que tal vez lo ha solicitado y solo el 9 % indica haber solicitado flexibilidad laboral. Los resultados pueden ser un reflejo de la falta de políticas en las instituciones que permitan obtener ese tipo de permisos, o la necesidad de solicitar ese permiso.

Figura 3.3

Hay conocimiento sobre políticas claras y bien definidas sobre la flexibilidad laboral.

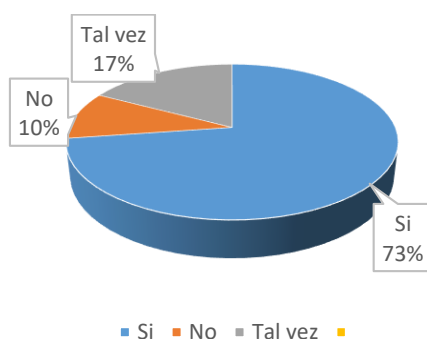


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

En cuanto a la existencia de políticas definidas sobre la flexibilidad laboral de la población menstruante la percepción del 93 % de la población consultada hace referencia a que la institución donde labora no tiene esas políticas, el 6 % dice que tal vez y solo el 1 % dice que sí las tienen. Esto indica la inexistencia de dichas políticas en las organizaciones o la mala comunicación de las políticas y prácticas existentes.

Figura 3.4

Necesidad de adaptaciones o cambios en las normas laborales con relación a las necesidades de las personas menstruantes.

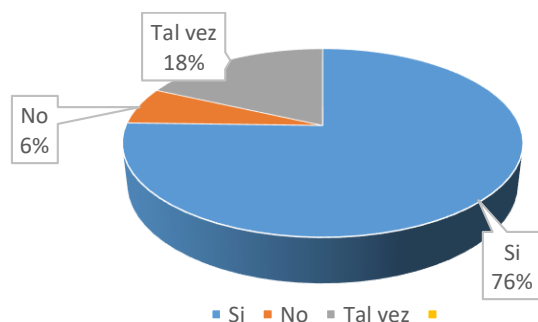


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

La percepción de las participantes en cuanto a la posibilidad de crear cambios en las normas laborales relacionadas a la población menstruante se divide la siguiente forma: 73 % considera que es necesario hacer cambios, 17 % dice que tal vez y el 10 % dice que no es necesario generar cambios. La mayor cantidad de participantes considera que es necesario un cambio en las políticas de la institución para la que laboran.

Figura 3.5

Trabajo remoto o teletrabajo para las personas que tengan problemas menstruales.

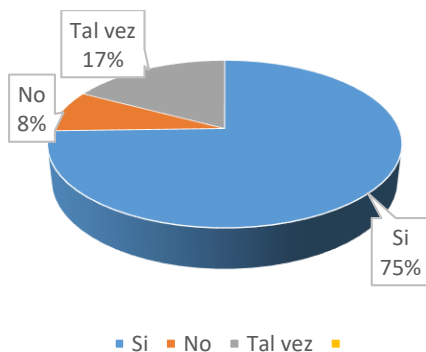


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

La opción de teletrabajo o trabajo remoto para las personas que tengan problemas menstruales fue vista de la siguiente forma por las participantes. El 76 % opina que sí es necesario, el 18 % considera que tal vez y solo el 6 % considera que no es necesario. La mayor parte de la población está de acuerdo ante la posibilidad de teletrabajo o trabajo remoto para la población menstruante.

Figura 3.6

Horario flexible para las personas que tengan problemas menstruales.

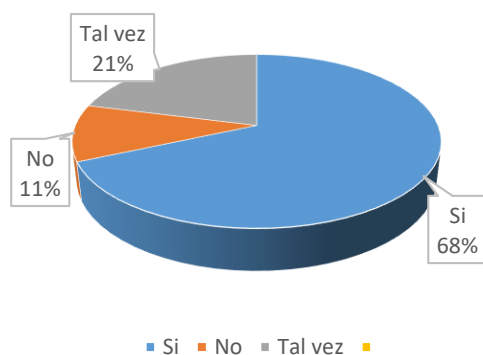


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

Con relación a la flexibilidad de horario para las personas que tengan problemas menstruales, el 75 % se inclina a que sí se debe dar, el 17 % considera que tal y vez y solo el 8 % considera que no es necesario. La percepción mayoritaria es para la oportunidad de que estas normas se den en los lugares de trabajo.

Figura 3.7

Descanso adicional durante la jornada laboral para atender las necesidades relacionadas con la menstruación.

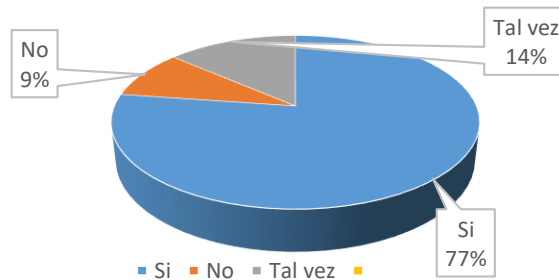


Fuente: elaboración propia, 2023-2024.

Con relación a las pausas adicionales durante la jornada laboral el 68 % considera que sí son necesarias, el 21 % piensa que tal vez y el 11 % no lo considera necesario. La mayoría considera que se deben dar este tipo de beneficios de acuerdo con las necesidades que estas personas poseen.

Figura 3.8

Implementación de políticas de acuerdo con las necesidades de las personas menstruantes.

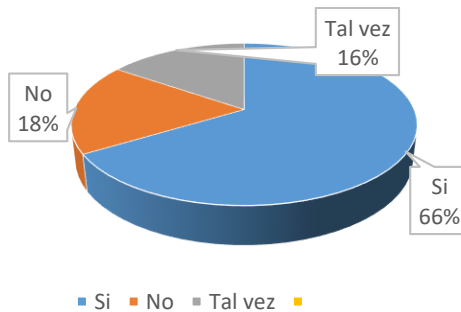


Fuente: elaboración propia, 2023-2024

Con relación a la necesidad de implementar nuevas políticas o prácticas de flexibilidad laboral, se desglosa de la siguiente forma: 77 % considera que sí son necesarias, 14 % cree que tal vez y 9 % dice que no. La percepción hacia el cambio de las organizaciones en cuanto a este tipo de políticas es cada vez más notable.

Figura 3.9

Productos menstruales gratuitos o a bajo costo en los lugares de trabajo.



Fuente: elaboración propia, 2023-2024

En cuanto a los productos de higiene menstrual proporcionados de forma gratuita o de bajo costo en los lugares de trabajo, la población encuestada piensa de la siguiente forma: 66 % cree que sí es necesario, el 16 % piensa que tal vez y un 18 % dice que no.

El mayor porcentaje de la población tiene una percepción positiva, en lo que se relaciona a que las instituciones tengan productos de higiene menstrual de bajo costo o gratuitos en su lugar de trabajo.

Cuarto instrumento “Entrevista a los encargados del departamento de RRHH”:

Las siguientes preguntas fueron formuladas a cada departamento de Recursos Humanos consultado durante la investigación. Cada uno de ellos respondió según su criterio técnico y las necesidades específicas de su institución.

Tabla 5.

Pregunta #1

Pregunta #1	¿Cuál es tu opinión con respecto a las necesidades y la salud menstrual de sus empleadas en el entorno laboral?
Respuestas	<p>Sí es importante darle un poco más de valor al tema</p> <p>Requieren de un espacio idóneo, acorde a sus necesidades sanitarias</p> <p>Es un tema que está causando controversia, pues argumentos como “ahora sólo contratarán hombres” o “se van a generar despidos masivos de mujeres” hacen que se infunda miedo y no se le dé la importancia que debe tener, sin embargo, considero que es un tema que todas las organizaciones deberían regular como una forma inclusiva en el cual se le dé un buen abordaje al tema.</p> <p>Es una necesidad, para mejorar su condición y hacerla sentir mejor.</p> <p>El tema es tratado por Salud Ocupacional</p>

En efecto, hay momentos en que la persona está desanimada, o no está en su nivel óptimo.
--

Fuente: entrevista a departamentos de Recursos Humanos.

Pregunta #1. La mayoría de las personas encargadas de Recursos Humanos reconocen la importancia del tema, aunque admiten que no se le ha dado la atención necesaria. A su vez, consideran que es un asunto "controversial" que podría generar temor, pues algunos podrían pensar que solo se contrataría a hombres o que habría despidos masivos de mujeres. Sin embargo, este tema debería ser abordado de manera inclusiva por las organizaciones.

Tabla 6.

Pregunta #2

Pregunta # 2	¿Ha notado algún impacto en el rendimiento laboral de sus empleadas debido a los síntomas del ciclo menstrual? ¿En qué medida cree que esto puede afectar su productividad?
Respuestas	<p>La salud menstrual puede que sea un tema que no genere mayor discusión en la actualidad, sin embargo, en mi opinión existe en algunas mujeres dolencias muy fuertes que sí generan una baja en la productividad.</p> <p>No he notado ningún impacto. no perjudica su productividad</p> <p>Claro que, sí hay un gran impacto en el rendimiento laboral por parte de las colaboradoras, ya que impacta desde el estado de ánimo de la mujer hasta un malestar el cual evita la concentración y el desmejoramiento del cuerpo en su momento.</p> <p>No lo he notado.</p> <p>No</p> <p>Sí. La persona no rinde en efecto en el 100 % sino baja su producción</p>

Fuente: entrevista a departamentos de Recursos Humanos.

Pregunta #2 Las respuestas fueron variadas, el 50 % no notó ningún cambio, que no les afecta la productividad, el otro 50 % dice que sí hay un impacto en el rendimiento laboral y productividad debido a los diferentes síntomas físicos y emocionales.

Tabla 7.

Pregunta #3

Pregunta # 3	¿Qué adaptaciones o cambios específicos ha implementado o considerado implementar en su lugar de trabajo para apoyar a las personas menstruantes y promover un entorno laboral más inclusivo?
Respuestas	<p>Ninguno</p> <p>Se ha solicitado a la psicóloga de planta que nos ayude a elaborar un programa de concientización a funcionarios y jefaturas.</p> <p>A la fecha no hay ninguna propuesta de por medio, sin embargo, sería interesante abordar el tema a profundidad para establecer espacios que impacten en el tema.</p> <p>Adaptar dispensadoras de toallas sanitarias en los baños de mujeres</p> <p>No se ha considerado</p> <p>Al día de hoy no se ha aplicado nada. Pero habría que consultar a las jefaturas de Procesos y Centros; si ellos si han aplicado algo en relación con este tema. Hoy día se trabaja ciertos días en teletrabajo, quizás para esos días la persona pueda usarlo.</p>

Fuente: entrevista a departamentos de Recursos Humanos.

Pregunta # 3 Las respuestas en su mayoría mencionan que no han realizado cambios, un encargado de RRHH comentó que adaptaría dispensadores de toallas sanitarias en los baños de mujeres, otra persona habló de un programa de concientización a funcionarios y

jefaturas por parte de la psicóloga de planta, los demás no han considerado o implementado cambios, lo que muestra el poco interés de las organizaciones con este tema.

Tabla 8.

Pregunta #4

Pregunta # 4	¿Qué beneficios cree que pueden surgir al proporcionar políticas de flexibilidad laboral o recursos relacionados con el ciclo menstrual en su empresa?
Respuestas	<p>Que las mujeres se sientan más involucradas, más motivadas</p> <p>Flexibilidad en los horarios para dicha población en sus días</p> <p>Se podría considerar flexibilidad de horarios, espacios de descanso, por ejemplo, o bien el tema de licencias menstruales.</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Podría contribuir con las mujeres que tiene dolores fuertes en su periodo</p> <p>Se puede aplicar quizás que la persona, los 2 días primeros días se pueda quedar en teletrabajo para que pueda tener un ambiente mejor.</p>

Fuente: entrevista a departamentos de Recursos Humanos.

Pregunta # 4 En su mayoría reconocen los beneficios que traería implementar prácticas de teletrabajo o flexibilidad laboral, entre las consecuencias positivas que resaltan están la motivación laboral, con un ambiente más inclusivo, pero a su vez, aunque se mencionan algunas ideas ningún departamento tiene un plan exacto de cómo llevarlo a cabo.

Tabla 9.*Pregunta #5*

Pregunta # 5	¿Ha recibido solicitudes o conversaciones por parte de empleadas relacionados con el ciclo menstrual y adaptaciones en el trabajo? ¿Cómo ha abordado estas solicitudes y qué consideración ha tenido en cuenta?
Respuestas	<p>No he recibido</p> <p>No</p> <p>No, a la fecha no he recibido ninguna solicitud.</p> <p>Nunca he recibido solicitudes o conversaciones.</p> <p>No se ha recibido solicitudes</p> <p>No he recibido nada sobre este tema.</p>

Fuente: entrevista a departamentos de Recursos Humanos.

Pregunta # 5 A esta pregunta todos sin excepción respondieron que no han recibido solicitudes ni se ha conversado del tema, esto puede deberse a dos factores, el primero que no tengan la confianza para conversar de este tema con la persona encargada de recursos humanos, por ende, no se sienten “cómodas” solicitando adaptaciones, segundo que, al no existir una política clara, temen el hacer alguna solicitud o hablar del tema, podría ser por desconfianza a ser estigmatizadas.

Tabla 10.*Pregunta #6*

Pregunta # 6	¿Cree que existe un estigma o falta de comprensión en el entorno laboral en relación con el ciclo menstrual? ¿Qué medidas o
---------------------	--

	acciones podrían tomarse para abordar este tema de manera efectiva?
Respuestas	<p>Si existe un estigma en relación con este tema, como medidas de acción el informarme más y luego capacitar al personal</p> <p>Sí claro, existe en la organización estigma al respecto. Como se comentaba la concientización y sobre todo la educación al respecto.</p> <p>Si existe un gran estigma en referencia al tema, las medidas que consideraría para empezar abordar el tema es la sensibilización del tema hacia las personas colaboradoras, los altos mandos para generar espacios donde se puedan tomar acciones para profundizar en el tema y así lograr generar alianzas o políticas para la regularización del ciclo menstrual en el entorno laboral.</p> <p>Si existe, se puede hacer trabajo conjunto con personas menstruantes.</p> <p>No creo que exista un estigma, menos en las mujeres más jóvenes.</p> <p>Si puede existir. Se puede quizás buscar la manera de hablar del tema.</p>

Fuente: entrevista a departamentos de Recursos Humanos.

Pregunta # 6 En relación con esta pregunta solo dos personas consideran que no hay un estigma en su organización, los otros encargados consideran que sí hay un estigma relacionado al ciclo menstrual en sus organizaciones, algunos sugieren aplicar medidas de capacitación concientización y sensibilización de los colaboradores y jefaturas.

Tabla 11.

Pregunta #7

Pregunta # 7	¿Cómo promueve una cultura inclusiva y abierta en su empresa para que las empleadas se sientan cómodas al hablar sobre temas relacionados con el ciclo menstrual y solicitar adaptaciones si es necesario?
---------------------	---

Respuestas	<p>No se gestionan este tipo de actividades</p> <p>La promoción de la igualdad de género en la población de la institución</p> <p>Como lo dije anteriormente, la sensibilización, el informar, son acciones importantes para proveer una cultura más inclusiva.</p> <p>Se hace apertura al diálogo en grupo con la jefatura. Lenguaje inclusivo, manuales. El tema de la mujer menstruante no se ha considerado importante.</p> <p>Acá las jefaturas son muy abiertas a escuchar, pero quizás también no lo han dicho abiertamente, y en ocasiones no buscamos la manera de expresarlo.</p>
-------------------	---

Fuente: entrevista a departamentos de Recursos Humanos.

Pregunta #7 Las respuestas en general hacen constar que no se promueve este tipo de prácticas a nivel organizacional. Algunos mencionan lenguaje inclusivo, pero al final no es un tema en el cual las jefaturas se han interesado para realizar cambios importantes.

Tabla 12.

Pregunta #8

Pregunta #8	<p>¿Ha implementado programas de capacitación o concientización para los líderes y supervisores sobre el ciclo menstrual y su impacto en el entorno laboral? ¿Consideras que esto es importante para fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo?</p>
--------------------	--

Respuestas	<p>No se han implementado programas</p> <p>No, aún no.</p> <p>No nunca se ha tocado el tema, sin embargo, sería de mucha importancia capacitarnos sobre el tema.</p> <p>Nunca.</p> <p>No, hay otras prioridades. Es un tema que le podría interesar más a la salud ocupacional.</p> <p>No se ha implementado ningún programa, sería importante.</p>
-------------------	---

Fuente: entrevista a departamentos de Recursos Humanos.

Pregunta # 8 Ninguna de las organizaciones se ha interesado en crear programas de capacitación y concientización sobre el ciclo menstrual en sus organizaciones, lo que refleja esa desconexión directa de parte de las jefaturas con las necesidades de sus colaboradoras.

Tabla 13

Pregunta # 9	<p>¿Cuáles son los desafíos que ha enfrentado al implementar cambios o adaptaciones relacionadas con el ciclo menstrual en su empresa?</p> <p>¿Cómo ha abordado estos desafíos?</p>
Respuestas	<p>No se han implementado programas</p> <p>Falta de interés por parte de la administración</p> <p>A la fecha ninguno ya que el tema nunca ha sido valorado en la institución, sin embargo, uno de los grandes desafíos a los cuales nos podríamos enfrentar es a la elaboración de políticas que regulen el tema, ya que aún vivimos en un país machistas donde los altos mandos generalmente están ocupados por hombres, los cuales muchos de ellos no comprenden el impacto que genera el que un tema como estos no este regulado a nivel institucional.</p> <p>No se ha abordado el tema de implementar cambios o adaptaciones.</p>

	<p>Ninguno</p> <p>No se han realizado</p>
--	---

Fuente: entrevista a departamentos de Recursos Humanos.

Pregunta # 9 Mencionan una falta interés por parte de la administración en estos temas, hacen alusión a una cultura machista como parte de los desafíos que presenta implementar cambios relacionados con el ciclo menstrual de las colaboradoras, lo que a su vez revela los obstáculos estructurales y culturales dentro de las instituciones que hace difícil la implementación de políticas inclusivas.

Tabla 14.

Pregunta #10

<p>Pregunta # 10</p>	<p>¿Cree que existen diferencias en el tratamiento o en las oportunidades laborales para las personas menstruantes en comparación con sus colegas que no menstrúan?</p>
-----------------------------	--

Respuestas	<p>Diferencias no, lo que no existe es consideración en algunas mujeres que deben de laborar cuando están en su ciclo menstrual y que algunas de ellas sufren dolores o temas incómodos cuando por accidente se manchan la ropa, etc.</p> <p>No creo que exista en la institución.</p> <p>No debería, una persona menstruante solo tiene esa condición cada cierto tiempo, pero considero que no interfiere en que una persona tenga menos oportunidad que otras</p> <p>No existe diferencia alguna.</p> <p>No</p> <p>Hoy día aun dependiendo del lugar o el tipo de mercado, cuesta un poco que dé la oportunidad a este sector.</p>
-------------------	---

Fuente: entrevista a departamentos de Recursos Humanos

Pregunta # 10 La mayoría de las respuestas indican que no hay una diferencia marcada en oportunidad para las personas menstruantes con relación a los que no menstrúan, lo que sí consideran es que existe una falta de conciencia con las necesidades específicas de esta población.

Análisis de la segunda sección: Políticas y prácticas de flexibilidad laboral

Entrevista # 2

La OIT (2022, p. 104) describe lo que podría ser parte de las políticas organizacionales relacionadas a las necesidades de las personas menstruantes “Apoyo a la higiene menstrual, mediante el suministro de compresas a las trabajadoras que las necesiten y la posibilidad de que disfruten de una licencia menstrual de 1 a 2 días a discreción de la trabajadora”. El análisis general del instrumento “Entrevista #2” ayuda a determinar por medio de la

entrevista a las colaboradoras si existe algún tipo de política o medida de flexibilidad laboral por parte de las instituciones ante las necesidades que presenta la población menstruante.

a) Existencia (si las hay), y evaluación de políticas de Flexibilidad laboral para la población menstruante

El 92 % de la población entrevistada considera que en su institución no tienen políticas y prácticas relacionadas con la flexibilidad laboral, solo un 3 % dice que sí las hay. Esto muestra la falta de políticas inclusivas donde las personas puedan gozar de políticas de acuerdo con sus necesidades físicas y emocionales, otro dato que comprueba lo anterior es que el 93 % dice que la institución no ha definido políticas relacionadas a la población menstruante. A la vez esto podría tomarse como una falta de sensibilidad por parte de las organizaciones.

Un 77 % de las entrevistadas consideran que se deben implementar políticas o prácticas de flexibilidad laboral en los lugares de trabajo, otro 73 % cree que las organizaciones deberían de generar cambios en cuanto a las normas laborales de la población menstruante. La mayor parte de la población ve necesario que las organizaciones se adapten a las condiciones que prevalecen en la mayoría de la población, al menos desean sentirse comprendidas y apoyadas con sus malestares físicos y emocionales. Este es un tema biológico, es algo que prevalece en la vida de las mujeres en edad reproductiva.

b) Impacto de la Ausencia de Políticas de Flexibilidad Laboral y lo que las colaboradoras consideran

El poder ofrecer condiciones “idóneas” en los lugares de trabajo mejora el rendimiento laboral y a su vez el compromiso de la población trabajadora, el invertir en mejoras estas

condiciones siempre será un “ganar, ganar”, muchas empresas exitosas se amoldan a las necesidades de las colaboradoras para que estas tengan un sentido de pertenencia que se traduce en resultados positivos para la empresa. “El modelo de servicios y beneficios establece una vinculación entre las condiciones idóneas del trabajo y la contribución que el trabajador realiza al resultado final del servicio”, esto de acuerdo con Rubio et al. (2020).

El 77 % de la población estudiada nunca ha solicitado permiso o flexibilidad laboral para problemas relacionados con la menstruación, un 9 % sí lo ha solicitado. Si se toma en cuenta los datos arrojados en la entrevista # 1 y la encuesta # 2 la mayor parte de la población consultada tiene problemas con su ciclo menstrual que le causa problemas a la hora de desarrollar sus labores diarias de una forma “normal”, pero cuando se les consulta si han solicitado algún permiso relacionado a este factor, el 77 % dice que no, esto puede deberse a la falta de políticas o al temor de verse como personas “menos” productivas por su condición biológica, que a su vez genera una cultura de silencio y autoexigencia.

Las organizaciones están acostumbradas a que las personas deben adaptarse a las condiciones que ellos ofrezcan y no adaptar el trabajo a las condiciones laborales, como lo expresa el Código de Trabajo y el artículo 273 “adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea (p. 114). A su vez hay una demanda visible, donde las trabajadoras creen necesario generar mayor cantidad de adaptaciones a sus necesidades, eso lo refleja el 76 % que cree indispensable el teletrabajo como una opción para la población menstruante, el 75 % de las entrevistadas piensan que la flexibilidad laboral debe darse para las personas que tengan problemas menstruales. Estos porcentajes tan altos reflejan la urgencia de que las organizaciones tomen en cuenta las necesidades de su población trabajadora.

El 68 % dice que sí se deben dar pausas adicionales dentro de la jornada laboral cuando

se esté con la menstruación, esto muestra la falta de flexibilidad dentro de su horario laboral para atender y gestionar las demandas de su ciclo menstrual. Por último y no menos importante un 66 % dice que la organización debe tener productos de higiene menstrual gratis o a bajo costo en sus lugares de trabajo, lo que refleja la ausencia de ellos.

Entrevista a los encargados de los departamentos de Recursos Humanos.

“Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz” (Naciones Unidas, 1979). El siguiente es un análisis de la opinión, basado en la experiencia y las oportunidades que dan las organizaciones desde el departamento de Recursos Humanos, en cada organización consultada.

- a) Hay una aceptación de la importancia, pero no hay un accionar (Preguntas 1, 2 y 3)

A pesar de que sí tienen la noción de que es un tema relevante, consideran que puede llegar a crear cierta controversia, debido a la generación de posibles estereotipos, por ejemplo, que se lleguen a contratar menos personas menstruantes, o se realicen despidos masivos al incluir políticas más inclusivas, esto hace que se puedan hacer cambios significativos debido a las condiciones preexistentes.

Considerar la cultura y las creencias asociadas, incluidas las costumbres, las tradiciones y las interpretaciones religiosas, como algo “estático” representa un obstáculo para la realización de los derechos humanos de la mujer, pues presupone que ciertos valores, prácticas y creencias son “intrínsecos” de una cultura determinada

e inmutable. (Naciones Unidas, 2012, p. 8)

Por lo anterior, existe una inflexibilidad de una “cultura y creencias” ya existentes en las organizaciones que generan un estancamiento en temas de derechos humanos para las personas menstruantes en sus lugares de trabajo, esto podría ser interpretado como una resistencia al cambio, por lo tanto, ciertas prácticas y posturas no contribuyen al beneficio de la población menstruante, pues frenan los cambios al no verse necesarios.

Asimismo, existe una postura dividida de los encargados de los departamentos de Recursos Humanos, la mitad opina que el ciclo menstrual no afecta el rendimiento y la productividad de las colaboradoras, la otra parte considera que sí les afecta por la sintomatología presente en esos días.

Tomando en cuenta los resultados de los instrumentos aplicados en esta investigación, la opinión de la población menstruante difiere, pues el 60 % dice que sí sufre un impacto en su desempeño laboral (Figura 2.3); 87 % mencionó que sufren cambios con su nivel de energía durante su ciclo menstrual que afecta significativamente su vida personal y laboral (Figura 2.4); 92 % experimenta dolores o molestias durante su ciclo menstrual (Figura 2.6); 66 % tiene problemas para lidiar con el estrés durante su ciclo menstrual (Figura 2.7). En cuanto a la pregunta que se relaciona directamente con si sienten que sufren cambios con la productividad con su ciclo menstrual, el 57 % dice que sí los tiene (Figura 2.9). Estas cifras revelan otro panorama, de lo que piensa la mitad del departamento de Recursos Humanos entrevistado, podría ser que la causa de este pensamiento se dé por la poca comunicación y evaluación de las necesidades de esta población en sus lugares de trabajo, lo que debe encender las alarmas dentro de las organizaciones.

En cuanto a las adaptaciones o cambios en las instalaciones, la mayoría de

organizaciones no ha realizado cambios específicos, otras no lo tienen ni siquiera considerado, al responder el instrumento algunos proponen cambios de una forma muy escueta, donde mencionan la instalación de dispensadores de toallas sanitarias o un plan de concientización planificado y ejecutado por un profesional en psicología, por lo tanto, se nota un poco interés de parte de los encargados de los departamentos de hacer cambios que se ajusten a las necesidades reales de esta población.

b) Se describen algunas soluciones posibles, en cuanto a los beneficios, pero no hay un plan para llevarlas a cabo (Pregunta 4)

Los encargados de recursos humanos plantean algunas ideas como el teletrabajo, flexibilidad laboral, espacios de descanso, motivación laboral, licencias menstruales, pero, ningún departamento tiene un plan establecido para llevar a cabo estos posibles cambios que contribuyan al bienestar de la población menstruante, al crear organizaciones más inclusivas en sus prácticas y políticas. Por lo tanto, es importante que se tomen medidas que contribuyan a plasmar estas ideas en realidades.

c) Falta de confianza y estigmatización (Preguntas 5, 6 y 7):

Entre los hallazgos críticos analizados en esta investigación está la falta de comunicación del personal menstruante ante sus jefaturas con respecto a su ciclo menstrual, necesidades y desafíos que tienen mes a mes durante su ciclo, si bien es cierto el 97 % sufre dolores o molestias durante su ciclo menstrual (Figura 2.7) ninguna lo ha comunicado.

Esto puede deberse a varios factores:

-Falta de confianza con sus jefaturas. (Figura 2.1) 92 % siente que la organización no les apoya emocionalmente, (Figura 2.2) el 93 % no ha realizado ninguna medición sobre el

impacto del ciclo menstrual en las colaboradoras a nivel emocional, eso sin considerar en este punto el impacto físico.

-Temor a ser estigmatizadas. (Figura 2.12), 28 % respondió que sí existen tabúes o estigma en sus lugares de trabajo en cuanto a su ciclo menstrual.

-Discriminación (Figura 2.10) 22 % se ha sentido discriminada en algún momento por su ciclo menstrual en sus lugares de trabajo.

El sentir de la población menstruante es el que posiblemente influya en la poca comunicación de sus necesidades a los encargados del departamento de Recursos Humanos, al no existir políticas, mediciones, capacitaciones y que las organizaciones no les den importancia, hace que el personal no tenga la confianza de informar sobre sus necesidades por un temor de ser estigmatizadas.

d) Ausencia de capacitación y concientización (Pregunta 8):

Ninguna de las organizaciones investigadas ha realizado capacitaciones enfocadas a la concientización de las necesidades de las personas menstruantes, este no es un discurso que se dé en las organizaciones, a pesar de que la menstruación es algo con lo que conviven las trabajadoras durante su vida fértil. Llama la atención que una de las respuestas fue que hay temas más importantes, al decir que hay otras prioridades en su organización. Como dice el conocido refrán “Vale más prevenir, que lamentar”, el aplicar programas de concientización en cuanto a las necesidades de esta población podría prevenir problemas futuros dentro de la organización, pues no es solo una cuestión de “justicia”, es una forma de ser inclusivos.

e) Desafíos estructurales y culturales (Pregunta 9):

Las organizaciones consultadas respondieron de la misma forma, no se han implementado programas, no se han realizado cambios a adaptaciones relacionadas al ciclo

menstrual. Una de las respuestas menciona que estos cambios no se han realizado en su mayoría por la cultura machista que existe y la falta de interés por parte de las autoridades competentes, añadió que no se comprende el impacto que genera el ciclo menstrual.

f) Falta de conciencia sobre las necesidades específicas de las personas menstruantes

(Pregunta 10):

A pesar de que la mayoría de los encargados de recursos humanos consultados no ven una diferencia en el tratamiento de las personas menstruantes o la pérdida de oportunidades laborales para esta población, sí reconocen una ausencia de conciencia en cuanto a las necesidades de estas colaboradoras. Por lo tanto, esta falta de concientización de parte de los encargados de estas organizaciones podría generar ciertas desigualdades que no se ven a simple vista. Cabe recalcar que la importancia del derecho a la “protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción” (Naciones Unidas, 1979). Es de suma importancia que las organizaciones salvaguarden la salud, de seguridad en las condiciones de trabajo y que salvaguarden la función de reproducción que podría ir ligada a las condiciones que presentan las personas menstruantes.

Tercera sección: Propuesta de Mejoras en las Medidas y Políticas institucionales

Esta sección ofrece un análisis de la situación actual relacionadas con las leyes y regulaciones internacionales, así como las propuestas existentes en Costa Rica que respalden los derechos de las mujeres menstruantes en sus lugares de trabajo, además de la propuesta de un plan de acción que incluya una política inclusiva para la población menstruante, con el

objetivo de que las instituciones estén equipadas con las herramientas requeridas para que puedan gestionar y aplicar cambios y, de esa manera, avanzar en políticas más abiertas a las necesidades de la población menstruante en el entorno laboral.

Leyes y regulaciones

En este apartado se revisará el marco jurídico internacional y la propuesta de ley en Costa Rica que respalden los derechos de la población trabajadora menstruante, incluyendo un análisis comparativo de las políticas sobre licencia menstrual aprobadas en países como Indonesia, Zambia, Taiwán, Corea del Sur, Japón y España, con el objetivo de valorar la eficacia e impacto de estas normas en la salud de esta población y sus repercusiones laborales.

Tabla 15

Comparativo leyes aprobadas

País	Año de Aprobación	Duración de la Licencia	Remuneración	Requisitos	Observaciones
Indonesia	2003	1-2 días	Sí	Notificación al empleador	Flexible
Zambia	2015	1 día	Sí	Sin aviso previo ni certificado médico	Muy flexible
Taiwán	2014	1-3 días	Sí	Certificado médico para más de 1 día	Flexible, pero con comprobante
Corea del Sur	2011	1 día	No	Solicitar al empleador	Flexible con total discreción

Japón	1947	Sin límite	No	Certificado médico	Muy flexible, pero sin remuneración
España	Aprobada	3-5	Si	Certificado médico	Muy flexible, cubierto por el seguro social

Fuente: Elaboración propia

Análisis

Requisitos: Países como Indonesia, Corea del Sur, Taiwán, Japón y España se debe gestionar un permiso para poder ausentarse, en Taiwán solicitan certificado médico para más de un día de ausencia, en Japón necesitan certificado médico.

Remuneración: Corea del Sur y Japón no pagan los días que las trabajadoras se ausenten por licencia menstrual, los demás países sí pagan esos días.

Flexibilidad: un país como Japón es muy flexible, no tiene un límite de días de ausencia; en España son de 3 a 5 días, Corea del Sur les da 1 día, pero si necesitan más días deben presentar certificación médica. Países como Indonesia y Zambia no requieren certificado médico y Zambia no necesita notificar al patrono.

Algo en común en todos estos países con políticas sobre licencia menstrual es el reconocimiento de la necesidad de brindar este beneficio a las personas menstruantes. La mayoría de los países son bastante flexibles con las licencias que permiten que sus colaboradoras obtengan. No todos los países ofrecen esos días pagos, es algo que es diferente en cada país analizado.

Se destaca y se aprende de la experiencia de estos países que tienen establecidas estas políticas es que es trascendental que exista una flexibilidad con la cantidad de días que

requiera las colaboradoras, cada caso es diferente y necesita una solución de acuerdo con sus necesidades. Asimismo, el hecho de que exista un beneficio remunerado hace que las personas puedan acogerse a estas licencias sin mayores consecuencias en su economía, para que este tipo de políticas se puedan dar de la mejor manera debe realizarse un ciclo de capacitaciones que conduzcan a la sensibilización de las personas de cada organización.

Análisis Comparativo de Proyectos de Ley sobre Licencia Menstrual en América Latina.

Tabla 16.

Comparativo proyectos de ley

País	Estado del Proyecto	Duración de la Licencia	Remuneración	Requisitos	Observaciones
México	Aprobado proyecto de ley de reforma Algunos estados ya la tienen vigente	2 días	Sí	Dismenorrea que sea incapacitante	Flexible
Perú	En trámite	1 día	Sí	Dismenorrea y malestares menstruales	Flexible, pero con comprobante
Costa Rica	En trámite	1 -3 días	Sí	Certificado médico	Flexible

Fuente: elaboración propia

Análisis

Requisitos: la mayoría de los países están proponiendo que exista un certificado médico que compruebe la condición de las personas que la soliciten, este requisito también lo solicitaría Costa Rica en caso de aprobarse el proyecto de ley expediente # 23706. En Costa Rica este proyecto de ley obtuvo el vencimiento ordinario el 16 de octubre del 2024, pocos días después, el 01 de noviembre 2024 se presentó un informe jurídico de dicho proyecto, en este informe se detalla que existen ciertas incoherencias con la redacción y existe una necesidad que presenten más datos estadísticos que brinden más información sobre las necesidades de esta población.

Flexibilidad: El país con mayor flexibilidad es México.

Remuneración: las propuestas de ley es que estos días sean remunerados, lo cual aumenta las posibilidades que sean tomados por las colaboradoras.

Duración de la licencia: todos los países de América Latina que se analizan en este estudio están proponiendo solo un día de licencia menstrual, México propone 2 días.

Análisis general

Al valorar las políticas existentes y los proyectos de ley, se confirma la necesidad de reconocer las dificultades diarias que enfrentan las personas menstruantes durante su vida reproductiva. Esta población constituye una parte significativa de la fuerza laboral, y sus funciones laborales deben ser cumplidas de la misma manera que las de sus compañeros, a pesar de que muchas de estas personas experimentan dolores o sangrados incapacitantes en ciertos días del mes, durante varios años. Las leyes preexistentes y los proyectos de ley con relación a la licencia menstrual son un avance al reconocimiento de los derechos de estas

personas.

El que estos países reconozcan la necesidad y los desafíos de las personas menstruantes en sus lugares de trabajo relacionados a la menstruación y los derechos humanos reduce la brecha que aún existe.

Se puede determinar 5 factores comunes en las legislaciones vigentes y en los proyectos de ley expuestos:

Requisitos y Flexibilidad:

Entre los requisitos estaría hacer una solicitud del goce de la licencia y presentar el dictamen médico que respalde su condición. Algunos lugares, como Zambia, permiten una mayor flexibilidad, pues no exigen comprobantes ni notificaciones previas. Por lo general se solicita tener un certificado médico que justifique la necesidad de la licencia.

Remuneración

La mayoría de los países han tomado la decisión de pagar los días que la población menstruante esté en uso de la licencia menstrual, este goce de salario puede incentivar el uso. Sin embargo, en otros países, como Corea del Sur y Japón, no, lo que puede limitar a las personas a usarlo. En América Latina el norte es ofrecer una remuneración a las colaboradoras que se acojan a la licencia.

Duración

Esto dependerá de cada país, Japón no tiene límite de días, otros países como Indonesia, y Taiwán dan una licencia de 1 a 3 días, en América Latina las propuestas sugieren 1 a 3 días.

Impacto de la salud y el bienestar

Estas políticas tienen como fin mejorar las condiciones físicas y emocionales de las personas menstruantes, el lograr que esta población pueda tener tiempos de descanso, mejora

la calidad de vida y a su vez proporciona un ambiente inclusivo el cual logra un impacto en el ambiente laboral y la productividad con colaboradores más comprometidos.

Sensibilización y capacitaciones

Existe una necesidad de sensibilizar y capacitar a las personas para que estas políticas logren tener un impacto positivo en la vida de las personas, libre de estigmas, donde las personas que tengan necesidades específicas puedan acogerse a la licencia sin temor a la discriminación.

Costa Rica necesita avanzar en este tema, el proyecto de Ley # 23706 establecería lo siguiente:

Artículo 1: La propuesta del artículo 1 del presente proyecto de ley tiene como objeto:

- a) Establecer el derecho a un día de licencia menstrual con goce de salario por dismenorrea o dolores menstruales, prorrogable hasta los tres días en casos de síntomas agudos, a todas las mujeres y personas menstruantes que laboren en el sector público o privado. (p.5)
- c) Establecer un día libre al mes por dismenorrea o dolores menstruales, prorrogable hasta los tres días en casos de síntomas agudos, a todas las mujeres y personas menstruantes que estudien en el sistema público o privado. (p.5)

Este proyecto de ley obtuvo el vencimiento ordinario el 16 de octubre del 2024, pocos días después, el 01 de noviembre 2024 se presentó un informe jurídico de dicho proyecto, en este informe se detalla que existen ciertas incoherencias con la redacción y existe una necesidad que presenten más datos estadísticos que brinden más información sobre las necesidades de esta población.

Es importante las iniciativas que las organizaciones puedan tener en este tema, donde realicen propuestas de políticas internas y se sumen a los muchos países que están haciendo cambios motivados en los (ODS) Objetivos de Desarrollo Sostenible y en dar mayor importancia a las necesidades de la esta población, haciendo leyes más inclusivas que evitan la discriminación y fomentan las igualdades de condiciones que son parte de los derechos humanos.

Propuesta de política

Las visitas a las diferentes organizaciones demostró la inexistencia de políticas relacionadas a la flexibilidad laboral de las personas menstruantes, por lo tanto, se realiza una propuesta con base en las leyes internacionales existentes y a la propuesta de ley que se encuentra en la Asamblea Legislativa de Costa Rica, de esta manera, las organizaciones contarán con una herramienta valiosa, la cual pueden usar en su totalidad o hacer adaptaciones de acuerdo con las necesidades individuales de cada una, buscando el cambio y el avance en los derechos de esta población.

Política de Bienestar y Salud Menstrual en el lugar de trabajo

1. Objetivo:

Establecer prácticas de salud menstrual y bienestar en el entorno laboral de las colaboradoras, garantizando un ambiente inclusivo, libre de estigmas, respetando las necesidades de la población menstruante.

2. Alcance:

Esta política aplica para toda la población menstruante que labora para la institución sin importar el nivel jerárquico, área de trabajo o antigüedad.

3. Marco Legal

Esta política se fundamenta con base en :

Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 273, que establece la importancia de la salud ocupacional y el bienestar físico, mental y social del trabajador.

Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 408, que establece que todas las personas serán elegibles sin discriminación alguna.

Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 405, todas las personas tendrán igualdad de condiciones.

Código de Trabajo de Costa Rica, Artículo 404, Prohibición de cualquier tipo de discriminación por razones de salud, género, etc.

La Constitución Política de Costa Rica en su artículo 33 (Así reformado por el artículo 1º de la Ley No.7880 de 27 de mayo de 1999), “toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contrario a la dignidad humana”.

Proyecto de Ley #23706 en Costa Rica, que propone un día de licencia menstrual con goce de salario, prorrogable hasta tres días en casos graves de dismenorrea o malestar menstrual.

Convenciones Internacionales sobre Derechos Humanos, tales como los principios establecidos por la UNESCO (1990) y el **Observatorio de Violencia de Género contra las**

Mujeres, la ONU.

Comparaciones con las leyes aprobadas en países como **Japón, Indonesia, Corea del Sur, Zambia, Taiwán y España**, y los proyectos de ley en América Latina.

4. Definiciones

Salud menstrual: la salud menstrual es 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 (Naciones Unidas, 2022). Este es un derecho de toda persona menstruante basado en el bienestar físico y emocional de esta población durante su menstruación, de hecho, se considera uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Flexibilidad: se refiere a la buena voluntad de las organizaciones, comprometiéndose en el bienestar de su cliente interno al permitirle tener condiciones más flexibles de trabajo cuando su condición de salud así lo requiera. “...es aquella que no impone trabas o normas estrictas en la relación empleador-trabajador o que permite que se puedan producir cambios o modificaciones en las condiciones de un contrato de trabajo de manera fácil y sin mayores limitaciones” (Pino, 2013, p. 138).

5. Principios

Igualdad: se refiere a la garantía de que todas las personas se traten de la misma forma sin importar su condición, en este caso, se debe dar un tratamiento igualitario a la población menstruante, al tener que necesitar algún beneficio para su salud menstrual.

Inclusión: se debe fomentar un ambiente donde las personas menstruantes se sientan cómodas en sus organizaciones expresando sus necesidades sin temor a represalias o a exclusión.

Adaptabilidad: ajustar las políticas y las prácticas laborales de acuerdo con las necesidades del cliente interno.

Educación: realizar ciclos de capacitaciones con el fin de sensibilizar a la población trabajadora con las necesidades de las personas menstruantes.

6. Políticas y prácticas

6.1. Flexibilidad Laboral

Se permite el teletrabajo para aquellos puestos que sean ajustables a realizar sus trabajos desde su hogar, en el caso de no poder desempeñar las responsabilidades de sus puestos por teletrabajo se ofrece la posibilidad de tener horarios flexibles en los días de mayor incomodidad.

Implementación de licencias menstruales a las personas menstruantes que así lo requieran, que les permite ausentarse sin que afecte su rendimiento laboral.

6.2. Duración y condiciones

Duración: se otorgará un día de licencia al mes a las personas menstruantes que así lo requiriera. El teletrabajo será posible si la naturaleza del puesto lo permite por al menos 2 o 3 días cuando las condiciones de salud de la persona solicitante lo necesiten durante su menstruación.

Requisitos: es necesario que las personas que necesiten la licencia menstrual presenten una solicitud ante el departamento de Recursos Humanos, el cual será el encargado de avalar dicha solicitud, este ente será el encargado de solicitar si lo considera necesario el dictamen médico o los requisitos que consideren necesarios.

Remuneración: adoptando sistemas de países como el de Taiwán y México la licencia será remunerada.

Procedimiento para solicitar la licencia o Teletrabajo: elevar una solicitud al departamento de Recursos Humanos, solicitando el día de licencia menstrual o el teletrabajo.

Para solicitar más de 1 día de licencia menstrual debe presentar dictamen médico.

Nota: las personas que no pueden realizar teletrabajo pueden solicitar la flexibilidad de horario al departamento de Recursos Humanos.

6.3. Espacios y Recursos

La organización se asegurará que como parte de su botiquín deberá tener productos de higiene menstrual, así como medicamentos sin receta médica que mitigue la sintomatología, los cual no se cobrarán al menos una vez al mes a la colaboradora, se entiende que es un recurso que la organización da por una emergencia.

Se mejorará los espacios privados donde el personal pueda cambiarse y ducharse si así fuere necesario en caso de tener la necesidad de hacerlo por su periodo menstrual.

6.4. Capacitación y comunicación

Se implementarán programas de capacitación y concientización con respecto a la salud menstrual para todos los colaboradores de la organización, sin excepción por cargo o género,

con el fin de generar ambientes más inclusivos y sensibles a las necesidades de la población menstruante.

Se proporciona un ambiente libre para la comunicación libre de estigmas sobre la menstruación en todas las esferas de la organización.

6.5.Evaluación

Se establecerá un sistema de seguimiento, al menos una vez al año que evalúe el cumplimiento de las políticas, así como los programas de capacitación, permitiendo una reevaluación y el cambio de ser necesario de las políticas establecidas.

Se buscará la retroalimentación por parte de las personas menstruantes para valorar la efectividad de las políticas.

7. Responsabilidad

El departamento de Recursos Humanos será el ente encargado de velar por el establecimiento y cumplimiento de las políticas, así como de la evaluación de este.

8. Comunicación

Esta política se debe comunicar de una manera clara a todos los colaboradores de la organización, por medio de capacitaciones, manuales, brochures, reuniones y plataformas que sean utilizados por todo el personal de la empresa.

9. Confidencialidad

Se debe dar una completa confidencialidad a cualquier persona menstruante que requiera alguna adaptación laboral por su periodo menstrual.

10. Revisión de la política

Esta política será revisada anualmente con el fin de valorar si se ha cumplido los objetivos o si necesita alguna modificación de acuerdo con las necesidades existentes.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Existe una clara **desconexión** entre las necesidades de esta población y los departamentos de Recursos Humanos, pues las organizaciones no lo ven como un tema relevante; más bien existe una resistencia a lo mejor generada por estigmas no reconocidos que forman parte de la cultura general, lo cual propicia las desigualdades.

Los **espacios físicos** disponibles en las organizaciones no son suficientes para las necesidades de estas personas, por ejemplo, si a una colaboradora se le presenta una hemorragia no tiene la posibilidad de ducharse en su lugar de trabajo, o si tiene un dolor muy fuerte el cual necesita acostarse por unos minutos no existe un espacio para tal fin en los lugares de trabajo, la mayoría de los baños que hay en estas organizaciones son pequeños y no cuentan en algunos casos con cerradura.

Ninguna de las organizaciones consultadas posee una política establecida relacionada a las personas menstruantes, es decir, no hay **políticas inclusivas o flexibles** para esta población, lo cual provoca estigmas y desigualdades.

La **normativa internacional** considerada como referencia en esta investigación demuestra que este tipo de políticas son viables. En Costa Rica, está en estudio el proyecto de Expediente 23706 titulado “Ley de Licencia Menstrual para las Mujeres y Personas Menstruantes Trabajadoras y Día De Descanso para las Estudiantes con Dolores Menstruales”, lo cual significa que aún hay esperanza.

Los lugares de trabajo deben ser seguros, donde la **equidad e igualdad laboral** estén presentes, sin importar el género o su condición.

La población menstruante experimenta **temor** al expresar lo que viven cada mes, ya que temen ser despedidas, no ser contratadas o ser vistas de manera diferente. Esto dificulta

la comunicación con sus jefaturas sobre sus necesidades, pues han tenido que ocultar siempre sus necesidades biológicas por miedo a la **discriminación**.

Existe una necesidad de **educación**, pues la falta de conocimiento sobre este tema genera estigmas, desigualdades y discriminación en las organizaciones. La mayoría de las personas no comprenden las experiencias de esta población, por lo que es fundamental educar a la sociedad en su conjunto.

Recomendaciones

Implementación de políticas de flexibilidad laboral: generar una política adaptada tanto a las necesidades organizacionales como a las de las personas menstruantes, que sea inclusiva y elimine el estigma. Entre las recomendaciones, se propone implementar políticas de flexibilidad laboral y teletrabajo, así como la opción de negociar horarios según las necesidades de cada persona. En esta investigación se presenta un ejemplo de política que podría implementarse para este fin.

Licencia menstrual: apoyar el proyecto Expediente # 23706 titulado “Ley De Licencia Menstrual Para Las Mujeres Y Personas Menstruantes Trabajadoras Y Día De Descanso Para Las Estudiantes Con Dolores Menstruales”, que ofrece la oportunidad a esta población de ausentarse de su trabajo sin perder su remuneración si existe un certificado médico previo que exponga su condición de salud sin la necesidad de una incapacidad.

Adecuación de los espacios de trabajo: hacer mejoras en los baños, donde se incluyan duchas, estos espacios deben ser seguros, crear un espacio de descanso adecuado a las necesidades de estas personas donde puedan descansar lapsos de tiempo para mejorar su

condición.

Programas de capacitación: los departamentos de Recursos Humanos y salud ocupacional deben capacitar al personal a cargo con programas de sensibilización sobre la importancia de la salud menstrual.

Evaluación: establecer un programa de seguimiento de las políticas establecidas, mediante la aplicación de encuestas de satisfacción.

De esta investigación podrían salir temas para futuros estudios, por ejemplo, la aceptación o negativa de la flexibilidad laboral para personas menstruantes visto desde la perspectiva generacional (Baby Boomers, Generación X, Millennials, Centennials y Alfas). Otro tema relevante de estudio podría ser la discriminación en las organizaciones para esta población en caso de aprobarse una ley de flexibilidad laboral para personas menstruantes. También un estudio más profundo de la relación del ciclo menstrual y las necesidades de esta población con las culturas patriarcales y en América Latina, pensando en efectos sociales; por último, no solo las mujeres menstruantes tienen condiciones diferentes, las personas que están iniciando el climaterio sufren muchos cambios que les afecta su vida laboral y social, por lo tanto, sería importante tomarlo en cuenta para posibles investigaciones.

Capítulo VI: Anexos

6.1 Entrevista # 1

Estimada participante

A continuación, se le presenta un total de 9 preguntas, las cuales están diseñadas para que Ud. marque con una (X) la opción que se asemeje más a su respuesta. Esta entrevista tiene como fin el recopilar información sobre las condiciones físicas (entorno y condiciones ambientales) La información suministrada es completamente confidencial. Marque con una X la respuesta que Ud. considera que se asemeja más a su situación.

1. ¿Existe en su lugar de trabajo adaptaciones o cambios en la infraestructura o ergonomía para las personas menstruantes? ¿cómo las califica?
Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo
2. ¿Cómo califica la temperatura en el lugar de trabajo?
Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo
3. ¿Cómo califica la iluminación en el lugar de trabajo?
Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo
4. ¿Cómo califica las comodidades disponibles en el lugar de trabajo?
Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo
5. ¿Cómo califica el diseño de los baños para mujeres menstruantes en el lugar de trabajo?
Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo
6. ¿Cómo califica la disponibilidad (si los hay) de productos de higiene femenina en el lugar de trabajo?
Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo

7. ¿Cómo califica la posibilidad de tomar descansos adicionales durante el período menstrual en el lugar de trabajo?

Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo

8. ¿Cómo califica (si los hay) los espacios para tomar descansos en el lugar de trabajo especiales para las condiciones relacionadas con la menstruación?

Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo

9. ¿Cómo califica la disponibilidad de áreas privadas para el cambio de productos menstruales en su entorno laboral durante la menstruación?

Excelente Muy bueno Bueno Regular Malo

Muchas gracias por su participación.

6.2 Encuesta # 1

Le agradecemos de antemano por su colaboración en esta encuesta. El objetivo de esta encuesta es recopilar información sobre las condiciones emocionales en el entorno laboral durante la menstruación, el impacto emocional en el trabajo, el impacto en el desempeño y la productividad, y las medidas que toma usted para aminorar las implicaciones del ciclo menstrual. La información suministrada es completamente confidencial. Marque con una X la respuesta que Ud. considera que se asemeja más a su situación.

1. ¿Su institución ofrece apoyo emocional a las personas menstruantes durante la menstruación?

Sí () No () Tal vez ()

2. ¿Su institución ha medido el impacto emocional en el trabajo de las personas menstruantes, incluyendo el estrés y el apoyo emocional percibido?

Sí () No () Tal vez ()

3. ¿Ha notado algún impacto en su desempeño laboral durante la menstruación?

Sí () No () Tal vez ()

4. ¿Ha experimentado cambios en los niveles de energía durante su ciclo menstrual?

Sí () No () Tal vez ()

¿Ha experimentado dificultades para concentrarte en el trabajo durante su ciclo menstrual?

Sí () No () Tal vez ()

5. ¿Ha experimentado dolor o alguna molestia durante su ciclo menstrual?

Sí () No () Tal vez ()

6. ¿Ha notado cambios en la capacidad para lidiar con el estrés durante el ciclo menstrual?

Sí () No () Tal vez ()

7. ¿Ha notado cambios en la capacidad para resolver problemas durante el ciclo menstrual?

Sí () No () Tal vez ()

8. ¿Ha experimentado cambios en la productividad laboral durante su ciclo menstrual?

Sí () No () Tal vez ()

9. ¿Ha experimentado discriminación o comentarios inapropiados en el entorno laboral relacionados con la menstruación?

Sí () No () Tal vez ()

10. ¿Recibe algún apoyo emocional de su supervisor/a durante la menstruación?

Sí () No () Tal vez ()

11. ¿Considera que existe algún estigma o tabú en torno al ciclo menstrual en su entorno laboral?

Sí () No () Tal vez ()

12. ¿Considera necesaria alguna política o media especial en cuanto a la menstruación en su lugar de trabajo?

Sí () No () Tal vez ()

Muchas gracias.

6.3 Entrevista # 2

Estimada participante

A continuación, se le presenta un total de 11 preguntas, las cuales están diseñadas para que Ud. marque con una (X) la opción que se asemeje más a su respuesta. Este cuestionario tiene como objetivo recopilar información con preguntas relacionadas con las políticas y prácticas de flexibilidad laboral de la población menstruante. Las respuestas son totalmente confidenciales.

1. ¿Su institución tiene políticas o prácticas de flexibilidad laboral para las personas menstruantes?
Sí () No () Tal vez ()
2. ¿Ha solicitado alguna vez una opción de flexibilidad laboral debido a necesidades relacionadas con la menstruación?
Sí () No () Tal vez ()
3. ¿Cree que su institución tiene políticas claras y bien definidas sobre la flexibilidad laboral para las personas menstruantes?
Sí () No () Tal vez ()
4. ¿Cree que su institución debería hacer adaptaciones o cambios en las normas laborales con relación a las necesidades de las personas menstruantes?
Sí () No () Tal vez ()
5. ¿Cree que su institución debería ofrecer opciones de trabajo remoto o teletrabajo para las personas que tengan problemas menstruales?
Sí () No () Tal vez ()

6. ¿Cree que su institución debería ofrecer opciones de horario flexible para las personas que tengan problemas menstruales?

Sí () No () Tal vez ()

7. ¿Cree que su institución debería ofrecer opciones de pausas adicionales durante la jornada laboral para atender las necesidades relacionadas con la menstruación?

Sí () No () Tal vez ()

8. Si su institución no tiene políticas ni prácticas relacionadas con la flexibilidad laboral, ¿cree que debería implementarlas para acomodar las necesidades de las personas menstruantes?

Sí () No () Tal vez ()

9. ¿Cree que su institución debería proporcionar productos menstruales gratuitos o a bajo costo?

Sí () No () Tal vez ()

Muchas gracias.

6.4 Entrevista # 3 (Jefaturas de RRHH)

Estimado /o participante

A continuación, se presenta una serie de preguntas, las cuales están diseñadas para que Ud. responda de acuerdo con su conocimiento y experiencia. Estas preguntas tienen como objetivo recopilar información relacionadas con las políticas y prácticas de flexibilidad laboral de la población menstruante en su organización.

1. ¿Cuál es tu opinión con respecto las necesidades y la salud menstrual de sus empleadas en el entorno laboral?
2. ¿Ha notado algún impacto en el rendimiento laboral de sus empleadas debido a los síntomas del ciclo menstrual? ¿En qué medida cree que esto puede afectar su productividad?
3. ¿Qué adaptaciones o cambios específicos ha implementado o considerado implementar en su lugar de trabajo para apoyar a las personas menstruantes y promover un entorno laboral más inclusivo?
4. ¿Qué beneficios cree que pueden surgir al proporcionar políticas de flexibilidad laboral o recursos relacionados con el ciclo menstrual en su empresa?
5. ¿Ha recibido solicitudes o conversaciones por parte de empleadas relacionados con el ciclo menstrual y adaptaciones en el trabajo? ¿Cómo ha abordado estas solicitudes y qué consideración ha tenido en cuenta?
6. ¿Cree que existe un estigma o falta de comprensión en el entorno laboral en relación con el ciclo menstrual? ¿Qué medidas o acciones podrían tomarse para abordar este tema de manera efectiva?

7. ¿Cómo promueve una cultura inclusiva y abierta en su empresa para que las empleadas se sientan cómodas al hablar sobre temas relacionados con el ciclo menstrual y solicitar adaptaciones si es necesario?
8. ¿Ha implementado programas de capacitación o concientización para los líderes y supervisores sobre el ciclo menstrual y su impacto en el entorno laboral? ¿Consideras que esto es importante para fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo?
9. ¿Cuáles son los desafíos que ha enfrentado al implementar cambios o adaptaciones relacionadas con el ciclo menstrual en su empresa? ¿Cómo ha abordado estos desafíos?
10. ¿Cree que existen diferencias en el tratamiento o en las oportunidades laborales para las personas menstruantes en comparación con sus colegas que no menstrúan?

Muchas gracias.

Bibliografía

- Acnudh. (2019). Objetivos De Desarrollo Sostenible: Progreso En La Construcción De Instituciones Eficaces, Responsables E Inclusivas A Todos Los Niveles. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/issues/hrindicators/sdg_indicator_16b1_10_3_1_metadata_sp.pdf
- Álvarez, A. (2023). Costa Rica: El Mundo Cr. <https://elmundo.cr/costa-rica/andrea-alvarez-senala-que-hay-que-utilizar-el-termino-persona-menstruante-para-ser-suficientemente-inclusivo/>
- Álvarez, M. (2014). Manual Para Elaborar Manuales De Políticas Y. 27. Mc Graw-Hill Interamericana, S.A.
- Asamblea Legislativa De La República De Costa Rica. (2022). Menstruación Y Justicia; Expediente N° 22.421. https://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx
- Ascanio Rincón, Ac, Márquez Castillejo, As y Ascanio Mantilla, Nj. (2022). La Necesidad De Regular Las Licencias De Las Empleadas Públicas Con Dismenorrea En Colombia. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/3755>
- Banco Mundial. (2019). El Alto Costo De Ser Mujer En El Mundo En Desarrollo. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2019/10/23/el-alto-costo-de-ser-mujer-en-el-mundo-en-desarrollo>
- Casamayor, L. (2020). Síndrome De Tensión Premestruar Val. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/143706/Tg_Lidia_Casamayordel

nogal_Sindrome_De_Tension_Premenstrual.Pdf;Jsessionid=Adc088874453f37e69
93cf9f58672f09?Sequence=1

Cervantes, D. (2020). ¿Menstruación Y Cultura Mexicana? México: Revista De Divulgación
Crisis Y Retos En La Familia Y Pareja.
<https://doi.org/10.22402/J.Redes.Unam.2.1.2020.286.15-20>

Coexist. (S.F.).<https://www.coexistuk.org/wren>

Congreso De La República De Colombia. (2021). Por Medio De La Cual Se Desarrollan Los
Derechos Menstruales. Colombia.
<https://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2021%20-%202022/PL%20153-21%20Licencia%20Menstrual.pdf>

Congreso De La República De Perú. (2023). Ley Que Establece El Derecho A Un Día Libre
Al Mes Para Las Estudiantes Y Trabajadoras Del Sector Público Y Privado Por
Dismenorrea O Malestares Menstruales. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/03/proyecto-de-ley-4505-2022-CR-LPDerecho.pdf>

Constitución Política de Costa Rica [Const]. Art. 33. 07 de noviembre de 1949. Reformado
por el artículo 1° de la Ley No.7880 de 27 de mayo de 1999 (Costa Rica).
https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=871&nValor3=95479&nValor5=4881

Deloitte. (2023). Mujeres en el trabajo. <https://www2.deloitte.com/py/es/pages/about-deloitte/articles/mujeres-en-el-trabajo-2023.html>

Dessler, G. (2001). Administración De Personal. Pearson Prentice Hall.

Diario El País. (2016). Londres.

- https://Elpais.Com/Economia/2016/03/03/Actualidad/1456995600_141539.Html
- Díaz, C. (2018). Efectividad De Un Programa Fisioterápico De Ejercicios De Estabilización Lumbar En Mujeres Con Dolor Lumbar Asociado A La Menstruación. Universidad De Zaragoza. <https://Zaguan.Unizar.Es/Record/89134/Files/Taz-Tfg-2018-869.Pdf>
- El Cronista. (2023). Licencia Menstrual En España: Cómo Funciona Y Cuándo Comenzaría A Regir. <https://www.Cronista.Com/Espana/Actualidad-Es/Licencia-Menstrual-En-Espana-Como-Funciona-Y-Cuando-Comenzaria-A-Regir/>
- El Economista. (2022). La "Licencia Menstrual", Un Derecho Previsto En Pocos Países. <https://Www.Eleconomista.Com.Mx/Empresas/La-Licencia-Menstrual-Un-Derecho-Previsto-En-Pocos-Paises-20220526-0031.Html>
- Espina V., Natalia, Fuenzalida A., Alejandra y Urrutia S., María Teresa. (2005). Relación Entre Rendimiento Laboral Y Síndrome Premenstrual. Pontificia Universidad Católica De Chile. <https://Www.Scielo.Cl/Pdf/Rchog/V70n2/Art11.Pdf>
- Estadística, P. Y. (S.F.). Muestreo Por Conveniencia. <https://Www.Probabilidadyestadistica.Net/Muestreo-Por-Conveniencia/>
- Euroinnova. (S.F.). ¿Qué Son Los Alcances De La Investigación? <https://Www.Euroinnova.Edu.Es/Blog/Que-Son-Los-Alcances-En-Una-Investigacion#Iquestqueacute-Son-Los-Alcancesnbspen-Una-Investigacioacuten>
- Flores, M. (2011). Los Trastornos Mentales Relacionados A La Edad Reproductiva De La Mujer: Una Nueva Propuesta En El Campo De La Salud Mental. Gaceta Médica De México. http://Www.Anmm.Org.Mx/Gmm/2011/N1/34_Gmm_Vol_147_-_1_2011.Pdf

- Flores. (2014). Administración De Recursos Humanos. <https://elibro.utn.elogim.com/es/ereader/biblioutn/41180>
- Fonseca, C. (2018). Síndrome De Ovario Poliquístico. Revista Médica Sinergia. <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/130/310>
- Gaba, M. (2010). Las Organizaciones Generizadas. La Perspectiva De Género En Acción En El Mundo De Las Organizaciones. Universidad De Belgrano. Argentina. <https://www.academica.org/000-031/355.pdf>
- Gaceta Del Gobierno Del Estado Libre De México. (2017). “Licencia De Ausencia” De Un Día De Descanso Al Mes, A Causa De Complicaciones De Tipo Fisiológico. <https://www.gob.mx/conapo/es/articulos/licencia-menstrual?idiom=es>
- Galarza, C. R. (2020). Los Alcances De Una Investigación. 9(3). Ciencia América. <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336>
- García, N. (2021). Discursos En Torno A La Menstruación. Representación Social, Vivencia Del Ciclo Y Medicalización De La Fase Premenstrual. Universidad De Sevilla. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/130658/Garc%C3%ADa%20toyo%2c%20noelia%20tesis.pdf?sequence=1&isallowed=Y>
- Girona, M. (2017). Malestares En Las Mujeres Una Aproximación Desde La Antropología Social Y La Teoría Feminista. Pamplona, España: Universidad Pública De Navarra. <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/28789/Tesis%20mar%C3%ADa%20jes%C3%Bas%20girona%20magraner.pdf?sequence=1&isallowed=Y>
- Gobierno De México. (2023). Licencia Menstrual. <https://www.gob.mx/conapo/articulos/licencia-menstrual>

- Guamán, A. (2022). Menstruación Y Trabajo: El Derecho A Trabajar Sin Dolor. Latinoamérica. <https://Latinoamerica21.Com/Es/Menstruacion-Y-Trabajo-El-Derecho-A-Trabajar-Sin-Dolor/#:~:Text=Para%20ello%20se%20reconoce%20el,Sin%20requisitos%20de%20cotizaci%C3%B3n%20previos>.
- Hamilton, A. (1998). Guía Práctica Para La Elaborar Manuales De Políticas Y Procedimientos. Modern Business Reports.
- Heinemann, L. A. (2012). Evaluación Interpaíses Del Impacto De Los Trastornos Premenstruales Graves En El Trabajo Y Las Actividades Diarias. <https://Www.Tandfonline.Com/Doi/Full/10.1080/07399332.2011.610530?Scroll=Top&Needaccess=True>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista M. (2010). Metodología De La Investigación (5ta Ed.) Mcgraw-Hill
- Ina. (2019) Política de Igualdad de Género del INA. https://www.ina.ac.cr/APIEG/Enfoque/Politica/Pol%C3%ADtica_Igualdad_Genero_II_Plan_Accion_2019-2023.pdf
- Inamu. Igualdad de Género en el Empleo. <https://www.inamu.go.cr/herramientas-didacticas-de-igualdad-de-genero>
- Inegi. (2015). Cálculo De Los Índices De La Productividad Laboral Y Del Costo Unitario De La Mano Obra 2015. <https://Www.Stps.Gob.Mx/Gobmx/Estadisticas/Productividad/Metodologia2015.Pdf>

- Inegi. (2022). Encuesta Nacional De Ocupación Y Empleo, Nueva Edición1 Segundo Trimestre De 2022. San José, San José, Costa Rica. https://www.inegi.org.mx/Contenidos/Saladeprensa/Boletines/2022/Enoent/Enoe_Ie2022_08.Pdf
- Invest Educa Enferm. (2012). La Menstruación Y La Historia. [File:///C:/Users/Kapre/Downloads/Mcorreahoyos,+371-377_La+Menstruaci%C3%B3n+En+La+Historia%20\(2\).Pdf](file:///C:/Users/Kapre/Downloads/Mcorreahoyos,+371-377_La+Menstruaci%C3%B3n+En+La+Historia%20(2).Pdf)
- Jackson, S. (2023). Género En Las Organizaciones. Joan Acker. Harvard Business School. <https://www.talkingaboutorganizations.com/99-Gendering-In-Organizations-Joan-Acker/>
- Ley N° 7.142/1990. Ley De Promoción De Igualdad Social De La Mujer |Siteal. (N.D.). <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/218/Ley-71421990-Ley-Promocion-Igualdad-Social-Mujer#:~:Text=Costa%20rica-,Ley%20n%C2%BA%207.142%2f1990.,Igualdad%20social%20de%20la%20mujer&Text=Promueve%20y%20garantiza%20la%20igualdad,por%20raz%C3%B3n%20de%20su%20g%C3%A9nero.>
- Ley N.º 7794. (1998) Modificación de varios artículos del Código Municipal. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=64464&nValor3=74801&strTipM=TC
- Lifshitz, L. (2019). Las Dimensiones Que Afectan A La Menstruación Y Su Gestión Abordadas Desde La Política Pública; El Caso De Morelia Y La Zona Del Lago De Pátzcuaro Michoacán, México 2019. Michoacán, México: Universidad Michoacana

De San Nicolás De Hidalgo.

[Http://Bibliotecavirtual.Dgb.Umich.Mx:8083/Xmlui/Bitstream/Handle/Dgb_Umich/6262/Ininee-D-2021-0869.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Bibliotecavirtual.Dgb.Umich.Mx:8083/Xmlui/Bitstream/Handle/Dgb_Umich/6262/Ininee-D-2021-0869.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

Lizama, L. (2005). Derecho Del Trabajo. Universidad De Chile. https://www.U-Cursos.Cl/Derecho/2005/1/D128d0766/2/Material_Docente/

Llano, P. (2014). La Flexibilidad Laboral Y El Salario Emocional. Aglala. <https://Revistas.Curn.Edu.Co/Index.Php/Aglala/Article/View/700>

Louis. (2023). Licencia Menstrual En Louis: Instrucciones De Uso. <https://www.Louis.Design/Articles/Conge-Menstruel-Chez-Louis-Mode-Demploi>

Lozano, L. (2010). La Sangre De Las Otras. *Cambios Generacionales En La Percepción De La Menstruación Y Su Relación Con La Dominación Masculina*. Universidad De Granada. <https://Digibug.Ugr.Es/Bitstream/Handle/10481/34066/Final-La%20sangre%20de%20las%20otras%20-%20tesis%20lina%20%281%29%20%281%29.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>

Martínez, M. (s.f.). El Concepto De Productividad En El Análisis Económico. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38054962/Productividad-Laboral-Libre.Pdf?1435730727=&Response-Content-Disposition=inline%3b+filename%3dcowing_Y.Pdf&Expires=1680587632&Signature=Trgwwh6ubafjpara70itz8ritxnljqdsvjsaspdmpv5gcfyhyl6q7ryd9aoikh3dqvmpebds

Morgan, F. (2014). Dismenorrea: Una Revisión. México: Centro De Investigación Y Docencia En Ciencias De La Salud. Uas, Sinaloa, México.

<https://Hospital.Uas.Edu.Mx/Revmeduas/Pdf/V5/N1/Dismenorrea.Pdf>

Mtss. (S.F.). Código De Trabajo De Costa Rica, Reforma Procesal Laboral. Costa Rica.

[https://Www.Mtss.Go.Cr/Elministerio/Marco-](https://Www.Mtss.Go.Cr/Elministerio/Marco-Legal/Documentos/Codigo_Trabajo_Rpl.Pdf)

[Legal/Documentos/Codigo_Trabajo_Rpl.Pdf](https://Www.Mtss.Go.Cr/Elministerio/Marco-Legal/Documentos/Codigo_Trabajo_Rpl.Pdf)

Naciones Unidas. (1979). Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De

Discriminación Contra La Mujer. [https://www.ohchr.org/es/instruments-](https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women)

[mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-](https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women)

[women](https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women)

Naciones Unidas. (2012). Derechos Culturales. [https://Documents-Dds-](https://Documents-Dds-Ny.Un.Org/Doc/Undoc/Gen/N12/459/33/Pdf/N1245933.Pdf?Openelement)

[Ny.Un.Org/Doc/Undoc/Gen/N12/459/33/Pdf/N1245933.Pdf?Openement](https://Documents-Dds-Ny.Un.Org/Doc/Undoc/Gen/N12/459/33/Pdf/N1245933.Pdf?Openelement)

Ns News. (21 De 10 De 2018). ¿Por Qué Divacup Ofrece Una Política De Licencia Menstrual

Pagada? [https://Www.Nsnews.Com/Highlights/Why-Is-Divacup-Offering-A-Paid-](https://Www.Nsnews.Com/Highlights/Why-Is-Divacup-Offering-A-Paid-Menstrual-Leave-Policy-4539324)

[Menstrual-Leave-Policy-4539324](https://Www.Nsnews.Com/Highlights/Why-Is-Divacup-Offering-A-Paid-Menstrual-Leave-Policy-4539324)

Observatorio De Violencia De Género Contra Las Mujeres Y Acceso A La Justicia. (s.f.).

Conocer Mis Derechos Fundamentales. [https://Observatoriodegenero.Poder-](https://Observatoriodegenero.Poder-Judicial.Go.Cr/Index.Php/Soy-Mujer-Y-Busco/Conocer-Mis-Derechos-Fundamentales)

[Judicial.Go.Cr/Index.Php/Soy-Mujer-Y-Busco/Conocer-Mis-Derechos-](https://Observatoriodegenero.Poder-Judicial.Go.Cr/Index.Php/Soy-Mujer-Y-Busco/Conocer-Mis-Derechos-Fundamentales)

[Fundamentales](https://Observatoriodegenero.Poder-Judicial.Go.Cr/Index.Php/Soy-Mujer-Y-Busco/Conocer-Mis-Derechos-Fundamentales)

Oficina Para la Salud de la Mujer (OASH), (2019). Tu ciclo menstrual.

<https://espanol.womenshealth.gov/menstrual-cycle/your-menstrual-cycle>

OIT.. Combinar Flexibilidad Y Seguridad En La Perspectiva Del Trabajo Decente. Ginebra.

[https://Www.Ilo.Org/Wcmsp5/Groups/Public/---Ed_Norm/---](https://Www.Ilo.Org/Wcmsp5/Groups/Public/---Ed_Norm/---Relconf/Documents/Meetingdocument/Wcms_116306.Pdf)

[Relconf/Documents/Meetingdocument/Wcms_116306.Pdf](https://Www.Ilo.Org/Wcmsp5/Groups/Public/---Ed_Norm/---Relconf/Documents/Meetingdocument/Wcms_116306.Pdf)

OIT. (2022). La Negociación Colectiva En Aras De Una Recuperación Inclusiva, Sostenible

Y Resiliente. 104.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_857318.pdf Parrales, H. (2020). Ciclo Menstrual Femenino. <https://Cerebromedico.Com/Ciclo-Menstrual-Femenino/>

Pediatría Integral. (2017). El Ciclo Menstrual Y Sus Alteraciones. https://Www.Pediatriaintegral.Es/Wp-Content/Uploads/2017Profesionales/Pediatria-Integral-Xxi-5_Web-Pro.Pdf#Page=10

Pino, J. L. (2013). Flexibilidad Laboral: Eufemismo A Una Política De Regresión. Universidad Simón Bolívar De Barranquilla. <https://Pwebebsco.Utn.Elogim.Com/Ehost/Pdfviewer/Pdfviewer?Vid=5&Sid=C680a708-Af23-463b-B86a-Ed527d14ecf8%40redis>

Play Trucos. (2022). Gog Actualmente Ofrece Licencia Menstrual A Los Empleados – Play Trucos. <https://Playtrucos.Com/Gog-Actualmente-Ofrece-Licencia-Menstrual-A-Los-Empleados-Play-Trucos/>

Poelmans, S. (2006). El Salario Emocional. https://Factorhuma.Org/Attachments_Secure/Article/8299/Salari_Emocional_Cast.Pdf

Priscila Vindas. (2023). Ley De Licencia Menstrual Para Las Mujeres Y Personas Menstruantes Y Trabajadoras, Y Dia De Descanso Para Las Estudiantes Con Dolores Menstruales. San José, San José, Costa Rica. http://Www.Asamblea.Go.Cr/Centro_De_Informacion/Consultas_Sil/Sitepages/Consultaproyectos.aspx

- Proaño Rivera, W. B. (2020). Estadística descriptiva e inferencial. 1. Universidad del Azuay.
<https://elibro.utn.elogim.com/es/lc/biblioutn/titulos/233574>
- Proyecto De Ley N° 22421. (2021). Moción Para El Cambio De Artículo 137. Presentada El
 1 De Marzo De 2023. Asamblea Legislativa.
- Pnud. (2015). ¿Qué Son Los Objetivos De Desarrollo Sostenible?
<https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>
- Quispe, S. (2020). Incidencia De La Dismenorrea En La Capacidad Laboral De Las Mujeres
 En La Ciudad De Lima. Lima, Perú: Universidad Señor De Sipán.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7858/Quispe%20sarmiento%2c%20stefani%20lilibeth.pdf?sequence=1&isallowed=Y>
- Rapkin, A. J. y Winer, S. A. (2014). Síndrome Premenstrual Y Trastorno Disfórico
 Premenstrual: Calidad De Vida Y Carga De Enfermedad. Revisión De Expertos De
 Farmacoeconomía E Investigación De Resultados.
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1586/erp.09.14>
- Rubio, S. M., Beltrán, C. A., Baltazar, R. G. y Sánchez, R. V. G. (2020). El Concepto De
 Salario Emocional. Revista Científica Retos De La Ciencia.
<https://www.retosdelacienciaec.com/revistas/index.php/retos/article/view/306>
- Ruiz, F. (2022). La “Licencia Menstrual”: Un Derecho En Pocos Países Entre Los Que Costa
 Rica No Está. <https://www.elfinancierocr.com/economia-y-politica/la-licencia-menstrual-un-derecho-en-pocos-paises/ngr2cjlpkvgq7ejusce2wsskdm/story/>
- Ruiz, M. R. (2022). Mujeres Y Menstruación: Un Binomio Indisoluble. *Influencia De La
 Menstruación En La Vida De Las Mujeres*. Facultad De Enfermería - Universidad
 De Cantabria.

https://Repositorio.Unican.Es/Xmlui/Bitstream/Handle/10902/25030/2022_Ruizruizm.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y

S.E.G.O. (S.F.). Anomalías Del Ciclo Menstrual, Con Gran Componente Psicossomático.

http://Aula.Campussego.Es/_Cursos/Curso00790/Temario/Modulo4/Trastornos_Funcionales/Pdf/Funcionales.Pdf

Salazar, L. (2019). Satisfacción Laboral Y Desempeño.

https://Repository.Upb.Edu.Co/Bitstream/Handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_Desempe%C3%B1o.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y

Schultz. (1990). Psicología Industrial. México: Ed. Mc Graw Hill. .

Science Direct. (2021). Sangrado Menstrual Abundante Y Su Detección En La Práctica Clínica.

<https://Www.Sciencedirect.Com/Science/Article/Abs/Pii/S2387020621004800?Via%3Dihub>

Senado De La República De Colombia. (2021). Un Día De Licencia Menstrual En Colombia

Plantea Proyecto De Ley. Colombia. <https://Www.Senado.Gov.Co/Index.Php/El-Senado/Noticias/3037-Un-Dia-De-Licencia-Menstrual-En-Colombia-Plantea-Proyecto-De-Ley>

The New York Times. (2020). La Licencia Pagada De La Empresa Por Períodos Se Convierte

En Un Tabú En El Lugar De Trabajo. <https://Www.Nytimes.Com/2020/08/11/Business/India-Zomato-Period-Leave.Html>

Ulrich, D. (1997). Human Resources Champions. Harvard Business School Press.

- Umpiérrez, S. (2021). La Sangre Y La Subordinación De Las Mujeres: Análisis Antropológico De La Menstruación. España: Universidad De La Laguna. <https://riull.uil.es/xmlui/bitstream/handle/915/22608/La%20sangre%20y%20la%20subordinacion%20de%20las%20mujeres%20 analisis%20 antropologico%20 de%20 la%20 menstruacion.%20.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
- Unesco. (1990). Ley N° 7.142/1990. Ley De Promoción De Igualdad Social De La Mujer. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_costa_rica_0686.pdf
- Ussher, Jm, Chrisler, Jc Y Perz, J. (Eds.). (2019). Routledge International Handbook Of Women's Sexual And Reproductive Health (1raed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351035620>
- ONU Mujeres, Breve historia sobre la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. <https://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>
- ONU; Objetivo 5: Lograr La Igualdad Entre Los Géneros Y Empoderar A Todas Las Mujeres Y Las Niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Valdez, E. (2017). Menstruartivismo: Una Herramienta Para La Agencia De Las Mujeres Menstruantes. Chiapas, México: Universidad De Ciencias Y Artes De Chiapas. <https://repositorio.cesmeca.mx/bitstream/handle/11595/940/Tesis%20menstruartivismo.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
- Vásquez,(2008). El Género Como Una Perspectiva Para El Análisis De Las Organizaciones. <http://10.28928/Ri/772014/Aot2/Vazqueza/Urbiolaa>
- Velásquez L; Vivanco J. (2019). Asociación Entre Síntomas Del Síndrome Premenstrual, Autopercepción Emocional Y Productividad Laboral En El Personal

De Salud, Administrativo Y De Apoyo En Dos Hospitales De Segundo Nivel De La Ciudad De Quito. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.
[Http://Repositorio.Puce.Edu.Ec/Bitstream/Handle/22000/17895/Vel%C3%A1squez%20%26%20vivanco%2c%202019%2022-05-2019.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y](http://Repositorio.Puce.Edu.Ec/Bitstream/Handle/22000/17895/Vel%C3%A1squez%20%26%20vivanco%2c%202019%2022-05-2019.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y)

Wester Sydney University. (s.f.).

https://www.westernsydney.edu.au/staff_profiles/uws_profiles/professor_jane_ussher

Zanin, L., Páez, A., Correa, C. y De Bortoli, M. (2011). Ciclo Menstrual: Sintomatología Y Regularidad Del Estilo De Vida Diario. Fundamentos En Humanidades.
<https://www.redalyc.org/pdf/184/18426920004.pdf>