



Sala de
Regidores
Zapopan

00000568



INICIATIVA.- Cuyo objeto es que el Municipio diseñe políticas para atender las personas menstruantes y se inscriban formalmente en sus lineamientos laborales para otorgar facilidades y permitir el teletrabajo para casos de personas menstruantes con dolor incapacitante, además de que se apruebe elevar iniciativa de reforma al Honorable Congreso del Estado de Jalisco, para que se adicione el artículo 44 de la Ley para los Servidores Públicos de Jalisco y sus Municipios para reconocer la licencia para personas menstruantes.

Honorable Ayuntamiento Constitucional de Zapopan

María Inés Mesta Orendain y Ana Cecilia Santos Martínez, ambas regidoras y en ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 73 y 77 de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 41, fracción II; 50, fracciones I y IV de la Ley de Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, así como el numeral 14, fracción II, IV y 35, fracción I, del Reglamento del Ayuntamiento de Zapopan, sometemos a la consideración del Pleno del Ayuntamiento, la presente:

INICIATIVA

Que tiene por objeto que el Gobierno Municipal de Zapopan, otorgue facilidades a las personas menstruantes servidoras públicas para que cuando atraviesen sus jornadas laborales con dolor agudo por su periodo menstrual, o por padecimientos ginecológicos, puedan desarrollar su trabajo vía remota en sus hogares por un día o dos, o se les otorgue en su sede laboral una hora de descanso para sobrepasar los momentos de mayor dolor en su periodo mensual, una vez que acrediten con certificado médico relativo la condición de padecer periódicamente dolor agudo o crónico por esa razón. Esta medida se aplicará en los casos que no cuenten incapacidad médica legal a la que tienen derecho, si se presentan síntomas por enfermedades ginecológicas.

Además, se propone elevar al H. Congreso del Estado de Jalisco, iniciativa de reforma al H. Congreso del Estado para adicionar el artículo 44 de la Ley para los Servidores Públicos de Jalisco y sus Municipios con el objetivo de conceder la licencia laboral menstrual.

Esta iniciativa tiene como fundamento y motivación el siguiente desarrollo de :

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS



La salud menstrual es parte integral de los derechos al bienestar general y a la salud sexual y reproductiva.¹

Para un alto porcentaje de personas menstruantes que desempeñan jornadas diarias de trabajo, cada periodo menstrual puede representar la realidad de trabajar con incomodidad e inconvenientes físicos, soportar dolor agudo, crónico, o vivir con una enfermedad ginecológica incapacitante que les genera todo lo anterior mencionado y más síntomas dolorosos. Estas personas tienen derecho a vivir el periodo con salud, sin dolor, sin incomodidades y sin enfrentar el riesgo de perder su trabajo, y gozar del derecho a que los centros laborales consideren los padecimientos vinculados a la menstruación para concederles incapacidad laboral cuando así se acredite por certificación médica debida.

Uno de los obstáculos para esto, es que las enfermedades ginecológicas como endometriosis, dismenorrea, entre otros padecimientos que pueden ser incapacitantes para las mujeres, no se diagnostican tempranamente. La endometriosis es una enfermedad crónica que de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, afecta a 1 de cada 10 personas menstruantes, en edad reproductiva, provocando dolor intenso, fatiga y, en muchos casos, infertilidad. Mientras que la dismenorrea² es el padecimiento ginecológico más común: hasta el 70 por ciento de las mujeres en el mundo la experimentan y, en México, al menos la mitad la ha padecido en algún momento de su vida.

Esto es un tema que afecta a gran parte de la población considerando que tan solo el Gobierno del Estado de Jalisco, reconoce que en México existen más de 63 millones de personas menstruantes entre 15 y 50 años.³

El reconocimiento de la menstruación como un proceso fisiológico natural que, no siendo enfermedad, por sus síntomas puede llegar a ser incapacitante, es un tema trascendente para más de la mitad de la población mexicana que son y fueron en personas menstruantes en el transcurso de su vida y, debe ser un punto de atención para el resto de la población, porque afecta seriamente a una parte de la planta laboral tanto en instituciones de gobierno como en las empresas.

En medio de este contexto, ni el Gobierno de Zapopan (ni el gobierno estatal), han reconocido la licencia menstrual para dejar por sentado este derecho laboral de las personas menstruantes, a pesar de que en el caso del municipio, reporta 2,666 mujeres en su nómina, de acuerdo a datos oficiales públicos⁴.

¹ Michel Bachelet. Declaración de apertura del 57° periodo de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, de Michelle Bachelet, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, 4 de marzo de 2013, Nueva York. Consulta: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2013/3/opening-statement-of-michelle-bachelet-at-csw57>

² La menstruación es un proceso natural en condiciones normales, es un fenómeno cíclico que se presenta a lo largo de cuarenta años en los cuerpos menstruantes, empero, cuando presenta dolor que incapacite a la persona, puede estar asociado a presencia de complicaciones de salud como la endometriosis, el síndrome de ovario poliquístico o desequilibrios hormonales, dismenorrea primaria y la dismenorrea secundaria, entre otros.

³ Información que publica el Gobierno del Estado de Jalisco en su página, consultada el 29 de agosto: <https://jalisco.gob.mx/en/gobierno/comunicados/menstruacion-digna-si-0>

⁴ Consulta el 3 de Septiembre de 2025 a el portal Recursos Humanos Zapopan- transparencia -nómina del Gobierno de Zapopan; actualizada a Septiembre de 2025: <https://portal.zapopan.gob.mx/transparencia/nomina/rh/nomina.asp>

Ante esta realidad esta iniciativa apela a que las políticas municipales diseñadas desde la perspectiva de género, reconozcan que la vigencia de la igualdad sustantiva⁵ implica identificar los contextos de vulnerabilidad que afectan las condiciones en que trabajan las mujeres, en tanto personas menstruantes, y aportar las facilidades tanto estructurales como legales para que, a través de lo que se conoce como "licencia menstrual", las personas menstruantes accedan a horas o días de descanso o a alternativas de trabajo remoto, para que no vean minado su desarrollo profesional y rendimiento laboral por sufrir síntomas incapacitantes periódicos, que afectan a gran número de trabajadoras. Si bien, en otros casos, puede que no llegan a ser incapacitantes, la realidad a la que se enfrentan es que cada mes realizan su trabajo diario soportando calladamente dolor e incomodidad, que en la práctica puede generar un signo negativo que afecta su desempeño, a diferencia del resto de personas trabajadoras que no menstrúan, lo que evidentemente es contrario al principio de igualdad sustantiva en el trabajo y requieren de la Administración Pública Municipal una atención diferenciada en el sentido de la obligación del Municipio de garantizar la atención de las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres para asegurar un acceso efectivo a sus derechos humanos mediante el establecimiento de políticas públicas focalizadas como lo refiere el *Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Municipio de Zapopan, Jalisco*⁶.

El propósito de esta iniciativa se sustenta en el principio Constitucional pro persona considerando que la tutela del Estado se traduce en promover la vigencia de los derechos humanos aplicando la norma y políticas públicas que más favorezcan a esa vigencia. Lo que entraña proporcionar condiciones para la menstruación digna y supone que la autoridad municipal verifique que sus disposiciones normativas sean actualizadas bajo el principio de progresividad del derecho.

2. ANTECEDENTES

2.1 "Gestión de la Higiene Menstrual, Derechos Humanos e Igualdad de Género", resolución de la Organización de las Naciones Unidas:

En julio del 2018, el Consejo de Derechos Humanos de Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptó de forma unánime la primera resolución sobre la "Gestión de la Higiene Menstrual, Derechos Humanos e Igualdad de Género". La resolución analiza tópicos como la vergüenza, el tabú, el estigma, las ideas equivocadas y los mitos sobre el período menstrual y la exclusión, que suele ser

⁵ **Igualdad Sustantiva:** Supone la instrumentación de mecanismos que garanticen la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante estructurales, legales o de política pública. Artículo 6, párrafo 13, del *Reglamento para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Municipio de Zapopan, Jalisco*.

⁶ **Atención diferenciada:** La obligación del Municipio de garantizar la atención de las necesidades y circunstancias específicas de las mujeres o colectivos de ellas, que se encuentren especialmente en condición de vulnerabilidad o se encuentren en cualquier tipo de riesgo, de tal manera que se les asegure un acceso efectivo a sus derechos humanos mediante el establecimiento de políticas públicas focalizadas. Artículo 6, párrafo cuarto, *ibid*.



Sala de
Prensa
Ayuntamiento de Zapopan

consecuencia de la ignorancia y carencia de acceso a servicios de salud, agua, productos menstruales e infraestructuras sanitarias.

Posteriormente, en junio del año de 2022, durante el 50º periodo de sesiones del Consejo de Derechos Humanos, la entonces Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Michel Bachelet, señaló: “En el último decenio, ha surgido en el mundo un movimiento decisivo para quebrar el silencio en torno a la menstruación y su reconocimiento como una cuestión de derechos humanos, igualdad de género y salud pública”:

“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. Para alcanzar estos objetivos, es fundamental que los responsables de la formulación de políticas, los expertos y otros agentes pertinentes adopten, en lo tocante al ciclo menstrual, una estrategia amplia, multisectorial, capaz de abarcar todo el ciclo vital y basada en los derechos humanos”.

2.2 Estadísticas

En México, más de 24 millones de mujeres integran el 40% de la fuerza laboral, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2024 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, de las cuales pasan o pasarán por cambios hormonales que forman parte de su ciclo⁷. Y es que al menos 53% de las mujeres sufre dolor por efectos de la menstruación, de acuerdo con el estudio denominado: “Menstruación y productividad laboral, el tabú que impacta en el resultado del negocio”, elaborado por *Dalia Empower*⁸ y *Plenna* en colaboración con Essity. El 21% de las mujeres en edad laboral ha faltado al trabajo por sufrir síntomas de dolor agudo en su periodo menstrual, es decir, dos de cada 10 mujeres, pero sin que esto se traduzca cabalmente en un derecho reconocido por las normas.⁹

2.3 Reformas legislativas sobre el derecho a una menstruación digna:

En la República mexicana, a la fecha de la presentación de esta iniciativa, siete entidades federativas (Colima, Hidalgo, Tamaulipas, Quintana Roo, Campeche, Nuevo León y Zacatecas), aprobaron reformas para garantizar licencias de menstruación y a partir de

⁷ ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (ENOE) INDICADORES DE OCUPACIÓN Y EMPLEO. 28 de agosto de 2025. Consultada el 1º de septiembre de 2025 en:

:https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/iooe/IOE2025_08.pdf

⁸ Artículo de investigación y análisis publicado en la revista “Expansión”, 13 septiembre 2025. Dalia Empower es una institución orientada a la educación empresarial con perspectiva de género, en esta investigación indicó que el 45% de las mujeres encuestadas declararon que se ausentan de su trabajo por días u horas a causa de las molestias asociadas a la menstruación. Reprodujo el dato de que en la capital, la cifra alcanza 34.4%, principalmente por dolores intensos, de acuerdo con el Informe de la Encuesta sobre Gestión Menstrual, realizado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred). Artículo consultado el 19 de septiembre de 2025 en: <https://mujeres.expansion.mx/actualidad/2025/05/28/por-que-empresas-no-esperar-aplicar-licencias-menstruales>

⁹ Información difundida por la organización no gubernamental “La Cadera de Eva”. Anahí Rodríguez, activista y fundadora de la organización Menstruación Digna, en entrevista con La Cadera de Eva. <https://lacaderadeeva.com/investigaciones/en-que-estados-se-aplican-las-licencias-menstruales-/13919>



los años 2021, 2022 y 2023, 16 estados mantienen reformas de ley aprobadas en materia de educación menstrual, digna y gratuita: Aguascalientes, Baja California, Coahuila, Colima, Guanajuato, Jalisco¹⁰, Michoacán, Morelos, Puebla, Sonora, Tamaulipas, Yucatán, Hidalgo, Oaxaca, San Luis Potosí y Ciudad de México. No todos los estados cuentan con ambas iniciativas, algunos, como Jalisco, sólo han avanzado en la parte de educación sobre menstruación digna y pese a este avance en términos de igualdad sustantiva y enfoque de derechos humanos de las mujeres, sólo Michoacán y Jalisco han aportado presupuesto para su aplicación, lo que deja inoficiosas estas buenas iniciativas¹¹.

2.3.1 Jalisco:

Desde el año de 2022, dentro de las políticas enfocadas desde la perspectiva de género y derechos humanos, en nuestro estado el tema de la menstruación digna es un derecho incluido expresamente en el marco legislativo.

Por iniciativa del colectivo “Menstruación Digna México” y la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco, el Congreso del Estado aprobó reformas¹² a los artículos 15, 60 y se creó la fracción XVIII del artículo 118 de la Ley de Educación del Estado de Jalisco, así como a los artículos 34, 92, 97 y 113 de la Ley de Salud del Estado de Jalisco, cuyo objetivo es que las niñas, niñez, adolescentes y otras personas menstruantes accedan de manera gratuita en las escuelas públicas pertenecientes al sistema educativo estatal a productos de gestión menstrual, así como a información y educación menstrual laica y científica con perspectiva de género, libre de tabúes y violencias¹³.

Aunque no se legisló sobre licencia menstrual, se trata de un avance al traducirse en una política de aplicación real con perspectiva de género para garantizar la atención integral de la salud menstrual digna.

2.3.2 Ciudad de México

En la Ciudad de México¹⁴, se aprobó la disposición que no sólo autoriza la ausencia escolar por motivos menstruales, sino que también garantiza el derecho a reprogramar evaluaciones, tareas, exámenes o proyectos finales, sin que ello implique penalizaciones para quienes soliciten el permiso. Esta propuesta legislativa se sumó a la iniciativa del

¹⁰Desde el año de 2022 en nuestro estado la menstruación digna es un derecho vigente en nuestro marco legislativo. Para garantizar este derecho, esta iniciativa propuso reformar los artículos 15, 60 y se creó la fracción XVIII del artículo 118 de la Ley de Educación del Estado de Jalisco, así como los artículos 34, 92, 97 y 113 de la Ley de Salud del Estado de Jalisco. <https://jalisco.gob.mx/en/gobierno/comunicados/menstruacion-digna-si-0>

¹¹Según datos del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México en el *Informe de la Encuesta sobre Gestión Menstrual en la Ciudad de México*, Noviembre 2024. COPRED. p.227 Consultable en: https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Informe_Encuesta_Gestion_Menstrual_CDMX.docx.pdf.

¹² Por iniciativa del colectivo “Menstruación Digna México” y la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.

¹³ Para ello, se etiquetaron 7 mdp en el presupuesto de 2022 de la Secretaría de Educación del Estado de Jalisco, a fin de proporcionar productos de gestión menstrual en las escuelas públicas pertenecientes al sistema educativo estatal de forma gratuita y accesible, a partir del sexto año de primaria y hasta el bachillerato, priorizando aquellos centros educativos que se encuentren en zonas de escasos recursos. Consultado en la página oficial; <https://jalisco.gob.mx/en/gobierno/comunicados/menstruacion-digna-si-0>

¹⁴ La reforma, aprobada y publicada en el Diario Oficial, modifica el artículo 111 de la Ley de Educación de la Ciudad de México mediante la incorporación de la fracción XIII Bis.

mismo Congreso de la Ciudad de México que el 14 de febrero de 2023 envió al Congreso de la Unión dos iniciativas a efecto de reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para que las personas empleadoras otorguen dos días al mes con goce de sueldo a las mujeres trabajadoras y personas menstruantes que “presenten dismenorrea en grado incapacitante”.¹⁵

2.4 Las licencias menstruales:

Las licencias menstruales¹⁶ son permisos laborales con goce de sueldo que permiten ausentarse de su jornada laboral a las personas menstruantes (concepto que abarca a mujeres, personas trans y no binarias) por afrontar/atender los dolores menstruales que padecen cada mes, o por padecer los síntomas de enfermedades ginecológicas. Las otras modalidades que se han implementado como en el estado de Nuevo León, es que pueden optar por alternativas laborales pero facilitándoles realizar sus responsabilidades laborales desde su casa, organizarse mediante teletrabajo o cumpliendo con metas trabajando un día o dos desde casa, entendiendo que estos dolores pueden ser atendidos y mitigados estando en la privacidad casera en donde se pueden crear las condiciones de comodidad y poder seguir produciendo laboralmente para su fuente de trabajo; o acceder en su lugar de trabajo a áreas de descanso o reposo el día que padecen la crisis de dolor menstrual, sin ausentarse de su área de trabajo. Estas licencias existen desde hace años en varios países como Japón, Corea del Sur, Taiwán, Indonesia y Zambia¹⁷, por ejemplo, España fue el primer país europeo en aprobar la licencia menstrual, sin límite de tiempo y con el respaldo estatal para cubrir los días de incapacidad, se reconoce expresamente que estas condiciones afectan negativamente al desarrollo laboral:

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

2.4.1 Cuadro de reformas estatales para reconocer el derecho de las personas menstruantes a acceder a una incapacidad laboral temporal y el teletrabajo:

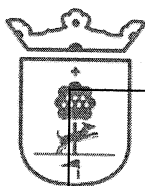
¹⁵ Consejo Nacional de Población. (2023). Licencia Menstrual. Gobierno de México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conapo/articulos/licencia-menstrual#:~:text=Dicha%20iniciativa%20proh%C3%ADbe%20despedir%20a,estudios%20de%20mastograf%C3%ADa%20y%20Papanicolaou.>

¹⁶ Licencia Menstrual en México: Avances y Retos. Pepe Herrera. Abril 2025. Revista de la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM Global. Consulta: https://unamglobal.unam.mx/global_revista/licencia-menstrual-mexico-derechos-laborales-mujeres/

¹⁷ Ley Orgánica 1/2023, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Consulta: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364>



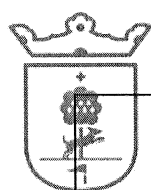
ENTIDAD	FECHA	REFORMA:
Colima	Mayo 2022	Ley de los Trabajadores al Servicio del Gobierno, Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Colima: Artículo. 54. Personas menstruantes trabajadoras que se rijan bajo la presente ley, y hayan sido diagnosticadas con dismenorrea, acreditando dicho padecimiento mediante certificado médico expedido por médico especialista en ginecología adscrito a institución pública de salud, podrán acceder a un permiso con goce de sueldo, durante los días que determine el certificado que les sea imposible acudir, por los síntomas propios de esa patología. La <i>Ley de Educación del Estado de Colima</i> reconoce expresamente que las mujeres o personas menstruantes diagnosticadas con dismenorrea, previa acreditación mediante comprobante médico emitido por especialista en Ginecología podrán ausentarse de las labores escolares. (artículo 79 de la Ley de Educación de Colima).
Hidalgo	Mayo-Junio 2023	<i>Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales</i>, así como de los organismos descentralizados del Estado de Hidalgo. <i>Artículo 17. [...]</i> <i>Las mujeres y personas menstruantes trabajadoras a quienes se les haya diagnosticado con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, dispondrán de permiso con goce de sueldo para ausentarse de su centro de trabajo por dos días cada mes.</i>
Michoacán	Sept 2024	Reforma a la <i>Ley de los Trabajadores al Servicios del Estado</i>: Establece que las trabajadoras diagnosticadas con dismenorrea o endometriosis severa podrán solicitar el permiso presentando un certificado médico emitido por un especialista en ginecología, con vigencia de seis meses.



Sala de
Regidores
Zapopan

7

		El permiso, que no afectará otras prestaciones laborales, permitirá a las trabajadoras ausentarse hasta dos días por mes, sin que esto se considere como enfermedad profesional o riesgo de trabajo.
Nuevo León	Nov 2023	Modificaciones a la <i>Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León</i>: Las trabajadoras menstruantes a quienes se les diagnostique con endometriosis severa o dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante podrán ausentarse hasta dos días, sustituyéndolos por trabajo a distancia, mediante el uso de las tecnologías de información y de la comunicación. "En el caso de que por la naturaleza del trabajo no sea posible realizar el trabajo a distancia, podrán dejar de laborar hasta por dos días, siempre y cuando lo justifiquen mediante prescripción médica". También el Congreso del Estado aprobó la propuesta de reformar los artículos 132, 133 y 172 Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Derechos de las mujeres y personas menstruantes que padecen endometriosis y dismenorrea: ARTÍCULO ÚNICO. – Se adiciona la fracción XXXIV al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: Artículo 132.- (...) I a XXXIII ... XXXIV.- Permitir que las mujeres puedan utilizar hasta 2 días por mes el modelo de teletrabajo, en el caso que sufra de síntomas o dolores menstruales. Los días utilizados en este caso serán con goce de sueldo y no afectarán las prestaciones laborales establecidas en la Ley Federal del Trabajo.
Quintana Roo	Junio 2023	Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, de Los Ayuntamientos y Organismos Descentralizados del Estado de Quintana Roo: Artículo 35-Octies. Las mujeres trabajadoras y personas menstruantes a quienes se les haya diagnosticado con dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante, o que, por otros síntomas ocasionados por el periodo menstrual, no puedan cumplir con sus obligaciones laborales tendrán derecho a un permiso de dos a tres días hábiles mensuales de descanso con goce íntegro de sueldo.



Sala de Regidores Zapopan Tamaulipas	09-Feb-2023/ (Última reforma POE No. 35 del 20-Mar-2024)	Ley del Trabajo de los servidores Públicos del Estado de Tamaulipas Artículo 33.- Son obligaciones del Gobierno del estado para sus Trabajadores XXII.- Otorgar incapacidad de hasta por tres días con goce íntegro de sueldo, a aquellas mujeres trabajadoras que acrediten con el debido justificante médico que el dolor ocasionado por su periodo menstrual, les impide y/o limita el desempeño de sus actividades laborales
Zacatecas	Nov 2024	Se reforma la <i>Ley del Servicio Civil del Estado</i>, para reconocer que las mujeres y personas menstruantes diagnosticadas por un especialista en ginecología con endometriosis grado dos o dismenorrea incapacitante tendrán derecho a dos días al mes de licencia con goce de sueldo. La reforma incorpora también el derecho para otorgar a todo el personal, sin distinción de género, un día de permiso laboral pagado al año para someterse a exámenes médicos de prevención y detección oportuna de cáncer de mama, cervicouterino, próstata o testículo, así como de cualquier otra enfermedad. Ambas licencias deberán justificarse con un certificado médico expedido por una institución del sistema de salud pública.

3. CONSIDERANDO

3.1 Que la licencia menstrual representa, además de un derecho, un avance en la lucha contra los tabúes y la estigmatización de la menstruación. Al visibilizar el tema se trata de eliminar la noción popular de que “menstruar debe doler”, como un proceso normal, como parte de las obligaciones y fortaleza propias que se le asigna socialmente a la naturaleza de ser mujer y que ellas cargan gran parte de sus vidas asumiendo calladamente las incomodidades y dolores que pueden llegar a ser agudos, crónicos e incapacitantes. Por lo que la medida busca que los síntomas incapacitantes no sean ignorados ni minimizados, lo que se logra: 1) promoviendo la eliminación de estereotipos de género que tienden a discriminar a las personas menstruantes o ignorar sus padecimientos; 2) reconociendo los diagnósticos médicos que acreditan las dolencias para justificar la necesidad de las incapacidades laborales por menstruación dolorosa o padecimientos ginecológicos; 3) facilitando espacios de descanso para las personas que soporten dolor y otros síntomas durante su periodo de menstruación o por enfermedades



relacionadas; 4) implementado el trabajo en casa supervisado o por resultados en los días de dolor más intenso.

3.2 Que el tema del derecho a contar con condiciones dignas en sus centros de trabajo para las personas menstruantes no se encuentra lo suficientemente visibilizado ante la sociedad, provocando así una desigualdad de género al exponer a las mujeres a una discriminación y rechazo por falta de información en el tema lo que soslaya un asunto de salud pública y derechos humanos establecido así por la Organización Mundial de la Salud. El estigma que se tiene ante este proceso natural de la mujer es alarmante, ya que solo 1 de cada 5 mujeres comunica a su jefe de trabajo que la razón real por la cual se ausenta de sus actividades laborales, en su periodo de menstruación¹⁸.

3.3 Que la salud menstrual tiene relación directa con el cumplimiento de los Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS): A la salud (ODS 3) a la educación (ODS 4), a la no discriminación y a la igualdad de género (ODS 5), al Trabajo y a la autonomía económica (ODS 8), entre otros, objetivos que están considerados en el Plan Municipal de Desarrollo y Gobernanza 2024 – 2027 del Gobierno de Zapopan, pp.53-57.

3.4 Que las experiencias menstruales están intrínsecamente relacionadas con la dignidad humana y no son homogéneas, sino que están condicionadas por factores como la edad, el género, la discapacidad, la condición económica y social, entre otros. El enfoque de género y de derechos humanos sobre esta realidad nos permiten observar, explicar y corregir las desigualdades que impiden que las personas tengan acceso a la salud menstrual¹⁹, sin dejar de subrayar que las mujeres usualmente, por razones de género, suelen dejar para después la atención médica a sus padecimientos por estar enfocadas a ser cuidadoras de otras personas, que las mujeres se pueden enfrentar a personal médico no empático con las necesidades reales de estos dolores y que las enfermedades que se vinculan al periodo menstrual regularmente no son diagnosticadas a tiempo.

Ningún síntoma físico que interfiera con la calidad de vida de las mujeres debe considerarse como normal o justificable.. En la cultura patriarcal que aún priva en nuestras comunidades se cree que las mujeres por naturaleza deben mostrar la capacidad estoica para soportar estos dolores y padecimientos como normales y seguir su vida sin queja o sin pedir ayuda, trabajando como cualquier persona que no sufre estos dolores periódicos; por lo que en base al principio de igualdad sustantiva, mujeres y hombres deben aprender a no normalizar el dolor y los síntomas incapacitantes provenientes del periodo menstrual o enfermedades ginecológicas, a reconocerlos y atenderlos para que las mujeres no resientan desigualdad en su desempeño laboral a causa de esta realidad.

3.5 Que si bien, es en la competencia estatal donde se han materializado estos avances jurídicos al reconocer la necesidad de otorgar la licencia menstrual, la

¹⁸ Datos que contiene el Dictamen iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un párrafo al Artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo. Presentada a la LXXVI Legislatura del Congreso del Estado de Nuevo León. Consultable en: https://www.hcnl.gob.mx/trabajo_legislativo/pdf/lxxvi/PROYECTO%20DE%20DICTAMEN%20LICENCIA%20MENSTRUAL%20COMPLETO.pdf

¹⁹ Encuesta sobre Gestión Menstrual, realizado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred). pág. 55-64

autoridad municipal no puede mantenerse ajena a este avance fundado en la progresividad de los derechos humanos.

El tema se integra dentro de la responsabilidad municipal de atender a los principios en que se fundan los derechos humanos que mandata el artículo Primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de derechos humanos vigentes en México.

Lo anterior, porque es de explorado derecho que nuestro Gobierno Municipal de Zapopan forma parte de las autoridades que integran el Estado mexicano, por lo que a la luz del mandato Constitucional citado, esto se traduce, en lo que corresponde al derecho a la salud menstrual, en que el municipio tiene la obligación de atender para prevenir, mediante políticas públicas, las condiciones que generan desigualdad para las personas menstruantes quienes viven el riesgo de ver disminuidas sus oportunidades de desarrollo laboral por padecer síntomas de dolor y vulnerabilidad física de manera periódica que puede incapacitarles temporalmente y con ello minar su progreso profesional laboral.

Y a su vez, el gobierno municipal puede adoptar esta política pública que lo colocaría en otro nivel en el avance de la vigencia de derechos humanos para su personal, promoviendo ante el Congreso del Estado la reforma incluyendo las licencias de menstruación incapacitante en la *Ley para los Servidores Públicos de Jalisco y sus Municipios*; lo que no limita al municipio a diseñar la alternativa del trabajo en casa, por los días de dolor agudo que soporten estas personas, desde las políticas administrativas que obligan a las dependencias municipales.

4. ARGUMENTOS Y FUNDAMENTOS DE DERECHO

4.1 La atención a las necesidades de las personas menstruantes es un tema de derechos humanos,²⁰ se enmarca en el derecho de las personas a vivir gozando condiciones de bienestar y salud óptimas, requisito indispensable para el disfrute del resto de los derechos humanos.

La salud está definida, según el artículo 1 *Bis* de la *Ley General de Salud*, como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades, por eso es que el derecho a la protección de la salud, tiene las finalidades de alcanzar el bienestar físico y mental de las personas, que contribuye al ejercicio pleno de sus capacidades, (Artículo 2º, de la misma Ley General).

²⁰En el 2022, la OMS pidió reconocer la menstruación como un asunto de salud y de derechos humanos Declaración de la OMS sobre la salud y los derechos menstruales. 50º período de sesiones del Consejo de Derechos Humanos Mesa redonda sobre la gestión de la higiene menstrual, los derechos humanos y la igualdad de género. 22 de junio de 2022. Consultado el 29 agosto de 2025 en:

<https://www.who.int/news/item/22-06-2022-who-statement-on-menstrual-health-and-rights>



Sala de

Las personas menstruantes tienen derecho a que en su centro laboral se respete y tomen en cuenta sus condiciones de salud, como parte de su dignidad humana para alcanzar el pleno desarrollo de sus capacidades.

11

La salud, es un derecho humano reconocido y desarrollado en el artículo Cuarto de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Consiste básicamente en garantizar un estado de bienestar físico, psicológico y social, así como el acceso a la atención médica de calidad. Como derecho humano es un derecho fundamental y se relaciona con otros derechos como el derecho a la vida, a la integridad física, psíquica y a la protección de la ley en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, en un marco de no discriminación y de igualdad de oportunidades.

4.2 Las licencias de menstruación se enmarcan en el principio de la Igualdad Sustantiva

La Igualdad Sustantiva se logra eliminando la discriminación contra las mujeres y que supone el acceso a las mismas oportunidades, consideran las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Así lo define el artículo segundo de la *Ley Federal del Trabajo*, en donde se consigna lo que se entiende por trabajo digno o decente, aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana de la persona trabajadora, esto es, sin discriminación por origen étnico o nacional, de género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, entre otras.

A su vez, la *Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, también ubica la Igualdad Sustantiva como las condiciones con campo parejo para el acceso a oportunidades, reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos por lo que es un principio que se compagina con el diseño de las políticas públicas con perspectiva de género:

Artículo 4.

[...]

V. Igualdad Sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

VI. Perspectiva de Género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

4.3 Responsabilidad del Ayuntamiento de Zapopan en el marco constitucional y del Derecho Internacional de los Derechos Humanos de las mujeres:

El Derecho Internacional de los Derechos Humanos se encuentra reconocido e incorporado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que implican obligaciones y responsabilidades de las autoridades de los niveles federal, estatal y municipal, entre ellas la de adoptar acciones necesarias y políticas públicas que garanticen los derechos fundamentales de todas las personas.

De conformidad a la disposición del *Artículo Primero Constitucional*, las normas u principios contenidas en los tratados de derechos humanos reconocidos por el Estado mexicano son ley vigente de rango constitucional, virtud por lo cual, la autoridad municipal debe basar y aplicar en sus políticas públicas las normas de derechos humanos conforme a:

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

A la luz del mandato constitucional, esta iniciativa se funda y motiva en las disposiciones de los siguientes instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres que reconocen y mandatan, no sólo derechos sustantivos, sino que imponen obligaciones a los Estados miembros para darles vigencia en el diseño y ejecución de sus políticas públicas, en ese marco de responsabilidades, el Ayuntamiento de Zapopan es una autoridad que forma parte del Estado mexicano, por lo que las normas y principios contenidas en los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres debe ser ley vigente en el municipio como si se tratara del mandato Constitucional y de jerarquía superior a los reglamentos municipales:

*La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*²¹ dispone que:

²¹ Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. México la firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 mayo 1981.



Sala de
ResArtículo 2.-
Zapc

13

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer

Artículo 11.-

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) [...]

f) 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.

Por su parte, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*²² declara que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos sus derechos:

Artículo 4.- Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. el derecho a que se respete su vida;*
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;*
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;*
- d. el derecho a no ser sometida a torturas;*
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;*
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;*

4.4 De las atribuciones legales del Municipio para impulsar iniciativas de reforma legislativa, en materia que atañe a las responsabilidades de la autoridades municipales como es el caso de la adopción de políticas públicas

²² Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994, en el vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, ratificada por el Estado mexicano en el año 1985, por lo tanto es ley vigente de rango constitucional.



Sala de
basadas en la progresividad de los derechos humanos de las mujeres y
personas menstruantes, con base en las siguientes disposiciones normativas:

La *Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco*, establece que:

De las Obligaciones y Facultades de los Ayuntamientos:

Artículo 37. Son obligaciones de los Ayuntamientos, las siguientes:

[...]

XV. Ejercer en coordinación con la Federación y el Gobierno del Estado, en el ámbito de su competencia, sus atribuciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres;

Artículo 38. Son facultades de los Ayuntamientos:

I. Proponer ante el Congreso del Estado, iniciativas de leyes o decretos en materias municipales;

Artículo 40. Tienen facultad para presentar iniciativas de ordenamientos municipales:

I. [...]

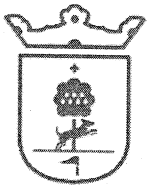
II. Los regidores;

El Reglamento del Ayuntamiento de Zapopan, Jalisco, establece que:

Artículo 2. Señala que el Ayuntamiento es el órgano de gobierno del Municipio, que tiene a su cargo la potestad normativa, establecer las directrices del desarrollo municipal la decisión y resolución de todos aquellos asuntos y materias que de conformidad a los ordenamientos jurídicos de índole federal, estatal o municipal que le competan, y supervisar el desempeño adecuado de la Administración Pública Municipal y la correcta prestación de los servicios públicos.

Artículo 14. Es iniciativa la que versa sobre los siguientes temas:

I. La creación, reforma, adición, derogación o abrogación de normas generales, impersonales y abstractas que tienen como fin organizar el funcionamiento del Ayuntamiento y de la Administración Pública Municipal, las que regulen las materias, procedimientos, funciones y



Sala de
servicios públicos de su competencia, las que aseguren la participación ciudadana y vecinal, u otorguen derechos o impongan obligaciones a la generalidad de las personas, tales como reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general, competencia del Ayuntamiento;

II. Las que tienen por objeto la presentación de iniciativas de Ley ante el H. Congreso del Estado de Jalisco, en asuntos de competencia municipal;

III. La que versa sobre la creación, reforma, adición, derogación o abrogación de disposiciones sobre el otorgamiento de derechos o imposición de obligaciones a determinadas personas y es relativa a tiempos y lugares específicos; y

IV. La que tiene por objeto aprobar una resolución inherente a las facultades del Ayuntamiento, de carácter patrimonial, presupuestal o financiero, de desarrollo urbano, de gobierno y definición de políticas públicas, además de las previstas por las leyes aplicables como de competencia del Órgano de Gobierno del Municipio.

Lo que aquí se propone, se enmarca en la competencia municipal de acuerdo a sus responsabilidades de prevención de violaciones a derechos humanos, diseño de políticas públicas adecuadas y de cumplimiento al ordenamiento municipal para atender la vigencia de los derechos humanos de las personas menstruantes que trabajan dentro de la Administración Pública Municipal.

Por lo que presentar una iniciativa para la Ley para los Servidores Públicos de Jalisco y sus Municipios sobre el tema de menstruación digna que incluye adoptar la licencia de menstruación es un asunto de competencia municipal como se explica y fundamenta en esta iniciativa.

4.5 El teletrabajo en la Ley Federal del Trabajo

A raíz de la contingencia de fuerza mayor que representó la pandemia del COVID 19, en México se legisló para permitir a las personas trabajar desde casa; desde el año 2021 se adicionó a la ley federal la modalidad de desempeñar el trabajo en casa a través de lo que se denomina como “teletrabajo”, ello constituye un antecedente de supuesto legal para facilitar formalmente el trabajo desde casa. De acuerdo a lo estipulado en el CAPÍTULO XII BIS de la ley laboral federal, se definió el teletrabajo como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la



Sala de
información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón. (Artículo 330-A).

En esta hipótesis normativa se sujeta el teletrabajo por condiciones de horarios, no de propósitos o requerimientos del personal laboral, por lo que es entendible que la definición indica que en la modalidad de teletrabajo se deben desarrollar más del cuarenta por ciento del tiempo laboral en el domicilio de la persona trabajadora bajo, o en el domicilio elegido por ésta, y, en consecuencia, delimita, para efectos de las contrataciones *ex profeso*, que no es considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica, es decir, a la luz de esta reforma, para realizar teletrabajo se suscribe un contrato específico.

Este es un antecedente de la primera ecuación normativa que la ley federal aprobó para reconocer la opción del teletrabajo en México, por lo que sujetar el teletrabajo a la delimitación de tiempos tiene su razón de ser en la época de esta reforma, es el marco de referencia que debe trascender en apego a la progresividad de los derechos laborales, y es por eso que se invoca en esta iniciativa como antecedente válido para considerarla una referencia del supuesto legal que permite adaptar la norma laboral para dar cabida a las diferentes circunstancias que afectan el desarrollo de la vida de la persona trabajadora, es decir que el Estado tiene la responsabilidad de flexibilizar las reglas para que el desempeño de las personas siga desarrollándose aún cuando atraviesen condiciones excepcionales o particulares (fuera de lo cotidiano o de fuerza mayor²³); como es el caso de las personas menstruantes quienes periódicamente pueden experimentar síntomas de dolor condicionante o agudo que físicamente les complica acudir a sus centros de trabajo a desempeñar sus jornadas laborales en los días de mayor dolor (en los casos en que no es un padecimiento que amerite tramitar una incapacidad laboral).

En estos casos es prudente apelar a que se les otorgue flexibilidad para desempeñar sus jornadas laborales, es decir, facilitar el permiso para que puedan producir su trabajo desde su casa donde tienen las facilidades para trabajar un entorno que atenúe los síntomas de dolor (en donde, por ejemplo, puedan aplicarse compresas de agua caliente, inyecciones, o trabajar en ropa cómoda o tomar pausas para descansar del dolor), ello se puede enmarcar en las disposiciones de la *Ley General de Salud* que en sus artículos 1 Bis y 2 refiere las características de la protección de la salud que tiene las finalidades de alcanzar el bienestar físico y mental de las personas, que contribuye al ejercicio pleno de sus capacidades.

4.6 Políticas de flexibilidad en materia laboral en el ámbito municipal

El municipio diseña, aplica y sanciona sus propias políticas laborales, dentro de la Administración Pública Municipal de Zapopan encontramos que se publican en la

²³ Estas reformas a la norma federal laboral se aprobaron cuando la nación se enfrentó a la pandemia del COVID 19 que transformó conceptos precisamente de desempeño laboral



Sala de

Gaceta Municipal²⁴ a cargo de la Coordinación *General de Administración e Innovación Gubernamental*²⁵. En esas políticas se contienen los lineamientos, reglas, criterios y acciones sobre los procedimientos que lleva a cabo la Dirección de Recursos Humanos obligatorios para las y los servidores públicos de la Administración Pública Municipal²⁶.

17

Como parte de estas políticas administrativas existen ya las figuras de "permisos" y "días económicos"²⁷ que se otorgan con goce de sueldo como apoyo a las personas empleadas para que se puedan ausentar, por distintas causas, de su centro laboral. En dicho esquema no incluye el tema que trata esta iniciativa que se refiere a emitir políticas para otorgar facilidades para que las personas menstruantes puedan trabajar vía remota, o con base a metas o resultados, para que se les facilite ausentarse de su lugar de trabajo pero sigan reportando laboralmente su trabajo pero desde su hogar donde la afectación del dolor físico (y también psicológico que se puede presentar) se mitigue con cuidados caseros específicos y que no requieren incapacidad médica formal.

5. PROPUESTA DE LA INICIATIVA

Por lo ya argumentado y fundado, se propone la presente iniciativa, en un primer enfoque, adicionar las *Políticas Administrativas* en lo que se refiere a otorgar flexibilidad en el desempeño de sus jornadas laborales para que las personas menstruantes trabajen desde su casa, por las causas y condiciones ya asentadas o se les permita descanso en medio de jornada laboral, y, en un segundo enfoque, elevar al Congreso estatal la iniciativa de reforma sobre el tema de la licencia menstrual porque es un tema de incumbencia municipal y aplicable en la competencia normativa de la administración pública municipal.

La meta de esta iniciativa no sólo es mejorar las condiciones de trabajo de las personas menstruantes como un derecho a la luz de la progresividad de los derechos humanos, sino que se debe considerar que es un *ganar ganar* para ellas y para el Ayuntamiento, ya que ante condiciones adversas para el desempeño laboral que pueden ocasionar ausentismo en los centros laborales municipales a causa de los dolores agujeros de

²⁴ Marco de políticas de aplicación general para las dependencias de la Administración Pública Municipal. *Políticas Administrativas. Dirección de Recursos Humanos. GACETA MUNICIPAL*. Vol. XXXI No. 210 Segunda Época 30 de agosto de 2024. Consultable: https://www.zapopan.gob.mx/wp-content/uploads/2024/09/Gaceta_Vol_XXXI_No_210_Politicas_Admivas_Recursos_Humanos.pdf

²⁵ Dicha Coordinación de acuerdo a sus facultades (artículo 41, 47 fracciones XVII y XXIV del Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco) está facultada para emitir lineamientos técnicos y administrativos con relación a los procedimientos de la administración de recursos, desarrollo del personal. *Políticas Administrativas, Gaceta. Ibid. p. 5*

²⁶ Basándose en la normatividad de la Ley de Gobierno y la Administración Pública Municipal para el Estado de Jalisco; la Ley para los Servidores Públicos de Jalisco y sus Municipios y el Reglamento de la Administración Pública Municipal de Zapopan, Jalisco, *Ibid*, p.4

²⁷ Puntos 122 y 127 de la Gaceta, *ibidem*



Sala de

Atendimiento a la salud ginecológica, ello necesariamente implica afectaciones en el servicio público municipal; otorgar esta flexibilidad durante las jornadas laborales para que las personas menstruantes sigan trabajando en su casa, o tengan una hora de descanso en su centro laboral, representa una estrategia válida para que las personas trabajadoras sigan generando apegándose al lema municipal de “trabajar, trabajar y trabajar”, y es una muestra tangible del reconocimiento de que las políticas municipales se dictan atendiendo la progresividad de la vigencia de los derechos humanos.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, se plantean esta iniciativa que se impulsen las siguientes acciones:

Primero: Que el Pleno del Ayuntamiento, estudie y autorice instruir a la *Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, del Gobierno Municipal de Zapopan*, para que con apego a sus atribuciones y en base a lo expresado, motivado y fundado en este documento, emita los lineamientos necesarios para que se inserten en las “Políticas Administrativas” (que se publican en la Gaceta Municipal) las reglas, criterios o acciones aplicables obligatoriamente para que en las diversas coordinaciones y dependencias del gobierno municipal se permita que las personas titulares de las áreas, facultadas para ello, escuchen las necesidades y otorguen facilidades a las personas menstruantes que laboren en el área bajo su cargo para que cuando atraviesen las jornadas laborales con dolor agudo por su periodo menstrual, o por algún padecimiento ginecológico, puedan desarrollar su trabajo vía remota en sus hogares por un día o dos, lo que bajo su supervisión pueden trabajar a distancia en base a resultados, o se les otorgue en la sede laboral, una hora de descanso para sobrepasar los momentos de mayor dolor en su periodo mensual, lo anterior, una vez que acrediten con constancia médica relativa la condición de padecer periódicamente dolor agudo o crónico de origen ginecológico. Esta medida se aplicará en los casos que no obtengan incapacidad médica legal por ese motivo.

Segundo: Se promueva en las dependencias y coordinaciones del gobierno Municipal para que dentro de los programas de capacitación laboral se incluya el tema de los derechos humanos en el ámbito laboral con el enfoque de concientización para erradicar estereotipos relativos a las personas menstruantes y su circunstancia.

Tercero: Elevar al Honorable Congreso del Estado de Jalisco, formal iniciativa de reforma para que estudie y en su caso, se autorice adicionar dos párrafos al artículo 44 de la *Ley para los Servidores Públicos de Jalisco y sus Municipios*, dos párrafos relativos a reconocer y normar la licencia de menstruación, en los siguientes términos:

Ley para los Servidores Públicos de Jalisco y sus Municipios

Artículo 44 Quarter. Las personas menstruantes a quienes se les diagnostique con endometriosis severa o dismenorrea primaria o secundaria en grado incapacitante podrán ausentarse de su centro de trabajo con goce



de sueldo, por el período de días que mencione el diagnóstico médico de un o una especialista en ginecología.

En aquellos casos en que no se trate de padecimientos de naturaleza ginecológica discapacitante pero las personas menstruantes sufran de dolor agudo periódico, acreditado mediante constancia o acreditación médica de especialista en ginecología, podrán realizar su trabajo a distancia desde sus hogares, por un día o dos en los que soporten mayor dolor del periodo, a través del uso de las tecnologías de información y bajo supervisión de cumplimiento de metas en su centro laboral.

En consecuencia de todo lo anteriormente expuesto y fundado, y de conformidad con lo establecido por el artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los artículos 1°, 2°, 3°, 10, 38 y demás aplicables de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, los relativos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, y por los artículos 3°, 19, 35, 36, 37, 40, 43 y 58 del Reglamento del Ayuntamiento de Zapopan, Jalisco, las Regidoras que suscriben este documento, nos permitimos proponer a la consideración de este Ayuntamiento en Pleno, los siguientes puntos de:

ACUERDO:

PRIMERO: Tener por presentada esta iniciativa, la cual tiene por objeto que el Pleno del Ayuntamiento, estudie y autorice instruir a la Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, del Gobierno Municipal de Zapopan, para que se inserten en las políticas administrativas del ámbito laboral que se otorguen facilidades a las personas menstruantes que laboren en el área bajo su cargo cuando atravesasen las jornadas laborales con dolor agudo por su periodo menstrual o por algún padecimiento ginecológico, puedan desarrollar su trabajo vía remota en sus hogares por un día o dos o se les otorgue en la sede laboral, una hora de descanso para sobrepasar los momentos de mayor dolor en su periodo mensual, en los términos propuestos por esta iniciativa.

SEGUNDO: Se promueva para que dentro de los programas de capacitación laboral del Gobierno Municipal se incluya el tema de los derechos humanos en el ámbito laboral con el enfoque de concientización para erradicar estereotipos relativos a las personas menstruantes y su circunstancia.

TERCERO: Elevar al Honorable Congreso del Estado de Jalisco, formal iniciativa de reforma para que estudie y en su caso, se autorice adicionar al artículo 44 de la *Ley para los Servidores Públicos de Jalisco y sus Municipios*, dos párrafos relativos a reconocer y conceder la licencia de menstruación, en los términos propuestos.

CUARTO: Túrnese la presente iniciativa a las Comisiones Colegiadas y Permanentes de Derechos Humanos e Igualdad de Género, de Reglamentos y Puntos Constitucionales, para su análisis, estudio, discusión y posterior dictaminación favorable, por estar debidamente fundada, motivada y justificado su planteamiento.

QUINTO: Con fundamento en las disposiciones contenidas en los artículos 19, 35, 36, 39 y demás relativos y aplicables del Reglamento del Ayuntamiento de Zapopan, solicitamos que para la debida integración y estudio de ésta iniciativa se gire oficio a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco, con la atenta petición de que, en colaboración con este Municipio, emita una opinión técnica con relación a la propuesta de esta iniciativa que atiende al principio de progresividad de los Derechos Humanos.

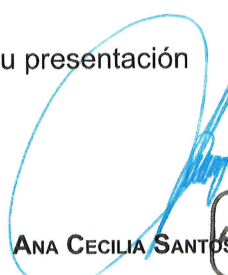
Atentamente

Zapopan, Jalisco, a la fecha de su presentación



MARÍA INÉS MESTA ORENDAIN

REGIDORA



ANA CECILIA SANTOS MARTÍNEZ

REGIDORA

Comisión de Medio
Ambiente y Desarrollo
Sostenible

