



MENSTRUACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

El tabú que impacta el
resultado del negocio

REPORTE
MARZO 2025

Traído a ti por
 **essity**



ÍNDICE

Resumen de hallazgos	3
Contexto: Menstruación, un tema olvidado pero importante	4
¿Qué viven las mujeres?	6
¿Cómo responden las empresas?	7
¿Cómo afecta la productividad laboral?	8
¿Y las licencias menstruales?	12
¿Qué piden las mujeres?	14
¿Qué hace falta? Propuestas	15
Anexos	18

Las molestias por la menstruación importan.

Tanto, que el **91%** de las mujeres siente que su productividad se ve afectada debido a estas molestias que se presentan cada mes.

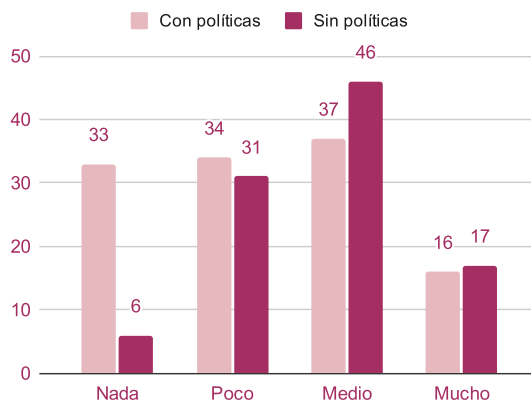
Para disminuir las afectaciones a la productividad, es necesario que las empresas **cuenten con políticas para ayudar a las colaboradoras a sobrellevar sus molestias menstruales.**

Aquellas mujeres que se encuentran en espacios de trabajo con **políticas menstruales** experimentan menores afectaciones en su productividad, en comparación con los sitios donde no existen.

Las molestias menstruales llevan al **45% de las mujeres a ausentarse** de su trabajo por días u horas. Pero aquellas que trabajan en sitios donde se cuenta con políticas en torno a la menstruación, faltan en promedio un turno laboral (de ocho horas) menos al año, que quienes lo hacen en sitios donde el tema es ignorado por completo.

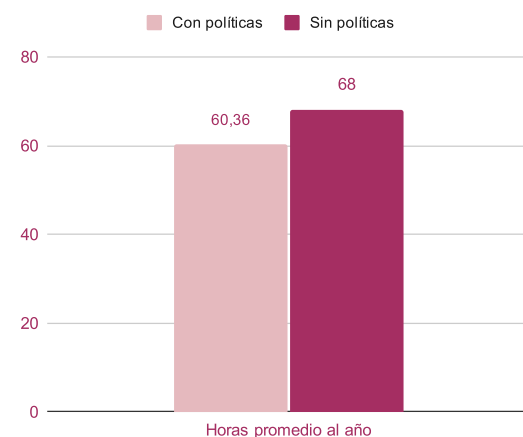
A pesar del avance en terminos de perspectiva de género en políticas laborales, la mayor parte de las empresas están ignorando las necesidades de sus colaboradoras, en cuanto a este tema puesto que no han implementado ninguna acción para mitigar las afectaciones de la menstruación.

DISMINUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD POR MOLESTIAS MENSTRUALES



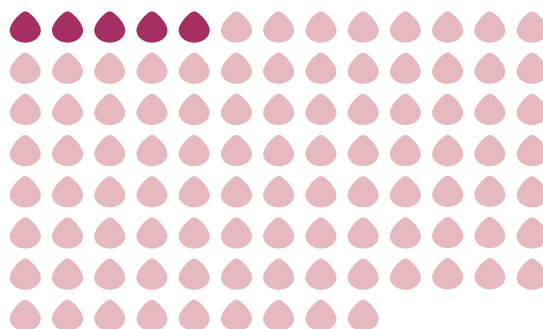
Gráfica 1: Qué tanto se ve afectada la productividad de las mujeres y personas menstruantes en su entorno de trabajo durante su periodo.

AUSENTISMO DURANTE LA MENSTRUACIÓN



Gráfica 2: Horas promedio de ausentismo en el entorno laboral con y sin políticas en torno a la menstruación.

5% de las empresas cuentan con políticas en torno a molestias menstruales.



CONTEXTO

MENSTRUACIÓN

Un tema olvidado pero importante

En México, 24 millones 049 mil 349 mujeres forman parte de la fuerza laboral¹, lo que significa el 40% del total. Todas ellas pasan y pasarán por una serie de cambios hormonales que forman parte de su ciclo de vida natural.

La menstruación, históricamente marginada como un tema relegado al ámbito privado, sigue teniendo escasa o nula consideración en el entorno laboral, tanto en términos de salud como de productividad.

Si bien en los últimos años han surgido iniciativas que buscan reconocer y atender esta realidad, como la *licencia menstrual* implementada en diversos países y ahora también en cuatro estados de México, sigue existiendo una brecha significativa entre las necesidades reales de las mujeres y personas menstruantes y las políticas laborales vigentes.

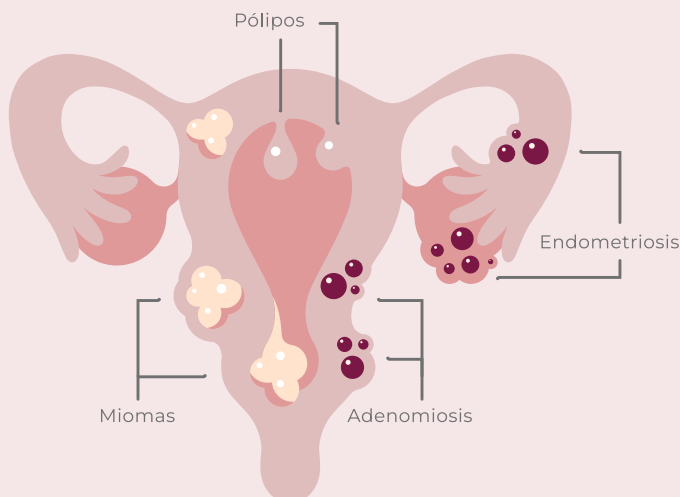
Este tipo de iniciativas buscan reconocer que las molestias menstruales, como los cólicos, la dismenorrea o la endometriosis, pueden ser debilitantes y afectar el desempeño laboral de las personas. Sin duda son un avance importante, pero todavía insuficientes para lograr espacios de igualdad.

Existe además otra barrera crítica:

el dolor desestimado e invisibilizado que acompaña a la menstruación. Padecimientos como el síndrome de ovario poliquístico (SOP), la endometriosis o la dismenorrea, que afectan significativamente la calidad de vida y el rendimiento laboral, suelen ser minimizados o descartados por el personal médico, lo que retrasa los diagnósticos y profundiza el sufrimiento. Este problema estructural dentro del sistema de salud refleja una falta de empatía hacia el dolor femenino y la necesidad urgente de un enfoque médico más comprensivo e incluyente.

Finalmente, existe un obstáculo en la percepción dañina y obsoleta que asocia al ciclo menstrual con una supuesta falta de habilidad para liderar, tomar decisiones sensatas o desempeñarse profesionalmente. Una narrativa que perpetúa la discriminación y refuerza estigmas que colocan a las mujeres en desventaja. Este prejuicio no solo es falso, sino profundamente perjudicial para el avance de la equidad de género en el ámbito laboral.

ENFERMEDADES DE SALUD SEXUAL QUE SON MINIMIZADAS



El aumento de la visibilización y políticas por parte de las empresas y organizaciones sobre estas molestias y barreras permitirán no solamente que las mujeres y personas menstruantes ejerzan sus derechos a la salud y a una vida digna, sino también cerrar la brecha de género, promoviendo el aumento de la participación laboral femenina.

Cabe recordar que el PIB de México podría ser 15% mayor para 2030 si el gobierno y el sector privado implementarán acciones para sumar a 8.2 millones de mujeres a la economía². No solo se trata de incorporarlas, sino de responder a sus necesidades básicas. *Las mujeres pasarán alrededor de 3 mil días de su vida menstruando³*, por lo que se requieren respuestas corporativas y políticas integrales, para lograr entornos más equitativos y productivos.

Los beneficios de la incorporación de políticas menstruales por parte de las empresas, serán tangibles para sus colaboradoras pero también para los propios espacios de trabajo en términos de negocio.

Como contexto, en Países Bajos⁴ existe una pérdida de productividad de 33% por parte de las mujeres debido al ausentismo y presentismo derivado de las molestias por la menstruación. En Colombia⁵, el 9.7% de las mujeres tuvieron que suspender sus actividades laborales, de estudio o tareas del hogar, de las cuales el 94.3% fue por malestares o dolores. En Suecia⁶, 57.5% de las mujeres admitió que su ciclo menstrual

afectó a su trabajo. En México se carecía de información sobre la relación de las molestias de la menstruación con la productividad, por lo que Dalia Empower y Plenna se unieron para efectuar una serie de encuestas tanto a mujeres como a las empresas, que nos permitieron conocer la urgencia e importancia de que los entornos laborales comiencen a establecer políticas internas que les permitan a las mujeres tener una mejor gestión de las molestias que se les presentan.

RESULTADOS

¿QUÉ VIVEN LAS MUJERES?

Durante la menstruación –el sangrado vaginal normal que ocurre cada mes como parte del ciclo menstrual– más de la mitad de las mujeres tienen períodos dolorosos, con molestias que les dificultan la realización de sus actividades diarias.

Entre las molestias debido a la menstruación, una de las más conocidas son los cólicos, y es que el 95% de las encuestadas respondieron que se les presentan durante este periodo. Además, es importante observar que casi el 48% de las mujeres los tienen en niveles que van de intensos a incapacitantes, es decir, la mitad de las mujeres están enfrentando cada mes niveles de dolor que les imposibilita realizar sus tareas o trabajos.

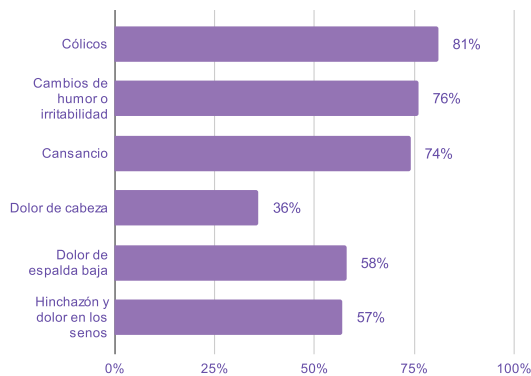
Los síntomas de la menstruación se agravan cuando las mujeres tienen algún trastorno relacionado con la misma. *La dismenorrea, endometriosis, sangrado uterino anormal, ovario poliquístico, entre otras enfermedades,* provocan dolores agudos, hemorragias intensas, cansancio y muchos otros síntomas.

El 47% de las encuestadas reportan que han sido diagnosticadas con alguna de estas enfermedades, mientras que el 62% sospecha que tiene alguna, puesto que se ha identificado con los síntomas, pero hasta el momento no ha recibido un diagnóstico médico oficial.

53%

de las mujeres presenta molestias por la menstruación

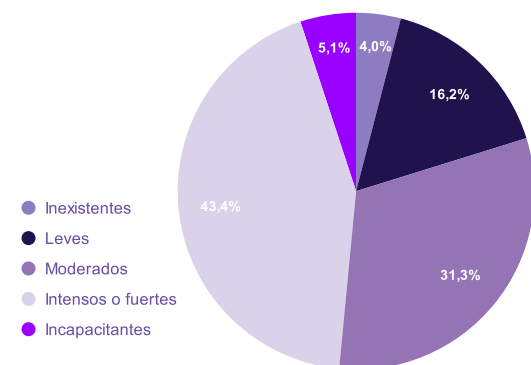
MOLESTIAS DURANTE LA MENSTRUACIÓN



Nota al pie: Cada encuestada puede haber elegido más de una opción, por lo que la suma es distinta a 100.

Gráfica 3: Tipos de molestias reportados durante la menstruación.

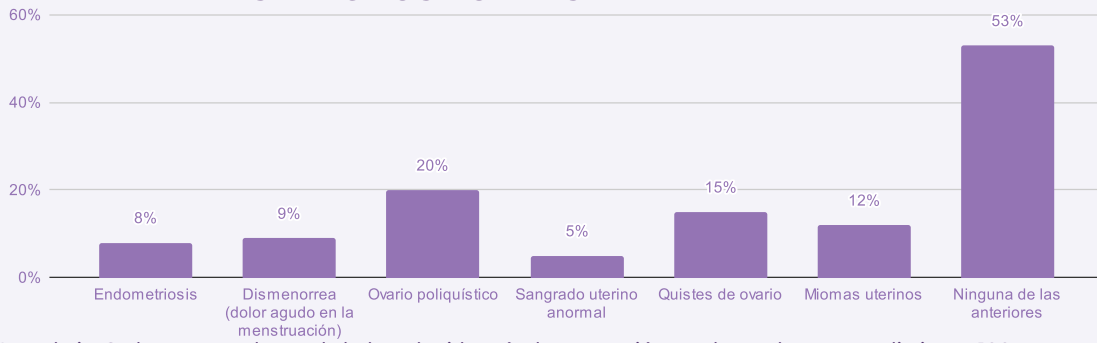
NIVEL DE LOS CÓLICOS



Gráfica 4: Nivel de intensidad reportada de los cólicos menstruales.

Debido a que la menstruación históricamente se ha visto como algo que forma parte de la vida privada, el 99% de las encuestadas realizan algún tipo de acción para hacerle frente a estas molestias y casi la mitad de ellas reporta que entre las acciones que ha establecido para hacerlo se encuentra el descanso, lo que resulta difícil tomando en cuenta que el 60% de las mexicanas viven en pobreza de tiempo⁷.

ENFERMEDADES DIAGNOSTICADAS

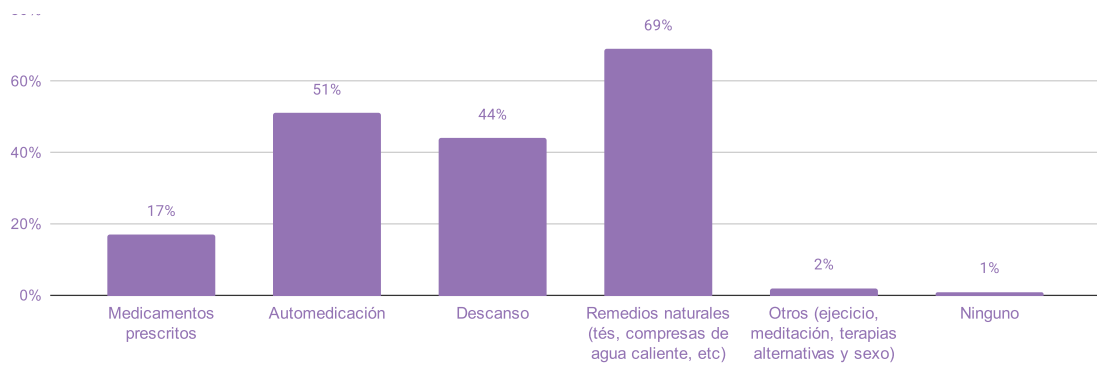


Nota al pie: Cada encuestada puede haber elegido más de una opción, por lo que la suma es distinta a 100.

Gráfica 5: Enfermedades relacionadas a la menstruación con un diagnóstico médico.

Las molestias no terminan con este tipo de acciones, pues afectan todas las áreas de la vida de las mujeres. El 29% de ellas señalaron que les han traído consecuencias negativas en su vida laboral, de las cuales se han tenido que enfrentar a despidos, negativas de alzas salariales, discriminación y problemas con la vestimenta.

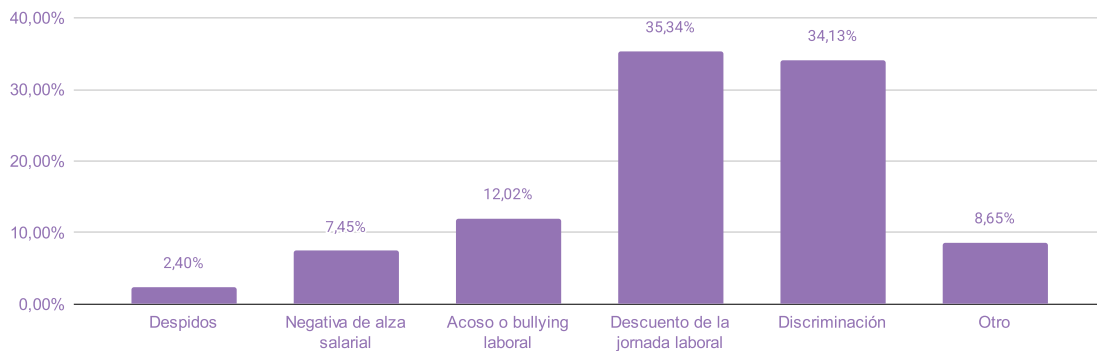
ACCIONES ANTE LAS MOLESTIAS POR MENSTRUACIÓN



Nota al pie: Cada encuestada puede haber elegido más de una opción, por lo que la suma es distinta a 100.

Gráfica 6: Acciones ante las molestias por menstruación.

CONSECUENCIAS NEGATIVAS QUE HAN VIVIDO LAS MUJERES POR LAS MOLESTIAS MENSTRUALES



Gráfica 7: Consecuencias negativas que han vivido las mujeres por las molestias menstruales

¿CÓMO RESPONDEN LAS EMPRESAS?

En **Dalia Empower** y **Plenna** nos interesaba saber la forma en que las empresas mexicanas están respondiendo ante estas necesidades de las mujeres, por lo que nos dimos a la tarea de preguntarles a sus colaboradoras y a las propias compañías.

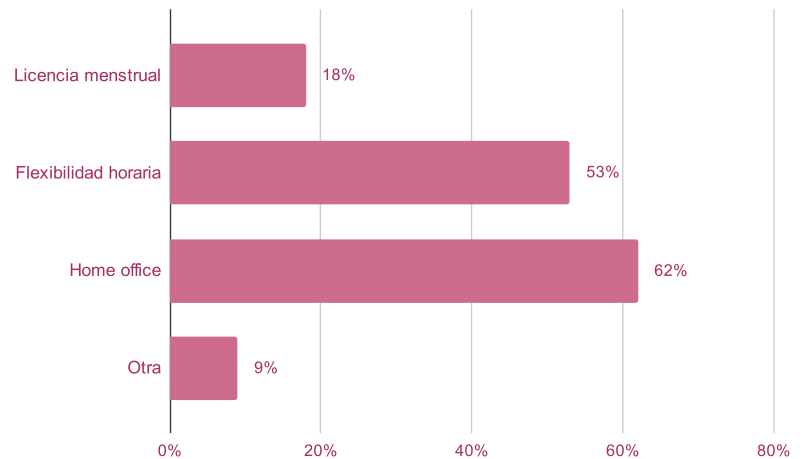
Únicamente el **5%** de las encuestadas respondieron trabajar en empresas que han implementado alguna política respecto a las molestias menstruales. Las políticas que reportan las mujeres que se implementan son variadas, como licencias menstruales (días de descanso pagados), flexibilidad horaria, home office o algunos permisos especiales.

Por su parte, el **11%** de las empresas reporta que han integrado a sus políticas empresariales algún beneficio para las mujeres cuando tienen molestias debido a la menstruación. Las licencias menstruales, horas libres y home office son algunas de estas políticas.

Entre las empresas que han implementado estas políticas destaca que son de diversos giros como servicios, comercio o industrias y de todos los tamaños, pues tanto las han integrado empresas grandes (de más de 500 personas colaboradoras) como pequeñas empresas (menos de 20 personas colaboradoras).

El hecho de que las empresas no implementen estas acciones se debe a la baja comprensión que tienen sobre las consecuencias de los ciclos menstruales de sus colaboradoras para ellas mismas y, por lo tanto, para los espacios en los que se desarrollan.

POLÍTICAS EMPRESARIALES EN TORNO A MOLESTIAS MENSTRUALES



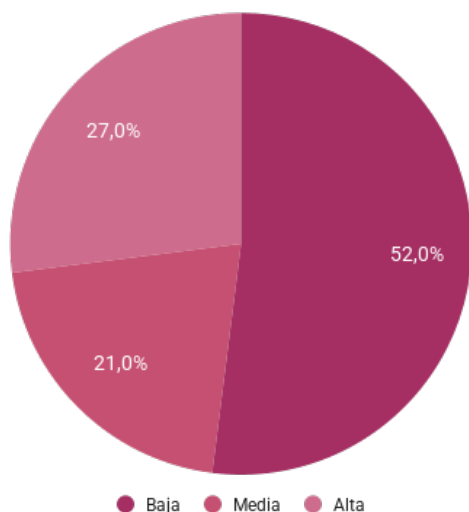
Gráfica 8: Políticas empresariales en torno a molestias menstruales.
Nota: Cada encuestada puede haber elegido más de una opción, por lo que la suma es distinta a 100%.

BENEFICIOS QUE REPORTAN LAS EMPRESAS

- 100% de las empresas con políticas por molestias menstruales asegura que es benéfico.
- Productividad.
- Mejor calidad de vida para mis empleados/as
- Congruencia con nuestros valores ante el público
- Sentimiento de pertenencia
- Gratitud por la comprensión
- Corresponsabilidad
- Mayor lealtad a la empresa
- Mayor compromiso de las personas empleadas

Gráfica 9: Beneficios empresariales en torno a molestias menstruales.

¿CÓMO CALIFICARÍA LA CULTURA DE LA EMPRESA EN CUANTO A COMPRENSIÓN DE LOS EFECTOS DE LA MENSTRUACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD?



Gráfica 9: Percepción de la cultura empresarial en términos de menstruación y su afectación en la productividad laboral.

¿CÓMO AFECTA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL?

Los cambios hormonales que experimentan las mujeres durante todo el ciclo menstrual afectan la energía que sienten, y con ello las actividades que realizan. Durante la menstruación, que forma parte de este ciclo, los trabajos diarios se deben hacer a pesar de las molestias, por lo que éstos se ven afectados.

Productividad se entiende como la medida de qué tan eficientemente utilizamos nuestro trabajo y nuestro capital para producir valor económico⁸. De esta manera la fórmula clásica para calcular la productividad es la siguiente:

$$\text{Productividad total} = \frac{\text{Bienes producidos (en términos monetarios)}}{\text{Sumatoria de insumos (recursos como maquinaria, materias primas o energía, mano de obra)}}$$

Sin embargo, estas mediciones clásicas de productividad han sido cuestionadas⁹ como una herramienta para conocer realmente la situación de las empresas y la forma en que se está operando. Por lo mismo, existen ahora nuevas mediciones que incluyen también aspectos relacionados directamente con las personas y la forma en que ellas evalúan su propio desempeño.

Ante ello, en este estudio se evaluó la afectación que las molestias menstruales tienen en la productividad autopercebida por parte de las encuestadas. Como resultado, el 91% de ellas señalaron que sienten que su productividad disminuye en algún grado.

Sin embargo, esta disminución de la productividad se encuentra directamente relacionada con las experiencias que acompañan a las molestias. Por eso, en aquellas empresas que les permiten a las colaboradoras tener alguna medida para mitigar estas molestias, la productividad sufre en menor grado.

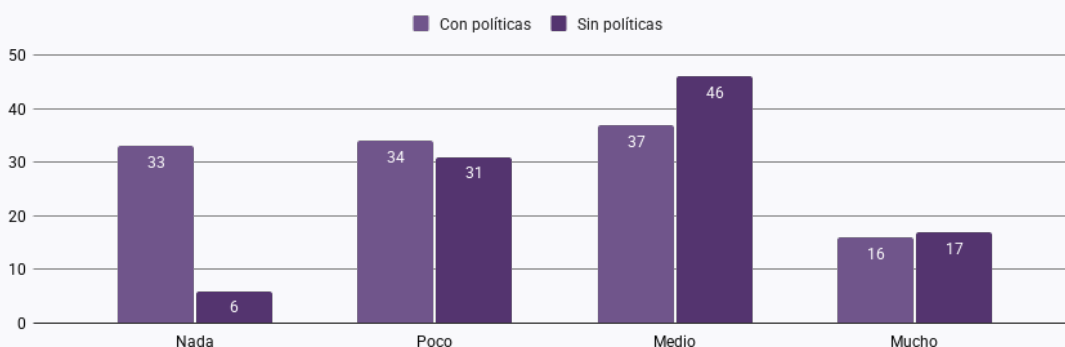
Diversos estudios¹⁰ han demostrado que la productividad laboral no depende únicamente de las horas trabajadas, sino también de otros factores como la tecnología, innovación, niveles de educación, acciones realizadas, entre otros. Sin embargo, atendiendo a los distintos indicadores, el número de horas y días trabajados son un factor que influye en el cálculo de la productividad empresarial.

Ante ello, en el presente estudio se realizó un cálculo del número de horas promedio anuales que las mujeres

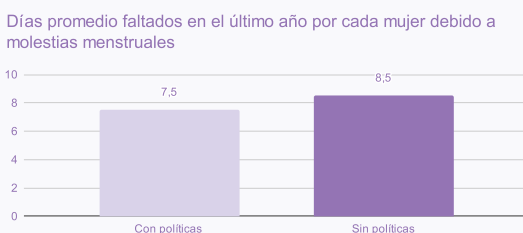
deben faltar a sus empleos debido a las molestias relacionadas con la menstruación.

El 45% de las encuestadas han faltado o intentado faltar a su trabajo debido a las molestias menstruales y los múltiples síntomas que se presentan. Pero de nueva cuenta, la cantidad de días varía si las empresas cuentan con políticas de flexibilidad para que enfrenten estas molestias.

AUTOPERCEPCIÓN DE LAS MUJERES. DISMINUCIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD POR MOLESTIAS MENSTRUALES



Gráfica 10: Disminución de la productividad por molestias menstruales.



Además, algunas mujeres optan por no tomar días completos de descanso por las molestias, sino que utilizan horas laborales para poder atenderlas. De esa forma, el 48% han tomado horas.

Tomando en cuenta que cada turno laboral es por ley de 8 horas, si se suman ambos conceptos, **cerca de la mitad de las mujeres están dejando de hacer su trabajo durante varios días al año.** Sin embargo, el impacto en tiempo es menor en aquellos espacios que tienen alguna política en favor de sus colaboradoras.

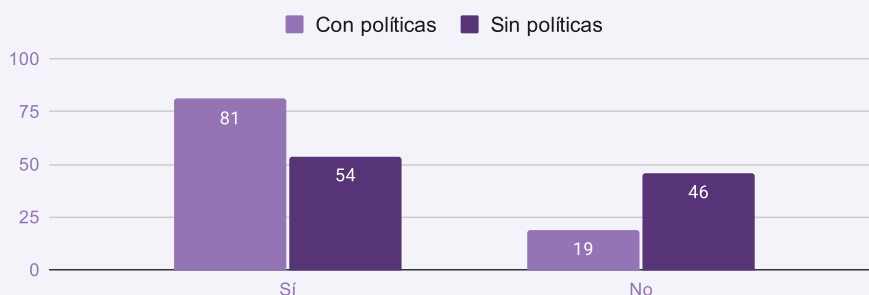
Los datos oficiales del Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) únicamente reportan **11 incapacidades a 554 mujeres en promedio al mes** debido a diagnósticos como dolores menstruales, endometriosis, dismenorrea, entre otros. Esto de un total de 9 millones 66 mil 310 aseguradas que tiene el Instituto al mes de noviembre de 2024.

En total, el IMSS indica que brinda en promedio 1 mil 653 días de incapacidades al mes, que en promedio resulta a 2.98 días por mujer.

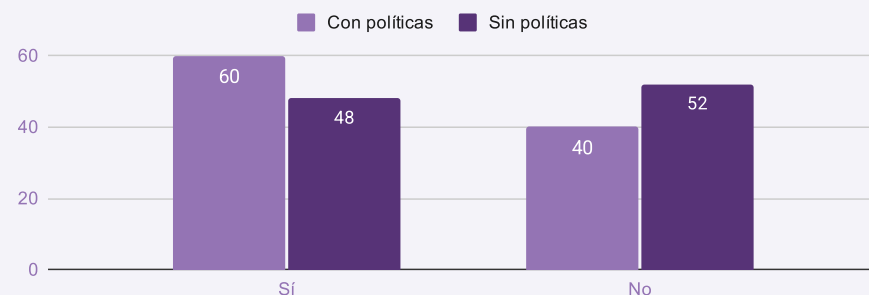
Estos datos son mucho menores que aquellos informados por las propias mujeres. Sin embargo, eso puede deberse a que no se acercan a la institución de salud para solicitar el permiso oficial.

De hecho, muchas mujeres respondieron que no informan ni siquiera a su empresa el motivo por el cual faltan o se ausentan de sus labores, principalmente en aquellas empresas que no cuentan con algún tipo de política respecto a las molestias menstruales.

¿Has informado el motivo de tu falta?



¿Has informado el motivo de tu ausencia por horas?



El hecho de que las mujeres prefieran guardar en secreto el motivo de las faltas no es fortuito. Ellas temen que ausentarse, aunque sea por molestias, les repercuta negativamente en el trabajo o que no les permitan ausentarse.

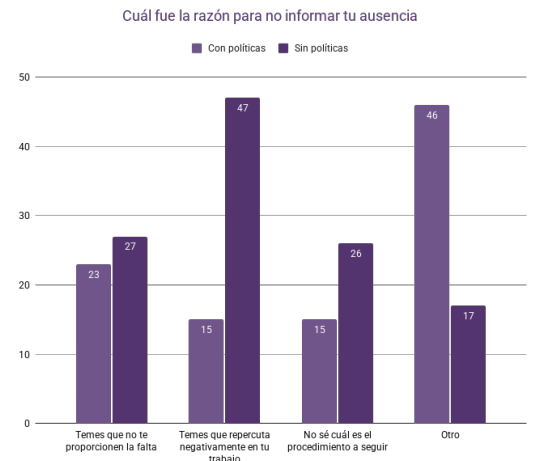
En empresas que no proporcionan políticas respecto a la menstruación, las mujeres tienen mayor temor de estas repercusiones negativas. Otras mujeres expresaron que consideran que es un tema privado, les *da vergüenza o pudor*, sienten que es innecesario brindar la información o que han tenido negativas para tomar el tiempo debido a las molestias menstruales (englobado en la categoría otro).

Las empresas no deben interpretar el silencio de sus colaboradoras al no solicitar días u horas para atender molestias menstruales como señal de que no lo necesitan. Por el contrario, deben evaluar si este silencio se debe a obstáculos que les impiden expresarlo.

Otro aspecto importante que estas empresas deberían de tomar en cuenta es que el 44% de las mujeres han tenido que dejar de realizar algunas actividades debido a que presentaban molestias relacionadas con la menstruación que les impidieron llevarlas a cabo.

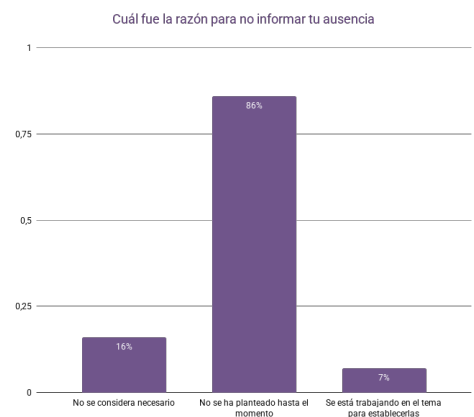
Al final, las mujeres que deben realizar estos trabajos terminan por hacerlo pero en su mayoría debe utilizar tiempo fuera del horario laboral para que estos queden listos.

Cuál fue la razón para no informar tu ausencia



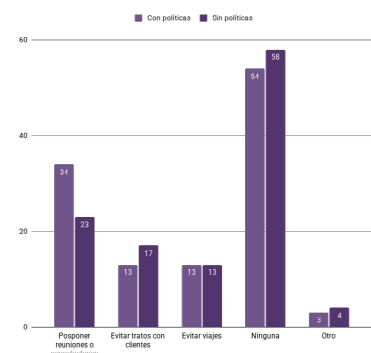
Gráfica 11: Razones para no informar a la empresa de una ausencia. Nota: Cada encuestada puede haber elegido más de una opción, por lo que la suma es distinta a 100%.

El 16 % de las empresas que no tienen estas políticas considera que no es necesario hacerlo y el 86% señala que es un tema que no ha sido abordado.



Gráfica 12: Motivos de falta de implementación de políticas relacionadas a la menstruación en el entorno laboral. Nota: las empresas pudieron elegir más de una respuesta por lo que la suma no es 100%.

¿Qué actividades has dejado de realizar debido a las molestias menstruales?



Gráfica 13: Actividades que no se han realizado por molestias relacionadas a la menstruación.

¿Y LAS LICENCIAS MENSTRUALES?

A nivel nacional, grupos de activistas han emprendido la lucha para que en las leyes de cada estado se contemple las licencias menstruales, que consisten en dos días de descanso con goce de sueldo debido a las molestias menstruales previa valoración médica.

En México existen cuatro estados donde han sido aprobadas las licencias menstruales. En Colima desde mayo del 2022 se permite ausentarse los días necesarios que indique el certificado médico; en Hidalgo fue aprobada la licencia menstrual en mayor del 2023 que concede dos días a mujeres y personas menstruantes pero únicamente a personas que trabajan en el gobierno y organismos descentralizados aunque se requiere justificante médico.

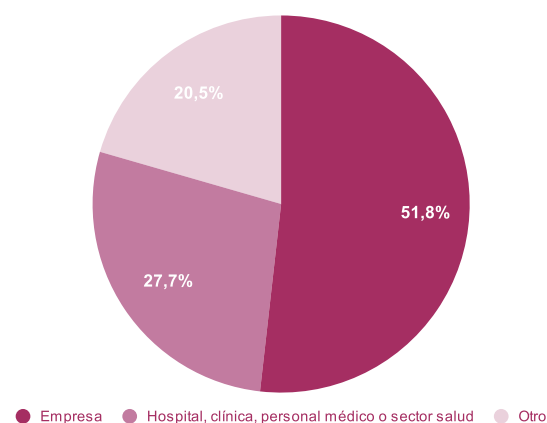
En Nuevo León fue aprobada en enero de 2024, anteponiendo la labor a distancia a través de herramientas tecnológicas y en caso de que no se puedan realizar, se pueden proporcionar dos días con goce de sueldo y de igual forma se requiere justificante médico. En Michoacán se aprobó en septiembre de 2024 para las mujeres que presenten certificado médico de dismenorrea o endometriosis severa únicamente para quienes trabajen en el gobierno.

La Secretaría de Salud federal y las secretarías de salud de Colima, Hidalgo y Nuevo León indicaron que no tienen cifras de cuántas mujeres han podido tomar estas licencias menstruales.

Entre las encuestadas que se encuentran en estos estados donde está legislado, únicamente el 9% señaló haber tomado alguna licencia menstrual pero el 75% dijo haber tenido problemas para poderlas tomar.

Sin embargo, las mujeres señalaron que no han tomado estas licencias menstruales debido a diversas razones pero en su mayoría sí las han necesitado.

QUÉ ENTIDAD DIFICULTA EL ACCESO A LA LICENCIA MENSTRUAL



Gráfica 15: Entidades que dificultan el acceso a la licencia menstrual en los estados donde han sido aprobadas.

“Al mejorar el bienestar de los empleados proporcionándoles la oportunidad de descansar cuando no se sienten bien, puede mejorar la productividad (...) los estudios han demostrado que las mujeres que pueden tomar tiempo libre durante su período de menstruación, aumentaron su productividad compensando en el resto de los días del mes”, señala un estudio del Congreso Nacional de Chile¹²

¿POR QUÉ RAZÓN NO HAS TOMADO LA LICENCIA MENSTRUAL?

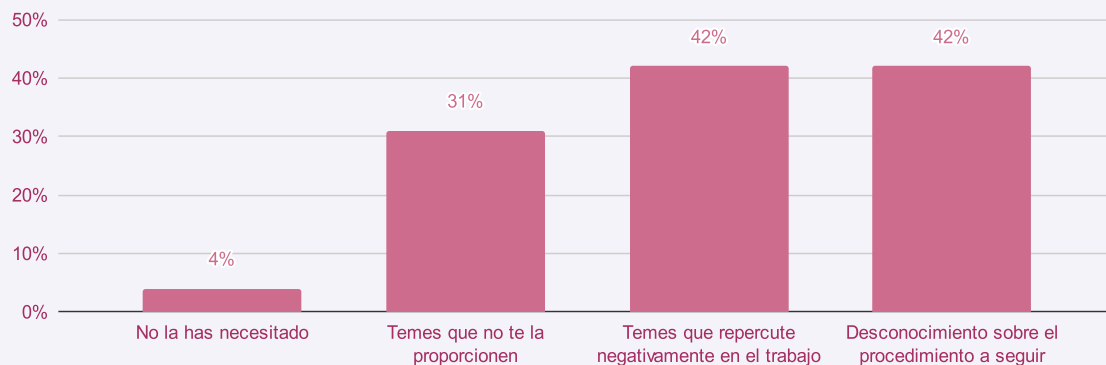


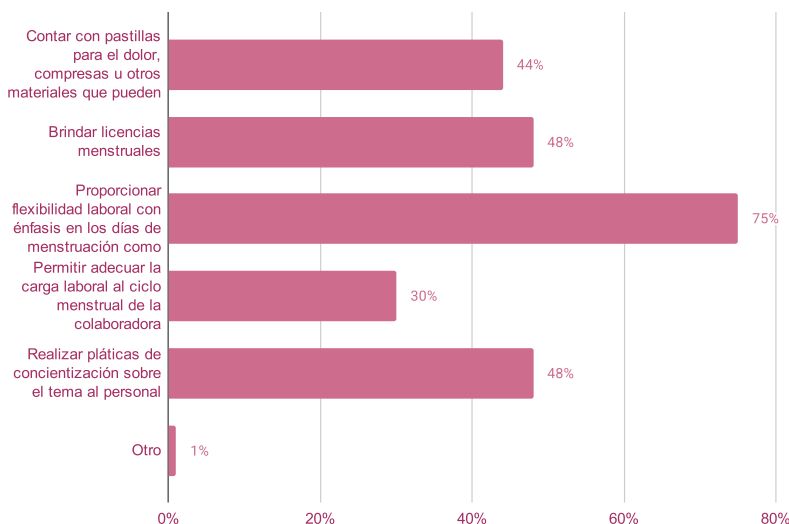
Gráfico 16: Razones para no tomar la licencia menstrual. Nota: las encuestadas pudieron elegir más de una respuesta por lo que la suma no es 100%.

¿QUÉ PIDEN LAS MUJERES?

Ante la falta de una legislación debida en materia de licencias menstruales en la mayoría de los estados y la dificultad para acceder a las mismas, es necesario que sea **la iniciativa privada** quien realice acciones para mitigar las dificultades que enfrentan las mujeres debido a las molestias menstruales y las cuales impactan en su trabajo y productividad.

Las mujeres emitieron una serie de medidas que consideran que deben ser implementadas en su beneficio y en el de la empresa donde laboran.

ACCIONES A IMPLEMENTAR POR LAS EMPRESAS



Gráfica 17: Medidas relacionadas con la menstruación que las mujeres quisieran tener en sus empresas. Nota: las encuestadas pudieron elegir más de una respuesta por lo que la suma no es 100%



CONCLUSIONES

¿QUÉ HACE FALTA? PROPUESTAS DALIA EMPOWER Y PLENNNA

Los resultados de este estudio reflejan una realidad clara: La menstruación es un factor que impacta la vida laboral de las mujeres y personas menstruantes, tanto en su bienestar físico como en su productividad. Se requieren esfuerzos coordinados entre el sector público, privado y las instituciones de salud para mitigar estas afectaciones.

Mientras la menstruación, un aspecto natural y cotidiano, siga siendo un tema tabú en los entornos laborales, seguirá teniendo implicaciones significativas en la retención del talento femenino y, a su vez, en el resultado de negocio de las empresas. En tanto las empresas implementen licencias menstruales, lograrán reducir aquellas repercusiones.

A nivel nacional, es fundamental impulsar la aprobación de políticas públicas que protejan el derecho al bienestar menstrual de todas las trabajadoras. *Esto implica extender la licencia menstrual, garantizar su acceso y garantizar diagnósticos precisos y tratamientos adecuados*, evitando la trivialización de los malestares menstruales.

La capacitación en todos los niveles de las organizaciones, pero también del sistema de salud en temas de sesgos y de salud femenina debe ser prioritaria para dismantelar los estigmas asociados y fomentar entornos laborales más inclusivos y respetuosos.

Por parte de las empresas, es necesario que incorporen como parte de sus políticas de diversidad e inclusión aquellas relativas a los malestares menstruales que tienen las mujeres, así como la capacitación en gestión del tiempo, planificación y autoconocimiento. Hacerlo traerá un incremento en su productividad y otros beneficios como mejora en la imagen pública de la empresa, y mayor sentido de pertenencia por parte de las personas colaboradoras.

Además permitirá abrir el paso a que las mujeres puedan crecer en el escalafón laboral, al tener estrategias que les permitan adecuar su carga de trabajo a sus ciclos menstruales.

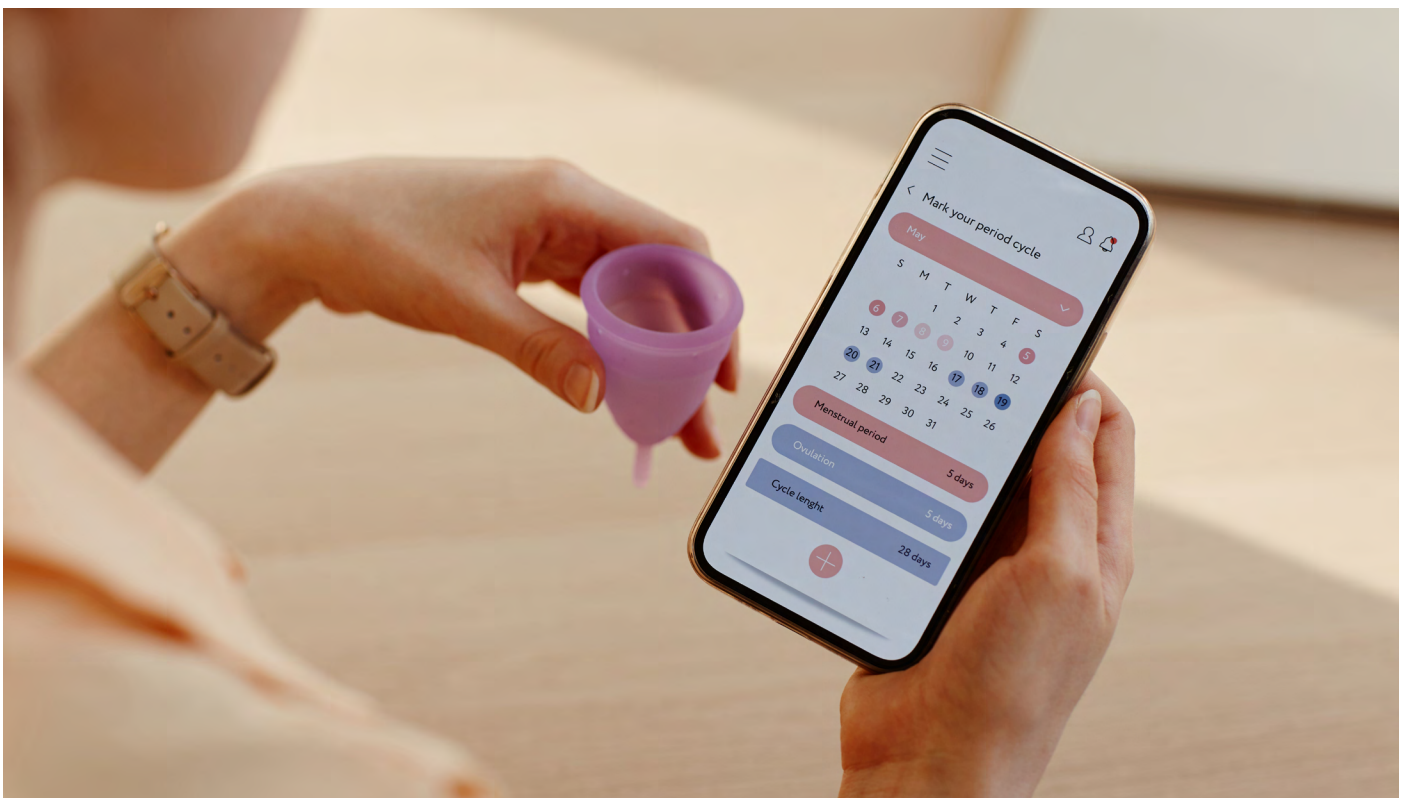


Las personas en puestos de liderazgo deben añadir a sus estrategias el bienestar de las mujeres que forman parte de su plantilla laboral, lo que les permitirá ejercer liderazgos empáticos e inclusivos, y fomentar un equipo de trabajo más comprometido. Entre estas estrategias se deben contemplar aquellas específicas para algunos grupos poblacionales como es el caso de las mujeres y personas menstruantes.

Plenna se compromete a ser un puente entre la salud y el ámbito laboral, ofreciendo un enfoque integral y empático. Nuestro objetivo es brindar a las pacientes una atención ginecológica que reconozca sus malestares, diagnosticando condiciones como el síndrome de ovario poliquístico, la endometriosis o la dismenorrea con seriedad y empatía. Además, buscamos

trabajar directamente con empresas a través de Plenna para Empresas, desarrollando programas de bienestar que incluyan educación menstrual, acompañamiento médico y beneficios específicos para las colaboradoras.

Dalia Empower se compromete a dar visibilidad a esta conversación y formentar entornos de trabajo diversos e inclusivos, con programas para eliminar sesgos y discriminación, así como empoderar a las mujeres a través del desarrollo de las habilidades de liderazgo. Nuestra misión es apresurar el ritmo en el cierre de la brecha de género.



MENSAJE DE ESSITY

En Essity, compañía global líder en higiene y salud, estamos comprometidos con promover el bienestar y la equidad en cada aspecto de la vida. Como parte de ese compromiso, hemos patrocinado este estudio, realizado por Dalia Empower y Plenna. Nuestro propósito es ayudar a crear conciencia sobre una realidad muchas veces ignorada: el impacto de los dolores menstruales en la productividad y el bienestar de las mujeres en el entorno laboral.

Los hallazgos son contundentes. Por ejemplo, el 91% de las mujeres reporta una disminución en su productividad debido a molestias menstruales, y 45% tuvo que ausentarse del trabajo por este motivo. Al mismo tiempo, hay aspectos positivos, como el hecho de que las mujeres que trabajan en empresas con políticas menstruales experimentan menores afectaciones, incluso faltando en promedio un turno laboral menos. Esto demuestra que la implementación de licencias menstruales, horarios flexibles y trabajo a distancia son medidas eficaces para reducir ausencias y mejorar el desempeño laboral.

El reto que enfrenta nuestra sociedad es muy considerable. Solo 11% de las empresas en México ha implementado beneficios relacionados con molestias menstruales, mientras que el 16% considera que no es necesario abordarlo y el 86% simplemente no lo ha discutido. Esta brecha refleja la necesidad de redoblar esfuerzos para sensibilizar a todo el sector privado sobre un problema que afecta a la mitad de la fuerza laboral y que tiene implicaciones tanto en el bienestar individual como en los resultados de negocio.

Los resultados también revelan una oportunidad económica significativa. Si se implementaran acciones para incluir a 8.2 millones de mujeres en la economía, el PIB de México podría aumentar un 15% para 2030. Esto subraya que atender las necesidades

de las mujeres trabajadoras no solo es un acto de justicia social, sino también una inversión estratégica para el crecimiento económico del país.

En Essity nos proponemos derribar barreras por el bienestar y sabemos que el silencio en torno a la menstruación y sus efectos en la vida laboral es una de las más importantes. Por eso, con este estudio buscamos, junto con Dalia y Plenna, detonar una conversación abierta, informada y honesta sobre el tema y ayudar a construir una sociedad más equitativa e inclusiva.

Esperamos que, con este estudio, también se ponga de relieve la importancia que tiene garantizar el acceso a productos de salud menstrual seguros y asequibles, así como a agua limpia e instalaciones sanitarias seguras en espacios públicos y privados. De igual manera, consideramos que el estudio puede ayudar en los esfuerzos para normalizar y desestigmatizar la menstruación y para ofrecer información y educación inclusiva y precisa sobre cómo gestionar la salud menstrual. En todas esas áreas, Essity apoya y apoyará siempre a las mujeres y a todas las personas menstruantes.

Reconocemos a Dalia Empower y a Plenna por este estudio, que representa un paso importante en el esfuerzo por construir una sociedad más justa y equitativa, y deseamos que los resultados que aquí se presentan inspiren a más líderes del sector público y privado a sumarse a un esfuerzo que nos debe convocar a todos.

Essity

Rompiendo barreras por el bienestar

Anexos

Metodología

La encuesta fue aplicada a 2214 mujeres entre 18 y 55 años, a través de un formulario electrónico, en los meses de octubre y noviembre del 2024.

El sondeo a empresas fue aplicado a 75, durante los meses de octubre y noviembre del 2024. Del total de las empresas, respondieron ubicadas en 18 estados. En cuanto a giros, 64% son de servicios, 24% comercio y 12% industria. Por tamaños el 80% son de 1 a 30 personas colaboradoras, 14% de 31 a 100, 3% de 101 a 500 y 3% más de 500.

Agradecimientos

Para la realización de este estudio contamos con el apoyo de las siguientes organizaciones:

- Asociación Mexicana de Mujeres Jefas de Empresa (AMMJE) Megalópolis
- Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra) Puebla
- Consejo Coordinador de Mujeres Empresarias
- Menstruación Digna México

Pies de página

¹ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al tercer trimestre del 2024.

² Instituto Mexicano para la Competitividad.

³ Iniciativa con Proyecto de Decreto en torno a derechos laborales de personas menstruantes.

⁴ La encuesta fue realizada de julio a octubre de 2017 donde participaron 32 mil 748 mujeres de entre 15 y 45 años, fue realizada por [BMJ Open](#).

⁵ Encuesta de Pulso Social, hecha de manera telefónica a 3 millones 912 mil 727 en 2023 realizada por el

[Departamento Administrativo Nacional de Estadística](#).

⁶ Encuesta realizada por la organización MENSEN en 2018 vía telefónica. Citada por [Equal Times](#).

⁷ Reportaje [La pobreza de tiempo aqueja a las mujeres: por qué las empresas deben combatirla y cómo](#) realizado por Dalia Empower.

⁸ Productividad. México Cómo Vamos. Contendida en [repositorio de Harvard](#).

⁹ Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional de la [Organización Internacional del Trabajo](#).

¹⁰ Influencia de las horas trabajadas por un empleado en su productividad. [Universidad EAFIT: Inspira Crea Transforma](#).

¹¹ Respuesta a la solicitud de información número 0018024028915.

¹² Permiso laboral menstrual Normativa de España, Japón y México. Elaborado por el [Congreso Nacional de Chile](#) en Agosto del 2023.

Créditos

Coordinación: Ana Alicia Osorio

Investigación: Ana Alicia Osorio, Laura Manzo y Mariana León

Redacción: Ana Alicia Osorio

Diseño: Guissell Rodríguez y Jimena Morgade

Asesoría médica: Verónica Cortés

Realizado por: Dalia Empower y Plenna

Traído a ti por: Essity