



Función Pública

DIRECTIVA No. 001 – 2025

“Por la cual se concede el trabajo virtual en casa para mujeres y personas menstruantes del Departamento Administrativo de la Función Pública.”

EL DIRECTOR GENERAL (E) DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

En ejercicio de las facultades Constitucionales y legales, en especial las conferidas por la Ley Estatutaria 1751 de 2015, el numeral 12 del artículo 6 del Decreto 430 de 2016, el Decreto No. 1326 de 2024 y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto No. 1326 del primero (01) de noviembre 2024, se encargó del empleo denominado Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, al Doctor PAULO ALBERTO MOLINA BOLÍVAR, identificado con cédula de ciudadanía No. 80.059.640.

Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 13, 25 y 49, garantiza los derechos a la igualdad, al trabajo y a la salud.

Que la Sentencia T- 398 de 2019 proferida por la Corte Constitucional establece que: *“(…) El derecho al manejo de la higiene menstrual es un derecho de las mujeres (sin excluir a personas que tengan una identidad de género diversa). Ello se debe, por una parte, a que la menstruación es un proceso biológico que se predica de ella y, por otra parte, a que dicho proceso ha constituido en un factor histórico de segregación de la mujer -artículo 13 inciso 1 de la Constitución Política de Colombia (...)*”

Que las Naciones Unidas en Declaración de la Alta Comisionada para los Derechos Humanos sobre la salud menstrual¹, indicó: *“(…) 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”.*

Que para promover un entorno laboral inclusivo y saludable resulta necesario y procedente adoptar buenas prácticas laborales en salud menstrual y menopaúsica, siendo fundamental adoptar medidas acordes con las situaciones que enfrentan las trabajadoras y personas menstruantes durante el periodo menstrual cuando esta coincide con su jornada laboral².

Que el Gobierno Nacional expidió como instrumento de política pública de carácter intersectorial, enmarcado dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 – *“Colombia Potencia Mundial de la Vida”*, la *“Estrategia Intersectorial para la Promoción de la Salud y Cuidado Menstrual 2023-2031”*³, cuyo objetivo establece orientaciones técnicas para la promoción, salud y cuidado menstrual en el marco de los derechos humanos, los derechos sexuales, los derechos reproductivos, señalando en su

¹ <https://www.ohchr.org/es/statements/2022/06/high-commissioner-human-rights-statement-menstrual-health>

² <https://www.infocop.es/buenas-practicas-laborales-en-salud-menstrual/?cn-reloaded=1>

³ <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/estrategia-intersectorial-salud-cuidado-menstrual.pdf> (pág.43)



numeral 4° titulado “DERECHOS HUMANOS, SALUD Y CUIDADO MENSTRUAL” que:

“(…) Para la aproximación a la relación entre la salud y cuidado menstrual y la garantía de derechos, se adoptan las siguientes definiciones sobre los derechos aplicados a la salud y cuidado menstrual.

(…)

- *Derecho al trabajo: el escaso acceso a medios seguros para el adecuado cuidado menstrual y la falta de atención de salud oportuna y adecuada para tratar los trastornos o el dolor relacionados con la menstruación, limitan las oportunidades de empleo para las personas que menstrúan; quienes pueden abstenerse de realizar ciertos trabajos, o pueden ser obligadas a renunciar a horas de trabajo y salarios. Las necesidades relacionadas con la menstruación, como pausas para baño, podrían ser sancionadas, conduciendo a la desigualdad en las condiciones de trabajo. Las personas menstruantes pueden enfrentar discriminación en el lugar de trabajo relacionada con los tabúes en torno a la menstruación.*
- *Derecho a la no discriminación y la igualdad de género: los estigmas y las normas relacionadas con la menstruación pueden reforzar las prácticas discriminatorias. Los obstáculos relacionados con la menstruación en la escuela, el trabajo, los servicios de salud y las actividades públicas también perpetúan las desigualdades de género.*
(…)”

Que el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, fijó los lineamientos y recomendaciones orientados a contribuir en la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público en pro del bienestar de las servidoras públicas y los servidores públicos.

Que en el ámbito laboral, se ha reclamado un trabajo sin discriminación laboral, libre de violencias y estigmas y con condiciones dignas y justas. En este caminar, se viene avanzando en la reivindicación de los derechos menstruales de las mujeres, en la perspectiva de reconocer que al igual que la naturaleza, la menstruación es un proceso cíclico y natural que amerita que para las mujeres y las personas menstruantes se garantice el pleno goce y acceso efectivo a sus derechos menstruales, con el propósito de avanzar en la construcción de una política pública por la dignidad menstrual.

Que el ciclo menstrual de algunas mujeres y personas menstruantes puede afectar de manera significativa el bienestar físico y emocional, generando síntomas que requieren un cuidado y manejo médico especial, los cuales pueden afectar su desempeño laboral, generando la necesidad de flexibilización en su jornada laboral.

Que, en consecuencia y garantizando los derechos a la igualdad, a la salud, al trabajo, y a la no discriminación, se considera procedente conceder el desarrollo de las actividades laborales a través de trabajo virtual en casa para mujeres y personas menstruantes.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

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

PARÁGRAFO. Las mujeres y personas menstruantes elegirán los tres (3) días de trabajo virtual en casa a los que hace referencia el presente artículo, los cuales serán continuos y deberán ser informados a quien funja como su jefe inmediato.

ARTÍCULO SEGUNDO. Las mujeres y personas menstruantes que elijan los tres días de trabajo virtual en casa, dispondrán de sus propios equipos y demás herramientas para adelantar las actividades propias de su cargo.

ARTÍCULO TERCERO. La jornada laboral durante los tres (3) días de trabajo virtual en casa deberá ser prestada en los horarios que ya están acordados, manteniéndose la facultad subordinante del empleador junto con su potestad de supervisión.

ARTÍCULO CUARTO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D. C., a los quince (15) días del mes de enero de 2025.

PAULO ALBERTO MOLINA BOLÍVAR
Director (E)

Proyectó: Ingrid Sussell López Gómez - GGH
Rebeca Verano Alarcón - GGH

Revisó: Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho - GGH
Sergio Eduardo Reyes Cuervo - GGH
Julio Quintero Castellanos - SG
Carlos Javier Muñoz Sanchez - DJ