

MENOPAUSIA EN EL TRABAJO



Este folleto sólo tiene fines informativos.
Para obtener asesoramiento profesional, consulte a
un profesional de la salud.

¿Qué es la menopausia?

La menopausia marca el fin del ciclo menstrual de una persona. Se considera que una persona es menopáusica cuando deja de tener periodos menstruales de manera natural. En promedio en los EE. UU., esto sucede a los 51 años de edad.ⁱ Aunque por lo general la menopausia es causada por una reducción natural de las hormonas reproductivas, también puede ser causada por otras razones, como tratamiento para el cáncer o una ooforectomía (cirugía de remoción de ovarios).ⁱⁱ Los síntomas de la perimenopausia, el periodo anterior a la menopausia, puede comenzar entre cuatro a diez años antes de la menopausia. Durante la perimenopausia, una mujer todavía puede quedar embarazada, pero la fertilidad suele ser menor y los periodos no son tan predecibles.ⁱⁱⁱ

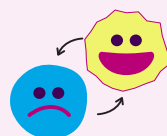
Posibles maneras en que la menopausia puede afectar el cuerpo



sofocos



lagunas mentales



cambios de humor



piel reseca



cambios de peso



insomnio



dolores de cabeza



problemas de memoria

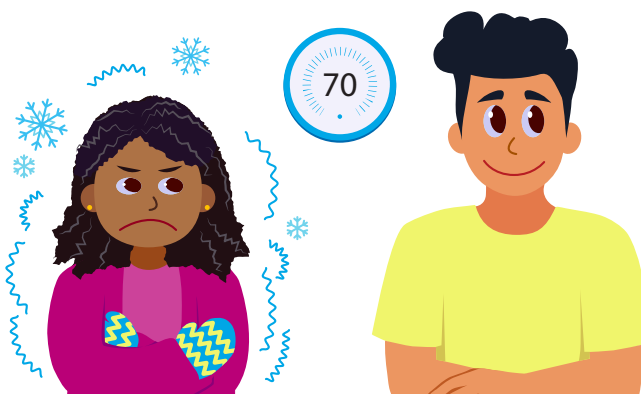


periodos irregulares

No todas las personas que atraviesan la menopausia y la perimenopausia presentan síntomas, y los estudios indican que puede haber docenas de síntomas de la menopausia. Entre los síntomas más conocidos están: sofocos y escalofríos, problemas para dormir, cabello más fino y piel más seca. El 1 % de las mujeres pasan por la menopausia antes de cumplir 40 años, y algunas pruebas sugieren que las mujeres de color en los EE. UU. pueden experimentar los síntomas de la menopausia antes de la edad promedio.^{iv} El tratamiento de los síntomas de la menopausia puede incluir terapia hormonal en consulta con un doctor.^v Las personas que usan terapia hormonal de afirmación de género pueden evitar la menopausia en su totalidad como resultado de dicha terapia.^{vi}

Equidad de género en el trabajo

Las personas que experimentan las “3 M” (menstruación, maternidad y menopausia) a menudo tienen que desenvolverse en lugares de trabajo que consideran la experiencia masculina cisgénero como la experiencia por defecto.^{vii} El término “cisgénero” se usa para describir a una persona cuya identidad de género coincide con el sexo que le fue asignado al nacer.^{viii} Esto puede significar uniformes de trabajo o muebles de oficina diseñados solo para ciertos tipos de cuerpo, o termostatos en la oficina fijados a una temperatura que es más cómoda para hombres cisgénero, que suelen tener más masa muscular y cuyos cuerpos distribuyen el calor de una manera diferente, que para mujeres cisgénero. Debido a la menopausia, las personas pueden enfrentar desafíos y barreras en el lugar de trabajo relacionados con su género, edad y habilidad. Es posible que las personas que atraviesan la perimenopausia, la menopausia y la posmenopausia lidien con problemas o juicios que no enfrentan sus colegas no menopáusicos. Según una encuesta, la mitad de las mujeres posmenopáusicas cree que la menopausia es un tema tabú.^{ix}



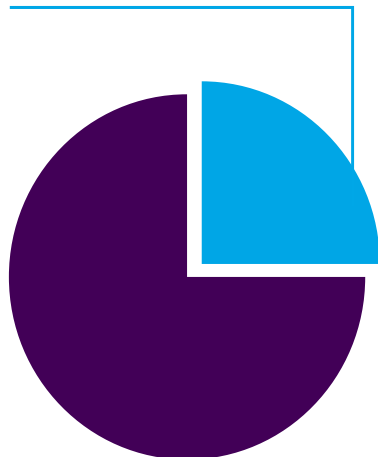
Menopausia en el lugar de trabajo

Las mujeres cisgénero menopáusicas representan una cuarta parte de la fuerza laboral nacional y es un grupo que crece rápidamente. Pero cada año, la menopausia le podría costar a las mujeres en la Ciudad de Nueva York millones de dólares en horas de trabajo perdidas.^x Un estudio realizado en el Reino Unido reveló que una de cada cuatro mujeres consideraba dejar su empleo debido a los síntomas de la menopausia, y un 15 % de las trabajadoras reportaron que sus síntomas las hicieron perder o reducir sus horas de trabajo.^{xi}

Los empleadores tienen que desempeñar un papel importante para ayudar a las trabajadoras menopáusicas y posmenopáusicas a lidiar con esta transición natural en sus vidas y promover entornos de trabajo más equitativos desde el punto de vista del género.^{xii}

Las mujeres en NYC podrían perder millones de dólares en horas de trabajo perdidas por la menopausia.

Las mujeres cisgénero menopáusicas representan la cuarta parte de la fuerza laboral nacional.



¿Qué pueden hacer los empleadores?

A continuación algunos ejemplos de las medidas que los empleadores pueden adoptar para apoyar de mejor manera a los empleados que atraviesan la menopausia, aunque cada empleador puede estar sujeto a diferentes limitaciones o condiciones:



Asegurarse que el proceso existente para solicitar adaptaciones razonables o tiempo libre sea claro.



Poner a disposición de los empleados que se sientan frente a computadores aparatos como ventiladores de escritorio.



Proporcionar productos menstruales gratuitos en todos los baños, y asegurarse de que los baños estén cerca de los lugares de trabajo y a disposición de los empleados durante todo el día.



Impartir formación adicional a todos los empleados, especialmente a los directivos, para abordar los aspectos y síntomas básicos de la menopausia y la importancia de combatir la discriminación, incluidos el sexismo, el edadismo y la discriminación contra las personas con discapacidad.



Actualizar el código de vestimenta de la oficina para que los empleados puedan usar ropa cómoda.



Implementar un horario flexible o un horario híbrido para los empleados.









Promover programas de salud y bienestar, así como espacios donde los empleados puedan compartir sus experiencias o aprender unos de otros (por ejemplo, paseos a la hora de comer, talleres de cocina y grupos de recursos para empleados).

Recursos

Los síntomas de la perimenopausia y menopausia pueden aliviarse con ciertos medicamentos recetados y terapia de reemplazo hormonal. Los proveedores también pueden recomendar cambios en el estilo de vida, como disminuir o evitar la cafeína y el alcohol, hacer ejercicio, incluyendo ejercicios Kegel para fortalecer los músculos de la pelvis, seguir una dieta equilibrada y no fumar.^{xiii} Consulte a un profesional de la salud licenciado para que le oriente sobre todas sus necesidades de salud.

Para más información, visite:

-  [womenshealth.gov/menopause](https://www.womenshealth.gov/menopause)
-  [fda.gov/consumers/womens-health-topics/menopause](https://www.fda.gov/consumers/womens-health-topics/menopause)
-  nia.nih.gov/health/what-menopause
-  [cdc.gov/reproductive-health/women-health](https://www.cdc.gov/reproductive-health/women-health)
-  [acog.org/womens-health/faqs/the-menopause-years](https://www.acog.org/womens-health/faqs/the-menopause-years)
-  [menopause.org](https://www.menopause.org)



Conclusión

La menopausia es una parte normal de la vida de muchas personas en todo el mundo. En algunas culturas, esta etapa es vista como una “segunda primavera” o una época de renovación y regeneración.^{xiv} Mantener conversaciones más transparentes y brindar apoyo y adaptaciones a las personas que experimentan síntomas puede ayudar a replantear la forma cómo pensamos acerca de la menopausia y reducir el estigma y el aislamiento. Los empleadores pueden ayudar a normalizar y adaptar esta etapa de la vida y promover lugares de trabajo donde las personas que experimentan la menopausia se sientan apreciadas y apoyadas.



Referencias

- i Yale Medicine (n.d.) Menopause, Fact Sheets. <https://www.yalemedicine.org/conditions/menopause>
- ii Mayo Clinic (n.d.) *Menopause* (n.d.). <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/menopause/symptoms-causes/syc-20353397>
- iii Cleveland Clinic (2021). *Perimenopause*. <https://my.clevelandclinic.org/health/diseases/21608-perimenopause>
- iv Gupta, A. H. (2023, August 23). How menopause affects women of color. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2023/08/23/well/live/menopause-symptoms-women-of-color.html>
- v Cleveland Clinic (n.d.) *Hormone therapy for menopause symptoms*. <https://my.clevelandclinic.org/health/treatments/15245-hormone-therapy-for-menopause-symptoms>
- vi Cheung, A. S., Nolan, B. J., & Zwickl, S. (2023). Transgender health and the impact of aging and menopause. National Library of Medicine. *Climacteric*, (26)3, 256-262. DOI: 10.1080/13697137.2023.2176217
- vii Grandey, A. A., Gabriel, A. S., & King, E. B. (2019). Tackling taboo topics: A review of the three M s in working women's lives. *Journal of Management*, (46)1, 7–35. <https://doi.org/10.1177/0149206319857144>
- viii NYC Commission on Human Rights, (n.d.) Gender Identity/Gender Expression: Legal Enforcement Guidance. <https://www.nyc.gov/site/cchr/law/legal-guidances-gender-identity-expression.page#:~:text=%E2%80%99CCisgender%E2%80%9D%20is%20a%20term%20used,their%20sex%20assigned%20at%20birth>
- ix essity (n.d.) *The biggest international menopause study*. <https://www.essity.com/company/breaking-barriers-to-well-being/events/world-menopause-day/menopause-study/>

- x Gupta, A. H. (2023, May 8). Study shows staggering cost of menopause for women in the work force. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2023/04/28/well/live/menopause-symptoms-work-women.html?smid=url-share>
- xi Garlick, D. (2020). Menopause and work: why it's important. *Henpicked*. <https://menopauseintheworkplace.co.uk/articles/menopause-and-work-its-important/>
- xii Castrillon, C. (2023, March 22). Why it's time to address menopause in the workplace. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2023/03/22/why-its-time-to-address-menopause-in-the-workplace/?sh=2164a52d1f72>
- xiv Mayo Clinic (2023). *Menopause in different cultures*, Women's Health Network. <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/menopause/diagnosis-treatment/drc-20353401>

