

# 직장에서의 개년기





이 책자는 정보 제공을 목적으로 합니다.  
전문적인 조언은 의료 서비스 제공자와 상담하세요.

## 갱년기란 무엇인가요?

폐경이란 생리 주기의 종료를 의미합니다. 보통 월경이 자연적으로 중단되는 시기를 갱년기로 간주합니다. 미국에서의 폐경은 평균 51세에 시작됩니다.<sup>i</sup> 폐경은 일반적으로 생식 호르몬의 자연적인 감소로 인해 발생하지만 암 치료나 난소 절제술(난소 제거 수술)과 같은 다른 이유로도 발생할 수 있습니다.<sup>ii</sup> 갱년기/폐경 이행기 증상은 4~10년 전부터 시작될 수 있습니다. 이 시기에는 여전히 임신이 가능하지만 생식 능력이 저하되는 경향이 있으며 생리를 예측할 수 없습니다.<sup>iii</sup>

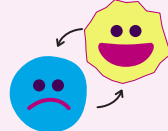
### 갱년기가 신체에 미치는 영향



안면홍조



브레인포그



감정기복



피부건조



몸무게 변화



불면증



두통



기억력 저하

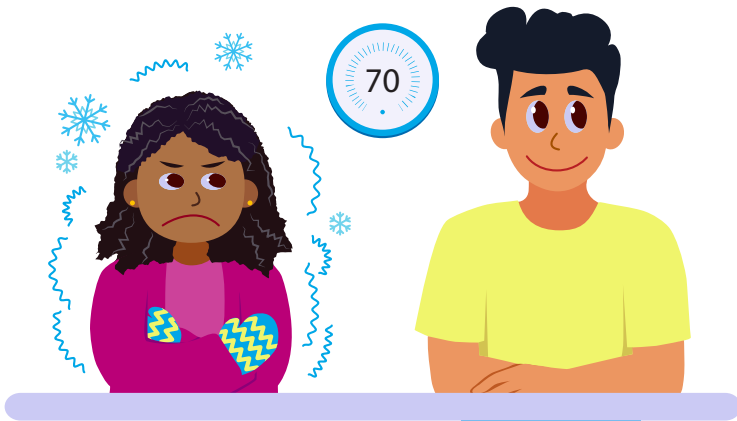


불규칙한 월경

갱년기를 겪는 모든 사람들이 증상을 경험하는 것은 아니며 연구에 따르면 증상에는 수십 가지가 있을 수 있다고 합니다. 안면홍조, 오한, 수면 장애, 탈모, 건조한 피부 등이 잘 알려진 증상입니다. 여성의 1%는 40세 이전에 폐경을 경험하며 유색인종 여성은 평균 연령보다 일찍 폐경 증상을 경험할 수 있다고 합니다.<sup>iv</sup> 폐경 증상에 대한 치료는 의사와의 상의를 통한 호르몬 요법이 포함될 수 있습니다.<sup>v</sup> 성확정 호르몬 요법을 사용하는 사람들은 이러한 테라피의 결과로 갱년기를 완전히 피할 수 있습니다.<sup>vi</sup>

## 직장에서의 성 형평성

월경, 임신, 폐경을 경험하는 사람들은 종종 시스젠더 남성의 경험을 기준으로 하는 회사 생활에 적응해야 합니다.<sup>vii</sup> “시스젠더(Cisgender)”란 성 정체성이 태어날 때 성별과 일치하는 사람을 가리키는 용어입니다.<sup>viii</sup> 특정 체형에 맞게 디자인된 유니폼이나 사무용 가구, 근육량이 많고 신체 열분배가 다른 시스젠더 남성-시스젠더 여성보다 근육량이 더 많은 경향이 있는 남성 -에게 더 편안한 온도로 설정된 사무실 온도 등이 그 예입니다. 갱년기로 인해 직장에서 성별, 나이, 능력과 관련된 어려움과 장벽에 직면할 수 있습니다. 폐경 이행기나 폐경, 폐경 후의 여성은 그렇지 않은 동료들이 경험하지 못한 문제나 타인의 평가에 대처해야 할 수 있습니다. 설문조사에 따르면 폐경 후 여성의 절반 가량은 폐경이 금기시되는 주제라고 생각한다고 대답하였습니다.<sup>ix</sup>

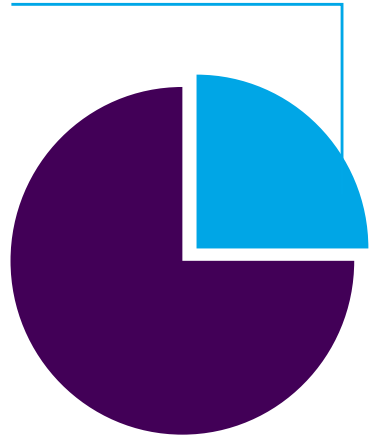


## 직장에서의 갱년기

갱년기의 여성은 전국 노동 인구의 4분의 1을 차지하고 있으며 빠르게 늘어나고 있는 집단입니다. 하지만 뉴욕시 여성들은 매년 폐경으로 인해 수백만 달러에 이르는 업무 시간의 손실을 입기도 합니다.<sup>x</sup> 영국의 한 연구에 따르면 여성 4명 중 1명은 갱년기 증상으로 인해 이직을 고려했으며 15%의 근로자가 증상으로 인해 결근하거나 근무 시간을 줄였다고 대답하였습니다.<sup>xi</sup>

고용주는 폐경기 및 폐경 이후 근로자가 인생의 자연스러운 전환기를 잘 헤쳐 나가도록 돕고 보다 형평성 있는 업무 환경을 조성하는데 중요한 역할을 합니다.<sup>xii</sup>

갱년기 시스젠더 여성은 전국 노동 인구의 4분의 1을 차지합니다.



뉴욕시 여성들은 갱년기로 인한 업무시간 지장으로 수백만 달러의 손실을 입을 수 있습니다.



## 고용주는 무엇을 할 수 있나요?

다음은 고용주가 갯년기를 겪고 있는 직원을 지원하기 위해 취할 수 있는 몇 가지 조치입니다. 고용주마다 제약 사항이나 조건이 다를 수 있습니다:



적절한 편의 제공 또는 휴가 신청에 대한 기존 절차가 명확한지 확인합니다.



컴퓨터 앞에서 앉아서 일하는 직원들을 위하여 책상에 선풍기를 설치합니다.



모든 화장실에 무료 생리용품을 비치하고 화장실을 업무 공간 근처에 배치하여 직원들이 근무시간 동안 사용할 수 있도록 합니다.



모든 직원, 특히 관리자를 대상으로 폐경에 대한 기본 지식과 증상, 성 차별, 연령 차별, 능력주의 등 차별 근절의 중요성에 대한 추가 교육을 실시합니다.



사무실 복장 규정을 개선하여 직원들이 편안하게 근무할 수 있는 복장을 착용할 수 있도록 합니다.



직원들을 위해 융통성있는 근무시간 또는 하이브리드 일정을 도입합니다.









건강 및 웰니스 프로그램 및 직원들이 서로의 경험을 공유하거나 배울 수 있는 공간(점심시간 산책, 요리 워크숍, 직원 정보 그룹 등)을 활성화합니다.

---

## 리소스

폐경 이행기 및 갱년기 증상은 약을 처방받거나 호르몬 대체 요법으로 완화할 수 있습니다. 의료 서비스 제공자들은 카페인과 알콜 섭취를 줄이거나 피하고, 케겔 운동을 통한 골반 저근 강화 등 운동, 균형 잡힌 식단 섭취, 금연 등 생활 습관 변화를 권장할 수도 있습니다.<sup>xiii</sup> 면허를 소지한 의료 전문가와 상담하여 여러분의 건강과 관련된 필요 사항에 대한 지침을 확인하세요.

For more information, visit:

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



## 나가는 말

갱년기는 전세계 대부분의 사람들이 겪는 일상적인 삶의 일부분입니다. 일부 문화권에서는 이 시기를 “제2의 봄” 또는 부활과 재생의 계절로 여기기도 합니다.<sup>xiv</sup> 폐경에 대한 솔직한 대화를 나누고 증상을 겪는 사람들을 위한 지원과 편의를 제공하는 것은 폐경에 대한 생각을 바꾸고 낙인과 고립감을 줄이는 데 도움이 될 수 있습니다. 고용주들은 이러한 인생의 단계를 정상화하고 수용하며 폐경기를 겪는 사람들이 스스로 가치있고 지지받고 있다고 느끼는 직장 환경을 조성하는데 도움을 줄 수 있습니다.





## 참고 문헌

- i Mayo Clinic (n.d.) *Menopause* (n.d.). <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/menopause/symptoms-causes/syc-20353397>
- ii Mayo Clinic (n.d.) *Menopause* (n.d.). <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/menopause/symptoms-causes/syc-20353397>
- iii 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>
- 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>
- xiii Mayo Clinic (2023) *Menopause*. <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/menopause/diagnosis-treatment/drc-20353401>
- xiv Mayo Clinic (2023). *Menopause in different cultures*, Women's Health Network. <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/menopause/diagnosis-treatment/drc-20353401>



