

# Una reflexión sobre la menopausia: gestionando un cambio en el trabajo.

## Día Mundial de la Menopausia

Diapositivas- IOSH Webinar 18 Octubre

(Diapositivas adaptadas por Irene Arriaza)



# ¿Qué es la menopausia?

---

- Una transición fisiológica normal, que ocurre en mujeres.
- Definida como el final de la función reproductiva femenina.<sup>(1,2)</sup>
- Entre los 44 y 55<sup>(3)</sup> años - media 51<sup>(4)</sup> años.
- *Menopausia prematura (1 de cada 100)* es inducida por químicos, fármacos u operaciones.
- Precedida por la perimenopausia o transición menopáusica , que dura de 2 a 10<sup>(2)</sup> años.

# Síntomas y estadísticas(1,2,4)



88% de las mujeres presentan síntomas<sup>(1)</sup>

25% padecen síntomas severos<sup>(3,5)</sup>

Las mujeres con síntomas son 8 veces más propensas a reportar problemas con su capacidad para trabajar<sup>(6)</sup>

## Síntomas físicos más comunes<sup>(1)</sup>

Sofocos

Sudores nocturnos

Trastornos de sueño

Dolores articulares

Osteoporosis

Problemas cardiovasculares

# Síntomas psicológicos más comunes<sup>(1)</sup>

Trastorno del estado de ánimo

Depresión

Dificultad para concentrarse

Olvido de cosas

Cansancio

Irritabilidad y ansiedad

# Relevancia Mundial de la Menopausia

---

- A nivel mundial  $\pm$  657 millones de mujeres con una edad comprendida entre 45-59 años la padecen.
- $\pm$  50% trabajan durante la perimenopausia<sup>(4)</sup>
- Se predice que porcentaje va a aumentar <sup>(5)</sup>
- Hay diferencias Culturales
- Muchas dejan el trabajo por la falta de adaptación del lugar de trabajo a sus necesidades.

## Situación actual

- Tiene poca relevancia y reconocimiento en el trabajo
- Sigue siendo un tema tabú (5,6,7)
- Los directivos carecen de los conocimientos necesarios para abordar esta problemática<sup>(3)</sup>
- Ha sido poco investigada en el contexto laboral<sup>(2,7,8)</sup>
- OMP reconoce la falta de conocimiento sobre la menopausia en el contexto laboral<sup>(6)</sup>

# Impacto en el trabajo<sup>(3,11,12)</sup>

---

- Afecta la calidad y la productividad de las trabajadoras.
- Dificultad para aprender nuevas tareas.
- Dificultad para prestar atención a los detalles.
- Problemas a la hora de memorizar “niebla mental”
- Aumento del absentismo y del presentismo laboral.
- 4 millones de mujeres perdieron días laborales en UK (2018)
- Se predice que en 2030 las pérdidas por baja productividad ascienden a US\$150.000 millones al año.

## Mujeres y sus experiencias en el trabajo

- Percepción negativa por parte de los directivos - las empleadas son etiquetadas como débiles, incompetentes, inestables y deprimidas.<sup>(7)</sup>
- No cuentan con el apoyo y la ayuda suficiente para lidiar con los síntomas.<sup>(8)</sup>
- Uso de días vacacionales y festivos para lidiar con los síntomas.
- Falta de confianza para informar sobre el padecimiento de la menopausia a los superiores directos.<sup>(9)</sup>
- Miedo al estigma y a la discriminación.
- Las trabajadoras no piden adaptaciones o facilidades.
- La mayoría reducen la jornada laboral o renuncian para poder afrontar la menopausia.

## Qué pueden hacer las organizaciones y los profesionales (4,8,9)

---

- Apoyar a las mujeres con menopausia.
- Proporcionar información sobre los riesgos para la salud en función de la edad y el sexo.
- Implementar mejoras en el entorno físico.
- Abordar los problemas psicosociales.
- Proporcionar información y formación.
- Formar a empleados/as clave, como directivos/as, para la implementación de mejoras.
- Políticas, procedimientos y programas específicos sobre la menopausia.
- Personas capacitadas para dirigir HRA.
- Actividades que promuevan la salud, dirigido a mujeres más jóvenes.
- Apoyo financiero para material que ayude a detectar síntomas, como monitores de presión arterial.

## Conclusión

---

Las mujeres representan un gran porcentaje de los trabajadores con talento y experiencia en el mercado laboral. A pesar de esto, nos encontramos con que la mayoría de las empresas no hacen nada para cubrir las necesidades que puedan surgir durante la menopausia. Además los directivos no cuentan con las herramientas e información adecuada para afrontar los posibles problemas que se puedan dar en el trabajo.

## Necesitamos crear

Espacios de trabajo que ofrezcan igualdad de condiciones, para que las mujeres puedan continuar desarrollando todo su potencial como profesionales.

# Bibliografía

---

- **IOSH – Menopause and the workplace inquiry**  
<https://iosh.com/my-iosh/consultation-listing/>
- **Inclusive and supportive workplaces needed to help menopausal women, says IOSH** <https://iosh.com/more/news-listing/inclusive-and-supportive-workplaces-needed-to-help-menopausal-women-says-iosh/>
- **NHS -** <https://www.nhs.uk/conditions/menopause/>
- **SOM – Guidance on menopause and the workplace**  
<https://www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/Guidance-on-menopause-and-the-workplace.pdf>
- **Menopause: The menopause is a workplace issue: guidance and model policy**  
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2019/10/25831.pdf>
- **ACAS Menopause at work -** <https://www.acas.org.uk/menopause-at-work/supporting-staff-through-the-menopause>

# References

1. *What women think about menopause: An Italian survey.* CM Vaccaro, A Capozzi, G Ettore, R Bernorio. March 15, 2021, Maturitas, Vol. 147, pp. 47-52.
2. Work outcomes in midlife women: the impact of menopause, work stress and working environment. Hardy, C, et al. 3, April 9, 2018, *Womens Midlife Health*, Vol. 4.
3. Managing menopause at work: The contradictory nature of identity. Steffan, B. 2021, *Gender Work Organ*, Vol. 28, pp. 195-214.
4. Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement. Rees, M, et al. July 21, 2021, *Maturitas*.
5. Viotti S, Guidetti G, Converso D, Sottimano I. Fostering Work Ability Among Menopausal Women. Does Any Work-Related Psychosocial Factor Help?. *Int J Womens Health*. 2020;12:399-407
6. Attitude, confidence and social norm of Dutch occupational physicians regarding menopause in a work context. Geukes, M, et al. 2020, *Maturitas*, pp. 27-32.
7. Tackling taboo topics: A review of the three Ms in working women's lives . Grandey, AA, Gabriel, AS and King, EB. 1, January 2020, *Journal of Management*, Vol. 46, pp. 7-35.
8. Menopause in the workplace: What employers should be doing . Jack, G, et al. March 2016, *Maturitas*, Vol. 85, pp. 88-95.
9. The remains of the taboo: experiences, attitudes, and knowledge about menopause in the workplace. Beck, V, Brewis, J and Davies, A. 2020, *Climacteric*, pp. 158-164.
10. 19. Menopausal symptoms and work: A narrative review of women's experiences in casual, informal, or precarious jobs. Yoeli, H, MacNaughton, J and McLusky, S. 2021, Vol. 150, pp. 14-21.
11. Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes in the UK. Griffiths, A, MacLennan, SJ and Hassard, J. 2, 2013, *Maturitas*, Vol. 76, pp. 155-159.
12. 10. Menopause and the workplace: New directions in HRM research and HR practice. Atkinson, C, et al. 2021, *Human Resource Management Journal*, Vol. 31, pp. 49-64.