

El impacto de *la menopausia* en la vida laboral es gigantesco



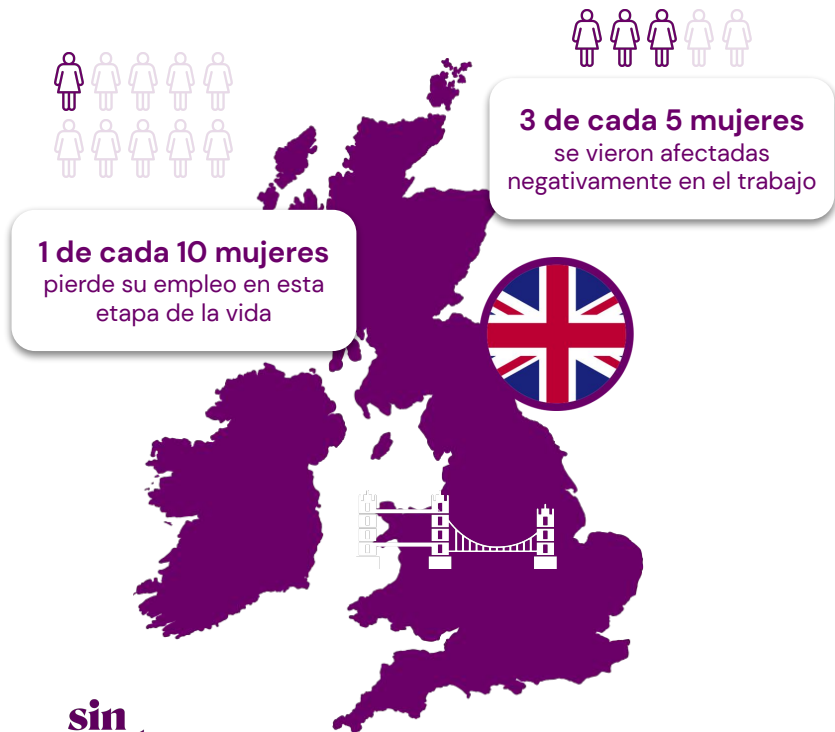
En Reino Unido, la menopausia le cuesta a la economía **14 millones de días laborables** al año, aprox \$2,450 millones de dólares.



La menopausia les cuesta a las mujeres estadounidenses un estimado de **\$1,800 millones en tiempo de trabajo perdido por año.***

- 15% comentaron que habían faltado al trabajo o reducido las horas debido a los síntomas y,
- 1% dijo que sus síntomas fueron tan severos que renunciaron a sus trabajos o fueron despedidos en los seis meses anteriores.

UK pionero en el tema



**sin
reglas**

- **2022.** El Parlamento **publicó** el primer **“Reporte sobre la menopausia y el trabajo”** identificando qué:
 - las leyes actuales no protegen a las mujeres en esta etapa
 - las empresas no cuentan con políticas de apoyo y,
 - las trabajadoras no saben cómo buscar apoyo enfrentando impactos importantes en su productividad, y en el extremo deciden renunciar a sus trabajos.

.....y emiten una serie de recomendaciones



Aceptadas

- Apoyo clínico a la mujer en el lugar de trabajo (foros, pláticas de sensibilización, apoyo clínico, entre otras).
- Trabajo flexible.
- Se fija el costo de la terapia de reemplazo hormonal a sólo £19.30 al año.



En revisión

- Políticas de apoyo a la menopausia en los lugares de trabajo.
- Política de “licencia laboral por menopausia”. Sin embargo se ha generado permiso sin goce de sueldo.

...otros referentes

El Banco de Irlanda
ya ofrece licencias de
10 días al año
por la menopausia.

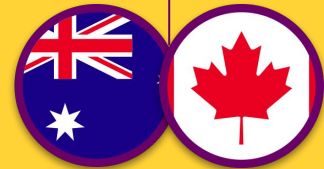


El Congreso de EU etiquetó \$100 M
de dólares para investigación sobre
la menopausia.

La ciudad de Nueva York aprobó una ley
para que las empresas otorguen
conocimiento y capacitación al personal.
y hagan adaptaciones en sus oficinas.

Australia y Canadá

Han incluido una cultura laboral de apoyo,
concientización además de
adaptaciones para las mujeres que viven
por la menopausia.



Alternativas que se impulsan en el mundo en las empresas...



Realizar campañas de conocimiento y concientización a todo el personal: incluyendo hombres y trabajadores más jóvenes.

Educar a los director@s para tener una comunicación abierta en el tema.



Difundir información mediante campañas de salud pública.



Programa de apoyo de asistencia a empleados.



Herramientas para una vida activa, alimentación saludable, manejo del estrés y salud mental positiva.

Alternativas que se impulsan en el mundo...



Otorgar licencias para evitar la fuga de las mujeres en la fuerza laboral.



Proporcionar horarios de trabajo flexibles, como permitir tiempo libre para asistir a citas médicas.



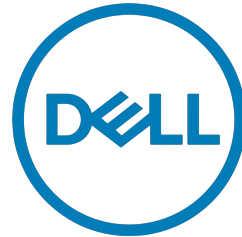
Adecuar las oficinas:

- Control de la temperatura y la ventilación, agua fresca.
- Adecuación de uniformes, entre otras.

Y empresas pioneras en la conquista de la siguiente frontera de la inclusión: las mujeres en *menopausia*

Deloitte.

 **essity**



 **Nielsen**

S&P Global

Finalmente....

- En México deberíamos *dar los primeros pasos* para medir el problema.
- Cada año *más mujeres de más de 40 años* participan en la fuerza laboral, este número sólo tiende a crecer.
- Debemos dar los primeros pasos y *tomar el liderazgo*.