

Foro: “La menopausia: un desafío de política pública.”

Panel 1: Mujeres y menopausia en el ámbito laboral.

Mtra. Graciela Ramírez Zepeda



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

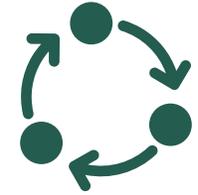
Panel 1: Mujeres y menopausia en el ámbito laboral.



El **climaterio** es el proceso de la etapa reproductiva a la etapa no reproductiva que puede extenderse **hasta por 15 años**, mientras que la menopausia es la última menstruación.

Panel 1: Mujeres y menopausia en el ámbito laboral.

1. Depresión
2. Ansiedad
3. problemas del sueño
4. Sofocos
5. Resequedad vaginal
6. Disminución de la libido
7. Dolor en las articulaciones
8. Osteoporosis
9. Cambios en el cabello
10. Dolores de cabeza
11. Latidos irregulares
12. Ganancia de peso
13. Cambios en la memoria
14. Dificultad para concentrarse
15. Sudoración nocturna
16. Hinchazón
17. Periodos menstruales irregulares
18. Dolor de mamas
19. Hormigueo en las extremidades
20. Boca ardiente
21. Cambios en el gusto y sequedad oral
22. Fatiga
23. Cambios digestivos
24. Dolor y tensión muscular
25. Sensación de descarga eléctrica
26. Picor
27. Incontinencia urinaria
28. Mareos
29. Alergias
30. Uñas quebradizas
31. Aumento del olor corporal
32. Irritabilidad
33. Trastorno de pánico
34. Cambios de humor.



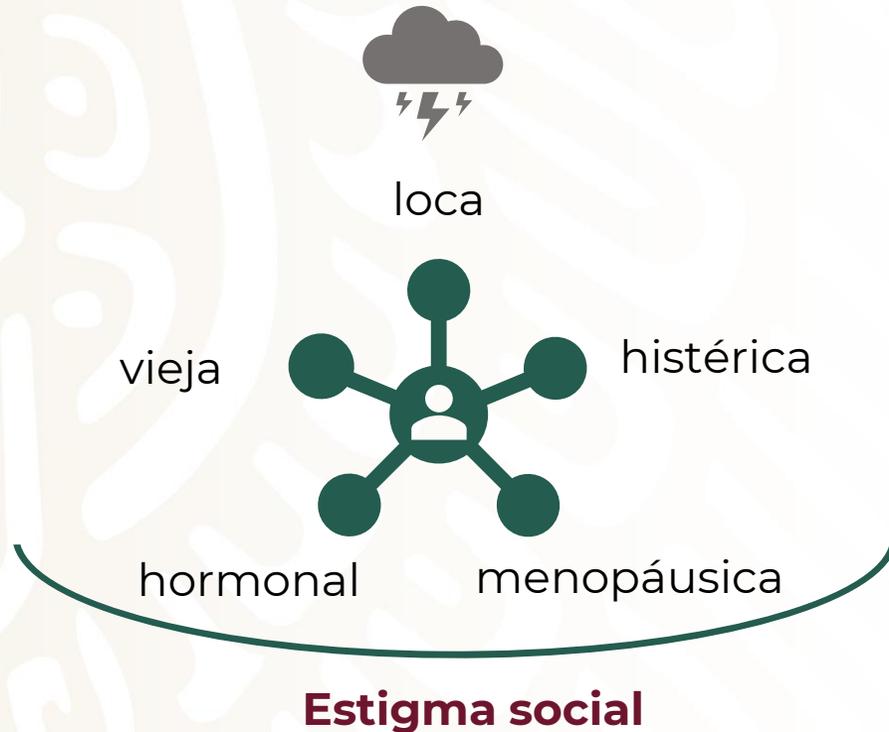
El climaterio produce más de 34 síntomas

+

Responsabilidades de autocuidado, económicas, familiares, sociales laborales

Por un periodo aproximado de 15 años

Menopausia: un tema tabú



En 2020, **657 millones** de mujeres tenían entre 45 y 59 años en todo el mundo, y el 47 % de ellas contribuía a la fuerza laboral.¹

De acuerdo con el INEGI, **5,585,638**² mujeres de entre 45 y 55 años en México, se encontraban ocupadas al cuarto trimestre del 2022.

Una encuesta realizada por el Instituto Colegiado para el Desarrollo Personal (CIPD) del Reino Unido, encontró que **tres de cada 5 mujeres**, entre 45 y 55 años, fueron afectadas en su trabajo por síntomas de la menopausia.³

La misma encuesta encontró que casi **900,000 mujeres** en el Reino Unido dejaron sus trabajos por un periodo indefinido debido a síntomas de la menopausia.³

¹ <https://observatorio.tec.mx/editorial/menopausia-y-trabajo/>

² https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Datos_abiertos

³ <https://committees.parliament.uk/work/1416/menopause-and-the-workplace/>

La doble cara en el tránsito por el climaterio



- Ocho de cada diez mujeres² en edad de menopausia que trabajan, difícilmente expresan en sus trabajos que atraviesan el climaterio por **vergüenza**.
- 47% de las mujeres que se ausentó de su trabajo por síntomas de climaterio **no reveló esta causa a su empleador**.
- Más del 60% de las mujeres presenciaron **bromas y chistes** sobre menopausia en su trabajo.
- Más del 60% de las mujeres se vio negativamente afectada por la **falta de asesoramiento** y soporte sobre el tema.
- El 11% rechazó una promoción por **falta de confianza** debida a los síntomas del climaterio.

El 92.9% de las personas entrevistadas tienen afectaciones a nivel laboral, según el Informe sobre climaterio 2020/2021, de la asociación No Pausa¹.

A pesar de los efectos del climaterio en la vida laboral y social existe registro de que las mujeres en climaterio, así como aquellas de mayor antigüedad en el trabajo, obtienen **puntajes** más cercanos al **mejor desempeño**³.

¹ No Pausa. *"Informe sobre climaterio 2020/2021"*

² Great Place To Work Retomaron resultados de la British Menopause Society Survey

³Revista Médica de Chile. SALAZAR y PARAVIC, (2005).

"Desempeño laboral y climaterio en trabajadoras de instituciones públicas".

Panel 1: Mujeres y menopausia en el ámbito laboral.

Marco regulatorio

El trabajo legislativo en México se ha enfocado en impulsar iniciativas en cuanto al otorgamiento de **licencias por motivo de dismenorrea**, otorgamiento de **insumos de la higiene menstrual** tanto para mujeres como niñas, así como para retirar el **IVA y aranceles** a estos productos de higiene femenina.

El 2 de marzo de 2022 fue publicada en la Gaceta Parlamentaria, la iniciativa que reforma y adiciona diversas disposiciones de la **Ley General de Salud** en cuyo objeto número 4, resalta *“que la protección de la salud de las mujeres comprenderá principalmente acciones de promoción, prevención, detección, tratamiento, rehabilitación y control en materia de: i) cáncer cervicouterino; ii) cáncer mamario; y, iii) **Climaterio y Menopausia; ...**”*

El pasado 22 de febrero de 2023, el Ejecutivo Federal remitió al Congreso de la Unión, la **tabla de enfermedades** actualizada en la que se incluye la **endometriosis por motivo de trabajo**.

Respecto al **climaterio y menopausia no hay referencias** específicas sobre el padecimiento en la LFT.

Panel 1: Mujeres y menopausia en el ámbito laboral.

Marco regulatorio NOM-035-STPS-2018

Factores de Riesgo Psicosocial:

Pueden provocar **trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo**, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las **cargas de trabajo** cuando exceden la capacidad del trabajador; la **falta de control sobre el trabajo** (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las **jornadas de trabajo superiores** a las previstas en la LFT, **rotación de turnos** que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin periodos de recuperación y descanso; **interferencia en la relación trabajo-familia**, el **liderazgo negativo y las relaciones negativas** en el trabajo.

¿Qué pueden hacer los empleadores?

Según la Sociedad Europea de Menopausia y Andropausia (EMAS), estas serían algunas de las recomendaciones relativas a las condiciones laborales de las mujeres durante la menopausia¹:

- Controlar adecuadamente **la temperatura de los espacios de trabajo** y proporcionar **espacios para beber agua o para refrescarse**. Una temperatura más adaptada puede reducir significativamente los sofocos provocados durante la menopausia.
- Autorizar un **horario de trabajo flexible**. Esto les permitiría a las mujeres organizar mejor su día y adaptar su ritmo de trabajo cuando el insomnio y el cansancio son más intensos.
- Garantizar un **acceso fácil a los baños**. Durante los primeros años de la menopausia (perimenopausia), el período es irregular y puede haber un sangrado abundante. Por ello, tener un escritorio cerca del baño ayuda a reducir el tiempo que se emplea en los desplazamientos.

¹ <https://www.welcometothejungle.com/es/articles/menopausia-mujeres-trabajo>

CONCLUSIONES

Como primer paso para erradicar los tabúes es hablar y **reconocer abiertamente los temas**, por lo que, se debe incorporar en las políticas laborales de los centros de trabajo, acciones informativas, preventivas y que promuevan la atención del tratamiento de los síntomas del climaterio en las mujeres.

Es necesario promover políticas de **autocuidado** para que la mujer identifique y asuma con grado de responsabilidad la atención de su propio cuerpo y que pueda tener acceso tanto a permisos en los centros de trabajo como a políticas de salud institucional para dar seguimiento a sus síntomas sin prejuicios sociales ni institucionales que son manifestación de la discriminación por género.

Recordar que este tema no es un asunto menor, toda vez que en México existen casi **5,6 millones de mujeres** ocupadas entre los 45 y 55 años, datos al cuarto trimestre del 2022, ENOE-INEGI, y que existen más de **15 millones** de mujeres ocupadas de 12 a 45 años.



2023
AÑO DE
Francisco
VILLA

EL REVOLUCIONARIO DEL PUEBLO

GRACIAS



TRABAJO

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL