

THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Roman Samborskyi/Shutterstock

Si más del 80 % de las mujeres sufren síntomas en la menopausia, ¿por qué los lugares de trabajo siguen ignorándolo?

Publicado: 23 abril 2026 18:38 CEST

<https://theconversation.com/si-mas-del-80-de-las-mujeres-sufren-sintomas-en-la-menopausia-por-que-los-lugares-de-trabajo-siguen-ignorandolo-281195>

Durante mucho tiempo, la menopausia se ha considerado un asunto privado, pero el silencio que la rodea choca cada vez más con la realidad demográfica. Las mujeres mayores de 50 años constituyen el grupo de más rápido crecimiento en la población activa en muchos países, y la mayoría experimentará la menopausia durante su vida laboral.

A pesar de ello, los lugares de trabajo, las políticas y la investigación siguen tratando la menopausia como un asunto personal en lugar de estructural. El resultado es un profundo desajuste entre las experiencias vividas por las mujeres y los entornos en los que trabajan.

Desde el punto de vista médico, la menopausia es una etapa natural de la vida que marca el fin de la menstruación debido a la pérdida de la función ovárica. El periodo de transición que la precede – conocido como perimenopausia– puede durar entre dos y ocho años. Los síntomas varían mucho: algunas mujeres apenas notan cambios, mientras que otras sufren sofocos, sudores nocturnos, insomnio, dolor articular, cambios de humor, irritabilidad, ansiedad, dificultades cognitivas y fatiga.

Más del 80 % de las mujeres experimentan síntomas, y para aproximadamente un tercio de ellas son graves. Estos síntomas pueden durar años y afectar significativamente al funcionamiento diario, incluyendo el rendimiento laboral, la concentración y el bienestar emocional.

Leer más: Sofocos durante la menopausia: por qué se producen y cómo pueden combatirse

El “segundo techo de cristal”

La magnitud del problema es enorme. A nivel mundial, 657 millones de mujeres tienen entre 45 y 59 años, y casi la mitad de ellas forman parte de la población activa. Solo en el grupo de países que forman el G7, las mujeres en edad de menopausia representan el 11 % del total de trabajadores. La Comisión Europea ha reconocido abiertamente que “no existe una recopilación de datos a escala de la UE sobre esta cuestión” y que la investigación sigue estando fragmentada.

Los datos de los que disponemos son preocupantes. En Europa, la brecha de empleo entre hombres y mujeres se amplía con la edad, y los estudios sugieren que los síntomas de la menopausia contribuyen a que las mujeres reduzcan su jornada laboral, cambien de puesto o abandonen por completo el mercado laboral.

El impacto en el lugar de trabajo está bien documentado. Un estudio de 2021, por ejemplo, reveló que casi un millón de mujeres en el Reino Unido habían dejado sus empleos debido a los síntomas de la menopausia. Esto suele coincidir con el momento álgido de la carrera profesional de las mujeres, cuando están preparadas para ocupar puestos de alta dirección. Esto ha llevado a algunos investigadores a denominar a esta salida generalizada el “segundo techo de cristal”.

Condiciones laborales

En todos los sectores, las mujeres señalan que sus entornos de trabajo suelen agravar los síntomas. La mala ventilación, las altas temperaturas, los uniformes sintéticos, la falta de acceso a agua fría, los horarios rígidos, el trabajo por turnos y la autonomía limitada intensifican las molestias.

El resultado es un círculo vicioso en el que los síntomas empeoran, el trabajo se vuelve más duro, el estrés aumenta y los síntomas se intensifican aún más. Estos factores llevan a muchas mujeres a trabajar menos, cambiar de empleo o jubilarse anticipadamente. No se trata de un fracaso personal, sino estructural.

Sin embargo, las investigaciones también muestran que el apoyo marca una diferencia significativa. Las mujeres lo llevan mejor cuando cuentan con jefes comprensivos, compañeros que las apoyan, horarios flexibles y acceso a adaptaciones como el control de la temperatura o cambios en el uniforme.

Las instituciones internacionales están empezando a tomar nota. La Sociedad Europea de Menopausia y Andropausia ha publicado recomendaciones para el lugar de trabajo, mientras que la Organización Internacional del Trabajo también destaca la menopausia como un problema laboral global.

Leer más: *Las palabras que usamos y los silencios que se imponen al hablar de la menopausia*

Algunos gobiernos nacionales han tomado medidas similares. El Parlamento del Reino Unido, por ejemplo, ha puesto en marcha múltiples investigaciones sobre la discriminación por menopausia, una en [2019](#) y otra en [2021](#).

En Islandia, la Asociación sobre la Menopausia de la Mujer se fundó en 2013 y aparece en la página web del Gobierno nacional. La concienciación también está [creciendo en los países nórdicos](#).

En Irlanda, el tema aparece en [recomendaciones políticas](#), mientras que en Francia ha recibido recientemente [atención de los medios nacionales](#).

Protecciones significativas para las trabajadoras

Aunque las recomendaciones y la atención mediática son positivas, no equivalen a protecciones consagradas legalmente para todas las trabajadoras. Entonces, ¿cómo serían realmente unas medidas eficaces para las empleadas en menopausia?

En primer lugar, los lugares de trabajo deberían incluirla en las evaluaciones de riesgos laborales. En la práctica, esto significa garantizar un control adecuado de la temperatura y la ventilación, proporcionar uniformes transpirables y permitir modalidades de trabajo flexibles. También implica formar al personal directivo y crear culturas de trabajo abiertas y libres de estigmas.

Estos cambios son sencillos y económicos, pero requieren concienciación y compromiso.

En última instancia, abordar la menopausia en el ámbito laboral no es solo una cuestión de salud. Es una cuestión de igualdad, dignidad y justicia. Las mujeres no deberían tener que elegir entre su salud y su carrera profesional. Abordar adecuadamente esta cuestión también beneficia a las empresas: cualquier lugar de trabajo que apoye a las mujeres menopáusicas retendrá experiencia, liderazgo y talento.

A medida que la población envejece y la vida laboral se prolonga, ignorar la menopausia ya no es una opción. El silencio debe terminar, y el lugar de trabajo debe evolucionar para reflejar las realidades de la mitad de la población.

Este artículo fue publicado originalmente en inglés

Lidia de la Iglesia Aza

Professor of Labour Law and Social Security, Universidade de Santiago de Compostela



Traducciones

Español

English

DOI

<https://doi.org/10.64628/AAO.f5pxs7s9w>