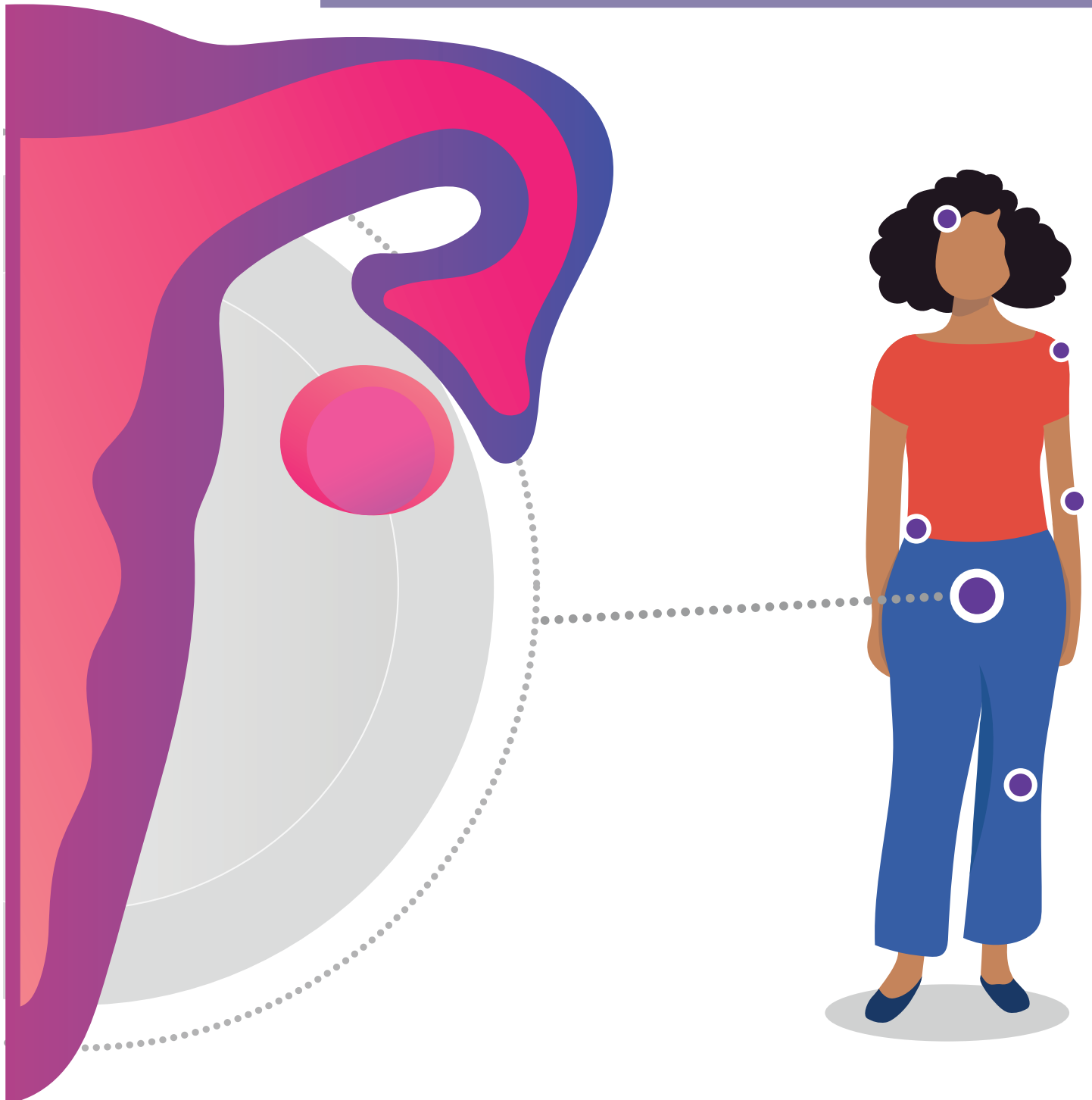


# MENSTRUACIÓN MATERNIDAD MENOPAUSIA

LAS 3 "M" DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO



# CONTENIDO

03. ¿QUÉ ES LA MENOPAUSIA?

04. ROLES DE GÉNERO Y MENOPAUSIA

05. LA MENOPAUSIA ES UNA CUESTIÓN LABORAL

07. DIFICULTADES DE LAS MUJERES MENOPÁUSICAS  
EN EL LUGAR DE TRABAJO

08. ¿CÓMO PUEDEN LOS SINDICATOS  
APOYAR A LAS MUJERES MENOPÁUSICAS?

09. ACTIVIDAD 1

MENOPAUSIA Y PERIMENOPAUSIA, LO QUE  
SABEMOS Y LO QUE CREEMOS.

10. ENCUESTA

13. ACTIVIDAD 2

MODELO DE ACUERDO Y LISTA DE CONTROL  
PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

14. LISTA DE COMPROBACIÓN DE LA EVALUACIÓN  
DE RIESGOS DE LA MENOPAUSIA

17. MODELO DE ACUERDO - MENOPAUSIA

## ¿QUÉ ES LA MENOPAUSIA?

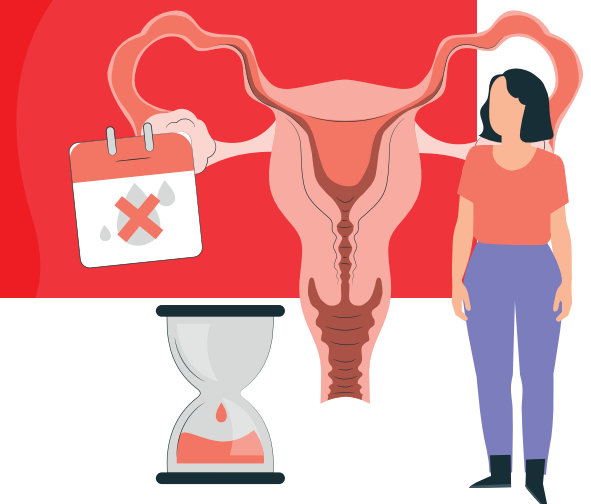
La menopausia es el momento que marca el final del ciclo menstrual y se diagnostica tras 12 meses sin menstruación. Se produce de forma natural entre los 45 y los 55 años, aunque puede comenzar antes. Esto significa que, en la actualidad, las personas en edad menopáusica representan más del 50% de la población económicamente activa, y el número aumentará en todo el mundo a medida que la población envejezca<sup>1</sup>.

Algunas personas experimentan la menopausia antes (antes de los 40 años). Esta "menopausia prematura" puede deberse a ciertas anomalías cromosómicas, trastornos autoinmunitarios o a causa de procedimientos quirúrgicos o intervenciones médicas que provocan el cese de la función ovárica.

La transición a la menopausia puede ser gradual y suele comenzar con cambios en el ciclo menstrual. Este periodo se conoce como "perimenopausia" y finaliza un año después del último periodo menstrual.

### Durante la perimenopausia, las personas empiezan a sentir los síntomas<sup>2</sup> asociados a la menopausia, como:

- Sofocos y sudores nocturnos.<sup>3</sup>
- Cambios en la regularidad y el flujo del ciclo menstrual, que culminan con el cese de la menstruación.
- Sequedad vaginal, dolor e incontinencia.
- Dificultad para dormir/insomnio.
- Cambios de humor, depresión y/o ansiedad.
- Fatiga/falta de energía.
- Infecciones urinarias recurrentes.
- Palpitaciones.
- Niebla mental y problemas de memoria.
- Dolor articular.



<sup>1</sup> <https://www.cipd.org/en/about/press-releases/menopause-at-work/>

<sup>2</sup> <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/menopause/symptoms-causes/syc-20353397>

<sup>3</sup> Un sofoco es la sensación repentina de calor en la parte superior del cuerpo, que suele ser más intensa en la cara, el cuello y el pecho. La piel puede enrojecer, como si te ruborizaras. Un sofoco también puede provocar sudoración. Si pierdes demasiado calor corporal, es posible que después sientas frío (<https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/hot-flashes/symptoms-causes/syc-20352790>).

Además, la menopausia también puede provocar el debilitamiento de las estructuras de soporte de la pelvis, lo que aumenta el riesgo de prolapso de órganos pélvicos; la pérdida de densidad ósea, que contribuye a tasas más elevadas de osteoporosis y fracturas<sup>4</sup>; así como un aumento de las enfermedades cardiovasculares, que son consecuencia de la disminución de los niveles de estrógenos.

Estos cambios pueden afectar al bienestar físico, emocional, mental y social de la mujer, y pueden variar de una persona a otra y durar varios años.

## ROLES DE GÉNERO Y MENOPAUSIA

La menopausia es una transición importante tanto desde el punto de vista social como biológico. Desde el punto de vista social, la experiencia de la menopausia por parte de una mujer puede verse influida por las normas de género, la familia y factores socioculturales, incluida la forma en que se considera el envejecimiento femenino y la transición a la menopausia en las distintas culturas.

**Biológicamente, representa el final del ciclo reproductivo.**

Debido a que representaba el final del ciclo reproductivo en las mujeres, y como resultado de las concepciones patriarcales de que la función principal de las mujeres es la reproducción y el cuidado, la menopausia se convirtió en una forma de menospreciar a las mujeres que se volvían "inútiles", ya que sus cuerpos ya no podían reproducirse.

**Estas creencias siguen vigentes en nuestras sociedades, afectando a las personas que viven la menopausia como algo negativo y no como una etapa natural de la vida.**

Al igual que ocurre con la menstruación, las mujeres se enfrentan a menudo a la minimización de los síntomas y a bromas (especialmente en lo que respecta a los síntomas emocionales o los que afectan a las capacidades cognitivas, como la falta de concentración o los problemas de memoria), lo que da lugar a situaciones de acoso y violencia de género en sus lugares de trabajo.

La discriminación por edad es otro componente que puede llevar a las mujeres que atraviesan la menopausia a sufrir entornos laborales hostiles que afectan a su salud física y mental.



<sup>4</sup> Menopausia (who.int)

Dos organizaciones sindicales han publicado folletos en los que los propios trabajadores relatan sus experiencias.

“ Intenté plantear el problema en el trabajo, pero se burlaron de mí y me ridiculizaron en un correo electrónico interno que no iba dirigido a mí, sino que me envió por accidente la dirección. Cuando intento abrir las ventanas para aliviar mis sofocos, otros compañeros las cierran. Un ejemplo de comentario minimizando el tema por parte de una directiva: 'Yo ya pasé por eso y lo recuerdo. Solo tienes que seguir adelante.'<sup>5</sup> ”

“ A mi jefe le daba igual. De hecho, sentí que tenía que mantenerlo en secreto, ya que se considera que las mujeres menopáusicas son un poco tontas y no se puede confiar en que trabajen eficazmente.<sup>6</sup> ”

## LA MENOPAUSIA ES UNA CUESTIÓN LABORAL

Tradicionalmente, la menopausia ha sido un tema casi invisible<sup>7</sup>, considerado un asunto médico, privado o "de mujeres", por lo que generalmente no se ha debatido abiertamente ni se ha tenido en cuenta en el diseño de los lugares y prácticas de trabajo.

Esta invisibilidad del problema, unida a los estereotipos de género existentes, dificulta que las personas trabajadoras se sientan cómodas a la hora de compartir estos temas, incluso con otras compañeras; y la falta de apoyo por parte de jefes y compañeros hace aún más difícil que las mujeres encuentren el apoyo que necesitan.

**La menopausia es una etapa importante en la vida de la mujer y sus síntomas pueden alterar gravemente su vida personal y profesional en un momento crucial de su carrera.<sup>8</sup>**

<sup>5</sup> TUC Cymru de Gales (2016). La menopausia en el lugar de trabajo. Una caja de herramientas para sindicalistas,

<sup>6</sup> Sindicato del Sector Financiero, SDA (2022). Marco político de la menopausia y la baja menstrual.

<sup>7</sup> ¿Es la menopausia un problema laboral? | El futuro del trabajo Podcast (ilo.org)

<sup>8</sup> Investigación: El estigma laboral en torno a la menopausia es real (hbr.org)

Una encuesta realizada en el Reino Unido reveló que tres de cada cinco mujeres menopáusicas, por lo general de entre 45 y 55 años, se veían afectadas negativamente en el trabajo y que casi 900.000 abandonaron su empleo por tiempo indefinido debido a los síntomas de la menopausia<sup>9</sup>.

## Otra encuesta<sup>10</sup> realizada entre 13.000 mujeres de UNITE indicaba que:

- **EL 80% DE LAS MUJERES** afirmaron que sus empresas no ofrecen apoyo en el trabajo a quienes padecen síntomas menopáusicos.
- **EL 15% AFIRMÓ** que sus visitas al baño eran grabadas o controladas en el trabajo, y **EL 7% DIJO** que tenía que pedir permiso para ir al baño.
- Cientos de mujeres dijeron que tenían que trabajar en condiciones incómodas durante experiencias debilitantes como los sofocos. Algunas dijeron que ni siquiera se les permitían ajustes sencillos, como poner ventiladores en la oficina.

Por otra parte, la menopausia puede agravar las discapacidades y los problemas de salud existentes, o incluso provocar otros nuevos en las mujeres discapacitadas y en las personas que padecen enfermedades preexistentes<sup>11</sup>.

Las mujeres migrantes, con empleos precarios, pluriempleadas o que compaginan su trabajo con el cuidado de otras personas son más vulnerables a encontrar obstáculos para acceder a una atención médica adecuada debido a su situación laboral y a los prejuicios existentes en el lugar de trabajo<sup>12</sup>.

Todo esto puede llevar incluso a que las personas menopáusicas abandonen su trabajo a una edad en la que sus talentos, capacidades y experiencia son más valiosos, lo que repercute directamente en las diferencias existentes en salarios y pensiones, así como en la productividad general del lugar de trabajo.

<sup>9</sup> <https://committees.parliament.uk/work/1416/menopause-and-the-workplace/>

<sup>10</sup> <https://www.theguardian.com/society/2023/dec/18/four-in-five-uk-women-say-workplace-support-for-menopause-lacking-survey>

<sup>11</sup> Apoyo a la toma de decisiones sanitarias en la menopausia para mujeres con discapacidades físicas - *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing* (jognn.org)

<sup>12</sup> <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9527784/>

# DIFICULTADES DE LAS MUJERES MENOPÁUSICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO.

La falta de información, incluso entre las mujeres, puede dificultar que éstas comprendan por lo que está pasando su cuerpo y busquen atención médica que les ayude a controlarlo.

Las condiciones en el lugar de trabajo, como los espacios de trabajo mal ventilados y/o calurosos, la falta de acceso a instalaciones sanitarias decentes, el control del tiempo de permanencia en los baños, la falta de agua fresca, y otras condiciones laborales como el estrés, el trabajo sedentario, el diseño y la adaptabilidad deficientes de los puestos de trabajo, la manipulación manual, el trabajo basado en pantallas, etc., también pueden agravar los síntomas de la menopausia.

- ▶ Realmente luché con la perimenopausia hace cinco años y no reconocía mis síntomas.
- ▶ Llegaba tarde todo el tiempo. Me emocionaba mucho en el trabajo. Tenía muy baja autoestima y me preocupaba mi memoria.
- ▶ Si alguien hubiera entrado en mi despacho en aquel momento y me hubiera dicho: "Louise, tengo este folleto". Si alguien me hubiera indicado la dirección correcta para obtener más información, me habría ahorrado cuatro o cinco meses de pensar que iba a tener que dejar de trabajar.
- ▶ Esto da mucho miedo.
- ▶ La concientización es muy importante.
- ▶ Lo que hagan las mujeres sobre el tratamiento de la menopausia es completamente individualizado y depende de cada una, pero se trata de tener esa conversación porque hay muchas mujeres que no se presentan para un ascenso o están a punto de dejar su trabajo<sup>13</sup>.

**La homofobia, la transfobia y otras formas de discriminación basadas en la identidad de género refuerzan las experiencias negativas de quienes atraviesan la menopausia pero no se identifican como mujeres.**



<sup>13</sup> Op. cit. OIT ¿Es la menopausia un problema laboral? | El futuro del trabajo Podcast (ilo.org)

# ¿CÓMO PUEDEN LOS SINDICATOS APOYAR A LAS MUJERES MENOPÁUSICAS?

Ya hemos visto que el derecho a un entorno laboral seguro y saludable es un derecho fundamental y que es necesario abordar el ciclo de menstruación de las mujeres, desde la menarquia hasta la posmenopausia.

## Por esta razón, los sindicatos<sup>14</sup> pueden:

- Animar a las mujeres a convertirse en representantes del personal y asegurarse de que reciban apoyo.
- Formar a directivxs, supervisorxs y representantes de salud y seguridad para que traten los problemas de la menopausia con sensibilidad y equidad en el lugar de trabajo.
- Formar a lxs representantes de salud y seguridad y a lxs delegadxs sindicales<sup>15</sup> para garantizar que los lugares de trabajo sean espacios confortables en términos de temperatura y ventilación adecuada, consultando a lxs trabajadorxs y realizando evaluaciones de riesgos que presten especial atención a las condiciones del lugar de trabajo que puedan exacerbar cualquiera de los tres síntomas "M".
- Garantizar que las ausencias por enfermedad relacionadas con la menopausia (o cualquiera de las tres "M") no se tengan en cuenta en los procesos disciplinarios y de gestión del rendimiento.
- Poner a disposición de lxs trabajadorxs información sobre la menopausia, consejos para afrontarla y formación.
- Sensibilizar y promover la educación en torno a la salud de la mujer en el lugar de trabajo.
- Asegurarse de que la salud de las mujeres en el trabajo figura en el orden del día del sindicato y del comité paritario de salud y seguridad.
- Negociar mejores disposiciones de salud y seguridad en el trabajo que incluyan la menopausia.
- Garantizar un enfoque de la menopausia que tenga en cuenta las cuestiones de género a la hora de abordar las evaluaciones de riesgos.
- Negociar acuerdos de trabajo flexibles, pausas para descansar y para ir al baño.
- Negociar con el empresario el acceso a productos para la menopausia, como analgésicos, para las personas empleadas
- Negociar tiempo libre remunerado para las personas empleadas que experimenten síntomas relacionados con la menopausia.



<sup>14</sup> Campaña Stop the Stigma de los sindicatos irlandeses (ReportBody.qxp\_Layout 1 (forsa.ie)) y la política sindical de UNITE sobre la menopausia (Menopause at work | A key workplace issue (unitetheunion.org))

<sup>15</sup> Algunas soluciones pueden ser fáciles y asequibles, con un gran impacto para las trabajadoras, como el acceso a agua potable fría y el derecho a hacer pausas para ir al baño cuando sea necesario.



## ACTIVIDAD 1

# MENOPAUSIA Y PERIMENOPAUSIA, LO QUE SABEMOS Y LO QUE CREEMOS.

**OBJETIVO:** comprender nuestras creencias y conocimientos sobre la perimenopausia y la menopausia.

**MATERIALES:** encuesta y lápices.

**ACTIVIDAD:** Encuesta y debate

Comparte con lxs participantes de qué trata la actividad y cuál es su objetivo.

Se reparte la encuesta y lxs participantes disponen de 15 minutos para contestarla.

Una vez que hayan terminado de responder a la encuesta, la persona facilitadora formulará las preguntas en voz alta, leerá las respuestas y lxs participantes levantarán la mano si han respondido a esa opción.

Resulta muy enriquecedor si lxs participantes pertenecen a distintos rangos de edad.

Si las preguntas son sobre información (por ejemplo, si saben qué es la perimenopausia), la persona facilitadora dará la información precisa.



## ENCUESTA

▶ 1. ¿A qué edad cree que se produce la menopausia?

o Entre 45 y 50 años.

o Más de 50 años.

o No lo sé.

(Si lo has experimentado, ¿a qué edad fue?) \_\_\_\_\_

▶ 2. ¿Sabe qué es la perimenopausia? **Sí - No**

▶ 3. ¿Ha experimentado la perimenopausia? **Sí - No**

En caso afirmativo: ¿Sabía de qué se trataba?

▶ 4. ¿Cuáles crees que son los síntomas que se experimentan durante la menopausia? Enumera todos los que se te ocurran.

---

---

---

---

---

---

---

---

Si ya ha pasado por la menopausia, enumere los síntomas que ha tenido y si eran limitantes para su vida diaria.

---

---

---

---

---

---

**En esta pregunta, la persona facilitadora puede leer una lista de síntomas y los participantes levantarán la mano si esos síntomas están o no incluidos en sus encuestas.**

- ▶ 4. ¿Con quién habla o hablaría de sus experiencias con la perimenopausia o la menopausia? Seleccione todas las que correspondan.

- Amigos
- Familia (who: \_\_\_\_\_).
- Proveedor de atención sanitaria.
- Cónyuge/pareja.
- Empleador/compañeros de trabajo.
- Otros (especifique): \_\_\_\_\_

- ▶ 5. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones cree que es correcta en relación con la menopausia?

- Mis síntomas afectarán/están afectando a mis relaciones con mis amigos.
- Mis síntomas afectarán/están afectando a mi vida social.
- Mis síntomas afectarán/están afectando a mi vida sexual o a la intimidad con mi pareja.
- Mis síntomas afectarán o afectarán a mis relaciones con mis hijos.
- Mis síntomas afectarán/afectarán a mi rendimiento en el trabajo.
- Mis síntomas afectarán/están afectando a mis relaciones con mis compañeros de trabajo.
- Ninguna de las anteriores.

- ▶ 6. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones describe cómo ve la menopausia? (Seleccione todas las que procedan).

- Es otra etapa de la vida y hay mucho que esperar.
- Es muy privado y/o embarazoso.
- No lo compartiría/no lo comparto con mi pareja.
- No lo compartiría/no lo comparto con mi familia directa.
- No lo compartiría/no lo comparto con mis compañeros de trabajo.
- Mi pareja me apoya/apoyaría.
- Mis amigos se apoyan/apoyarían mutuamente.
- Mis compañeros de trabajo se apoyarían/apoyan mutuamente.
- Me siento/sentiré libre.
- Tengo/tendré el control de mi vida.
- Estoy viviendo/viviré mi mejor momento.
- Soy/seré fuerte.
- Ninguna de las anteriores.
- Otros (especifique): \_\_\_\_\_



- 7. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones cree que describe mejor la percepción que la sociedad tiene de la menopausia? (Seleccione todas las que procedan).
- o Es otra etapa de la vida y hay mucho que esperar.
  - o Es una cuestión que sólo afecta a las mujeres.
  - o Es muy privado y no debe discutirse en público.
  - o Otros no quieren saberlo.
  - o A medida que las mujeres envejecen, dejan de ser sexuales.
  - o Las mujeres no son capaces de controlar sus emociones.
  - o Las mujeres exageran, no puede ser tan grave como para faltar al trabajo.
  - o Las mujeres son más atractivas a medida que envejecen.
  - o Las mujeres se sienten/sentirán libres.
- 8. ¿Cómo se siente respecto a los cambios reproductivos y de fertilidad que traerá la menopausia? (Marque todo lo que corresponda.)
- o Estaré/estoy contenta de no tener más la regla.
  - o Será/es liberador porque ya no tengo que preocuparme por quedarme embarazada.
  - o Estaré/estoy triste porque ya no puedo tener hijos.
  - o Estaré / Estoy feliz por este nuevo capítulo de mi vida.
  - o Estaré / Estoy triste por este nuevo capítulo de mi vida.
  - o No quiero que me consideren vieja.
  - o No me preocupa la edad que la gente piense que tengo.
  - o Otros (especifique): \_\_\_\_\_

Tras debatir la encuesta, se pedirá a lxs participantes que comenten las conclusiones a las que han llegado.



## ACTIVIDAD 2

### MODELO DE ACUERDO Y LISTA DE CONTROL PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS

**OBJETIVO:** Crear un modelo de acuerdo que incluya las necesidades de las mujeres con menopausia en el lugar de trabajo.

**ACTIVIDAD:** Crear una lista de comprobación de evaluación de riesgos, realizar la lista de comprobación y adaptar la cláusula modelo a las necesidades especificadas en la lista de comprobación.

Divida el grupo en dos. Cada grupo nombrará a dos/cuatro representantes del personal que se encargarán de realizar una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.

Tras la primera ronda de evaluaciones de riesgos, los representantes del personal explicarán en sesión plenaria sus conclusiones.

Tras el debate, recibirán una copia de la lista de control para repasarla de nuevo con el grupo.

Tras finalizar la lista de comprobación, recibirán una copia del modelo de acuerdo y debatirán qué añadir, cambiar, modificar o eliminar de la cláusula modelo para ajustarla a su evaluación de riesgos.



## LISTA DE COMPROBACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS DE LA MENOPAUSIA

### 1. Gestión de la salud y la seguridad

¿Se incluye a las mujeres en el comité paritario de salud y seguridad?	
¿Se incluyen las cuestiones de la mujer en la agenda de salud y seguridad?	
¿Hay mujeres formadas como representantes de salud y seguridad?	
¿Existe un acuerdo o política sobre la menopausia en el lugar de trabajo?	
¿Han recibido lxs directivos y supervisorxs formación sobre temas relacionados con la salud, la seguridad y el bienestar y la menopausia, incluidos los que experimentan otros grupos como los discapacitados, LGBTI+ o lxs jóvenes?	
¿Han recibido formación lxs directivxs y supervisorxs en temas relacionados con la salud, la seguridad y el bienestar de las mujeres?	
¿Incluye la evaluación de riesgos la consideración de la menopausia y otras cuestiones de género?	
¿Incluye la evaluación de riesgos la consideración de la menopausia para los empleados trans+?	
¿Se realiza una evaluación individual de los riesgos relacionados con la menopausia?	
¿Tienen lxs trabajadorxs acceso a información sobre la menopausia?	
¿Qué disposiciones se han adoptado, en materia de salud laboral, en relación con la menopausia?	
¿La política de ausencias por enfermedad reconoce a la menopausia como un problema de salud, seguridad y bienestar?	
¿Existe flexibilidad con respecto a los horarios y prácticas de trabajo, incluido el ajuste temporal o permanente de los turnos u horarios, el trabajo a domicilio, las tareas y funciones alternativas?	
¿Existen disposiciones para los trabajadores solitarios y los desplazamientos de ida y vuelta al trabajo en horas intempestivas?	
¿Se fomenta un entorno de apertura y transparencia en el que los miembros puedan hablar sobre la menopausia?	
¿Pueden las mujeres comunicar las enfermedades relacionadas con la menopausia a una mujer directiva?	
¿Qué medidas se han adoptado para abordar cuestiones conexas, como la gestión del estrés?	



## 2. Cuestiones sanitarias y de salud: micción frecuente, menstruaciones abundantes, menstruaciones irregulares, náuseas y vómitos.

¿Los puestos de trabajo son fácilmente accesibles a instalaciones sanitarias y de descanso seguras y limpias?	
¿Hay lavabos y vestuarios privados?	
¿Hay acceso a productos sanitarios gratuitos?	
¿Garantizan las rotaciones, los turnos y los horarios que los trabajadores tienen, fácil acceso a instalaciones sanitarias y de aseo seguras y limpias, incluidos los trabajadores móviles y los que se encuentran fuera de la empresa o en ubicaciones temporales?	

## 3. Temperatura - sofocos y transpiración

¿Existe una política sobre la temperatura máxima (y mínima) en el lugar de trabajo y se aplica?	
¿Cómo se aplica?	
¿Se dispone de ventilación y se mantiene con regularidad?	
¿Se proporciona ventilación adicional, por ejemplo, un ventilador portátil, en caso necesario?	
¿Reflejan los uniformes y los EPI las necesidades de las mujeres menopáusicas?	
¿Se proporciona ropa holgada?	
¿Está fabricado con fibras naturales?	
¿Existe acceso a agua potable fría, incluso para los trabajadores móviles y los que se	

## 4. Dolores, mareos, falta de energía, cefaleas

¿Se han revisado las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo para tener en cuenta la menopausia?	
¿Existen posibilidades de cambiar a tareas más ligeras o diferentes?	
¿Tienen en cuenta estas cuestiones en las evaluaciones de la manipulación manual?	
¿Son comprensivas las políticas de ausencia por enfermedad?	
¿Existen disposiciones laborales flexibles en relación con las pausas?	
¿Tienen en cuenta los horarios de trabajo en general estos problemas de salud?	

### 5. Órganos reproductores y daños óseos

¿Hay acceso a luz natural?	
¿Hay pausas regulares y flexibles?	
¿Los uniformes, etc., están hechos de fibras naturales?	
¿Se tienen en cuenta los procesos de trabajo?	

### 6. Cambios de humor, irritabilidad, pérdida de concentración, insomnio.

¿Existe un horario de trabajo flexible?	
¿Hay pausas flexibles?	
¿Hay acceso a luz natural?	

### 7. Puestos y entorno de trabajo: piel y ojos

¿Se han evaluado y revisado los puestos de trabajo?	
¿Hay descansos regulares?	
¿Funcionan los sistemas de ventilación?	
¿Funcionan los sistemas de humidificación?	

### 8. ¿Existen otras condiciones en su lugar de trabajo que puedan ser relevantes para las mujeres menopáusicas?



## MODELO DE ACUERDO - MENOPAUSIA

### 1. Igualdad de oportunidades

**1.1** El empleador se opone a toda forma de discriminación directa o indirectamente relacionada con la menopausia, en particular por motivos de edad, sexo, raza, discapacidad, orientación sexual e identidad de género, e incluida la discriminación en materia de formación, promoción y seguridad en el empleo.

**1.2** El empresario y el sindicato trabajarán en colaboración para promover una actitud positiva hacia las trabajadoras que experimentan la menopausia.

**1.3** El empleador se compromete a garantizar que se imparta la formación adecuada a todos los empleados con responsabilidades de supervisión y de personal para garantizar la aplicación efectiva de este compromiso de "igualdad de oportunidades".

### 2. Salud, seguridad y bienestar

**2.1** El empresario reconoce que la menopausia no es una enfermedad.

**2.2** El empresario también reconoce que la menopausia es un problema de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

**2.3** El empresario se compromete a garantizar que los puestos de trabajo, el entorno laboral (incluida la provisión de instalaciones sanitarias y de bienestar limpias, seguras y accesibles y el mantenimiento de una temperatura confortable en el lugar de trabajo) estén diseñados para ser seguros para todos los trabajadores, incluidas las trabajadoras menopáusicas.

**2.4** El empresario se compromete a realizar evaluaciones de riesgos adecuadas, incluidas evaluaciones individuales.

**2.5** El empresario reconoce su deber de tener en cuenta la salud de las personas que puedan utilizar los equipos de protección individual y se compromete a proporcionar uniformes y equipos y prendas de protección individual adaptados a las mujeres menopáusicas.

**2.6** El empleador reconoce que proporcionar información y formación sobre la menopausia es esencial para todos los directivos y supervisorxs, a fin de garantizar que las cuestiones relacionadas con la menopausia se traten con sensibilidad y de forma adecuada en el lugar de trabajo.

### 3. Ausencia por enfermedad

**3.1** El empresario reconoce que la menopausia no es una enfermedad y que las políticas de ausencia por enfermedad, capacidad, disciplinaria y de rendimiento no penalizarán a las mujeres que tengan que ausentarse del trabajo debido a síntomas relacionados con la menopausia.



---

equal  
opportunities