

Menopausia en el trabajo: cuerpo, política y transformación

Por: Jennifer Chan de Ávila. 17/05/2025

La menopausia es una etapa natural en la vida de muchas personas, pero en el ámbito laboral sigue siendo un tema silenciado. A menudo se la trata como un asunto privado o médico y su impacto en el trabajo ha sido ignorado, lo que refuerza desigualdades de género y edad. Por ello, es importante analizar la menopausia desde la política del cuerpo, abordando no solo sus dimensiones físicas y mentales, sino también sus consecuencias sociales y profesionales.

A pesar de que la menopausia afecta a cerca de 1.000 millones de mujeres en todo el mundo, el tema es aún ampliamente ignorado en el debate público. Históricamente, la menopausia ha sido percibida como un asunto privado o exclusivamente médico, lo que ha llevado a la estigmatización y al silenciamiento de las experiencias de las personas que atraviesan esta transición. Estos procesos de estigmatización e invisibilización se reproducen y exacerban en el ámbito laboral. A pesar de eso, el debate acerca de la relación entre menopausia y trabajo está emergiendo y tomando fuerza a través de estudios y movimientos políticos en lugares como el Reino Unido y Alemania. Este artículo explora la menopausia desde la perspectiva de la política del cuerpo, entendida como el análisis de cómo las normas sociales, las estructuras de poder y los discursos culturales moldean la experiencia del cuerpo humano. Al centrarse en su intersección con el mundo laboral, se plantea una pregunta clave: ¿cómo pueden los lugares de trabajo transformar su cultura y políticas para apoyar a las personas que atraviesan la menopausia?

¿Qué es la menopausia? Dimensiones física y mental

Desde el punto de vista médico, la menopausia es solo un día en la vida de una persona que menstrúa, es decir, el día en que cumple 12 meses sin tener un periodo. Esto generalmente ocurre entre los 45 y 55 años, con una edad promedio de 51 años en las culturas occidentales. Sin embargo, comúnmente se denomina menopausia a todo el periodo de transición que incluye los años previos y posteriores a ese día. En los años previos, conocidos como perimenopausia, la

función ovárica comienza a disminuir, se presentan variaciones hormonales y puede aparecer una variedad de experiencias físicas y mentales^{[1](#)}.

Al tratarse de una fase natural en la vida de una mujer o persona no binaria menstruante, la menopausia no es una enfermedad^{[2](#)}. Entre las experiencias o molestias que pueden surgir durante esta etapa, destacan los sofocos o bochornos, que generan una sensación repentina de calor en la parte superior del cuerpo, acompañada de sudoración intensa y palpitations. También son frecuentes los dolores musculares y de huesos, así como el síndrome genitourinario, que puede provocar sequedad vaginal y episodios de incontinencia. Además, pueden presentarse alteraciones en el sueño, como insomnio o despertares nocturnos, así como cambios en la distribución de la grasa corporal, con una mayor tendencia a acumular peso en la zona abdominal. La piel y el cabello pueden volverse más secos y frágiles debido a la disminución de los niveles de estrógenos.

En el nivel psíquico, la menopausia puede afectar significativamente el estado de ánimo y la salud cognitiva. Muchas mujeres experimentan ansiedad, irritabilidad y episodios de depresión. También son usuales las dificultades de concentración y los problemas de memoria, conocidos como niebla mental, que pueden afectar la productividad y la calidad de vida diaria. La fatiga es otro síntoma común, con una sensación de agotamiento persistente que no mejora con el descanso.

De las personas que atraviesan la menopausia, aproximadamente 75% experimenta molestias de distinta intensidad, mientras que de ese porcentaje 25% sufre molestias severas que afectan significativamente su calidad de vida. Se calcula también que entre 5% y 6% de las mujeres menopáusicas presentan molestias tan intensas que pueden ser comparables con una discapacidad o enfermedad crónica, lo que subraya la necesidad de brindar apoyo adecuado a quienes atraviesan esta etapa^{[3](#)}.

Tradicionalmente, la menopausia ha sido abordada desde una perspectiva médica, enfocada en sus efectos físicos y psicológicos. Sin embargo, este enfoque deja de lado un aspecto fundamental: su dimensión socioafectiva. Más allá de ser un proceso biológico y psicológico, la menopausia es una experiencia profundamente emocional e íntima, pero al mismo tiempo social, atravesada por normas culturales, dinámicas de poder y relaciones interpersonales que influyen en la forma en que se vive esta etapa.

Desde este enfoque, no se trata solo de cómo la menopausia afecta el bienestar emocional y social de las mujeres, sino también de cómo las estructuras sociales, las expectativas de género y las narrativas culturales determinan su significado. Por ejemplo, en muchas sociedades, el envejecimiento femenino está rodeado de tabúes y estigmas que asocian la menopausia con una pérdida de valor social. En el ámbito laboral, persiste la idea de que las mujeres en esta etapa son menos productivas o están menos capacitadas para asumir nuevos retos, lo que limita sus oportunidades profesionales. En el entorno familiar, el silencio en torno de la menopausia puede generar sentimientos de aislamiento, ya que sigue siendo un tema poco discutido incluso entre las propias mujeres.

Además, la menopausia no ocurre en un vacío. Se cruza con otros factores que impactan en la vida de quienes la atraviesan, como los cambios en la dinámica familiar, las responsabilidades de cuidado, la estabilidad económica y el desarrollo profesional. En sociedades donde el envejecimiento femenino es invisibilizado o desvalorizado, las mujeres pueden enfrentar una doble carga: gestionar los cambios físicos y emocionales mientras lidian con la falta de espacios de apoyo y reconocimiento.

Incorporar la dimensión socioafectiva en el análisis de la menopausia implica reconocer que no es solo una cuestión médica, sino un fenómeno social con profundas implicaciones. Un enfoque verdaderamente integral debe considerar no solo la salud física y mental, sino también la emocionalidad y el impacto de las normas de género, las estructuras laborales y las dinámicas de poder.

La menopausia y la política del cuerpo

Desde la perspectiva de la política del cuerpo, la menopausia está atravesada por discursos de género, edad y salud que refuerzan estereotipos y marginación⁴. La patologización de este proceso natural es parte de una historia más amplia de control sobre el cuerpo femenino, en la que sus funciones biológicas han sido vistas como déficits o anomalías que requieren intervención. En este contexto, la menopausia es presentada como un problema médico que debe ser tratado, ignorando a menudo sus dimensiones emocionales y sociales. Esta visión no solo desvaloriza la experiencia de quienes la atraviesan, sino que también refuerza la idea de que el cuerpo menopáusico es disfuncional y debe ser corregido.

Sin embargo, la menopausia remite a experiencias muy diversas. Está atravesada por factores como la clase social, la raza, la neurodivergencia y la edad, lo que genera vivencias distintas entre quienes la experimentan. En muchas comunidades, la falta de acceso a información y atención médica adecuada aumenta la incertidumbre y el malestar⁵. Al mismo tiempo, las personas trans y no binarias pueden enfrentar barreras adicionales para recibir diagnósticos precisos y cuidados médicos alineados con sus necesidades específicas, ya que el sistema de salud sigue basando sus tratamientos en un modelo binario de género⁶.

El edadismo de género agrava aún más esta exclusión. En una cultura que asocia la feminidad con la juventud, la menopausia se percibe como una pérdida de valor. El imaginario social, que vincula la identidad femenina con la fertilidad y la apariencia, convierte esta etapa en una especie de «muerte» simbólica que muchas personas atraviesan en silencio. En lugar de reconocer la menopausia como una fase de madurez y transformación, se la reduce a una pérdida de atractivo, alimentando la presión por ocultar sus efectos mediante tratamientos hormonales o procedimientos estéticos.

Esta desvalorización también se refleja en el ámbito laboral, donde persiste la percepción de que el rendimiento disminuye con la edad. Muchas personas menopáusicas ocultan sus síntomas por temor a ser vistas como menos competentes⁷. Esta invisibilización tiene consecuencias directas en su desarrollo profesional: algunas optan por reducir su carga laboral, rechazan ascensos o incluso abandonan el mercado laboral antes de tiempo. La falta de protocolos y medidas de apoyo en los espacios de trabajo refuerza esta exclusión al impedir que quienes atraviesan esta etapa cuenten con ajustes laborales adecuados o entornos sensibilizados sobre sus necesidades.

Todo lo anterior muestra cómo los sistemas de opresión y exclusión que han marcado históricamente la vida de las mujeres se manifiestan también en la experiencia de la menopausia. La desigualdad de género, el edadismo y la falta de reconocimiento de las diferencias individuales entre mujeres y personas de género diverso contribuyen a su invisibilización y estigmatización. Por ello, una perspectiva interseccional que atienda tanto las diferencias entre las mujeres como las múltiples dimensiones de sus experiencias es imperativa para un acercamiento integral y justo a la menopausia.

En Europa, y particularmente en el Reino Unido y Alemania, la menopausia ha dejado de ser un tema privado para convertirse en una cuestión clave en el ámbito laboral, que impulsa nuevas discusiones sobre inclusión y bienestar en el trabajo. Numerosos estudios han demostrado que sus síntomas afectan significativamente la vida profesional de las mujeres y condicionan su rendimiento y permanencia en el mercado laboral⁸. Informes del Reino Unido revelan datos alarmantes: una de cada diez mujeres deja su empleo debido a la menopausia, mientras que 26% considera disminuir su carga laboral⁹.

En Alemania, donde alrededor de 7,5 millones de mujeres en edad menopáusica están activas en el mercado laboral, se observan tendencias similares. Datos recientes confirman que la menopausia tiene un impacto directo en la vida de las mujeres trabajadoras que la atraviesan: 74,3% de las trabajadoras reporta dificultades de concentración, 73,8% experimenta niveles elevados de estrés y 50% sufre episodios de irritabilidad e impaciencia. Además, 38% señala que su confianza en el trabajo se ha visto afectada¹⁰. Estos factores no solo impactan a las trabajadoras individualmente, sino que también generan implicaciones organizacionales, ya que debilitan la estabilidad y cohesión de los equipos de trabajo.

El impacto de la menopausia en la trayectoria laboral también se refleja en las decisiones que muchas trabajadoras han tomado en respuesta a la falta de medidas de apoyo. Según la misma encuesta en Alemania, 24% de las mujeres en esta etapa ha reducido su jornada laboral, mientras que 18,4% ha optado por cambiar de empleo en busca de condiciones más favorables. Además, 15,9% ha decidido hacer una pausa en su carrera y 10% ha optado por la jubilación anticipada, porcentaje que asciende a 19,4% entre las mujeres mayores de 55 años¹¹. Estas cifras evidencian cómo la menopausia, al no estar contemplada dentro de las políticas laborales, obliga a muchas trabajadoras a modificar drásticamente su vida profesional, lo que a su vez afecta la retención de talento y la estabilidad de las empresas.

Para las organizaciones, esta situación representa un desafío estructural con consecuencias en productividad, retención de talento y costos operativos. La salida de trabajadoras durante la menopausia no solo genera vacíos en la transmisión de conocimientos, sino que también afecta la dinámica de los equipos y la capacidad de innovación. Por otro lado, la asistencia de trabajadoras con rendimiento disminuido genera costos invisibles, mientras que las ausencias laborales por molestias de

menopausia tienen un impacto directo en la economía empresarial.

En Alemania, se estima que la menopausia está relacionada con la pérdida de 40 millones de días laborables y un impacto económico de alrededor de 9.400 millones de euros (más de 10.000 millones de dólares). En el Reino Unido, el reemplazo de una trabajadora que abandona su puesto debido a la menopausia puede costar al empleador más de 30.000 libras (unos 38.000 dólares) en gastos de reclutamiento, selección y formación^{[12](#)}.

Más allá de los costos financieros, las empresas tienen una responsabilidad tanto social como legal en la protección de sus trabajadoras. Aunque la menopausia aún no está regulada como una categoría específica en la mayoría de los países, las normativas laborales prohíben la discriminación por género y edad, lo que ha permitido que algunas mujeres en el Reino Unido interpongan demandas en este contexto y obtengan fallos a su favor. Estos casos reflejan una tendencia hacia el reconocimiento de la menopausia como un factor que podría requerir protección legal. Ante este escenario, es fundamental que las empresas diseñen políticas inclusivas que permitan a las trabajadoras atravesar esta etapa con dignidad, sin que ello represente un obstáculo para su desarrollo profesional.

Ignorar la menopausia en el ámbito laboral no solo perpetúa desigualdades de género y edad, sino que también impone un costo elevado para las empresas. Garantizar condiciones laborales inclusivas para las trabajadoras menopáusicas no es solo una cuestión de equidad; es un imperativo económico y estratégico para empresas que buscan mantenerse competitivas en un mundo laboral en transformación.

Menopausia y trabajo: un problema silenciado

La menopausia y el trabajo tienen una relación de influencia mutua. Por un lado, las molestias físicas y mentales asociadas con esta etapa, como los bochornos, la fatiga y las dificultades cognitivas, pueden afectar la productividad, el bienestar y las trayectorias profesionales. Por otro lado, las condiciones laborales pueden agravar significativamente estas experiencias a través del estrés, la sobrecarga de tareas, la falta de flexibilidad y entornos inadecuados. La ausencia de medidas de apoyo y la presión por mantener el rendimiento sin ajustes generan una doble carga para las trabajadoras, que deben gestionar tanto los efectos de la menopausia como las exigencias de su empleo. Factores laborales como jornadas extensas sin pausas

adecuadas intensifican la fatiga y dificultan la concentración. De manera similar, oficinas con temperaturas extremas pueden agravar los síntomas vasomotores, mientras que la falta de opciones de teletrabajo o flexibilidad horaria incrementa los niveles de estrés, lo que deteriora el bienestar emocional de quienes atraviesan esta etapa.

Si bien los elementos físicos y mentales de la relación de mutua influencia entre menopausia y trabajo han comenzado a estudiarse más ampliamente, la dimensión socioafectiva sigue siendo ignorada. Esto constituye una omisión que es urgente corregir. En Alemania, 54,4% de las mujeres describe la menopausia como una experiencia emocionalmente negativa que afecta de forma adversa su vida laboral. Además, 52,1% de las mujeres se siente abandonada en su entorno de trabajo, sin apoyo por parte de sus empleadores o compañeros, lo que refuerza sentimientos de aislamiento e inseguridad. La autoestima también se ve afectada: 45,8% de las trabajadoras experimentan una disminución en su confianza profesional¹³.

A este impacto se suma el miedo a la discriminación: 29% de las trabajadoras teme ser juzgada o estigmatizada por atravesar la menopausia. Cabe resaltar que 25,1% de las mujeres en esta etapa siente que es menos valorada que sus colegas masculinos y también menos valorada que sus compañeras más jóvenes¹⁴. Esto refuerza el argumento de que la menopausia es un tema profundamente interseccional, en el que las personas enfrentan barreras específicas que combinan sexismo y edadismo.

La carga emocional y social que implica la menopausia en el ámbito laboral tiene repercusiones profundas. Muchas mujeres, al percibir que la menopausia sigue siendo un tema tabú, trabajan aún más para compensar y ocultar sus síntomas, esforzándose en exceso para no ser percibidas como menos capaces. Este esfuerzo adicional tiene un costo silencioso en términos de salud mental y bienestar, un impacto que no se refleja en las estadísticas empresariales, pero que recae directamente sobre las trabajadoras.

A pesar de la evidencia sobre su impacto, la menopausia sigue siendo un tema invisibilizado en la mayoría de los lugares de trabajo. Más de 50% de las trabajadoras reporta que no se habla de ello abiertamente en sus entornos laborales, lo que impide la generación de políticas inclusivas. Ante esta falta de reconocimiento estructural, las mujeres en menopausia deben sobreesforzarse para evitar el estigma, lo que incrementa el estrés y deteriora su calidad de vida¹⁵.

Desde una perspectiva organizacional, la dimensión socioafectiva de la menopausia está directamente ligada a la cultura laboral y a cómo las empresas gestionan la diversidad etaria y de género. Sin embargo, la falta de apoyo es evidente: solo 15% de las trabajadoras en Alemania considera que su empleador ofrece un entorno de apoyo para afrontar la menopausia, a pesar de que casi 57% expresa el deseo de recibir más respaldo en este aspecto.

Entre las principales deficiencias en el apoyo empresarial se encuentran la falta de información y sensibilización, lo que perpetúa el desconocimiento y refuerza el silencio sobre la menopausia en el ámbito laboral. Sin espacios donde este tema pueda abordarse abiertamente, las empresas no solo fallan en ofrecer apoyo efectivo, sino que perpetúan la exclusión y el estigma. Para transformar esta realidad, es esencial generar una cultura organizacional en la que estas conversaciones sean posibles y esto permita el desarrollo de medidas de apoyo sostenibles.

Lo anterior demuestra que la menopausia no es un problema individual, sino un desafío organizacional que requiere un cambio estructural.

A pesar de la creciente evidencia sobre la importancia de abordar la menopausia en el entorno laboral, muchas empresas aún no han tomado medidas concretas. La falta de acción responde a diversas barreras estructurales y culturales. Para algunas organizaciones, la menopausia sigue siendo vista como un asunto privado, lo que perpetúa su invisibilización y limita la posibilidad de desarrollar políticas inclusivas. Otras citan la falta de conciencia sobre su impacto en el ámbito laboral o la incertidumbre sobre cómo abordarlo de manera efectiva.

Como ya hemos mencionado, existen múltiples razones por las cuales las empresas deben ocuparse de este tema: desde los beneficios económicos, la equidad y justicia social y la necesidad de adaptarse a los recientes cambios demográficos en

la fuerza laboral hasta la prevención de conflictos legales por discriminación de género o edad. A esto se suma un factor clave: la creciente demanda de las propias mujeres y la normalización de conversaciones sobre la menopausia y sus efectos en todas las áreas de la vida.

Parte de la falta de acción empresarial puede entenderse dentro del denominado *gender health gap*, es decir, la brecha de género en la salud, que históricamente ha relegado las necesidades médicas y de bienestar de las mujeres a un segundo plano en la investigación, la atención sanitaria y las políticas laborales. En este contexto, la menopausia –como muchas otras condiciones que afectan predominantemente a mujeres– ha sido minimizada o ignorada, lo que se traduce en la ausencia de protocolos específicos dentro de las organizaciones. La creciente visibilización de este tema en debates sobre salud menstrual y derechos reproductivos lo está posicionando como un asunto central dentro de los movimientos políticos y demandas por mayor reconocimiento y equidad en el ámbito laboral.

Según la encuesta alemana Meno@Work, las principales razones por las que las empresas no implementan medidas incluyen la falta de información sobre cómo diseñar estrategias adecuadas y el temor a generar estigmatización¹⁶. En muchos casos, la ausencia de reportes formales sobre menopausia en el lugar de trabajo refuerza la idea errónea de que no es un problema real. Sin embargo, esto no significa que las trabajadoras no enfrenten dificultades, sino que muchas optan por el silencio para evitar prejuicios y discriminación.

Estos desafíos evidencian la necesidad urgente de un cambio de enfoque. La menopausia no es solo una experiencia individual, sino un fenómeno con implicaciones organizacionales que requiere ser tratado dentro de las políticas de bienestar y diversidad laboral. Sin medidas concretas, las trabajadoras en menopausia continúan enfrentando obstáculos en un entorno que, en muchos casos, ignora sus necesidades.

Un enfoque integral: recomendaciones para el cambio

A pesar de la falta de medidas concretas en muchas organizaciones, abordar la menopausia en el ámbito laboral es un desafío ineludible. Se trata de un proceso que impacta múltiples dimensiones de la vida, incluyendo la física, la psicológica y la socioafectiva, y que tiene repercusiones directas en la experiencia laboral. Mientras

las condiciones de trabajo pueden intensificar las molestias asociadas a esta etapa, estas, a su vez, pueden afectar la productividad, el bienestar y la trayectoria profesional de cada persona de manera única. Para cerrar la brecha entre la realidad de las trabajadoras en menopausia y la ausencia de respuestas organizacionales, es necesario un enfoque integral que contemple no solo la salud individual, sino también los cambios estructurales y culturales dentro de las empresas.

Desde un enfoque interseccional, es fundamental reconocer que la experiencia menopáusica varía ampliamente entre individuos y que, incluso en una misma persona, los síntomas y necesidades pueden cambiar con el tiempo. Por ello, un apoyo laboral eficaz debe ser flexible, adaptativo y sensible a la diversidad de experiencias. Integrar estrategias que aborden no solo los efectos físicos y emocionales, sino también el impacto social y profesional, es clave para garantizar un entorno de trabajo equitativo e inclusivo.

Para lograr un cambio real y efectivo, es necesario un enfoque integral que combine tres dimensiones claves –física, psicológica y socioafectiva– desde dos perspectivas fundamentales: las acciones que pueden tomar las organizaciones y las estrategias que pueden adoptar las propias trabajadoras.

En el ámbito empresarial, es necesario considerar cómo el entorno laboral influye en los síntomas de la menopausia y qué medidas pueden implementarse para mitigar sus efectos. En el plano físico, resulta esencial evaluar las condiciones laborales que pueden agravar los síntomas, como la temperatura, la ventilación, el acceso a agua potable y baños adecuados, así como los códigos de vestimenta y uniformes. Modificaciones en estos factores pueden contribuir significativamente al bienestar y desempeño de las trabajadoras. Además, la promoción de programas de salud enfocados en nutrición, actividad física y manejo del estrés puede ofrecer herramientas efectivas para afrontar esta etapa de manera más saludable.

Desde una perspectiva psicológica, la carga laboral, el estrés organizacional y la falta de apoyo pueden afectar directamente la salud mental de las trabajadoras menopáusicas. Para abordar estos desafíos, es recomendable la implementación de horarios laborales flexibles, la disponibilidad de apoyo psicológico dentro de la empresa y el acceso a herramientas de gestión del estrés, como programas de bienestar mental. La capacitación de directivos y equipos de trabajo sobre la menopausia permite generar mayor comprensión y empatía dentro de la

organización, reduciendo el estigma y promoviendo una cultura más inclusiva.

En cuanto a la dimensión socioafectiva, transformar la cultura organizacional es un paso fundamental para garantizar un entorno en el que las trabajadoras se sientan respaldadas. Es necesario abrir espacios de diálogo y normalizar la menopausia en el ámbito laboral, mitigando estereotipos negativos y promoviendo redes de apoyo formales e informales. La designación de un punto de contacto o representante de menopausia dentro de la empresa puede facilitar la implementación de políticas inclusivas y el acceso a recursos específicos.

Si bien el apoyo organizacional es crucial, las propias trabajadoras también pueden adoptar estrategias individuales para afrontar esta etapa en el entorno laboral. En la dimensión física, el autocuidado a través de una alimentación equilibrada, la actividad física y la gestión del estrés contribuye a mejorar el bienestar general. En la dimensión psicológica, el acceso a información, la búsqueda de apoyo profesional y la participación en redes de acompañamiento pueden facilitar una adaptación más saludable a los cambios emocionales y cognitivos. Finalmente, en la dimensión socioafectiva, es necesario cuestionar las narrativas culturales en torno de la menopausia, reivindicar el valor de la propia experiencia y fomentar espacios de solidaridad y apoyo entre colegas en la misma situación.

Para que estos cambios sean efectivos, es imprescindible un compromiso colectivo que involucre tanto a las empresas como a las trabajadoras.

Hacia una nueva visión de la menopausia

Si bien gran parte del debate sobre la menopausia en el trabajo se ha centrado en los desafíos y barreras que enfrentan las mujeres en esta etapa, es igualmente importante reconocer que también puede representar una oportunidad de crecimiento, liderazgo y redefinición tanto personal como profesional. Aunque la investigación sobre los efectos positivos de la menopausia en el ámbito laboral sigue siendo limitada, algunos estudios han revelado que esta transición puede ser un periodo de empoderamiento, autoconocimiento y nuevas posibilidades.

Investigaciones realizadas en el Reino Unido y Australia han señalado que algunas mujeres experimentan un aumento en la autoconciencia, la asertividad y la creatividad durante la menopausia. Este periodo puede convertirse en una oportunidad para reflexionar sobre la trayectoria profesional, reafirmar la identidad

laboral y redirigir esfuerzos hacia nuevas prioridades. Muchas mujeres reportan un sentido renovado de ambición y energía que impulsa su desarrollo profesional y su posicionamiento dentro de las organizaciones. En algunos casos, esta etapa marca el inicio de una actitud más firme frente a las dinámicas laborales, lo que se traduce en una menor necesidad de validación externa y en una mayor seguridad al tomar decisiones alineadas con sus propios valores y objetivos.

Más allá del crecimiento individual, la menopausia también puede fortalecer el sentido de comunidad en el entorno laboral. Compartir experiencias con colegas puede contribuir a la construcción de redes de apoyo y fomentar espacios de confianza donde las mujeres se sientan escuchadas y comprendidas. Estudios recientes han señalado que este proceso de conexión puede transformar el silencio y el estigma en torno de la menopausia en una oportunidad para fortalecer relaciones interpersonales y generar nuevas alianzas con colegas, supervisores e incluso con la organización en su conjunto.

Otro aspecto relevante es el impacto de la menopausia en el liderazgo. Algunas investigaciones sugieren que los cambios hormonales asociados a esta etapa pueden potenciar la asertividad y la capacidad de agencia, impulsando a muchas mujeres a convertirse en defensoras activas de la equidad y la justicia en sus entornos laborales. Esta transformación les permite cuestionar estructuras organizacionales, promover cambios y asumir roles de liderazgo con una perspectiva más madura y orientada a la colaboración.

En Alemania, la percepción de la menopausia como una oportunidad de desarrollo profesional también ha sido documentada. En una encuesta reciente, 14,3 % de las mujeres afirmó que la menopausia había tenido un impacto emocional positivo en su trabajo¹⁷. No obstante, la escasez de estudios específicos sobre este fenómeno indica la necesidad de investigar con mayor profundidad los aspectos positivos de la menopausia y de replantear la narrativa dominante, incorporando una visión que reconozca no solo sus desafíos, sino también sus fortalezas y su potencial transformador.

Reconsiderar la menopausia no solo como un proceso que requiere apoyo, sino como un periodo de evolución y empoderamiento puede contribuir a la construcción de un entorno laboral más inclusivo y a la valorización de la experiencia y el conocimiento de las mujeres en esta etapa de sus vidas. Si bien es fundamental abordar los retos que la menopausia plantea en el ámbito profesional, también es

necesario reconocer que puede ser un momento de crecimiento y redefinición del propósito personal y profesional. Esta perspectiva nos invita a repensar la menopausia desde un enfoque más amplio, que integre tanto la necesidad de apoyo como la posibilidad de cambio y transformación positiva.

Conclusión: un llamado a la acción colectiva

La menopausia en el lugar de trabajo es un tema de gran relevancia económica, política y social. A pesar de que afecta a millones de personas en todo el mundo, ha sido históricamente invisibilizada y reducida a un problema individual o médico. Como se ha explorado a lo largo de este artículo, esta invisibilización no es accidental, sino el resultado de normas sociales, estructuras de poder y discursos culturales que han moldeado la manera en que la menopausia es percibida y gestionada en los espacios laborales.

Este escenario está cambiando. Cada vez más personas en menopausia exigen reconocimiento y apoyo, impulsando un debate que ya ha comenzado a transformar la conversación sobre trabajo y equidad. El desafío ahora es traducir este debate en medidas efectivas que permitan transformar la cultura laboral y generar espacios inclusivos donde la menopausia sea comprendida como parte del ciclo vital de las personas y no como una condición que limita su desarrollo profesional.

Para ello, es fundamental reconocer que la menopausia y el trabajo se influyen mutuamente. Mientras que las experiencias y molestias asociadas a esta etapa pueden afectar la vida laboral, las condiciones de trabajo también pueden mitigar o agravar su impacto. La carga laboral, el estrés, la flexibilidad o rigidez de las jornadas, el tipo de trabajo que se desempeña, el estatus laboral, el acceso a recursos de apoyo y la cultura organizacional tienen un papel determinante en cómo se atraviesa esta transición. Las empresas, los responsables de políticas públicas y los sindicatos tienen la responsabilidad de garantizar que este impacto no genere desigualdad ni discriminación, sino que contribuya a la construcción de entornos laborales más equitativos y sostenibles.

Cualquier estrategia de cambio debe considerar la diversidad de experiencias en la menopausia y la manera en que intersectan con otros factores como la edad, la clase social y la salud. Un enfoque interseccional es clave para evitar nuevas formas de exclusión y para garantizar que las medidas adoptadas sean realmente efectivas. Esto implica no solo sensibilizar sobre la menopausia, sino modificar las estructuras

que han perpetuado su invisibilización en los espacios de trabajo.

A pesar de los avances en la visibilización del tema, aún queda un largo camino por recorrer. No es suficiente con medidas simbólicas o ajustes superficiales. Es necesario transformar la cultura organizacional para que la menopausia deje de ser un tabú y pase a ser reconocida como una etapa natural en la vida laboral. Para ello, es clave fomentar conversaciones abiertas, integrar programas de formación y generar espacios donde las trabajadoras puedan encontrar apoyo sin temor a ser estigmatizadas.

Este proceso no puede depender únicamente de las empresas. Se trata de un esfuerzo colectivo que involucra a múltiples actores: empleadores, responsables de políticas públicas, sindicatos, organizaciones profesionales y las propias trabajadoras. La transformación requiere un cambio estructural que garantice que la menopausia sea reconocida dentro de los marcos de equidad y diversidad en el trabajo.

El debate sobre menopausia y trabajo nos sitúa ante un punto de inflexión. No es solo una cuestión de bienestar individual, sino un problema político que expone las tensiones entre cuerpo, poder y derechos laborales. Integrar la menopausia en la agenda laboral no es una concesión, sino una transformación necesaria para redefinir los espacios de trabajo desde la justicia, la equidad y el reconocimiento de la diversidad de experiencias.

- 1. Jerilynn C. Prior: «Perimenopause: The Complex Endocrinology of the Menopausal Transition» en *Endocrine Reviews* vol. 19 No 4, 8/1998.
- 2. En este caso, nos referimos a la menopausia natural, que ocurre como parte del proceso biológico del envejecimiento. Sin embargo, existen menopausias no naturales, como la menopausia prematura o insuficiencia ovárica prematura, que afecta aproximadamente a tres de cada 100 mujeres. Además, muchas personas pueden entrar en menopausia a cualquier edad debido a cirugías o como consecuencia de tratamientos médicos para enfermedades como el cáncer. No existen datos precisos sobre cuántas personas pueden verse afectadas por estos casos. La menopausia no natural puede conllevar molestias mucho más severas y debilitantes, además del impacto psicológico de atravesar esta transición de forma abrupta y antes de lo esperado, lo que a menudo implica lidiar con la infertilidad y sus implicaciones emocionales.
- 3. V. British Menopause Society, www.thebms.org.uk.

- 4.Kathleen Riach y Margaret Rees: «Diversity of Menopause Experience in the Workplace: Understanding Confounding Factors» en *Current Opinion in Endocrine and Metabolic Research* vol. 27, 12/2022.
- 5.Debora Gottardello y Belinda Steffan: «Fundamental Intersectionality of Menopause and Neurodivergence Experiences at Work» en *Maturitas* vol. 189, 2024.
- 6.Sue Westwood: «Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer (LGBTBQ+) Menopause: Literature Review, Knowledge Gaps and Research Agenda» en *Health*, 2024.
- 7.B. Steffan y Kristina Potocnik: «Thinking Outside Pandora's Box: Revealing Differential Effects of Coping with Physical and Psychological Menopause Symptoms at Work» en *Human Relations* vol. 76 No 8, 2023.
- 8.Claire Hardy, Eleanor Thorne, Amanda Griffiths y Myra Hunter: «Work Outcomes in Midlife Women: The Impact of Menopause, Work Stress and Working Environment» en *Women's Midlife Health*, 4/2018; C. Hardy: «Menopause and the Workplace Guidance: What to Consider» en *Post Reproductive Health* vol. 6 No 1, 2020.
- 9.Andrew Bazeley, Catherine Marren y Alex Shepherd: *Menopause and the Workplace*, The Fawcett Society, 2022.
- 10.J. Chan de Ávila y Sabine Nitsche: *Wechseljahre am Arbeitsplatz*, Transcript, Bielefeld, 2025.
- 11.Ibíd.
- 12.Carol Atkinson, Vanessa Beck, Jo Brewis, Andrea Davies y Joanne Duberley: «Menopause and the Workplace: New Directions in hrm Research and hr Practice» en *Human Resource Management Journal* vol. 31 No 1, 2021.
- 13.J. Chan de Ávila y S. Nitsche: ob. cit.
- 14.Ibíd.
- 15.Petra Verdonk, Elena Bendien y Yolande Appelman: «Menopause and Work: A Narrative Literature Review about Menopause, Work and Health» en *Work* vol. 72 No 2, 2022.
- 16.the-change.org: «Meno@Work», disponible en <https://the-change.org/wp-cont...>
- 17.J. Chan de Ávila y S. Nitsche: ob. cit.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Nuso

Fecha de creación

2025/05/17