

Guía sobre la menopausia



ÍNDICE

FUNCIÓN INTERACTIVA



Haz clic en el **capítulo específico del índice** que desees consultar.



Haz clic en el **icono de inicio** para volver a la página del índice.

Guía sobre la menopausia	3
Introducción	4
Hormonas y menopausia	6
Sección 1 Perimenopausia	7
Sección 2 Menopausia Menopausia prematura y precoz	8
Sección 3 Postmenopausia	9
Sección 4 Endometriosis	10
Sección 5 Personas trans y de género no binario	11
Sección 6 Enfoque centrado en la persona	12
Sección 7 Enfoque centrado en People Managers	14
Sección 8 Enfoque centrado en el compañero	16
Sección 9 Enfoque centrado en la familia y los amigos	17
Sección 10 Apoyo	18
Bibliografía	19
Notas	20



GUÍA SOBRE LA MENOPAUSIA

La menopausia es una etapa de transición que afectará a la mitad de la población, pero suele llevar asociado un estigma que puede impedir que las mujeres hablen con personas cercanas a ellas y pidan apoyo si lo necesitan. Queremos que esto cambie aumentando la concienciación y educación sobre este tema y, lo que también es importante, normalizando la conversación al respecto.

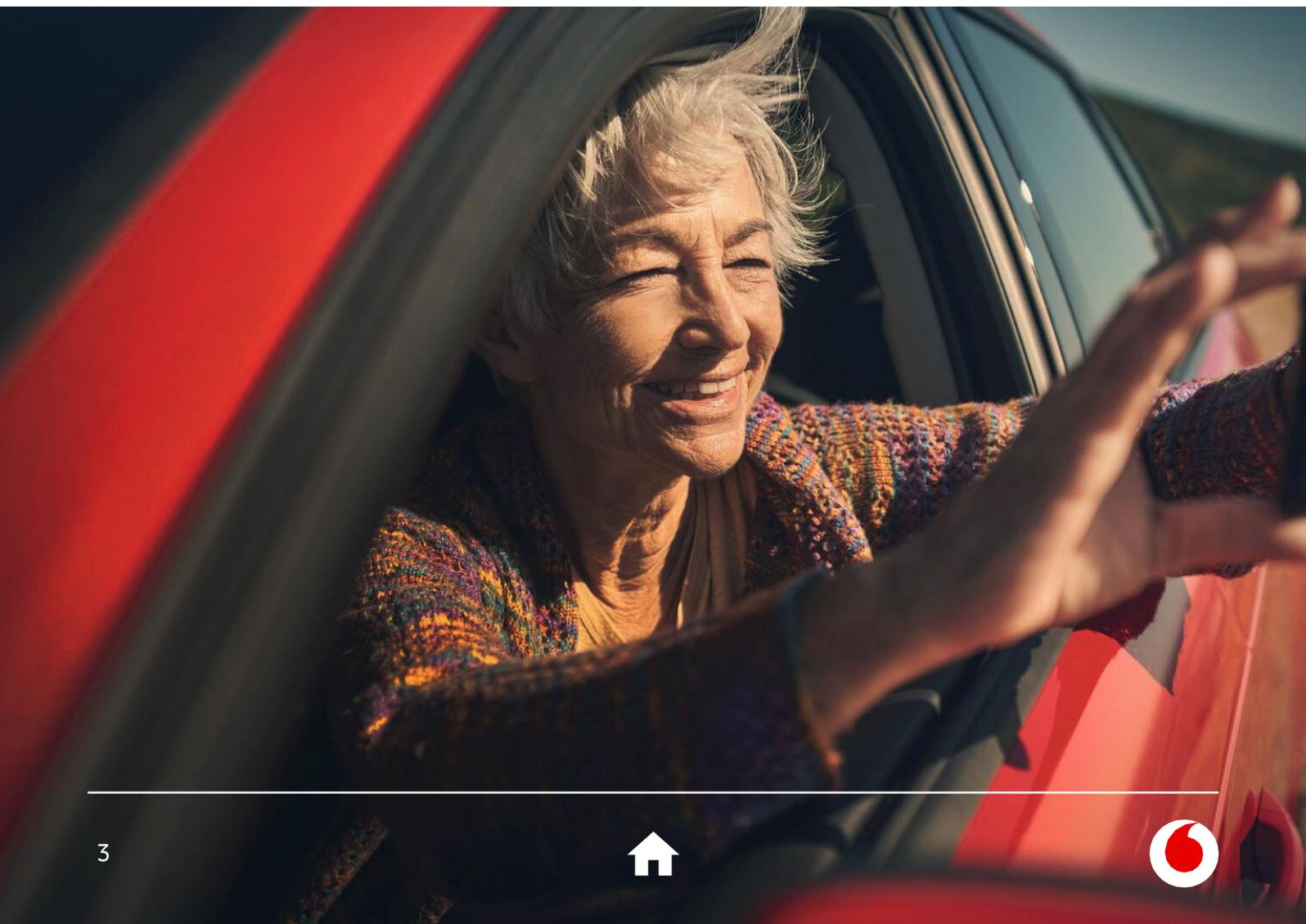
Como parte de nuestro compromiso con la igualdad de género y nuestra ambición de ser la mejor empresa del mundo para las mujeres en 2025, queremos aumentar el conocimiento de cómo afecta la menopausia a las personas en el trabajo y cómo podemos apoyar a las empleadas que pasan por ella.

El compromiso global de Vodafone respecto a la menopausia es parte de nuestro objetivo de construir una cultura más inclusiva y de nuestro deseo de que las mujeres nos consideren como el lugar donde desarrollar sus carreras a lo largo de todas las etapas de su vida.

Vodafone estima que, en la actualidad, la menopausia afecta aproximadamente al 15 % de sus 100 000 empleados. Para garantizar que ninguna empleada de Vodafone se sienta incómoda a la hora de buscar apoyo, el compromiso global de Vodafone introducirá a partes iguales apoyo, asistencia, formación y concienciación.

Esta guía completa es el siguiente paso en este proceso para quienes estén pasando la menopausia y para las personas que las apoyan.

Esta guía hace alusión a las mujeres que están pasando por la menopausia, pero reconocemos que algunos compañeros trans y de género no binario también la experimentan. También reconocemos que a algunas mujeres la menopausia les llega de manera prematura por razones médicas y, por eso, no nos referiremos a ella como una etapa natural de la vida.



INTRODUCCIÓN

Las mujeres mayores de 45 años son el grupo demográfico que más rápido crece como población activa en muchos países y todas ellas pasarán o han pasado por la menopausia.

Vodafone publicó un nuevo estudio independiente realizado por Opinium en el que participaron 5012 personas mayores de 18 años y procedentes de cinco países que habían pasado por la menopausia mientras trabajaban. Opinium concluyó que:

62 %

Casi **dos tercios de las mujeres** (62 %) que experimentaron síntomas de la menopausia afirmaron que esto **les afectó en el trabajo**, aumentando a cuatro de cada cinco (79 %) en el grupo entre 18 y 44 años.

33 %

Una tercera parte (33 %) de las que tuvieron síntomas declararon que **lo ocultaron en el trabajo**.

66 %

Dos tercios (66 %) de las mujeres coincidieron en que debería haber **más apoyo en el lugar de trabajo** para las mujeres que están pasando la menopausia.

44 %

El 44 % de las mujeres que experimentaron síntomas de la menopausia afirmaron que se habían sentido **demasiado avergonzadas para pedir apoyo en su lugar de trabajo**, cifra que aumentó hasta el 66 % en el grupo de mujeres entre 18 y 44 años.

No todo el mundo se siente cómodo hablando sobre la menopausia. La menopausia suele percibirse como un asunto personal y privado que no afecta en el trabajo, pero sí afecta. Una de cada seis mujeres experimentarán síntomas debilitantes que afectan directamente a la productividad laboral sin que ellas tengan ninguna culpa. La menopausia también se percibe como un tema tabú, rodeado de secretos, que suele generar incompreensión sobre lo que sucede en los cuerpos de las mujeres.

La menopausia es una época de transición en la que los niveles de estrógeno de una mujer descienden. Es un momento en el que las mujeres dejan de tener el periodo y experimentan cambios hormonales. Por regla general, esto sucede entre los 45 y los 55 años, y puede durar de cuatro a ocho años, aunque puede prolongarse mucho más. El proceso también puede empezar antes y algunas mujeres experimentan una menopausia prematura antes de los 40 años.

También pueden experimentarse cambios hormonales en otros momentos de la vida: al someterse a tratamientos de fertilidad, tomar anticonceptivos, recibir otros tratamientos hormonales o durante una enfermedad. Los cambios hormonales afectan a un grupo de la población más amplio de lo que solemos creer.

Algunas mujeres experimentan la menopausia antes de lo habitual por razones médicas, como una cirugía, la transición de género o el tratamiento de la endometriosis. Por eso, no nos referimos a ella como una etapa natural de la vida. La experiencia de algunas mujeres es negativa, mientras que otras tienen una experiencia positiva. Asimismo, es importante reconocer que algunos compañeros trans y de género no binario también pasan por la menopausia.

El proceso de la menopausia se divide en **tres fases diferenciadas**:

1

PERIMENOPAUSIA

El **inicio de la transición** y la aparición de los síntomas.

2

MENOPAUSIA

Un **día único después de 12 meses consecutivos** sin tener el periodo.

3

POSTMENOPAUSIA

En general, **los 2 o 3 años después del último periodo**.



INTRODUCCIÓN

El propósito de la Guía sobre la menopausia es concienciar y ofrecer información práctica y apoyo para todos en Vodafone. Nuestro objetivo también es proporcionar orientación para los People Managers sobre cómo apoyar mejor a nuestras compañeras en este proceso.

La guía está organizada en las siguientes secciones: Perimenopausia, Menopausia, Postmenopausia, Endometriosis y Transición. Cada una explora factores clave e incluye su definición, cuestiones médicas, síntomas y cómo afecta a nuestro personal y centros de trabajo.

Después, la guía ofrece un enfoque centrado en la persona donde comentamos cómo acceder al apoyo, cómo podemos hablar sobre el tema con nuestros compañeros y familiares, y cómo, en Vodafone, implicamos a todos nuestros empleados. Hay una sección para People Managers, que incluye dinámicas culturales clave, y una bibliografía de apoyo, así como una sección sobre cómo apoyar a compañeros, amigos o familiares en el proceso. Nuestra intención es ofrecer un apoyo holístico, además de recursos para todo nuestro personal.

LAS CUATRO ETAPAS DE LA MENOPAUSIA

1

Premenopausia

Empieza cuando la mujer inicia sus años reproductivos y finaliza con los primeros signos de la menopausia. El comienzo de la premenopausia puede definirse como el primer ciclo menstrual.

2

Perimenopausia

Los niveles de estrógeno empiezan a descender y fluctúan, causando periodos impredecibles. Puede durar varios años y los síntomas comunes son sofocos, piel seca y periodos irregulares.

Menopausia prematura

Algunas mujeres pueden experimentar una menopausia precoz debido a una enfermedad, factores genéticos o a procedimientos médicos. Los síntomas tienden a ser similares a los de la perimenopausia.

3

Menopausia

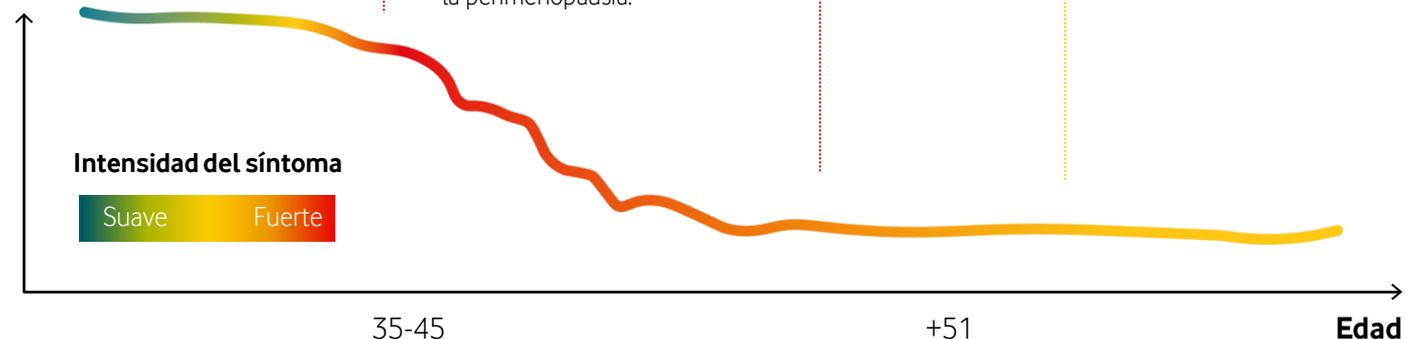
Representa la etapa final de una transición natural en la vida fértil de una mujer. Los ovarios dejan de producir óvulos y la mujer ya no puede quedarse embarazada de forma natural. Está marcada por el cese total del ciclo menstrual durante 12 meses o más.

4

Postmenopausia

Se refiere a la etapa después de que se produce la menopausia y dura el resto de la vida. Debido al descenso de los niveles de estrógeno, existe un mayor riesgo de osteopenia, osteoporosis y enfermedad cardíaca.

Nivel de estrógeno



HORMONAS Y MENOPAUSIA

Las hormonas son mensajeros químicos producidas por el sistema endocrino que, a su vez, las regula. Estas glándulas y órganos usan las hormonas para controlar y coordinar el metabolismo del cuerpo, el nivel de energía, la reproducción, el crecimiento y desarrollo, la respuesta a las lesiones y al estrés, así como el estado de ánimo.

Las tres hormonas clave en la perimenopausia son: el estrógeno, las hormonas tiroideas y las hormonas del estrés, que interactúan entre ellas e influyen en el cerebro y el cuerpo. Son las siguientes:

- 1. Hormonas tiroideas:** Afectan al metabolismo, la energía y el peso, y las produce la glándula tiroides.
- 2. Cortisol:** Principal hormona del estrés que regula el azúcar en sangre, la presión arterial y la función inmunológica. La producen las glándulas suprarrenales.
- 3. Estrógeno:** Regula la menstruación y evita que las articulaciones se sequen. Lo producen los ovarios, junto a la progesterona y la testosterona.

El estrógeno desempeña cientos de funciones en el cuerpo de la mujer y puede influir en el estado de ánimo, y en el desarrollo y funcionamiento cognitivo. Es responsable de los caracteres sexuales secundarios en las mujeres y tiene un papel significativo en su salud mental. El estrógeno puede afectar a la amígdala, que controla las respuestas del miedo y la ansiedad. Tiene la capacidad de aumentar la producción de serotonina y el número de receptores de serotonina en el cerebro. También puede modificar la producción y los efectos de las endorfinas, «las sustancias químicas que ayudan a que el cerebro se sienta bien».



SECCIÓN 1: PERIMENOPAUSIA



¿Qué es?

El término perimenopausia significa «alrededor de la menopausia» y se refiere a la época en la que el cuerpo de una mujer evoluciona hacia la menopausia. Este periodo, también conocido como transición menopáusica, incluye los años previos a la menopausia y el momento en que aparecen los síntomas. Las mujeres inician la perimenopausia a diferentes edades. Este periodo puede resultar más caótico que la propia menopausia.

El estudio independiente encargado por Vodafone concluyó que ocho de cada diez personas (86 %) que están pasando o han pasado la menopausia experimentaron síntomas relacionados con este periodo. El estudio se realizó en el Reino Unido (85 %), Italia (85 %) y España (87 %).

Existen algunas diferencias según los países: en general, las mujeres en el Reino Unido y Alemania experimentan síntomas durante un promedio de 4 años, mientras que la duración media de los síntomas para las mujeres en España, Italia y Sudáfrica era de unos 3 años.



¿Cómo afecta en el trabajo?

Los síntomas de la perimenopausia, tanto a nivel individual como en su conjunto, pueden influir directamente en la experiencia y el rendimiento de las mujeres en el trabajo.

Los estudios a escala mundial han puesto de relieve de forma sistemática el impacto negativo de los síntomas perimenopáusicos, como los sofocos, en la habilidad, productividad y capacidad de trabajo según la opinión de las propias mujeres. Por otra parte, algunos estudios han comprobado que los síntomas psicológicos y cognitivos de la perimenopausia tienen una mayor influencia negativa en la productividad y experiencia laboral de las mujeres (11). Además, las investigaciones sugieren que el entorno laboral (p. ej., la temperatura y ventilación de la oficina) también puede tener un impacto negativo en la intensidad de los síntomas de las mujeres durante la perimenopausia (12). El impacto de la perimenopausia en la experiencia laboral de las mujeres depende de una variedad de factores que incluyen la intensidad de los síntomas, la carga de trabajo, el entorno y las actitudes de los compañeros y People Managers.

El estudio encargado por Vodafone concluyó que el impacto más común que sentían las personas cuyo trabajo se veía afectado era una sensación general de fatiga (53 %), seguida de cambios de humor (47 %), interrupciones del sueño (46 %), fluctuaciones de temperatura (42 %) y aumento del estrés (40 %).

Asimismo, el estudio concluyó que más de un tercio (36 %) de las mujeres había tenido que pedir alguna baja o faltar al trabajo a causa de sus síntomas (peri) menopáusicos.

Por último, el informe señaló que existe cierta preocupación por el impacto de los síntomas (peri) menopáusicos en diversos aspectos del trabajo. La mitad (51 %) de las mujeres que han experimentado síntomas se mostraba preocupada por cómo podían afectar a su rendimiento en el trabajo. El 43 % sentía inquietud por el efecto de los síntomas en el desarrollo de su carrera profesional y casi la mitad (47 %) sentía preocupación por la impresión que estos causarían en su trabajo.



Explicación médica

El nivel de estrógeno, la principal hormona femenina, en el cuerpo aumenta y desciende de manera desigual durante la perimenopausia. La ovulación se vuelve irregular, la progesterona no se produce si no hay ovulación, los periodos se vuelven irregulares y el grosor de la pared uterina varía dependiendo de los niveles de hormonas en el cuerpo.



Síntomas

Los síntomas de la perimenopausia incluyen (entre otros):

- Periodos irregulares
- Problemas para dormir
- Sofocos
- Sudores nocturnos
- Insomnio
- Palpitaciones cardíacas
- Problemas de vejiga
- Aumento de peso
- Pérdida de cabello
- Dificultades cognitivas

“

Nuestro panorama hormonal empieza a cambiar mucho antes de que nuestros periodos se interrumpán”.

Maisie Hill, *Perimenopause Power*, 2021



SECCIÓN 2: MENOPAUSIA



¿Qué es?

La menopausia en sí misma es un único día en la vida de la mujer. Se considera que después de no tener periodos durante 12 meses seguidos, la mujer ha experimentado la menopausia. Sin embargo, es importante asegurarse de que la ausencia de periodos no se debe a otro motivo, como una función tiroidea anormal o el uso de píldoras anticonceptivas.



Síntomas

Los síntomas de la menopausia son muy similares a los de la [perimenopausia](#).



Explicación médica

La menopausia ocurre cuando los ovarios dejan de producir óvulos y los niveles de estrógeno se vuelven muy bajos.



¿Cómo afecta en el trabajo?

El impacto de la menopausia en la experiencia laboral, la capacidad y el rendimiento de la mujer es similar a la etapa de la [perimenopausia](#).

MENOPAUSIA PREMATURA Y PRECOZ



¿Qué es?

La menopausia prematura y la menopausia precoz son situaciones en las que una mujer experimenta la menopausia a una edad más temprana de lo habitual. Ambos casos pueden impedir que las mujeres se queden embarazadas. Si no hay una causa médica o quirúrgica obvia para la menopausia prematura, se denomina insuficiencia ovárica primaria (IOP) o insuficiencia ovárica prematura. La menopausia prematura la experimenta alrededor de un 1 % de mujeres menores de 40 años. La menopausia precoz, que se da en las mujeres menores de 45 años, se observa en alrededor de un 5 % de las mujeres (5).



Síntomas

Los síntomas de la menopausia prematura y precoz incluyen muchos de los típicos síntomas [perimenopáusicos](#).



¿Cómo afecta en el trabajo?

El impacto de la menopausia prematura o precoz en la experiencia laboral, capacidad y rendimiento de las mujeres es similar al de la etapa de la [perimenopausia](#).



¿Cuáles pueden ser las causas?

La genética, alteraciones del sistema inmunológico o procedimientos médicos pueden dar lugar a la menopausia prematura. Otras causas son:

- Fallo ovárico prematuro. Se produce cuando los ovarios dejan de producir óvulos por razones desconocidas, y los niveles de estrógenos y progesterona cambian. Si esto sucede antes de los 40 años, se denomina fallo ovárico prematuro. A diferencia de la menopausia prematura, el fallo ovárico prematuro no siempre es permanente.
- Menopausia inducida. Se produce cuando un médico extirpa los ovarios por razones médicas, como cáncer uterino o endometriosis. También puede suceder cuando la radiación o la quimioterapia dañan los ovarios.



SECCIÓN 3: POSTMENOPAUSIA



¿Qué es?

La postmenopausia se refiere al momento posterior a la menopausia. Por lo general, la postmenopausia incluye los dos o tres años después del último periodo de la mujer y es cuando desaparecen algunos de los síntomas.



¿Cómo afecta en el trabajo?

Los síntomas de la postmenopausia siguen afectando a la experiencia de las mujeres en el lugar de trabajo, a pesar de que la intensidad de los síntomas cognitivos y físicos disminuya. Se dice que los síntomas más problemáticos para las mujeres en esta etapa son los síntomas osteoporóticos, como las molestias en las articulaciones y musculares.

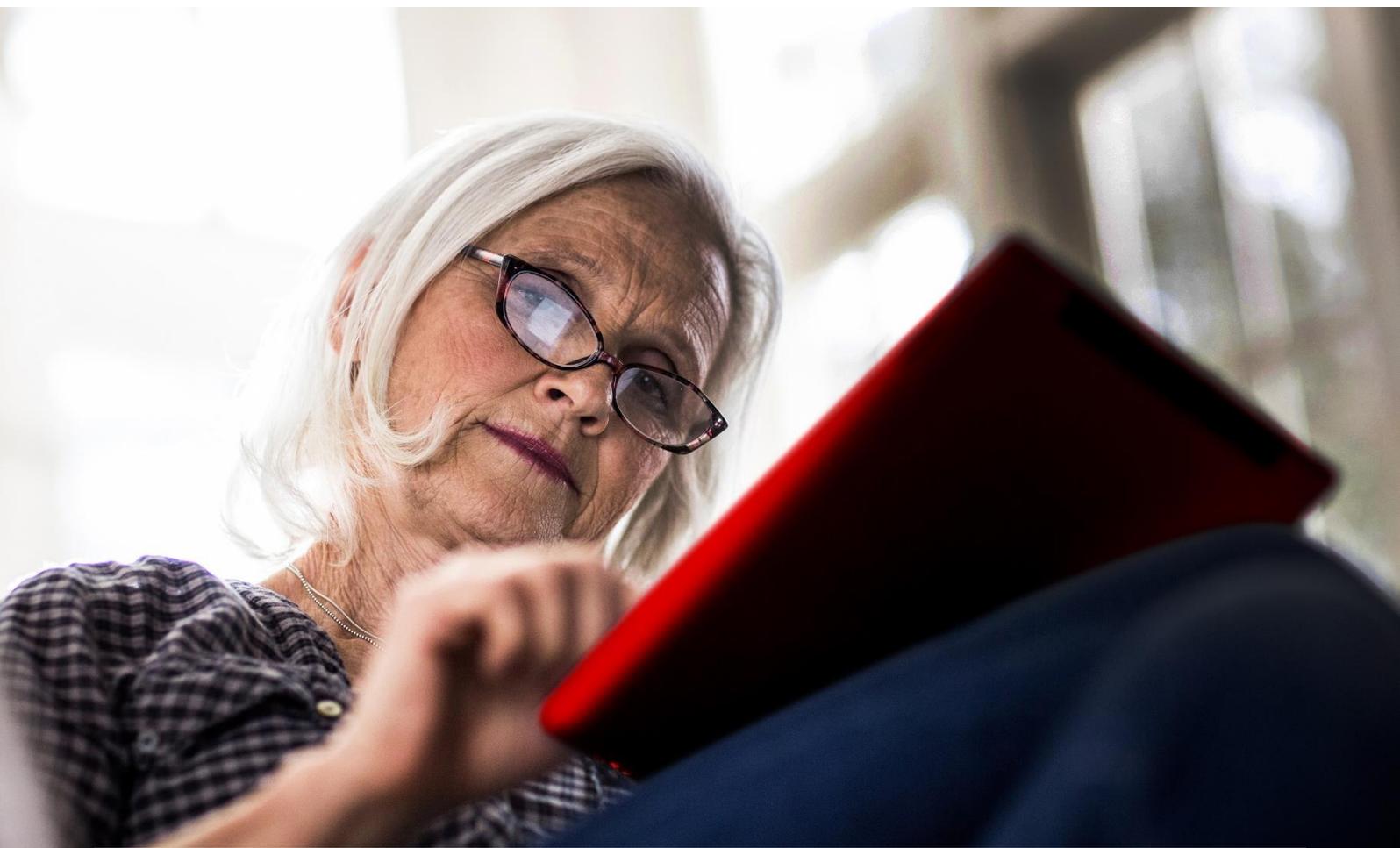


Explicación médica

Los niveles de hormonas se quedarán en un nivel bajo continuo y la mujer ya no podrá quedarse embarazada, ni experimentará los ciclos menstruales mensuales. Fundamentalmente, las mujeres postmenopáusicas tienen un mayor riesgo de padecer:

- **Osteoporosis:** Se trata de una afección que causa el debilitamiento de los huesos. Este cambio en la densidad de los huesos aumenta tras la menopausia, sobre todo en los primeros años tras la interrupción del periodo, y se debe a la pérdida de estrógeno en el cuerpo. La mujer puede perder hasta un 25 % de densidad ósea tras la menopausia hasta los 60 años. La osteoporosis hace que la mujer sea propensa a las fracturas de huesos, en especial de las caderas, la columna y las muñecas.
- **Enfermedad cardiovascular:** La menopausia no causa directamente enfermedades cardiovasculares, pero puede aumentar el riesgo de que las mujeres las sufran. La alteración en las hormonas, así como los cambios de la presión arterial, el colesterol «malo» y los triglicéridos pueden aparecer tras la menopausia.

Es importante señalar que pueden aumentar los niveles de energía, y los síntomas cognitivos y físicos suelen desaparecer.



SECCIÓN 4: ENDOMETRIOSIS



¿Qué es?

La endometriosis es una enfermedad en la que un tejido similar a la pared uterina crece fuera del útero, causando dolor e infertilidad. Puede afectar a mujeres de cualquier clase socioeconómica, edad o raza. **La endometriosis afecta en torno al 10% (190 millones) de las mujeres y jóvenes en edad fértil de todo el mundo.** (6)



Síntomas

Los síntomas asociados con la endometriosis varían, suelen ser intensos, afectan a la vida diaria y pueden incluir todos o algunos de los siguientes:

- periodos dolorosos
- periodos abundantes
- dolor pélvico crónico
- micción o movimientos intestinales dolorosos
- fatiga
- depresión y/o ansiedad
- distensión abdominal y náuseas



Explicación médica

La endometriosis es una enfermedad caracterizada por la presencia de tejido similar al endometrio (la pared uterina) fuera del útero. Causa una reacción inflamatoria crónica que puede dar lugar a la formación de tejido cicatricial (adherencias o fibrosis) en la pelvis y otras partes del cuerpo. Provoca dolor y, en casos extremos, infertilidad. A diferencia del periodo, cuando este tejido endometrial crece y se desprende, no hay forma de que el cuerpo lo expulse, lo que causa dolor crónico y otros síntomas.

Los amplios y variables síntomas de la endometriosis hacen que los profesionales sanitarios no la diagnostiquen fácilmente y las personas que la padecen no suelen ser conscientes de la dimensión de la enfermedad. Esto puede dar lugar a que haya una gran demora entre la aparición de los síntomas y el diagnóstico. (7)



¿Cómo afecta en el trabajo?

La endometriosis es una enfermedad dolorosa y, a menudo, debilitante. Suele empeorar la calidad de vida de la persona debido al dolor intenso, la fatiga y la depresión. Estudios globales demuestran que la endometriosis tiene importantes implicaciones en el ámbito social, económico y de la salud pública. La gran mayoría de las pacientes con endometriosis sufren un dolor debilitante asociado a la enfermedad que les impide ir a trabajar. (8)



SECCIÓN 5: PERSONAS TRANS Y DE GÉNERO NO BINARIO

La palabra «transgénero» es un término genérico para las personas cuya identidad de género es diferente a la del sexo asignado al nacer. Aunque la palabra «transgénero» y la definición que se considera moderna datan tan solo de finales del siglo XX, las personas que encajarían con esta definición han existido en todas las culturas a lo largo de toda la historia conocida.

La comunidad trans es increíblemente diversa. Algunas personas trans se identifican como hombres trans o mujeres trans, mientras que otras se describen como de género no binario, «genderqueer», de género no definido, agénero, bigénero u otras identidades que reflejan su experiencia personal. Algunas tomarán hormonas o se someterán a cirugía como parte de la transición de género, mientras que otras pueden que cambien de pronombre o aspecto. (9)



¿Cómo afectan las hormonas a las personas trans o de género no binario?

Es importante señalar que no todas las personas trans o de género no binario toman hormonas. Puede ocurrir que una persona cambie la expresión de su género sin ninguna intervención médica.

Algunas personas toman hormonas para feminizarse o masculinizarse. Estas personas pueden fluctuar, ya que los tratamientos suelen interrumpirse y retomarse. (10)



Síntomas

Los síntomas de la menopausia pueden aparecer cuando la persona que toma estas hormonas deja de hacerlo, y se pueden presentar los mismos síntomas cuando se vuelve a tomar las hormonas.

Los síntomas pueden ser similares a los que se experimentan durante la **perimenopausia**.



Explicación médica

Quienes realizan la transición de hombre a mujer pueden tomar estrógenos y progesterona, junto con bloqueadores de la testosterona. Para realizar la transición de mujer a hombre, deben tomar testosterona y bloqueadores de los estrógenos. Las personas que toman hormonas se someten a chequeos médicos regulares.



¿Cómo afecta en el trabajo?

Las personas trans y de género no binario que experimentan síntomas de la menopausia debido a los cambios hormonales deberían recibir el mismo apoyo en el lugar de trabajo que las mujeres que pasan por ella. También es importante que los empleados comprendan que, en el caso de las personas que se someten a la transición médica, el proceso en su totalidad puede durar muchos años.



SECCIÓN 6: ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA

Hablar sobre cualquier aspecto de la menopausia puede resultar sumamente estresante y embarazoso para algunas personas. Puede ser un momento de aislamiento y de confusión respecto a lo que está sucediendo a nivel físico y emocional. Durante las fases de la menopausia, podemos sentir una enorme confusión, inseguridad y una intensa ansiedad a lo largo de varios años, y podemos creer que esto puede afectar gravemente a nuestra carrera.

Muchas de nosotras reconocemos que la menopausia suele coincidir con una etapa profesional crítica, pasados los 40 o los 50, el intervalo de edad en el que es más probable que las mujeres accedan a cargos de alta dirección.

Quizás algunas de nosotras no seamos conscientes de que estamos pasando por la menopausia. Es esencial que hables con tu médico de cabecera o un especialista sobre cómo te sientes y que te hagan análisis de sangre para confirmar el cambio hormonal.



Estigma y apoyo

El estudio encargado por Vodafone concluyó que, al parecer, existe un estigma relacionado con todo el proceso de la menopausia:

- La mitad (51 %) de las personas que han experimentado síntomas de la menopausia se mostraba preocupada por cómo podían afectar a su rendimiento en el trabajo;
- **EL 44 %** de las mujeres que experimentaron síntomas afirmaron que les dio vergüenza pedir apoyo en el lugar de trabajo;
- Una tercera parte (33 %) de las que tuvieron síntomas declararon que lo ocultaron en el trabajo.

Es muy importante ser sinceras sobre el impacto, tanto en nuestras mentes como en nuestros cuerpos, y buscar el apoyo y la ayuda adecuados. También es esencial valorar lo difícil que suele ser hablar sobre la menopausia en el trabajo.

En Vodafone, deseamos apoyarte y asegurarnos de que tienes la atención y consideración que necesitas durante esa etapa.

Las conversaciones que puedas mantener con los profesionales de Vodafone son confidenciales y no darán lugar a discriminación ni represalias.

Creemos firmemente que cualquier tema tabú pierde poder cuando alguien con autoridad lo aborda abiertamente. Intentar normalizar los desafíos a los que te enfrentas puede resultar incómodo, pero suele provocar una reacción en cadena que empodera a las personas a tu alrededor.



Cómo obtener apoyo:



“

Como muchas otras mujeres, instintivamente traté de ocultar los síntomas cuando me llegó la menopausia. Fue muy diferente a cuando estuve embarazada. Durante esa época, no dudé en confesar que estaba despistada o fatigada. Los hombres y las mujeres se reían con mis anécdotas, y mostraban complicidad y apoyo. Pero la menopausia fue diferente. No desvelé la causa, pese a que me perdía (incluso con un GPS), llegaba tarde a reuniones importantes, reservaba dos o tres veces la misma franja horaria en el calendario, perdía vuelos y no era capaz de recordar siquiera lo que alguien me había dicho solo unos minutos antes”.

Maisie Hill, Perimenopause Power, 2021

“

Cuando empecé a sentir los síntomas a los 48 años, estaba convencida de que padecía Alzheimer de inicio temprano. Me sentía demasiado asustada para comentar mis problemas con algún compañero en el trabajo, ponía excusas para mis despistes y rechacé un puesto que suponía una mejora profesional. ¿Cómo podía aceptar un reto mayor cuando olvidaba continuamente detalles importantes sobre mis proyectos? Cuando mi médico me diagnosticó menopausia, me sentí aliviada y sorprendida”.

(Harvard Business Review: Febrero de 2020)

My Menopause Centre es un servicio de apoyo especializado que ofrece un asesoramiento que te vendrá bien para determinar si estás en el ciclo de la menopausia.



SECCIÓN 6: ENFOQUE CENTRADO EN LA PERSONA



Cómo mantener una conversación:

- Mantener una conversación sobre nosotras y lo que nos sucede a nivel médico y cognitivo no es fácil. Es importante que te sientas cómoda respecto a lo que compartes y con quién lo compartes. Puede ser una buena idea que pienses en con quién deseas compartir esto y qué deseas conseguir con la conversación.
- Te irá bien practicar la conversación. Te sentirás más cómoda y podrás controlar la conversación y decidir qué vas a compartir.
- Si estás pensando en tener una conversación confidencial con tu superior, quizá te convenga practicar con un compañero o un amigo para empezar. Es importante preparar esa conversación. Tómate tiempo para decidir qué quieres conseguir con la conversación y qué quieres decir.
- Te recomiendo que tomes notas durante la reunión para guardarlas como referencia. Quizá haya algunas buenas prácticas y documentación de apoyo que desees consultar tras la conversación.



Implicación en el trabajo

- Vodafone está colaborando con People Managers impartiendo formación para asegurarse de que tengas acceso a apoyo y cualquier ajuste que puedas necesitar.
- Habla con Recursos Humanos (RR. HH.) si no te sientes cómoda hablando con tu superior directo.
- Durante la conversación que mantengas con RR. HH. o tu superior, podríais comentar ajustes razonables que podrían implementarse para ti como:
 - Disponer de un entorno de trabajo confortable: esto puede incluir un entorno con la temperatura controlada, acceso a agua y a una sala tranquila para poder descansar y disfrutar de privacidad cuando aparezcan los síntomas.
 - Privacidad: garantizando que se te brinda la oportunidad de tener un espacio tranquilo si sufres dificultades cognitivas o desees hablar con un compañero antes de poder regresar al trabajo.
 - Flexibilidad y descansos más frecuentes: flexibilidad para hacer descansos cuando los necesites, p. ej., para dar un paseo y aliviar el dolor o tomar la medicación en momentos determinados para mantener la salud y el bienestar.



Cómo obtener apoyo

- Plantéate hablar con tu médico o servicio de apoyo especializado. Quizá quieras hacerte un análisis de sangre para determinar tus niveles de estrógenos y cambios hormonales. Los resultados podrían ayudarte a sentirte más segura en los siguientes pasos. Tu médico puede aconsejarte apoyo y alternativas para aliviar los síntomas que puedas estar experimentando.
- Debes saber que no estás sola. El cambio es difícil y puede hacer que te sientas aislada y confusa. Para algunas mujeres es un momento de empoderamiento, para otras no lo es tanto. Es bueno recordar que no estás sola. Quizá exista un grupo de apoyo en tu zona o en el trabajo al que podrías unirte. También hay disponibles otros grupos de apoyo y recursos online. Podría venirte bien ponerte en contacto con los que te sientas más cómoda. Hablar sobre cómo afrontar los síntomas, la nutrición, las opciones para el reemplazo hormonal o las alternativas naturales, es una forma excelente de recibir apoyo.
- Puedes contactar con una mujer que también esté pasando o haya pasado por la menopausia. No siempre es fácil pedir ayuda, pero los beneficios merecen la pena. Compartir información y experiencias aporta fuerza. En ocasiones, nuestros familiares tienen buenas intenciones, pero no lo han vivido en primera persona.
- Investiga sobre la menopausia. El conocimiento es poder. ¡Y cuando la información es la correcta, es aún mejor! En Internet hay mucha información sobre la menopausia. Convendría que visitaras sitios acreditados, además de otros que te ayudarán en tu proceso. Puedes hacer esto online cuando te resulte más cómodo. Al final de esta guía mencionamos varios sitios web que quizá desees consultar en nuestra sección de apoyo. También recomendamos algunos libros y artículos en nuestra bibliografía para que les eches un vistazo.
- Llevar un registro de tus síntomas y su frecuencia te ayudará a informar a tu médico y/o servicio de apoyo especializado, y a llegar a comprender el tipo de apoyo que necesitas en ese momento, incluyendo en el trabajo. Quizá quieras usar este registro como esquema para futuras conversaciones.



SECCIÓN 7: ENFOQUE CENTRADO EN LOS PEOPLE MANAGERS

Es fundamental recordar que, al igual que en la mayoría de temas a los que se enfrentan nuestros empleados, el lugar de trabajo debe ser un espacio seguro. Tenemos una función que desempeñar para apoyar a nuestros compañeros. Cuando una persona acude al trabajo, no acude solo una parte de ella. Al ir a trabajar nos acompañan todas nuestras circunstancias, incluyendo los problemas y las alegrías de nuestra vida considerada «personal» o «ajena al trabajo». Si nuestro hijo o nuestros padres están enfermos, la situación pesará sobre nuestra mente; si sufrimos insomnio o fluctuaciones en nuestro estado de ánimo, esto podría formar parte de quién somos. Tu función como director es mantener conversaciones de apoyo con todos tus empleados y permitir que se ofrezca apoyo y ajustes razonables.



Cómo mantener una conversación:

Al igual que cualquier conversación que puedas mantener, las conversaciones comprensivas y «humanas» marcan la diferencia. Estas son algunas estrategias que podrían ayudar:

- Infórmate acerca de la menopausia y cómo puede afectar a nuestro personal en el trabajo. Algunas empleadas te hablarán sobre sí mismas, otras quizás hablen de familiares.
- Si un miembro de tu equipo acude a ti, asegúrate de que tu agenda esté libre y estés completamente disponible. Encuentra un lugar donde ambos estéis cómodos; no es aconsejable mantener la conversación en una oficina de diseño abierto. Asegúrate de que los dos tenéis agua, ya que es una buena práctica cuando se va a mantener una conversación que puede volverse emotiva. Crea un ambiente en el que se pueda hablar de la menopausia abiertamente sin sentir vergüenza.
- Si necesitas abordar cuestiones sobre el rendimiento o cómo la menopausia está afectando a un miembro de tu equipo y/o sus resultados, recuerda que todo el mundo considera sus problemas únicos y requiere un diálogo abierto. Si te comunicas con frecuencia con tu compañera, resultará más fácil establecer una confianza y hablar abiertamente de los problemas en el trabajo y en casa.
- Formula preguntas abiertas: ¿cómo podemos apoyarte?, ¿cómo te sientes?, ¿qué te gustaría que sucediera?
- Escucha de manera activa para saber mejor cuáles son sus síntomas. No hagas suposiciones.
- Comenta qué ofrece Vodafone, incluyendo, esta guía y el grupo de apoyo para la menopausia
- Todo lo que comentéis en la conversación es confidencial.
- Habla sobre cualquier posible ajuste que se solicite.
- Muestra comprensión si se pide autorización para ir a citas médicas, disfrutar de horarios de trabajo flexibles o teletrabajar. Asegúrate de que estas peticiones vayan en línea con las necesidades de la empresa. Podrías hacer referencia a la política de absentismo por enfermedad o a la política de trabajo flexible si fuera necesario.
- Puedes plantearte tomar notas durante las conversaciones que mantengas y acordar las medidas que pueden adoptarse. Programa otra conversación para comprobar el progreso; esto puede hacer que se sienta más apoyada. Ten en cuenta que cada persona debería ayudar a guiar la conversación.
- Recuerda que ofrecer el apoyo adecuado y comunicarse abiertamente permiten que todas las personas y equipos rindan al máximo.
- Vodafone tiene una cultura abierta e inclusiva. Tenemos una cultura que apoya a las personas trans y de género no binario, y que reconoce a las personas de identidades y expresiones de género diversas que experimentan la menopausia.



Estigma y apoyo:

El informe del estudio de Opinium encargado por Vodafone con motivo del Día Internacional de la Mujer concluyó que, al parecer, existe un estigma relacionado con todo el proceso de la menopausia:

- **El 44 %** de las mujeres que experimentaron síntomas afirmaron que les dio vergüenza pedir apoyo en el lugar de trabajo;
- **El 43 %** sentía inquietud por el efecto de los síntomas en el desarrollo de su carrera profesional y casi la mitad (47 %) sentía preocupación por la impresión que estos causarían en su trabajo.
- Solo el **7 %** de las mujeres que experimentaron síntomas se sintieron apoyadas por un superior.
- Una tercera parte (33 %) de las que tuvieron síntomas declararon que lo ocultaron en el trabajo.



SECCIÓN 7: ENFOQUE CENTRADO EN LOS PEOPLE MANAGERS



¿Es esto asunto mío?

En muchos aspectos, sí, lo es. Como directores, somos responsables de nuestros empleados, su rendimiento y de cualquier ajuste razonable y de salud laboral que sea necesario. La menopausia afecta a todos y no es solo un problema de las mujeres. Obtener información sobre qué es la menopausia, cómo responder y cómo apoyar a nuestras empleadas son puntos esenciales para acabar con el tabú, retener el mejor talento y crear un lugar de trabajo inclusivo, próspero y sano.

Quienes apoyamos a personas que están pasando por la menopausia a menudo no sabemos cómo hacerlo. La menopausia no necesariamente da lugar a un rendimiento deficiente o a un mayor absentismo o presentismo laboral.

No es necesariamente una época negativa de la vida. Es importante no ignorar a nuestras empleadas y no esperar simplemente a que desaparezca o despreciarlo como un «problema de mujeres». No son enfoques realistas, solidarios o que valoremos en Vodafone.

Las conversaciones que puedas mantener con los profesionales de Vodafone son confidenciales y no darán lugar a discriminación ni represalias.

Para nosotros también es importante saber cómo afectan los síntomas a las mujeres en el trabajo. Todo el mundo reconoce los sofocos como un síntoma de la menopausia, pero los resultados de nuestro estudio sugieren que la fatiga, la dificultad para centrarse o concentrarse, la ansiedad y la preocupación, y el insomnio son los síntomas que, según las mujeres, más les afectaron en el trabajo.



Cómo obtener apoyo

Ofrecer apoyo práctico a nuestras compañeras es fundamental. Habla a la empleada sobre esta guía o remítela a los enlaces que ofrecemos al final de la misma. Quizás quieras animar a tu compañera a que asista al grupo de apoyo para la menopausia. Recuérdale que puede tomarse tiempo libre si necesita ir al médico o recibir tratamiento para controlar los síntomas. Si sientes preocupación o tienes más dudas, también puedes contactar con RR. HH.

Además, recuerda a tu compañera que puede disponer de tiempo libre para hablar con su médico o servicio de apoyo especializado.



SECCIÓN 8: ENFOQUE CENTRADO EN EL COMPAÑERO

La menopausia afecta a todo el mundo, tanto si la experimentas de primera mano como si lo haces como compañero o socio. Por eso, es importante tener una mente abierta, ser sensible a los problemas y no hacer suposiciones. Puedes ayudar rompiendo el silencio. El simple hecho de hablar sobre la menopausia con nuestro personal puede marcar una gran diferencia para la capacidad de afrontar la menopausia de una mujer, especialmente en el lugar de trabajo. Además, esta actitud promoverá un entorno más abierto e inclusivo, algo esencial para ayudar a las personas a sobrellevar la menopausia y recibir el apoyo que necesitan.



Cómo mantener una conversación:

En vista del carácter tabú de la menopausia, las personas que desean apoyar a sus compañeras afectadas a menudo no saben cómo abordar el tema. Sugerimos adoptar algunas de las siguientes estrategias para ayudar a acabar con el estigma y ofrecer apoyo.

- Ponte al día sobre la menopausia y cómo puede afectar a nuestro personal.
- Preguntar a la persona cómo está y no te impacientes si hay silencios.
- Mantén una mente abierta y una actitud flexible. No hagas suposiciones sobre lo que puede estar viviendo alguien.
- Indica dónde encontrar información útil. Recuerda que no eres un experto. Sugiere la posibilidad de hablar con un médico o contactar con un servicio de apoyo especializado.
- Considera unirse a una comunidad. Saber que no están solas puede ser muy beneficioso para las mujeres que experimentan los síntomas debilitantes de la menopausia.
- Crea un entorno de aceptación para nuestras empleadas. Una cultura abierta y solidaria que utilice un lenguaje positivo puede ayudar a la gente a afrontar los síntomas de la menopausia, tales como los lapsos de memoria y de concentración.



Cómo obtener apoyo

Ofrecer apoyo práctico para una compañera o amiga es importante. Al final de esta guía incluimos enlaces de apoyo. Quizá desees animar a tu compañera a que se una a la comunidad.

Además, recuerda a tu compañera que puede disponer de tiempo libre para hablar con su médico o servicio de apoyo especializado.



Estigma:

El estudio encargado por Vodafone concluyó que, al parecer, existe un estigma relacionado con todo el proceso de la menopausia:

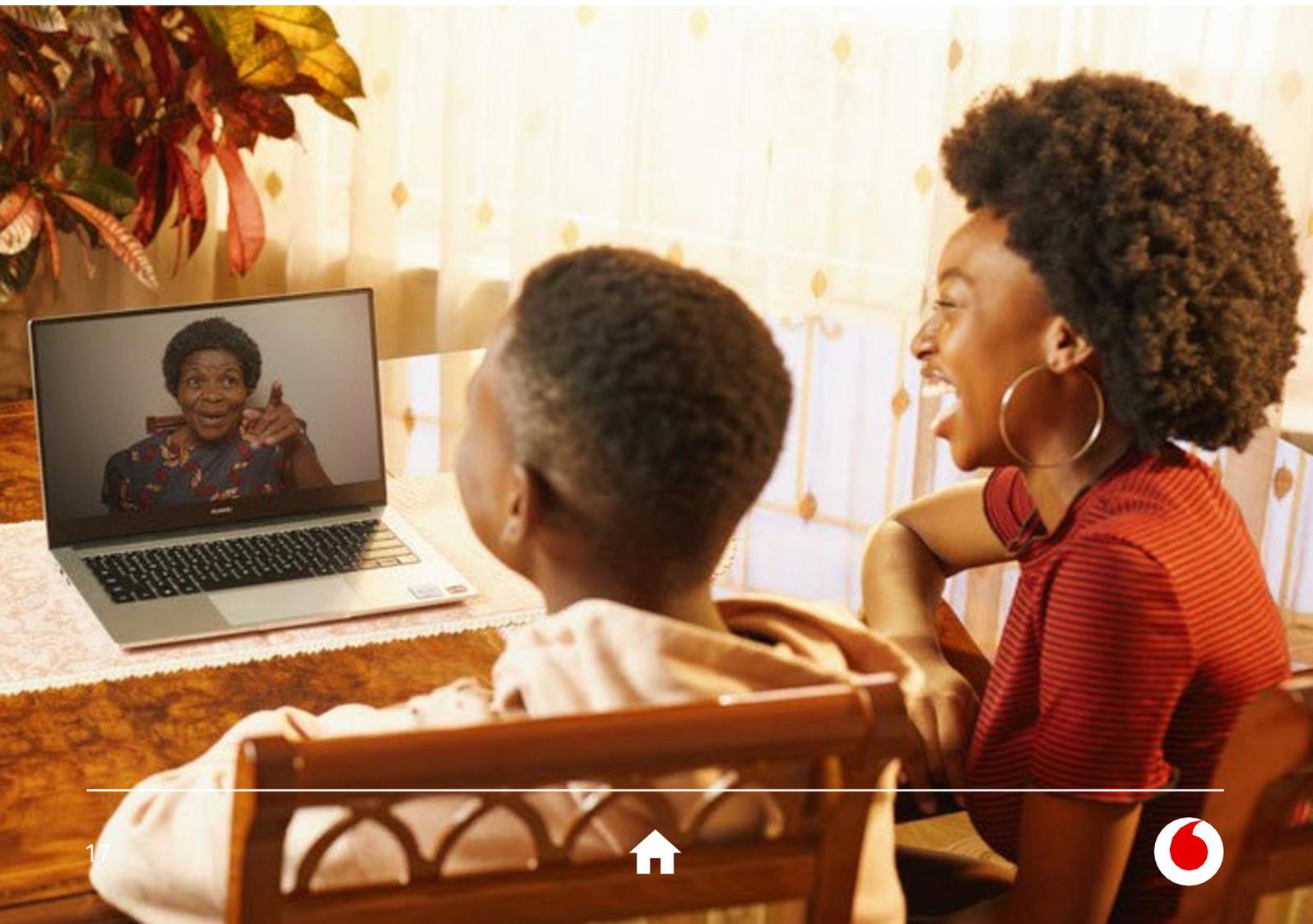
- **El 44 %** de las mujeres que experimentaron síntomas afirmaron que les dio vergüenza pedir apoyo en el lugar de trabajo; el 50 % incluso piensa que existe un estigma asociado a hablar sobre la menopausia en el lugar de trabajo.
- **El 22 %** de las mujeres que han sufrido síntomas se han sentido apoyadas por un compañero.



SECCIÓN 9: ENFOQUE CENTRADO EN LA FAMILIA Y AMIGOS

La menopausia es un proceso que experimenta toda mujer. Si vives con una amiga o tienes una amiga que está pasando por este proceso, quizás le gustaría que lo entendieras.

- Conoce los síntomas. Una de las frustraciones de la perimenopausia (la etapa de la vida en la que empiezan las fluctuaciones hormonales y los síntomas de la menopausia) es su imprevisibilidad.
- Mantén las líneas de comunicación abiertas. Escucha. Empatiza. Ten paciencia. Esfuérzate al máximo para comprender una experiencia que quizás nunca compartas. No presiones. Se trata de un tema tan delicado y personal que puede que muchas mujeres no quieran hablar de ello, pero el simple hecho de saber que estás ahí y dispuesto a apoyarla puede marcar una gran diferencia.
- Cédele todo el control sobre el termostato y sobre la posibilidad de abrir o cerrar la ventana del dormitorio o de la oficina. No lames la atención sobre sus síntomas.
- Ayúdala a reforzar su confianza en sí misma. En nuestra sociedad obsesionada por la juventud, la confianza en una misma puede disminuir durante la menopausia.
- No dudes de su experiencia ni la subestimes. La menopausia es real y posiblemente lo peor que uno puede hacer es negar lo que está experimentando o decirle que todo está en su cabeza.
- Los síntomas emocionales también son muy reales. Apóyala, proporciónale un espacio seguro, sé consciente de que está haciéndolo lo mejor posible y ayúdala a seguir siendo lo mejor que pueda.
- Obtén el apoyo que tú también necesitas. Encuentra formas de cuidarte para poder estar ahí para ella.



SECCIÓN 10: APOYO

ENLACES DE ORGANIZACIONES Y RECURSOS DE APOYO



Mundial

[International Menopause Society](#)



Reino Unido

[Menopause in the Workplace](#)

[British Menopause Society \(BMS\)](#)

[Wellbeing of Women](#)

[Rock My Menopause](#)

[Menopause Support](#)

[Daisy Network](#) (organización benéfica para mujeres que han experimentado la menopausia prematura)

[Maisie Hill](#)



Alemania

[Sociedad Alemana de la Menopausia](#)

[Schweizerische Gesellschaft für Gynäkologische Endokrinologie und Menopause](#)



Turquía

[Sociedad de Medicina Reproductiva Turca](#)



Irlanda

[Irish Menopause Society](#)

[The Menopause Hub](#)

[Wellness Warrior](#)



Luxemburgo

[Société Luxembourgeoise d'Andropause et Menopause](#)



Europa

[Sociedad Europea de la Menopausia y la Andropausia \(EMAS, por sus siglas en inglés\)](#)



EE. UU.

[The North American Menopause Society \(NAMS\)](#)

[National Osteoporosis Foundation](#)



España

[asefa salud](#)

[Clínica Universidad de Navarra](#)

[Asociación Española para el Estudio de la Menopausia](#)



Italia

[Menopausa](#)



Grecia

[Hellenic Society of Climacterium and Menopause](#)

[Hellenic Society of Obstetrics and Gynecology](#)



Portugal

[Sociedad de la Menopausia Portuguesa](#)



India

[Irish Menopause Society](#)



Sudáfrica

[South African Menopause Society \(SAMS\)](#)



Hungría

[Sociedad de la Menopausia Húngara](#)



BIBLIOGRAFÍA

- <https://menopauseexperts.com/2020/04/29/how-to-discuss-your-menopause-with-your-gp/>
- <https://menopauseexperts.com/blog/>
- <https://www.who.int/ageing/publications/Women-ageing-health-lowres.pdf>
- <https://www.cochrane.org/news/world-menopause-month>
- [Black cohosh \(Cimicifuga spp.\) for menopausal symptoms](#)
- [Dehydroepiandrosterone for women in the peri- or postmenopausal phase](#)
- [Hormone therapy for sexual function in perimenopausal and postmenopausal women](#)
- [Hormone therapy for endometriosis and surgical menopause](#)
- [Long-term hormone therapy for perimenopausal and postmenopausal women](#)
- [Short-term and long-term effects of tibolone in postmenopausal women](#)
- [Relaxation for perimenopausal and postmenopausal symptoms](#)
- [Acupuncture for menopausal hot flushes](#)
- [Chinese herbal medicine for menopausal symptoms](#)
- [Exercise for vasomotor menopausal symptoms](#)
- [Bioidentical hormones for women with vasomotor symptoms](#)
- [Oestrogen and progestogen hormone replacement therapy for peri-menopausal and post- menopausal women: weight and body fat distribution](#)
- [Hormone therapy in postmenopausal women and risk of endometrial hyperplasia](#)
- [Oral oestrogen and combined oestrogen/progestogen therapy versus placebo for hot flushes](#)
- [Local oestrogen for vaginal atrophy in postmenopausal women](#)
- [Testosterone for peri and postmenopausal women](#)
- [Phytoestrogens for menopausal vasomotor symptoms](#)
- <https://www.maisiehill.com/podcast/perimenopause>
- <https://www.50sense.net/what-is-meditation-and-how-can-it-help-you-in-the-menopause>
- <https://www.50sense.net/what-is-cbd-oil-and-can-it-help-menopause-symptoms/>



NOTAS

1. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2971739/?report=reader>
2. <https://www.healthywomen.org/your-health/menopause-aging-well/the-secret-to-combating-perimenopause-weight-gain/particle-1>
3. <https://www.menopausedoctor.co.uk/menopause/help-im-heading-menopause-i-cant-control-weight>
4. <https://www.mindbody7.com/news/2019/6/17/anxiety-and-depression-after-menopause>
5. <https://my.clevelandclinic.org/health/diseases/21138-premature-and-early-menopause>
6. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis>
7. Agarwal SK, Chapron C, Giudice LC, et al. Clinical diagnosis of endometriosis: a call to action. Am J Obstet Gynecol 2019(4):354-64.
8. Nnoaham K, Hummelshoj L, Webster P, et al. Impact of endometriosis on quality of life and work productivity: a multicenter study across ten countries. Fertil Steril 2011;96(2):366-73.e8.
9. <https://menopauseintheworkplace.co.uk/articles/why-diversity-and-inclusion-matter-in-menopause-support>
10. Jack et al. (2016) Menopause in the workplace: What employers should be doing. Maturitas, 85: 88- 95.
11. Griffiths, A. et al. (2006) Women Police Officers: Ageing, Work & Health. Nottingham.





Together we can