

La menopausia existe (también) en el trabajo

Derechos, salud y dignidad
para las trabajadoras

La menopausia existe (también) en el trabajo

Derechos, salud y dignidad
para las trabajadoras



La menopausia existe (también) en el trabajo

Derechos, salud y dignidad para las trabajadoras

1ª edición: noviembre de 2025

Edita: CCOO de Madrid

Elabora: Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid

Colabora: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad De Madrid

Depósito Legal: M-26224-2025

VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2025-2028)

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en la elaboración de este material en el marco del VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid 2025-2028 y no se hace responsable de los contenidos del mismo ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. El material elaborado recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

1. Introducción	5
2. Sin dar nada por hecho: ¿Qué es la menopausia?	7
3. Síntomas más comunes	9
4. Invisibilización y discriminación	11
5. Menopausia y trabajo	13
6. Qué podemos hacer	14
7. Si eres delegada o delegado de prevención puedes...	20



1. Introducción

A la pregunta ¿para qué esta publicación?, nos viene a la mente una respuesta muy clara que se puede resumir en tres palabras: **visibilizar, dignificar y avanzar**.

Si nos extendemos un poco más en la explicación, podríamos decir que es:

Para remarcar nuestro compromiso como sindicato en la defensa de la salud de todas las personas trabajadoras.

Para contribuir a mejorar la salud de las trabajadoras en un momento vital y natural como es la menopausia, que puede tener un impacto en la vida de muchas mujeres y también en ámbito laboral.

Para normalizar lo natural y dejar de considerar la menopausia como un tabú o como un asunto médico o personal, que concierne únicamente a las mujeres.

Para visibilizar que la menopausia, aún hoy oculta en la mayoría de los ámbitos -incluido el laboral-, no solo existe y es natural e inevitable, sino que también atañe a la prevención de riesgos laborales.

Para informar y sensibilizar a toda la sociedad sobre un tema que afecta a muchas mujeres y que, tarde o temprano, afectará a todas.

Para rechazar las situaciones de discriminación que enfrentan muchas mujeres en esta etapa.

Para proponer medidas concretas que permitan integrar la menopausia en la prevención de riesgos laborales.

Para poner nuestro grano de arena en el camino hacia un cambio justo y necesario.

Reconocer la menopausia como una realidad laboral no es una petición que espere a recibir una concesión: es una necesidad de justicia social, de salud y de equidad. No podemos seguir permitiendo que esta etapa natural de la vida femenina sea motivo de sufrimiento, silencio y ostracismo.

Desde CCOO apostamos por una transformación real de los centros de trabajo en espacios que cuiden, respeten y valoren a las mujeres en todas sus etapas, a largo de toda su vida laboral. Esta publicación pretende ser un paso más en ese camino.

La menopausia es una etapa natural en la vida de las mujeres que puede conllevar una serie de cambios físicos, psicológicos y emocionales con impacto directo en la salud y el desempeño laboral. Síntomas como sofocos, alteraciones del sueño, fatiga, cambios de humor, dificultades de concentración o dolores musculoesqueléticos pueden verse agravados por determinadas condiciones de trabajo, influyendo tanto en el bienestar de la trabajadora como en la seguridad y productividad en el entorno laboral.

Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, la protección de la salud debe abordarse de forma integral e individualizada, teniendo en cuenta las características personales y la diversidad de la población trabajadora. Aunque la normativa preventiva vigente no menciona de forma específica la menopausia, sí establece principios generales de acción preventiva (como la adaptación del trabajo a la persona, la vigilancia de la salud, la evaluación de riesgos y la eliminación o reducción de aquellos que puedan afectar negativamente) que justifican, en nuestra opinión, la inclusión de esta realidad en las políticas preventivas.

Ignorar la menopausia en el ámbito de la prevención supone invisibilizar una situación que afecta a un porcentaje significativo de la población activa y que puede incrementar determinados riesgos laborales, especialmente en trabajos con altas exigencias físicas, térmicas, emocionales o de turnicidad. Abordar la menopausia desde la prevención no implica medicalizar esta etapa vital, sino reconocerla como un factor que puede interactuar con las condiciones de trabajo y requerir medidas organizativas, ambientales o de sensibilización.

Por tanto, integrar la menopausia en la prevención de riesgos laborales responde a los principios de equidad, salud laboral y mejora continua, contribuyendo a entornos de trabajo más seguros y saludables. Anticiparse a esta realidad, aunque aún no esté desarrollada de forma explícita en la normativa, supone una buena práctica preventiva alineada con la protección de la salud, la igualdad de oportunidades y la responsabilidad social de las organizaciones.

2. Sin dar nada por hecho: ¿Qué es la menopausia¹?

Así como la primera menstruación (menarquia) marca el inicio de la edad reproductiva, la menopausia indica su fin y el comienzo de una nueva etapa vital marcada por el cese definitivo de la menstruación.

La menopausia natural o fisiológica puede definirse como **la desaparición permanente de la menstruación, determinada de manera retrospectiva después de 12 meses consecutivos de amenorrea, sin causas patológicas**. En palabras de la OMS (Organización Mundial de la Salud): *La menopausia representa un punto en el continuo de las etapas vitales de las mujeres, y marca el final de sus años reproductivos².*

Este cambio biológico responde a una disminución progresiva de la actividad ovárica y de la producción de hormonas sexuales, principalmente estrógenos y progesterona.

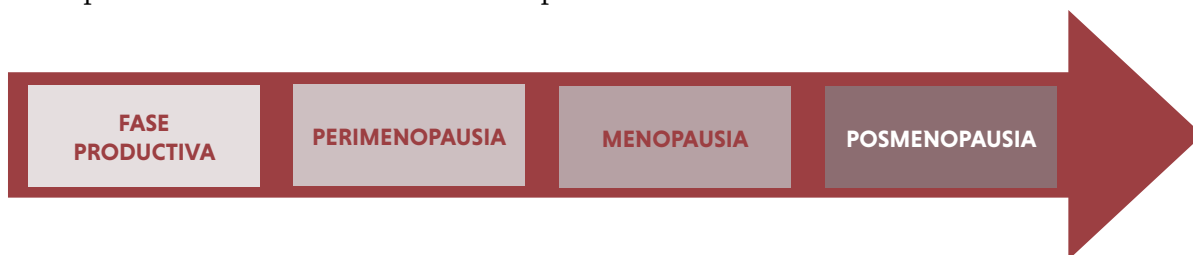
No se trata de un evento puntual, sino de un proceso que puede durar varios años a lo largo de diferentes fases:

- ✓ **Perimenopausia.** Periodo de transición que puede comenzar varios años antes del cese definitivo de la menstruación. En esta fase aparecen los primeros síntomas (cambios en el ciclo menstrual, sofocos, alteraciones emocionales, etc.). Suele comenzar entre los 40 y los 45 años.
- ✓ **Menopausia.** Momento en el que se interrumpe la menstruación de forma permanente. En promedio, esto ocurre entre los 45 y los 55 años, aunque puede presentarse antes (menopausia precoz) o más tarde.
- ✓ **Posmenopausia.** Etapa posterior donde los niveles hormonales ya se han estabilizado.

¹ Para facilitar la lectura de este documento se utiliza el término “menopausia”, haciendo referencia a todas las etapas de la transición.

² *Menopausia. Datos y cifras.* OMS (Organización Mundial de la Salud). 2024.

- ✓ **Climaterio:** periodo de transición que abarca desde la perimenopausia hasta la posmenopausia e indica el fin de la función reproductiva.



Cada mujer vive la menopausia de manera distinta. Algunas atraviesan esta etapa con síntomas leves o casi imperceptibles, mientras que otras sufren molestias intensas y duraderas. Factores como la genética, el estilo de vida, la salud general, el contexto social, cultural y laboral, así como el uso de determinados tratamientos o la exposición a algunas sustancias, influyen en esta experiencia.

Es fundamental entender que la menopausia no es una patología, sino una fase natural del ciclo vital femenino. Sin embargo, **los cambios fisiológicos, psicológicos y emocionales que la acompañan pueden afectar de forma negativa a la calidad de vida y al desempeño laboral si no se reconocen, acompañan ni gestionan adecuadamente.**

Para CCOO comprender, compartir y visibilizar este proceso es un primer paso para dignificarlo y promover entornos de trabajo que lo contemplen, cumpliendo así con el mandato legal de proteger eficazmente la salud de todas las personas trabajadoras³.

³ Artículo 14, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Síntomas más comunes

Los más llamativos y conocidos pueden ser los sofocos. Son muy molestos, claro está: pueden impedir conciliar un sueño reparador y suelen aparecer en los momentos más inoportunos de la vida profesional o social. Pero, con todo, no son lo peor de una menopausia y, desde luego, no son el único síntoma ni el más trascendente⁴.

Como decíamos antes, el cambio biológico que supone la menopausia obedece a una disminución de hormonas que son vitales. En concreto, los estrógenos cumplen funciones fundamentales: son decisivos en el sistema osteotendinoso, en la regulación metabólica, en el gasto energético, en el sistema cardiovascular y, sobre todo, en el sistema nervioso central, no solo en lo cognitivo, sino también en lo emocional.

Los síntomas se pueden dar a lo largo de todo el proceso y son muy variados, asociados a diversos problemas de salud. Los más comunes son⁵:

SÍNTOMAS
Sangrado menstrual anómalo (abundante y/o reglas irregulares, sangrado entre reglas)
Sofocos y sudoración nocturnas
Trastornos del sueño
Cambios cognitivos temporales (niebla mental)
Sequedad vaginal
Relaciones sexuales dolorosas
Descenso de la libido
Dolores articulares

⁴ *Con hormonas y a lo loco: Claves para cuidarte durante la menopausia y el climaterio.* Clotilde Vázquez. 2021.

⁵ *Manifiesto por la menopausia.* Jen Gunter. 2021.

Para algunas mujeres estos síntomas resultan tan molestos que han de recurrir a su tratamiento; a otras les basta con saber que lo que les sucede es frecuente. En cualquier caso, estar informada y poder compartir la experiencia sin miedo al juicio normaliza un hecho biológicamente natural y esperable, al mismo tiempo que lo hace más llevadero.

También es importante informar a las mujeres de que sus síntomas pueden ser incómodos, engorrosos y muy molestos, pero no necesariamente peligrosos. Al mismo tiempo es vital que se familiaricen con ellos y no minimicen las señales, pues pueden esconder algo más grave.

Sin embargo, **nuestra experiencia es que toda esta sintomatología** que puede conllevar cambios, e incluso deterioro de la salud, el bienestar y la autoestima, con efectos, por tanto, en el rendimiento laboral y en el desarrollo profesional, **no se tiene en cuenta en el ámbito del trabajo desde la prevención de riesgos laborales, sino que se pasa por alto y no se atiende a la protección de la salud de las trabajadoras en menopausia.**

No es algo raro si consideramos el hecho de que *habitualmente los problemas de la salud de las mujeres se han minusvalorado y desvinculado de la causa ocupacional, la única normativa específica existente es la vinculada a la protección de la maternidad, y existen pocos estudios sobre los riesgos que afectan a las mujeres y sus rasgos diferenciales. De hecho, la mayoría de la investigación sobre la salud laboral de las mujeres se ha focalizado en su capacidad reproductiva (NTP-542)⁶, obviando la posible influencia de las condiciones de trabajo en otros aspectos o etapas como la menstruación o la menopausia (NTP 758)⁷.*

Por otra parte, muchas mujeres no hablan de lo que les pasa o si lo expresan no esperan el apoyo de sus empresas, pues consideran que esto es un tema privado e incluso temen sufrir cierto rechazo.

⁶ NTP 542: Tóxicos para la reproducción femenina. Nota Técnica de Prevención. 2001.

⁷ NTP 758: Alteradores endocrinos: exposición laboral. Nota Técnica de Prevención. 2007.

4. Invisibilización y discriminación

La menopausia sigue siendo algo que permanece oculto, que se tapa, que se obvia: “una experiencia universal y compartida que está rodeada de secreto⁸”. Por eso, muchas trabajadoras atraviesan esta etapa sin información, sin acompañamiento y sin reconocimiento de sus efectos en el desarrollo de su trabajo.

Afortunadamente, esto no siempre es así: cada vez más profesionales del ámbito sociosanitario y psicosocial trabajan para cambiar esta realidad, ofreciendo información y servicios multidisciplinares, con el objetivo de proteger la salud de las mujeres en esta etapa, desde una óptica feminista y de cuidado integral.

En España hay más de 22 millones de mujeres, de las cuales casi 2 millones viven en nuestra comunidad.

Del total, más de 8 millones tienen 50 años o más, edad media de la menopausia, con una franja de edad para la perimenopausia entre los 40 y 54 años.

La esperanza de vida de las mujeres en nuestro país en la actualidad es de 86,53⁹ años y en la Comunidad de Madrid alcanza los 84,78 años¹⁰.

La desinformación que, con frecuencia, rodea a la menopausia impacta directamente en la salud, el bienestar y los derechos laborales de las trabajadoras.

⁸ *Manifiesto por la menopausia*. Jen Gunter. 2021.

⁹ https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=48882#_tabs-tabla

¹⁰ https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1448#_tabs-tabla

Invisibilización en la prevención

Nuestra experiencia nos demuestra que la menopausia no se contempla en las evaluaciones de riesgos laborales, ni en las políticas de gestión preventiva de las empresas. El modelo “neutro” de la prevención, aplicado en muchas organizaciones, ignora las diferencias de sexo, edad y ciclo vital, lo que genera una doble discriminación: por ser mujer y por estar en una etapa concreta de la vida.

El 93,5% de las mujeres encuestadas manifiesta tener síntomas, pero solo el 5% de las empresas ofrece apoyo específico¹¹.

Discriminación directa e indirecta

Algunas trabajadoras en la etapa de la menopausia enfrentan discriminación indirecta a través de decisiones empresariales que no consideran sus necesidades: exigencias físicas inadecuadas, falta de flexibilidad horaria, temperaturas extremas en el lugar de trabajo o evaluaciones de desempeño que no contemplan los efectos transitorios de los síntomas.

Romper el tabú es una tarea colectiva

La acción sindical debe contribuir a romper con este silencio estructural. Hablar de menopausia en el trabajo no es un capricho ni una cuestión privada: es una necesidad de salud laboral, de igualdad y de justicia social.

Para CCOO, promover entornos laborales donde las mujeres puedan transitar esta etapa sin miedo, con apoyo, con adaptaciones viables y sin discriminación forma parte del compromiso con una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y ciclo vital.

¹¹ Estudio sobre el impacto de la menopausia en el trabajo en España. Eada. 2025.

5. Menopausia y trabajo

Como se comentaba en el apartado anterior, la mayoría de las empresas, desde la óptica del modelo neutro de la prevención, no consideran la menopausia como algo de lo que tengan que ocuparse o preocuparse; y ello a pesar de que los síntomas pueden tener un impacto en el trabajo y pese a las voces que reclaman un cambio de paradigma: *la gestión de la menopausia en la mujer trabajadora debe ser una cuestión que implique también a las empresas, no solo a los poderes públicos (sistemas de salud y bienestar)*¹².

Esta falta de reconocimiento genera desigualdades y discrimina a una parte importante de la fuerza laboral, pues de lo que no se habla no existe y, por tanto, no se gestiona ni se protege.

Los síntomas más comunes pueden interferir en el ejercicio de la actividad laboral, incrementando los riesgos inherentes al trabajo, especialmente en ciertos entornos. Por ejemplo:

En trabajos con exposición al calor (cocinas industriales, fábricas...), los sofocos y la sudoración pueden volverse insoportables y provocar accidentes (caídas, golpes...), dando lugar a daños a la salud de distinta índole.

En entornos de mucha presión, atención al público o trabajo emocional (docencia, sanidad, servicios sociales...), los cambios de humor y la fatiga pueden intensificar el estrés y el agotamiento.

En empleos con turnos rotativos o nocturnos, el insomnio puede acumularse y repercutir gravemente en la salud general y en la seguridad.

En trabajos con exposición al riesgo químico los efectos pueden ser más severos para la salud de la mujer en menopausia.

¹² El podcast del futuro del trabajo. Episodio 13 ¿La menopausia es un problema laboral? OIT (Organización Internacional del trabajo). 2022.

En tareas físicas intensas (limpieza, industria, logística...), la disminución de la masa muscular, el cansancio o los dolores articulares pueden aumentar el riesgo de lesiones.

En oficinas o entornos con alta exigencia cognitiva, la “niebla mental” o la pérdida de concentración pueden afectar la productividad, la autoestima e incluso aumentar el riesgo de accidentes de trabajo.

Todo esto puede derivar en situaciones de estrés laboral, daños a la salud, pérdida de confianza y autoestima, conflictos interpersonales, necesidad de ausentarse del trabajo o, incluso, decisiones de abandono del empleo.

El 52% de las mujeres encuestadas en fase de menopausia ha pensado en los últimos 6 meses en dejar el trabajo¹³.

Es fundamental comprender que no se trata de una falta de capacidad de la trabajadora, sino de condiciones laborales que no están adaptadas a una etapa vital, común y previsible. Tampoco se trata de patologizar un proceso natural, sino contemplarlo en la prevención y establecer medidas preventivas adecuadas cuando resulte necesario.

6. Qué podemos hacer

El aumento de la esperanza de vida, unido al retraso en la edad de jubilación, implica que muchas mujeres sigan trabajando durante la menopausia, que puede continuar a los 60 años, en los cuales las mujeres aún están en pleno rendimiento laboral, sin haberse jubilado en la mayoría de los casos.

¹³ Estudio sobre el impacto de la menopausia en el trabajo en España. Eada. 2025.

Aunque sigue siendo un tabú, cada vez aparecen más voces dispuestas a visibilizar y a hablar con claridad de la menopausia a través de publicaciones, medios de comunicación y redes sociales. Otras la hacen visible recurriendo a “instrumentos” como el abanico, convertido en un gesto de dignificación, símbolo de orgullo, resistencia y valentía. Es una manera de decir al mundo: “sí, tengo sofocos, ¿y qué?”.

También surgen discursos que ponen el foco no solo en las sombras del climaterio y la menopausia, como parte de la narrativa dominante, sino en las ganancias de esa etapa vital.

Todo esto es necesario y loable, pero no es suficiente para proteger a la mujer durante esta etapa en el trabajo. **Algunas no necesitarán apoyo, pero otras pueden experimentar síntomas que afecten a su salud y desempeño y requerirán adaptaciones o cambios para seguir participando activamente en el mercado laboral de forma segura y saludable.**

Para que esto sea posible, las empresas deben cumplir con su obligación de proporcionar a las trabajadoras un entorno laboral adecuado, lo que implica realizar los ajustes necesarios para garantizar que todas las personas trabajadoras estén y se sientan seguras, protegidas y apoyadas. Además, deben evitar la discriminación y promover espacios respetuosos e igualitarios.

La protección integral de las mujeres a lo largo de todo el proceso de menopausia y la no discriminación se justifica legalmente en nuestro ordenamiento jurídico en las siguientes normas y preceptos:

- ✓ **En la Constitución Española (CE).** El artículo 14 reconoce el derecho a la no discriminación por razón de sexo¹⁴.
- ✓ **En la Ley 15/2022, de 12 de julio,** integral para la igualdad de trato y la no discriminación¹⁵. Viene a reforzar el citado artículo 14 de la CE.
- ✓ **En la Ley 31/1995, de 8 de noviembre,** de Prevención de Riesgos Laborales¹⁶.

¹⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

¹⁵ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>

¹⁶ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

- El artículo 14 recoge la obligación general de las empresas de proteger eficazmente la salud de las personas trabajadoras.
 - El artículo 15 exige que se eviten los riesgos, se evalúen los que no puedan evitarse y se adapte el trabajo a la persona.
 - El artículo 18 y 19 se centra en las obligaciones de información consulta y participación, además de formar a los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ **En la LO 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo¹⁷.** En tres de sus artículos (5, 10 quater y 11 bis) se reclama la atención especializada dirigida a personas en diferentes etapas del ciclo vital, incluida la menopausia.
 - ✓ **En el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad¹⁸.** El anexo 7 establece la obligación de diseñar un procedimiento de prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.
 - ✓ **En la LO 10/2022, 6 de septiembre, de protección integral de la libertad sexual¹⁹.** El artículo 1 dirigido a garantizar, de manera genérica, la protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales.

Integrar la menopausia en la salud laboral exige

Superar el mito de la “neutralidad” del trabajo.

Entender que la salud no es igual en hombres y mujeres.

Incorporar las variables de edad y género en la prevención de riesgos laborales.

¹⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-3514>

¹⁸ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

¹⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14630>

Hacer visibles las condiciones específicas de las trabajadoras.

Desarrollar políticas públicas que protejan específicamente a las mujeres durante todo el proceso de menopausia.

Reconocer la menopausia en la legislación laboral y en la prevención de riesgos laborales.

Llevar medidas concretas a la negociación colectiva.

Esto implica, de manera específica

Que las **empresas** se comprometan a abordar la menopausia como una cuestión de salud laboral con perspectiva de género y ciclo vital. Esto incluye revisar y adecuar las condiciones de trabajo, llevando a cabo medidas, algunas muy sencillas, tales como:

Adaptar temperaturas, pausas, ropa de trabajo, EPI (equipos de protección individual), iluminación y ventilación a las necesidades de las personas trabajadoras.

Flexibilizar horarios y permitir descansos adecuados.

Proporcionar zonas de descanso bien ventiladas, donde poder descansar e hidratarse.

Asegurar la provisión de baños de fácil acceso.

Ofrecer comida saludable (en comedor, en máquinas expendedoras...).

Incluir adaptaciones razonables y concretas para trabajadoras especialmente afectadas por la menopausia.

Promover el diálogo sobre estas realidades.

Formar e informar a toda la plantilla porque el conocimiento disipa miedos y prejuicios.

Incluir formación específica para equipos directivos, personas responsables de área y servicios de prevención en salud laboral con perspectiva de género y menopausia.

Implantar una vigilancia de la salud adaptada a las mujeres en menopausia.

Desarrollar protocolos médicos de vigilancia de la salud específicos.

Ofrecer servicios médicos y de apoyo psicológico.

Promover campañas internas de sensibilización.

Que la **Administración Pública** contribuya a avanzar en la protección de la mujer desde una perspectiva bio-psicosocial y cultural más amplia que la tradicional maternidad. Se trata de reconocer derechos y garantías de salud, no solo menstruales y gestacionales, sino post-reproductiva y, por tanto, de salud menopáusica.

Esto podría concretarse en:

Introducir cambios en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que incluyan la perspectiva de género y la protección de la menopausia.

Regular y financiar medidas como permisos retribuidos específicos.

Incorporar la perspectiva de la menopausia en los planes de igualdad.

Elaborar material divulgativo de información y sensibilización sobre la menopausia.

Financiar programas de formación y sensibilización sobre menopausia en el trabajo.

Impulsar campañas públicas para contribuir a eliminar la discriminación de la mujer en esta etapa.

Desarrollar estudios específicos sobre el impacto de la menopausia en el trabajo y el desarrollo profesional de las mujeres.

Que el **sindicato** luche contra la discriminación que sufren las trabajadoras durante el proceso de menopausia y defienda activamente la igualdad de trato a lo largo de todo el ciclo vital, convirtiéndose referente del cuidado y la protección de las trabajadoras.

Para ello es imprescindible considerar la menopausia en el lugar de trabajo con una perspectiva amplia e interseccional, reconociendo que la clase social, la discapacidad, la orientación sexual, la edad y otras características individuales tienen efectos combinados que se cruzan y se superponen, pudiendo provocar más de una discriminación en la misma mujer.

Algunas medidas para conseguir este objetivo son:

Revisar los convenios colectivos con una visión de perspectiva de género y negociar medidas para la protección de la menopausia.

Desarrollar acciones formativas y material divulgativo para delegadas y delegados de prevención y personas trabajadoras.

Realizar campañas de sensibilización que nos acerquen a la menopausia.

Promover estudios propios que visibilicen el impacto de la menopausia en el ámbito laboral.

Crear una red sindical de referencia para compartir recursos, estrategias y buenas prácticas en organizaciones varias.

Defender y cocrear espacios diversos y democráticos, libres de discriminación y de juicio.

Tejer alianzas con otras entidades, organizaciones y profesionales para trabajar por la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres en menopausia.

7. Si eres delegada o delegado de prevención puedes...

Las delegadas y los delegados de prevención, como representantes de las personas trabajadoras en la empresa, desempeñáis un papel esencial para que la menopausia sea reconocida como un aspecto importante en la prevención de riesgos laborales.

Si eres delegada o delegado de prevención en tu empresa puedes:

Escuchar activamente, sin juzgar, generando un clima de confianza en el que las trabajadoras puedan compartir sus necesidades y proponer soluciones, pero también expresar dudas, miedos e inquietudes.

Promover la diversidad, creando un ambiente de trabajo democrático donde las mujeres se sientan valoradas y respetadas.

Solicitar evaluaciones de riesgo sensibles al género, que tengan en cuenta la edad y la etapa vital.

Participar activamente en las evaluaciones de riesgo y en la búsqueda de medidas preventivas razonables.

Negociar medidas concretas en los comités de seguridad y salud: adaptación de espacios, horarios y protocolos, así como ropa de trabajo y EPI.

Proponer formaciones específicas sobre menopausia en la empresa para toda la plantilla, independientemente de su puesto de trabajo.

Incluir el tema en las mesas de negociación colectiva e impulsar cláusulas específicas en los convenios.

Realizar un seguimiento periódico del cumplimiento de las medidas adoptadas y verificar su eficacia.

Colaborar con organizaciones de salud y con personas expertas para actualizar conocimientos y recursos.

Visibilizar públicamente, a través de la participación activa en campañas, estudios, etc., la importancia de la menopausia y su relación directa con la salud laboral.

Integrar la menopausia en los planes de igualdad y en la acción sindical, no como un asunto aislado, sino como parte de una estrategia integral de salud y de derechos para las trabajadoras.

Para CCOO, las delegadas y los delegados de prevención sois **motor del cambio**. Desde vuestra cercanía a la realidad cotidiana de las compañeras en los centros de trabajo podéis:

- ✓ Dar voz a quienes no se atreven a hablar abiertamente de sus dificultades.
- ✓ Convertir un problema invisibilizado en una cuestión de primer orden.
- ✓ Proponer soluciones innovadoras y realistas que respondan a las necesidades concretas de cada empresa y de cada centro de trabajo.
- ✓ Generar alianzas con otras delegadas y delegados, comités de igualdad, comités de empresa y comités de seguridad y salud para impulsar cambios colectivos.
- ✓ Liderar campañas que empoderen a las trabajadoras y desmonten mitos sobre la menopausia.

La menopausia no es el fin, es una etapa más.

**Que nunca se convierta en un obstáculo para trabajar con dignidad.
Construyamos juntas y juntos entornos laborales más seguros,
más justos, más humanos, más feministas.**

**En CCOO apostamos por el cambio.
¿Nos acompañas?**





**ASESORAMIENTO
EN SALUD LABORAL**

CCOO DE MADRID

C/Pedro Unanue, 14 | 28045 Madrid

Teléfono: 91 536 52 12

slmadrid@usmr.ccoo.es

www.saludlaboralmadrid.es

Con la financiación
de la Comunidad de Madrid



**Comunidad
de Madrid**



comisiones obreras de Madrid