

# EL TABÚ DE LA MENOPAUSA

UNA DISCRIMINACIÓ INVISIBILITZADA

---

CLARA SELVA OLID



# **EL TABÚ DE LA MENOPAUSA**

**UNA DISCRIMINACIÓ INVISIBILITZADA**

---

**DESEMBRE 2023**

*A la iaia Dolores:  
per ser font de saviesa, valentia i fortalesa*

Dipòsit legal: B 19002-2023

ISBN: 978-84-09-55316-7

# **EL TABÚ DE LA MENOPAUSA**

**UNA DISCRIMINACIÓ INVISIBILITZADA**

---

**CLARA SELVA OLID**



# **SUMARI**

<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓ</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>CONCEPTUALITZANT LA MENOPAUSA</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>APUNTS METODOLÒGICS</b>	<b>43</b>
<b>4</b>	<b>RESULTATS</b>	<b>49</b>
	4.1. EXPERIÈNCIES I PROPOSTES DE LES DONES	49
	4.2. VISIÓ, EXPERIÈNCIA I PROPOSTES DE LES ORGANITZACIONS	91
	4.3. ACCIONS DE MILLORA I RECOMANACIONS	99
<b>5</b>	<b>CONCLUSIONS</b>	<b>117</b>
<b>6</b>	<b>REFERÈNCIES</b>	<b>123</b>
<b>7</b>	<b>GLOSSARI</b>	<b>133</b>



**BECA  
D'ESTUDIS  
FEMINISTES  
NATIVITAT  
YARZA  
2022**

**FUNDACIÓ  
IRLA**



La Beca d'Estudis Feministes Nativitat Yarza, convocada per la Fundació Irla, té com a objecte els estudis sobre les dones, i pren el nom de Nativitat Yarza, la primera alcaldessa escollida democràticament de la història dels Països Catalans, com a homenatge a la generació republicana que va obrir nous camins cap a la igualtat.

La Beca Yarza, dotada amb 3.000 euros, s'atorga al millor projecte d'estudi inèdit en el camp de la recerca de les ciències socials sobre propostes per assolir la igualtat i l'exercici de la plena ciutadania de les dones.

El jurat de la Beca Yarza 2022 format per Alba Alfageme –psicòloga–, Carme Porta –activista feminista i exdiputada al Parlament de Catalunya–, i Silvia Claveria –polítologa–, va decidir, per unanimitat, atorgar la beca al projecte *El tabú de la menopausa, una discriminació invisibilitzada*, de Clara Selva Olid.





# INTRODUCCIÓ

---

*«La cultura del silenci que rodeja la menopausa en la nostra societat patriarcal és per posar-se a plorar. Segons sembla, no hi ha res tan vergonyós com el cos d'una dona que envelleix, i bona part de la nostra societat tracta la menopausa, més que com una fase de la vida, com una fase de la mort. Com una espècie de premort».*

Jennifer Gunter<sup>1</sup>

Poques paraules poden explicar millor l'experiència social del climateri a Occident. Per bé que es tracta d'un procés natural dins del cicle de les dones, que dona com a resultat el cessament del període menstrual, posa fi a l'etapa reproductiva i, sovint, s'acompanya de manifestacions o símptomes de diversa índole, el significat atribuït a aquesta etapa vital és cultural. Sota la veu popular, la mal anomenada «menopausa» s'entén com un marcador del temps que obre la porta a la vellesa i que, com si es tractés d'una motxilla ben carregada d'estereotips i prejudicis, condiona les expectatives i vivències de qui la travessa; especialment, quan s'està trepitjant un espai públic, bé sigui social o laboral. Fet i fotut, doncs, transitar el climateri a ple segle XXI pot assimilar-se a menstruar al segle passat: una experiència vergonyosa, silenciada i, sovint, ocultada.

---

<sup>1</sup> GUNTER, *The Menopause Manifesto: Own your health with facts and feminism*.

Amb aquest desil·lusionant escenari, i amb la voluntat de trencar amb el tabú, visibilitzar i posar fi a la discriminació entorn del climateri, així com de conscienciar sobre el seu impacte en la qualitat de vida de les dones, germina el projecte: *El tabú de la menopausa, una discriminació invisibilitzada*. Des d'una perspectiva de gènere, i amb una aproximació polifònica a l'experiència de les dones, aquest estudi, realitzat entre els mesos de juliol del 2022 i gener del 2023, es pregunta sobre quines són les discriminacions que envolten la menopausa en les esferes vitals de les dones.

Així doncs, l'objectiu principal d'aquesta recerca és crear propostes, des d'una perspectiva de gènere, que permetin a la societat, a les organitzacions i als governs, trencar amb el tabú, visibilitzar i posar fi a la discriminació entorn del climateri i la menopausa, així com conscienciar sobre el seu impacte en la qualitat de vida de les dones residents a Catalunya.

Per aconseguir aquesta fita es plantegen els següents objectius específics:

- Conèixer l'experiència i la narrativa de les dones en relació amb la pròpia vivència del climateri, física i emocional, en l'espai privat –personal– i públic –laboral, social–, així com les seves propostes per a un millor afrontament.
- Conèixer la visió, l'experiència i les propostes de les organitzacions per a millorar el benestar en l'entorn públic –social i laboral– i potenciar la retenció de talent de les dones en edat de climateri.

Visibilitzar l'impacte del climateri en la qualitat de vida de les dones i impulsar accions de millora i recomanacions per evitar la perpetuació de l'estigma i la desigualtat de gènere, a partir dels relats d'ambdós informants clau.

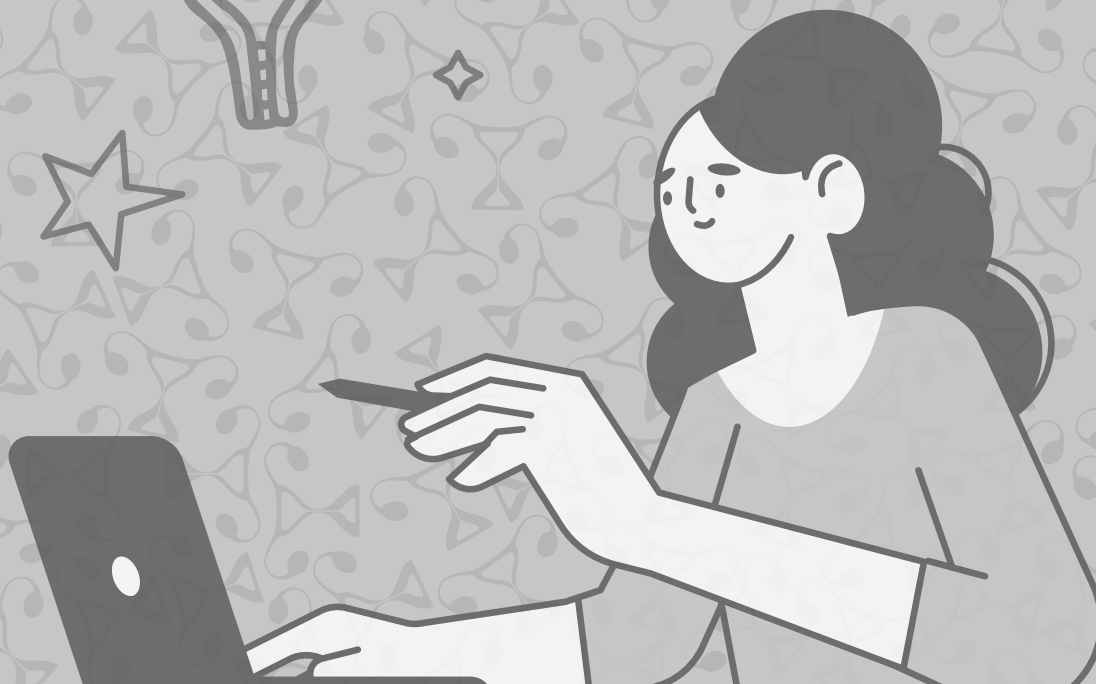
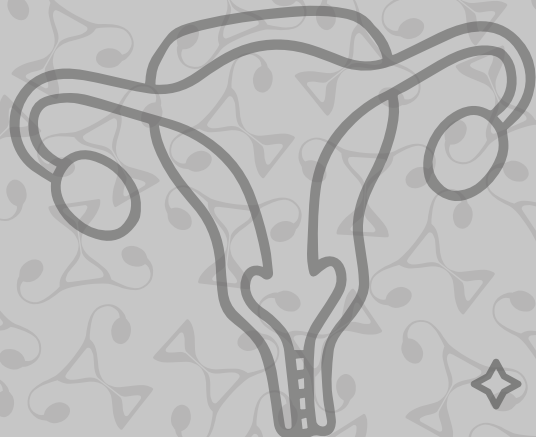
En aquest punt, cal tenir en compte que, tot i que és cabdal proporcionar informació precisa i basada en l'evidència per a totes les persones que ho necessitin, amb independència del seu gènere, aquesta recerca situa l'eix en les dones. Malgrat que per copsar completament l'experiència i afrontament del climateri i la menopausa caldria tenir en compte la interseccionalitat, s'ha considerat que, atès el seu objectiu, moltes de les propostes i accions que s'albiren en les pàgines subsegüents, poden ser rellevants tant per als homes trans com per a algunes persones no binàries.

Amb tot, l'estudi que teniu entre mans presenta una estructura en quatre parts. La primera, la conceptualització de la menopausa, que serveix com a punt d'ancoratge per assentar les nocions bàsiques del climateri, i per aproximar-nos a l'impacte psicosocial que presenta en l'experiència personal, social i laboral de les dones. Seguidament, als apunts metodològics, es presenta la cuina de la recerca realitzada. De forma més específica, l'estudi es constitueix per quinze entrevistes semiestructurades, dutes a terme a dones amb simptomatologia climatèrica, que ens apropen a les seves vivències i propostes d'afrontament en l'espai públic, més sis entrevistes semiestructurades, realitzades a professionals que, com a representants de les seves organitzacions, ens aproximen a la visió i propostes d'acció que els entorns laborals consideren plausibles d'implementar en la gestió d'aquesta etapa vital. Fruit de la interpretació dels relats aplegats en aquest petit microcosmos, els resultats plantegen tot un conjunt de propostes socials, organitzacionals i governamentals que, configurades per diferents accions de millora i recomanacions, permeten materialitzar un marc integral de suport al climateri. Al llarg de tot aquest apartat, les línies d'acció plantejades es marquen amb petits literals, que permeten il·lustrar i corroborar les troballes exposades a partir de les veus de les pròpies entrevistades. Finalment, a l'apartat conclusiu, aquest estudi sembla la llavor perquè s'impulsin polítiques públiques i privades que reconeixin i no discriminin els cicles de les dones.

Arribats a aquest punt, no voldria acabar aquesta introducció sense donar el més sincer agraïment, i reconèixer l'autoria, a totes les persones que han participat i enriquit aquest estudi amb les seves veus. Amb el vostre temps, valentia, experiències i sabers, no només heu fet possible aquesta recerca, sinó que amb el vostre relat esteu permetent visualitzar i conquerir un futur millor per a nosaltres, les dones.

*A totes: moltes gràcies.*

2



# CONCEPTUALITZANT LA MENOPAUSA

---

*«Les hormones dominen el món. Hi ha etapes en la vida d'una dona que han de ser reconegudes, enteses i anomenades pel seu nom. Hi ha massa tabús que envolten els cossos de les dones i això equival a una gran falta de respecte».*

Penélope Cruz<sup>2</sup>

La menopausa –del grec *mens*, que significa «mensualment», i *pausi*, que significa «cessament»– es defineix com l'última menstruació o regla que té una dona en la seva vida i, per tant, el moment en el qual s'interromp l'ovulació, es deixen de produir estrògens i progesterona i cau l'última gota de sang. I només se sap, de manera retrospectiva, després de dotze mesos consecutius d'amenorrea.<sup>3</sup> És a dir, si bé és coneguda com una etapa biològica que forma part natural de l'envelliment i marca el final de la vida reproductiva de la dona, en realitat suposa, només, un sol dia de la vida.<sup>4</sup>

---

2 LAMONT, «Penelope Cruz: Talk on women's bodies is still so taboo».

3 WORLD HEALTH ORGANIZATION, «Research on the menopause: report of a WHO scientific group».

4 DE PAOLI, «El ABC del climaterio: Una guía necesaria para atravesar esta etapa».

Habitualment, la menopausa es produeix entre els 45 i els 55 anys. No obstant això, en funció de l'edat es pot distingir la menopausa prematura, que es dona abans dels 45 anys i la menopausa tardana, que és aquella que arriba després dels 55 anys.<sup>5</sup> A més, cal diferenciar-la de la insuficiència ovàrica primària, que és el cessament de l'activitat ovàrica a una edat anterior als 40 anys. En aquesta darrera, els ovaris deixen de produir hormones –estrògens, progesterona i andrògens– i ja no alliberen més òvuls, o ho fan de manera intermitent, i desapareix la menstruació.

Sovint, no hi ha una causa clara i hi ha tantes menopauses com persones deixen de menstruar, independentment de l'edat i l'entorn sociocultural que les envolta. Sense anar més lluny, el factor econòmic ja la condiona, ja que als països amb ingressos mitjans, o baixos, sol ser més primerenca –entre 45 i 48 anys, de mitjana– que als d'alts ingressos –entre 45 i 55 anys, de mitjana.<sup>6</sup> En qualsevol cas, la menopausa pot donar-se de forma espontània, o natural, o de forma artificial, o induïda. En el primer cas, els ovaris deixen de funcionar a causa del descens de les hormones sexuals femenines, donant com a resultat el cessament fisiològic, gradual i progressiu de la menstruació. En el segon cas, els ovaris deixen de funcionar a conseqüència d'una cirurgia o tractament mèdic –com podrien ser la quimioteràpia o la radioteràpia.<sup>7</sup>

Finalment, cal esmentar l'existència de dos vessants principals respecte a la conceptualització de la menopausa: la biomèdica i l'antropològica. Segons la primera, la menopausa s'entén com un procés patològic, una malaltia deficitària i un factor de risc per a contraure malalties cròniques cardiovasculars o osteoporosi. La segona, al contrari, l'entén com un procés biològic que adquireix significació en funció del context històric i social i dels conceptes culturals de feminitat i envelliment, així com de les percepcions mèdiques.<sup>8</sup> No obstant això, també cal apuntar que comença a proliferar un altre missatge, més desconegut i minoritari, promogut per les mateixes dones<sup>9</sup> i que busca viure els cicles vitals d'una forma més natural; més enllà dels cànons de bellesa, de la maternitat, o dels clixés socials, es tracta, simplement, de continuar envellint.

---

5 TORRES, «Climaterio y menopausia».

6 WISE, «Lifetime socioeconomic position in relation to onset of perimenopause».

7 NO PAUSA, «Hablemos de Menopausia».

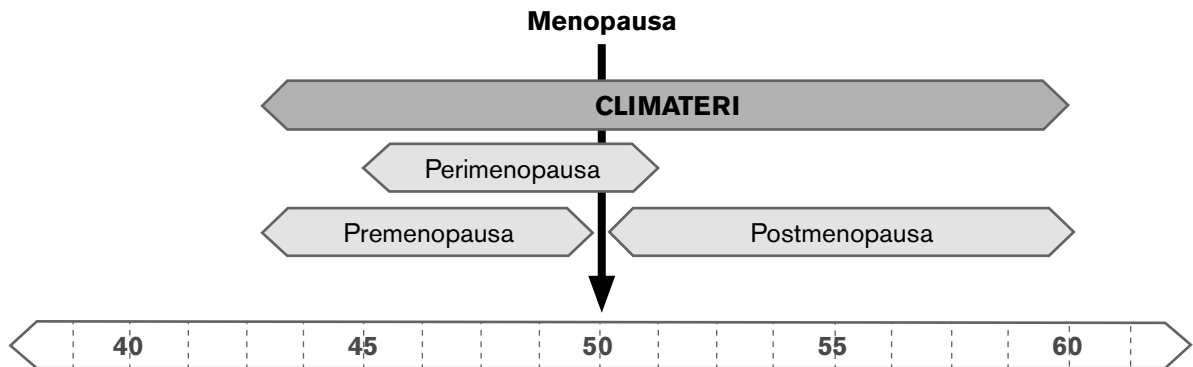
8 FITTE, «El ciclo de vida femenino en el saber biomédico: construyendo corporalidades para las mujeres de mediana edad».

9 Al llarg d'aquest estudi s'emprarà el femení, com a genèric i amb finalitat inclusiva, per fer referència tant a –persones– dones com homes.

## El climateri i les seves etapes

En contra del que habitualment pot pensar-se, el període que comprèn l'abans, el durant i el després de l'última menstruació, no és la menopausa, sinó el climateri. L'etapa climatèrica té una durada d'uns cinc a quinze anys i es caracteritza per una disminució natural de l'activitat de les glàndules sexuals, que dona com a resultat la retirada del període menstrual i, també, l'inici d'una cascada de manifestacions i símptomes relacionats. Més concretament, aquest període inclou la premenopausa, la perimenopausa, la menopausa i la postmenopausa. A tall d'exemple, en la Figura 1 es representen, de forma temporalment aproximada, ateses les mitjanes estàndard, les diferents fases del climateri.

**Figura 1. Les etapes del climateri**



**Font:** Elaboració pròpia

La premenopausa és la primera etapa del climateri, pot durar des de mesos fins a alguns anys, i ocorre quan les hormones reproductives comencen a declinar, raó per la qual sol acompanyar-se d'alteracions en el cicle menstrual. En aquesta etapa també poden començar a produir-se els fogots o la sequedat en les mucoses –com als ulls, la boca, la gola o la vagina–, i es pot experimentar insomni, cansament, irritabilitat o disminució de la libido. Quan tots aquests símptomes s'intensifiquen i la irregularitat en els períodes esdevé més pronunciada, s'entra en la segona etapa, la perimenopausa.



La perimenopausa pot ser entesa com l'avantsala de la menopausa, o el procés mitjançant el qual la dona es prepara per a aquest moment.<sup>10</sup> De forma més concreta, aquesta etapa està marcada per una llarga fluctuació de les dues hormones femenines clau, la progesterona i els estrògens. La progesterona és la que disminueix primer, seguida dels estrògens, que fluctuen com si es tractés d'una muntanya russa. No obstant això, en aquesta transició també juguen un paper important les hormones fol·liculoestimulant i luteïnitzant. Més concretament, les primeres s'encarreguen que els òvuls madurin als ovaris, mentre que les segones en provoquen el seu alliberament. En el seu conjunt, les fluctuacions hormonals de la perimenopausa són responsables d'una sèrie de símptomes, com l'empitjorament del síndrome premenstrual, els períodes irregulars o l'augment de pes. També dels fogots i calors nocturns, l'insomni, els canvis en l'estat d'ànim, l'humor depressiu, la dificultat de concentració, les llacunes i boires mentals o la sequedat de la pell –i vaginal. Amb tot, la perimenopausa, que comença al voltant dels 40 anys, té una duració que oscil·la entre els dos i els quatre anys i precedeix la menopausa, que, recordem, correspon a la data de l'última menstruació. En aquest punt, cal assenyalar que és comú confondre els símptomes propis de la perimenopausa –fogots, calors nocturns i canvis en l'estat d'ànim– amb els de la menopausa –absència del període, fogots o incontinència urinària.

Finalment, la postmenopausa és la tercera etapa del climateri i correspon al període posterior al cessament de la menstruació, després de dotze mesos. Es tracta d'una fase llarga, que pot arribar a durar fins a quinze anys, i que sol finalitzar al voltant dels 65. En funció de la simptomatologia associada, la postmenopausa es divideix en dues fases. La primera, en la qual són ben presents els canvis i molèsties causades pels desequilibris hormonals que provoquen la menopausa, i la segona, on aquests van desapareixent a conseqüència de l'anivellament hormonal. Per tant, si bé hi ha símptomes de la perimenopausa que poden haver continuat fins aquesta etapa, aquests solen haver-se alleugerit, fent-se menys freqüents i intensos, amb el pas del temps. No obstant això, cal tenir present que el dèficit d'estrògens associat a l'absència de la menstruació també pot comportar algunes implicacions per a la salut a llarg termini, com l'osteoporosi, les malalties del cor o la diabetis, a conseqüència de l'increment dels nivells de glucosa, colesterol, triglicèrids, pressió arterial i greix corporal.

En un món ideal, els símptomes de premenopausa, perimenopausa, menopausa i postmenopausa podrien cabre en calaixos ordenats i ben organitzats; malauradament, no és així, el climateri no és únic i cada

---

10 AEEM, «Menoguía AEEM Perimenopausia».

persona el viu de forma diferent, d'acord amb la seva singularitat. Ara bé, és cert que hi ha determinats patrons i tendències, típicament associades a aquest període, que s'experimenten en la majoria dels casos. Encara que alguns no suposen una amenaça per a la salut, i que perduren només durant un temps, és cert que poden resultar molt molestos i afectar la qualitat de vida i el dia a dia de les persones que els pateixen.<sup>11</sup>

En consonància amb les etapes revisades, l'aparició d'aquests símptomes pot tenir lloc a curt, mitjà o llarg termini. A continuació revisarem els més freqüents atenent a la variable temps; és a dir, abordant, en primer lloc, els d'aparició més primerenca per tancar amb els més tardans:<sup>12</sup>

- Fogots / calors: són una expressió de l'alteració del sistema vasomotor i es manifesten com a explosions brusques de calor –cara, coll i tòrax–, seguides de suors, amb posterior descens de la temperatura corporal i acceleració transitòria de la freqüència cardíaca. Si bé poden succeir en qualsevol moment del dia, són més freqüents a la nit, de manera que interrompen el son, i poden oscil·lar entre els 30 segons i els quatre minuts. Els fogots tenen una duració d'entre cinc mesos i sis anys, i afecten de manera significativa la qualitat de vida, repercutint en l'entorn social, laboral i en l'esfera afectiva. L'evidència apunta al fet que, quan els nivells d'estrògens baixen, l'hipotàlem –que actua com a termostàt del nostre cos– es torna més sensible als lleugers canvis de temperatura corporal. Aquest, pensant que s'ha sobreescalfat, comença a treballar per refredar el cos, desviant la sang des del nucli fins a la pell, la qual cosa inicia els fogots i les calors malgrat que la temperatura corporal en realitat no estigui pujant.
- Insomni: problemes per agafar el son o desvetlles que s'acompanyen de dificultats per a tornar a dormir durant la nit. Sovint, aquesta situació provoca un estat de somnolència al llarg del dia, cansament i fatiga que afecten la qualitat de vida i el benestar de la persona. Hormonalment, es produeix una disminució de la melatonina –reguladora del cicle circadiari del son i la vigília–, de la serotonina –estabilitzadora de l'estat d'ànim–, dels estrògens –atenuador de la latència del son, el nombre de vegades que ens despertem durant la nit– i de la progesterona –amb funcions relaxants–, així com augmenta el cortisol –regulador de l'estrès.

---

11 SERGEANT, «An exploration of women's identity during menopause: A grounded theory study».

12 ELEKTRA HEALTH, «Perimenopause 101: What you need to know».

- Canvis en els estats d'ànim: alteracions transitòries de l'estat anímic i emocional, generades per la fluctuació hormonal d'aquesta etapa, que sovint cursen irritabilitat, tristesa, ansietat, humor depressiu o pèrdua de motivació i energia. A mesura que els estrògens fluctuen durant la transició a la menopausa, les vies de la serotonina, un neurotransmissor que actua com la nostra «hormona de la felicitat», es poden veure afectades, repercutint en l'estat d'ànim.
- Sequedat de la pell –sobretot vaginal–: el descens d'estrògens provoca una disminució de les fibres col·làgenes, la pell es torna fina i feble, perd elasticitat, es deshidrata i té un aspecte més rugós. Pel que fa a les mucoses, especialment la vagina, pateixen un aprimament progressiu, amb l'alteració de la lubricació, que causa sequedat. És comú experimentar picor vulvo-vaginal o incomoditat en les relacions sexuals, de forma transitòria.
- Llacunes i boires mentals: dificultats relacionades per recordar, trobar paraules o concentrar-se en diverses tasques a la vegada, degut a la disminució dels nivells d'estrògens que provoca, entre altres, la caiguda de la glucosa al cervell –el seu combustible principal. Aquesta hormona té un paper clau en diferents funcions del cervell, com les habilitats de llenguatge, l'estat d'ànim o l'atenció i la memòria; no és d'estranyar, doncs, que a mesura que els seus nivells disminueixen, la memòria se'n vegi afectada. Tot i així, les boires mentals solen ser un símptoma temporal.
- Augment de pes: els canvis metabòlics solen associar-se a un increment de pes i a un canvi de/en la figura, a causa de l'augment de greix corporal total i a la redistribució del mateix a la zona abdominal. Malgrat que, fins ara, aquests símptomes s'atribuïen als nivells d'estrògens, recentment s'ha demostrat que l'augment de l'hormona estimulant del fol·licle (FSH), que normalment es considera una hormona reproductiva que fa que els òvuls es desenvolupin als ovaris, pot contribuir a aquesta pujada de pes.<sup>13</sup>
- Canvis en l'aparell genitourinari: a mitjà termini, el descens d'estrògens circulants en sang produeix una disminució del trofisme d'alguns òrgans, com la vagina, la uretra i la bufeta urinària; podent aparèixer dispareúnia –dolor en les relacions sexuals per la falta de lubricació–, dolor en orinar, incontinència urinària i augmentant la freqüència d'infeccions com la cistitis i la vaginitis. Addicionalment, la disminució dels nivells d'estrògens propis d'aquesta etapa, també pot alterar el microbioma urogenital –la part responsable de mantenir el pH vaginal.

---

13 KNIGHT, «Weight regulation in menopause».

- Osteoporosi: desmineralització òssia progressiva que es genera per la disminució dels nivells d'estrògens en sang, a causa de la declinació en la funció ovàrica. La conseqüència és la disminució del calci als ossos, que augmenta la seva fragilitat i la facilitat per a les fractures. L'osteoporosi sovint és silenciosa, fins que es produeix una fractura o una ruptura òssia. Tanmateix, alguns dels primers símptomes inclouen les ungles trencadisses i les genives en retrocés. En general, els ossos de les costelles, els malucs, els canells i la columna vertebral solen ser els més afectats.

Atès al conjunt de manifestacions revisades, pot veure's que el climateri no només s'associa a conseqüències físiques, sinó també psicològiques, que, en alguns casos, es deriven de les primeres –per posar un exemple, la dificultat per dormir i descansar, a causa dels fogots i l'insomni, pot comportar conseqüències negatives en la salut mental. A tot això, cal sumar les pors, les expectatives i els pensaments negatius que solen projectar-se vers aquesta etapa i que, en definitiva, poden condicionar el cervell; fent que s'incrementi el risc de patir estrès, ansietat o depressió. Sigui com sigui, i en el seu conjunt, les manifestacions del climateri, lligades als canvis físics, emocionals i cognitius que provoquen, poden influir en la vivència i qualitat de vida de les persones que travessen aquesta etapa d'acord amb el seu estat de salut general, el seu entorn sociocultural i els seus recursos. Emperò, cal tenir present que molts d'aquests símptomes poden minimitzar-se, o evitar-se, seguint una vida saludable, cuidant-se o recorrent, si s'escau, a tractaments mèdics.

### **La medicalització**

Durant segles, la literatura mèdica ha caracteritzat l'envelliment reproductiu femení des d'un vessant negatiu. De fet, al segle XIX es pensava que la feminitat i la salut física i mental de la dona estaven supeditades al seu equilibri ovàric i que, amb l'arribada de la menopausa, es desencadenava un trastorn nerviós amb múltiples manifestacions físiques i psicològiques. Més proper als nostres temps, també se situaria en aquest vessant l'atenció reduccionista, i merament focalitzada en la fertilitat, que s'atorguen tant al cos com a la salut de la dona; obviant, al mateix temps, les diferències individuals existents entre la població. Així doncs, el cos de la dona s'ha percebut, històricament, com el rar, el dèbil o el malaltís, necessitant medicalització en tots els seus cicles sense comptar, per a això, i per comoditat de les farmacèutiques, amb una evidència mèdica clara al respecte.<sup>14</sup>

---

14 BARRANCO, «Les percepcions i construccions culturals de la menopausa».

Per bé que els sistemes de salut actuals estan intentant trencar amb aquest model mèdic hegemònic, que pren com a estàndard a l'home i relega la dona a l'alteritat, encara persisteix un discurs que tendeix a concebre aquesta etapa com un procés patològic, i no com una transició que requereix d'informació i d'acompanyament professional i no professional.<sup>15</sup> Que existeixen tants climateris com persones deixen de menstruar és una realitat, però que aquesta variabilitat entra en conflicte amb la tendència sanitària de categoritzar i protocol·litzar les etapes vitals amb la finalitat d'homogeneïtzar els seus col·lectius d'una forma operativa i instrumental, n'és una altra. Això explica que en les últimes dècades s'hagi concebut la «menopausa» com una entitat clínica nova, amb un quadre simptomatològic ben determinat; el que remet més a una malaltia estrictament definida i que requereix tractament, que no pas a una etapa vital caracteritzada per una àmplia gamma d'experiències.<sup>16</sup> Atès a aquest argumentari, seria més raonable parlar de manifestacions, o senyals, que de símptomes? O només caldria qüestionar-ne el seu ús en determinats casos? Sigui com sigui, i considerant el cabdal paper que juga el llenguatge en la construcció de realitats, des d'aquí convidem a recuperar l'atenció vers aquesta qüestió i a reflexionar sobre la seva importància.<sup>17</sup>

Qüestionaments a banda, el que sí que és clar és que no s'ha pogut demostrar l'existència de la «síndrome menopàusica» com un fet universal; entre altres raons, perquè les malalties associades a la menopausa són multicausals, algunes problemàtiques són pròpies de l'edat i no dependents del sexe i la influència dels contextos socials i culturals també hi juga un paper determinant.<sup>18</sup> Això no vol dir que no siguin necessaris els tractaments i que no puguin ajudar a pal·liar els símptomes molestos, ara bé, cal tenir present que la medicalització pot augmentar l'ansietat i l'aprensíó respecte a aquesta etapa i, també, que comercialitzar la «menopausa» com una malaltia és un negoci del tot lucratiu per als sectors mèdics i les cases farmacèutiques. Tot plegat, a més, pot derivar en un procés d'internalització de l'envelliment, que predisposi a les dones a un malestar entorn dels seus processos corporals i vitals i que no permeti interioritzar i (re)conceptualitzar aquesta nova etapa vital, des de la pròpia vivència i context particular.<sup>19</sup>

---

15 MICOL, «Menopausia: desde una perspectiva de género».

16 GORDON, «The psychology of menopause».

17 LOCK, *Encounters with aging. Mythologies of menopause in Japan and North America*.

18 SANTISO, «La menopausia y la edad media de las mujeres: un análisis antropológico».

19 FREIXES, «El ciclo vital revisado: las vidas de las mujeres mayores a la luz de los cambios sociales».

Sembla clar que la visió biomèdica imperant a la societat Occidental pot ocultar una amalgama de significats i elements subjectius –com les expectatives, l'envelliment o les relacions familiars i socials–, que poden influir en les diferents maneres de percebre el climateri.<sup>20</sup> De fet, el simple fet d'esmentar els símptomes – presents, absents o futurs – ja pot afavorir l'assimilació del model mèdic-patològic i condicionar-ne la vivència, quan, en realitat, hauria de ser al revés. Així doncs, l'atenció als símptomes no només pot contribuir a generar expectatives negatives sobre el climateri sinó, també, influir en les experiències físiques i emocionals que en tenen les persones. A tall d'exemple, hi ha estudis que conclouen que les actituds i expectatives negatives prèvies a la menopausa són predictores d'una major probabilitat de símptomes d'angoixa,<sup>21</sup> així com de vergonya i simptomatologia problemàtica, quan s'està travessant aquesta etapa vital.<sup>22</sup>

Per tot plegat, el sistema mèdic hauria de tendir a normalitzar les manifestacions i canvis físics del climateri, així com la seva evolució temporal. Lluny de sobremedicalitzar-lo, com si es tractés d'una malaltia, la solució hauria de passar per ajudar les dones a afrontar un procés que forma part del seu cicle vital. En aquest sentit, un estudi realitzat a EUA el 2021, subratlla que les dones en edat de «menopausa» que busquen consell mèdic per a travessar-la, ho fan més per sentir-se escoltades, informades i recolzades pels seus facultatius, que no pas per rebre prescripcions mèdiques al respecte.<sup>23</sup> Això es tradueix en el fet que el 58,4% de les que pateixen símptomes, reconeixen no ser partidàries de prendre cap medicament per tractar-los.<sup>24</sup>

Així les coses, potenciar un abordatge més integral d'aquesta etapa, considerant l'impacte transversal que té el climateri, i fomentar la informació i la presa de decisions compartides amb les persones que sol·liciten tractament per a la simptomatologia associada, pot ser beneficiós tant per derrocar mites i controvèrsies d'aquesta etapa vital, com per oferir estratègies d'afrontament efectives per a cada cas. Al cap i a la fi, aquest és el sentit de la declaració conjunta firmada per la *British Menopause Society*, el *Royal College of Obstetricians and Gynaecologists* i la *Society for Endocrinology*, del 10 de juny del 2022, en relació amb el trànsit i l'acompanyament durant el climateri.<sup>25</sup>

---

20 ESTEBAN, Salud. «El análisis y la intervención».

21 AYERS, «The impact of attitudes towards the menopause on women's symptom experience: a systematic review».

22 HUNTER, «Testing a cognitive model of menopausal hot flushes and night sweats».

23 HICKEY, «Normalising menopause».

24 INMENOPAUSIA, «Tercer gran estudio sobre menopausia».

25 THE LANCET, «Attitudes towards menopause: time for change».

## Desmuntant mites

Per bé que el climateri és un procés natural, l'envolten molts mites, controvèrsies i connotacions socials negatives que, sovint, són causa d'angoixa i por injustificada. Però, a què respon la construcció de mites en una etapa natural del desenvolupament? Si totes les dones la passaran, no haurien de saber-se amb claredat les seves manifestacions o símptomes? Aquests, i d'altres interrogants, conviden a reflexionar sobre l'acusat silenci que encara acompanya la salut i la vida de les dones.

Com és ben sabut, tot allò que no s'anomena genera pors, incertesa, vergonya i mites, que, sovint, es magnifiquen per la mateixa manca d'informació. Segons l'Organització Mundial de la Salut (OMS), entre un 60% i un 70% de les dones que transiten l'etapa del climateri ho fan sense disposar dels coneixements bàsics respecte al seu impacte físic i psicològic; xifra que s'eleva a un 96% quan aquestes es troben, a més, en situacions de vulnerabilitat i sense accés a canals d'informació formals. Respecte a aquests, Internet s'erigeix com la principal font d'informació, per sobre del professional de la ginecologia. Més concretament, un estudi realitzat al Regne Unit assenyala que el 45% de les dones reconeix no haver parlat mai sobre la menopausa amb el seu metge de capçalera.<sup>26</sup> No recórrer a les fonts adients pot fer que el baix rigor i la poca credibilitat de determinada informació de les xarxes no facin més que continuar perpetuant els mites respecte a aquesta etapa vital.

Arribats a aquest punt, seguidament revisarem els mites més comuns que giren al voltant del climateri, els quals poden tenir un rerefons veritable, o ser absolutament falsos:

- **És una etapa negativa a la vida de les dones:** en realitat, és una etapa vital, que s'associa a una sèrie de canvis físics i psicològics, i que poden ser viscuts de forma positiva, neutra o negativa. De fet, hi ha evidència que vincula l'absència de la menstruació, dels símptomes premenstruals i de l'anticoncepció, amb experiències positives vers la «menopausa».<sup>27</sup>
- **És una malaltia:** ni és una patologia ni és un trastorn; és una etapa fisiològica més, que porta implícita un procés de transformació profund, al comportar la fi de la funció reproductora i que, per tot plegat, pot necessitar cert acompanyament. Si bé la menopausa, com a tal, no provoca malalties cardiovasculars, sí que hi ha certs factors de risc que augmenten en aquesta etapa vital.

---

26 FAWCETT, «Menopause ant the Workplace».

27 USSHER, «Age of despair, or 'when life starts': migrant and refugee women negotiate constructions of menopause».

- **És igual per a totes les dones:** la freqüència, intensitat i varietat de les manifestacions, així com la seva vivència, és diferent en cada persona. Malgrat que el 80% tindrà alguna manifestació durant el climateri, moltes d'elles poden ser experimentades de forma subtil.<sup>28</sup> Per tant, cal reconèixer la determinació cultural, socioeconòmica, relacional i personal en la simptomatologia que acompanya aquesta etapa vital.
- **Passa de la nit al dia, sense previ avís:** en realitat és un procés en el qual els estrògens i la progesterona, les dues hormones principals de la vida fèrtil de la dona, comencen a disminuir la seva producció. Els primers indicis solen manifestar-se amb períodes menys regulars, per excés o per defecte, o amb sagnats més o menys abundants del que era habitual.
- **És sinònim de vellesa i finitud:** l'arribada de la menopausa no marca l'envelliment d'una persona, sinó que aquest ve determinat per l'edat cronològica i la biològica, és a dir, la combinació de l'edat i l'estat de salut en què es troba la persona. Endemés, cal tenir ben present que el climateri és un període de transició que abasta pràcticament un terç de la vida de les dones i altres persones que menstruen. Ara bé, a l'altra cara d'aquesta moneda biologicista, s'hi situa la social, on l'inconscient col·lectiu simplifica i visualitza la identitat de la dona, bàsicament en funció del seu paper reproductiu. És aleshores quan la menopausa esdevé sinònim de vellesa, un signe de decrepitud o una pèrdua de fortalesa en simbolitzar la fi de la seva capacitat reproductiva innata.
- **És la pèrdua o fi de la feminitat:** etimològicament, per feminitat s'entén el conjunt de característiques físiques, psíquiques o morals que es consideren pròpies de la dona, o d'allò que és femení. Atesa la seva significació, la «menopausa», i els canvis que acompanyen al cos en aquesta etapa vital, no hauria d'associar-se a una pèrdua de feminitat, si no fos perquè aquesta, com a tal, és una construcció socio-històrica erigida des de l'òptica masculina.
- **És la pèrdua de la sexualitat:** si bé és cert que les hormones són un element important en la sexualitat femenina, i que afecten l'elasticitat dels teixits dels genitals i la seva humitat, aquesta no desapareix fruit dels canvis hormonals. En realitat, la sexualitat neix i mor amb la persona. Ara bé, quan el component biològic-reproductiu es deixa enrere, el desig sexual sol disminuir a conseqüència del descens del nivell d'estrògens, i la sexualitat pot quedar més condicionada a com s'ha construït la identitat sexual prèvia

---

28 NICE, «Women with symptoms of menopause should not suffer in silence».



de la persona i, també, a com influeixen altres factors o símptomes en aquesta –com, l'insomni, el canviament o la sequedat vaginal.

Atès que les expectatives i els significats socials donen forma a les experiències reals de les dones i les persones que menstruen, hi ha una necessitat urgent de fer ressò d'una visió més realista i equilibrada que desmunti els mites i desafii l'estigma al voltant del seu envelliment, les prepari per als canvis esperats i recongui la menopausa com un procés natural amb efectes positius i negatius. En línia amb l'objectiu de crear consciència i millorar la salut i les experiències en aquesta etapa, la Societat Internacional de la Menopausa (SIM) i l'Organització Mundial de la Salut (OMS) van proclamar, al 2000, el Dia Mundial de la Menopausa, que se celebra cada 18 d'octubre. Aquest dia pretén vetllar per la qualitat de vida de les persones menstruants, de manera que puguin sentir-se més plenes i realitzades en qualsevol etapa vital, així com informar i educar el conjunt de la societat en relació amb la menopausa.<sup>29</sup> De forma més recent, des del 7 de setembre del 2021, també se celebra el Dia Mundial de la Menopausa i el Treball, proposat per la Societat Europea de Menopausa i Andropausa –EMAS, per les seves sigles en anglès– que té com a objectiu crear consciència sobre la menopausa en el lloc de treball i lluitar per la reducció de l'estigma i la càrrega emocional que aquest comporta. Al capdavant, la finalitat d'aquestes dues dates és posar a la menopausa en primera línia per trencar amb el tabú que l'invisibilitza i la simplifica. I és que allò que no es veu ni s'esmenta, simplement, no existeix.

### **L'últim tabú femení**

Si encara hi ha temes tabús que resten oblidats, invisibilitzats o amagats, en certa manera, per la societat i pel mateix feminisme, aquests són, sens dubte, la menopausa i el climateri. Per a veure-ho amb claredat, no més cal comparar aquesta etapa vital amb qualsevol altra. Si bé tothom és conscient del canvi hormonal de les adolescents, a excepció d'elles mateixes, ningú és conscient d'aquests canvis quan l'etapa a travessar és el climateri; bé, ningú excepte la pròpia persona que, a més, sovint els silencia per mirar de sortejar tot un seguit de discriminacions i prejudicis vinculats a la decadència.<sup>30</sup> Per tant, ens trobem que a ple segle XXI l'inconscient col·lectiu continua assimilant la «menopausa» a una malaltia de la vellesa que necessita «cura», i transitar-la, en conseqüència, esdevé motiu de vergonya, silenci i tabú.

---

29 INTERNATIONAL MENOPAUSE SOCIETY, «World Menopause Day marks its ten-year anniversary».

30 LA VIDA EN ROJO, «Estudio atención sanitaria en menopausia y climaterio».

Si bé es tracta d'un esdeveniment biològic, el significat atribuït a aquest és cultural. És a dir, les nostres percepcions socials respecte a aquesta etapa estan lligades a assumpcions preestablertes respecte a la feminitat, l'envelliment o les concepcions mèdiques en general. Com succeeix amb el gènere, es tracta de construccions sociohistòriques que reflecteixen i reforcen determinats valors i assumpcions culturals.<sup>31</sup> Sembla lògic que davant d'aquesta càrrega sociocultural, a la que se suma la manca de conscienciació pública i la mala comunicació que se'n fa, s'opti per no parlar obertament d'aquest tema i se'n protegeixi la seva privadesa. Tanmateix, el silenci social no fa sinó que incrementar la desinformació, el desconeixement i el tabú, perpetuant encara més l'espiral de secretisme i, en conseqüència, potenciant la inseguretat, les pors i les frustracions vers aquest moment vital. El resultat no és un altre que la interiorització de la vergonya i el patiment, la soledat i la vivència de «cas aïllat», així com l'errònia autoidentificació amb aquest estigma social que, sovint, porten a una medicalització en excés.

No parlar-ne, ni esmentar-ho, pot ser una forma subtil de no visibilitzar socialment el que, se suposa, és el lliandar on comença l'envelliment femení. El principi de la fi dins d'una societat de consum que té com a principal aspiració col·lectiva la fal·làcia de l'eterna joventut; i on, clarament, una dona amb fogots, sequedat vaginal, irritabilitat o alts i baixos emocionals, esdevé un clixé o estereotip amb zero atractiu. És a dir, es tracta d'una construcció cultural sobre l'envelliment femení, que es nodreix de tabús, mitges veritats i grans mentides. En l'estigma de la «menopausa», el rol del masclisme hi juga un paper fonamental, ja que aquesta es converteix en la discriminació per edat, basada en el gènere, per excel·lència a la nostra societat. Sense anar més lluny, avui en dia el micromasclisme «d'estar menopàusica» continua utilitzant-se com una forma d'insult, o en un context pejoratiu; així com s'empra el terme atrofia vaginal, amb totes les connotacions negatives que aquest porta associades, enfront del de disfunció erèctil. En definitiva, el llenguatge no és ingenu ni neutre, i porta incorporat en la seva estructura i ús la diferència sexual; transmetent-la de forma subtil i «naturalitzada», dotant-la de significació i, alhora, fent-la productora de sentit. I això és així d'ençà que naixem.

Recollint el més important d'aquest apartat, mentre que la falta d'informació dificulta l'acceptació i adaptació a aquesta nova etapa, el pes de l'estigma social i el desconeixement en mantenen el secretisme. Però bé, això també cal contextualitzar-ho i no fer-ne veritats absolutes, ja que ni tan sols en l'interior d'una mateixa cultura la interpretació del climateri i la menopausa poden ser coincidents.

---

31 LAHITTE, «Antropología y construcciones de género: publicidades gráficas y menopausia».

## Els efectes de la cultura

Quan en la significació de determinats conceptes es traspassen els límits de la concepció biològica, la cultura, la classe social, el grau de dominació masculina i el pes que hi juguen els estereotips, els prejudicis o les discriminacions entren en joc. I aquest és el cas del climateri.<sup>32</sup> Això explica que cada societat pugui percebre'l d'una forma diferent i atribueixi connotacions dispars a les persones que el travessen; bé sigui albirant-les com un valor afegit o com una càrrega per a l'estructura social. La integració d'aquesta percepció diferenciada serà determinant en l'experiència vital de qui transita la «menopausa». Així doncs, una perspectiva bio-psicosocial no només pot permetre atendre el context particular de cada persona que transita aquesta etapa sinó, també, el moment històric concret en què aquesta se situa.<sup>33</sup>

Des de les societats Occidentals es dona molt valor a la bellesa, a la joventut i a la maternitat. Més en concret, el cicle menstrual es considera una font de vida que inicia l'edat reproductiva i que simbolitza la utilitat i la productivitat. Això explica que el perllongament de la joventut, inclús de forma artificial, s'hagi convertit en tota una fita a assolir a la nostra societat.<sup>34</sup>

Situada a l'altre extrem, trobem la «menopausa», que representa la pèrdua de fertilitat, un problema de salut que, sovint, necessita controls mèdics i prevenció de patologies i que es troba estretament lligada a un conjunt d'estereotips i prejudicis desvaloritzants i excloents; com la pèrdua de funcionalitat, la deterioració o la vellesa. Això s'explica, en bona part, perquè històricament la dona no ha estat un fi en si mateixa, sinó un mitjà per aconseguir les finalitats dels altres; essent, les sexuals i reproductives, les centrals en les cultures patriarcals. Si bé els prejudicis lligats a la decadència s'utilitzen freqüentment per fer referència al col·lectiu de la tercera edat, s'acarnissen molt especialment amb elles, ja que mentre que les dones envelleixen, els homes maduren. Serà per aquest mateix motiu que a elles se les medica per fugir de la seva naturalesa i a ells, per contra, per a potenciar-la.<sup>35</sup> En conseqüència, aquesta etapa sol ser viscuda com un període feixuc i negatiu, com si es tractés d'una motxilla ben carregada on, a més dels estereotips de gènere que afecten la menopausa, se sumen els relacionats amb l'edatisme.

---

32 DELANOË, «Glass, gender and culture in the experience of menopause. A comparative survey in Tunisia and France».

33 LARROSA, «Influencia de la cultura en la menopausia: revisión de literatura».

34 LEYVA-MORAL, «El climaterio y las inmigrantes ecuatorianas: una experiencia natural en manos de otros».

35 GARCÍA, «Las(s) menopausia(s). Simbologías y sintomatologías culturales».

En canvi, a les societats no Occidentals la maduresa i la vellesa són considerades com etapes de serenitat, major experiència i saviesa, on les dones són reconegudes per haver ascendit en la seva posició personal i social. A més, la menopausa i el climateri no són catalogats com a malalties, sinó que s'entenen com un procés natural que tota dona ha de viure.<sup>36</sup> En contraposició amb la concepció d'Occident, l'envelliment s'emparella amb una major acceptació i naturalitat i, la «menopausa», al seu torn, amb una major llibertat. Aquesta concepció es troba directament vinculada a una menor incidència o, inclús, una absència de simptomatologia durant aquesta etapa, fet que comporta una transició de rol més favorable. En conseqüència, aquesta etapa sol ser viscuda com un període més positiu, alliberat d'algunes discriminacions i tabús.<sup>37</sup>

En definitiva, si les creences i valors de cada cultura condicionen les percepcions i experiències respecte a aquesta etapa vital, no és possible concebre el climateri d'una forma universal, ni deslligada del sistema de relacions socials i econòmiques de cada context, en el qual s'ha de tenir ben present que el cos i el malestar són formes de llenguatge que construeixen realitats.<sup>38</sup> Amb tot, sembla urgent erradicar els mecanismes socioculturals i els discursos estereotipats que, com veurem, conformen mites, estigmes, discriminacions i, sovint, violències en relació amb la maduresa femenina, per construir-ne d'altres que potenciïn l'empoderament de les persones a través de la informació.

### **L'estigma de la vellesa**

L'assimilació de la «menopausa» a la vellesa es remunta a èpoques on l'esperança de vida era molt inferior a l'actual. Sense anar més lluny, als anys 1950 el final de l'edat fèrtil de les dones era molt proper al de la seva vida en general, situada al voltant dels 64 anys. De fet, a vegades ni tan sols s'arribava a aquesta etapa vital. Actualment, l'esperança de vida a l'Estat espanyol se sol situar als 86 anys, el que significa que es poden viure moltes dècades sense la menstruació.

La mitjana d'edat en què inicia el climateri no només desafia a la persona a tot un seguit de canvis físics, emocionals i socioculturals, sinó que també sol situar-la en un moment d'avaluació retrospectiva, crítica i profunda de l'autobiografia. Es tracta d'un moment vital que és comú significar com el punt final a les

---

36 MACKEY, «Knowledge, attitudes, and practices associated with menopause: a multi-ethnic, qualitative study in Singapore».

37 GINDRE, «Représentations, vécu et information des femmes concernant la ménopause et son traitement hormonal».

38 FREIXAS, *Nuestra menopausia*.

il·lusions de la joventut i l'entrada a la vellesa, on no hi ha massa horitzó, canvia l'estat físic i les càrregues familiars poden condicionar les aspiracions vitals. El rol de cuidadora atorgat a la dona, la malaltia i cura dels familiars més grans i les tasques de criança dels néts, poden suposar una càrrega, o desestructuració, que pot implicar la renúncia o postergació d'altres projectes personals, o accentuar la vivència de malestar en aquesta etapa. De forma tradicional, les cultures patriarcals han imposat «formes de vida malaltisses» a les dones, fomentades en un excés de càrrega física i mental.<sup>39</sup> L'explicació de tot plegat la trobem en el fet que la noció de ser dona, tal com l'entendem des del nostre context, és fruit d'una construcció social que ha establert el seu valor principal en la capacitat reproductora. Obviar la resta d'atributs associats influeix, clarament, en la vivència i significació de la «menopausa»; la qual es troba estereotipada, freqüentment, com el llindar on la identitat femenina s'esquerda. D'aquí se'n deriven sentiments d'inseguretat, preocupació i por vers els canvis que suposa la transició al climateri i l'entrada a la vellesa.<sup>40</sup> Malgrat que l'interès social, científic i mèdic s'ha centrat, quasi exclusivament, en els aspectes negatius d'aquesta experiència, sense donar pràcticament oportunitat de reportar-ne de neutrals o positius, és rellevant recordar que, així i tot, també es manifesten sentiments d'alleujament per deixar enrere la menstruació.

Amb tot, si tenim en consideració que el climateri afecta el 50% de la població, és urgent deixar d'estigmatitzar-lo, alçar la veu i informar-ne correctament. En definitiva, cal normalitzar aquesta etapa, tant en l'àmbit social com en l'àmbit de salut, i invertir-hi perquè es visqui d'una forma rica, plena i vital. Però no només això, cal no oblidar que el valor d'una dona no resideix ni en la seva fertilitat ni en la seva edat.

## **La discriminació per edat**

L'edatisme, o vellisme, és considerat una causa més de discriminació, com la raça, el gènere, l'atractiu físic o l'estatus econòmic. No obstant això, aquesta pot arribar a ser més perniciosa que les darreres en estar socialment acceptada, no qüestionar-se ni combatre's, i en assumir-se per la persona discriminada com si fos una realitat.<sup>41</sup> Lluny d'això, es tracta, novament, d'una construcció social que discerneix etapes en la vida de la dona i que s'emmarca entre la biologia i la cultura. Conseqüentment, les seves atribucions, com ja succeeix amb la «menopausa», acaben relacionant-se amb l'envelliment, la deterioració o la pèrdua de rols.

---

39 BURIN, «Nuevas perspectivas en salud mental de mujeres».

40 INMENOPAUSIA, «¿Cómo afecta la menopausia a las mujeres? Conclusiones 2020».

41 LENNOX, «Edadismo y menopausia: la doble discriminación que soportan las mujeres mayores».

En la transmissió de valors i en la creació, perpetuació i erradicació de discriminacions i estereotips, juguen un paper fonamental els mitjans de comunicació.<sup>42</sup> Per desgràcia, però, el tractament del climateri i la menopausa en ells és pràcticament nul o, en el seu defecte, contribueix a reforçar les connotacions de decadència i declivi associades a aquesta etapa vital. En contrapartida, es potencia un ideal de bellesa estereotipat i vinculat a la feminitat, que només s'ajusta al cànon de major plenitud sexual. És a dir, de forma subliminal es transmet el missatge que una dona únicament és vàlida si és sexualment atractiva. A tall d'exemple, mentre que els homes de més de 50 anys continuen sent atractius malgrat les seves arrugues, perquè tenen èxit, vesteixen bé i ostenten cert poder, les dones necessiten ser belles i semblar joves per a ser-ho. D'aquesta manera, la identitat personal de la dona als mitjans de comunicació s'ha construït sobre la base d'una imatge corporal excloent i difícil d'aconseguir.

En definitiva, pot afirmar-se que els estereotips propis del climateri, a la nostra societat, no fan sinó que amplificar-se amb l'estigma negatiu de l'edatisme i el culte a la bellesa. En aquest sentit, és comú que es percebi a les dones que travessen la «menopausa» com a persones «fora del sistema» o com si haguessin perdut «alguna cosa»; el que, inevitablement, contribueix a seguir perpetuant el silenci i el secretisme respecte a la vivència d'aquesta etapa vital. El resultat de tot plegat pot arribar a ser nefast, especialment quan obre la porta al menyspreu i d'altres formes més visibles de violència respecte a la dona en edat de climateri.

### **Menopausa i violència**

Dins l'espectre de disparadors de violència contra la dona, el climateri i la menopausa es troben estretament vinculats a les violències intrafamiliars. En gran part, aquestes responen a la incomprensió i al desconeixement que, des del nucli familiar, es té respecte a aquesta etapa vital; sovint invisibilitzada per vergonya o per manca de comunicació. Per posar-hi dades, un estudi realitzat per l'Institut de la Menopausia situa en un 29,9% les dones que manifesten no sentir-se recolzades pel seu entorn familiar durant el trànsit al climateri.<sup>43</sup> I per a acabar-ho d'adobar, aquí també cal sumar-hi l'impacte que els estereotips socials juguen en aquest entorn més immediat, els quals tendeixen a fomentar un tracte condescendent o a excloure les persones menopàusiques d'aspectes i decisions que les poden afectar.

---

42 LEMUS, «Nuevos retos para la Psicología Social: edadismo y perspectiva de género».

43 INMENOPAUSIA, «¿Falta información sobre la menopausia?»

La violència de parella és una de les principals violències intrafamiliars que s'exerceix en relació amb el climateri. Això és degut al fet que algunes de les manifestacions de la «menopausa» –com les pèrdues d'orina, l'envelliment de la pell o la sequedat vaginal– poden dificultar les relacions interpersonals, especialment les sexuals, i disminuir-ne el desig en la dona.<sup>44</sup> L'impacte negatiu que sol tenir la baixada d'estrògens en aquesta òrbita, pot comportar determinades situacions de violència quan hi ha desconeixement respecte al que està succeint.<sup>45</sup> Atès al vincle que presenta amb el cessament de la vida reproductiva i la diferenciació de rols, la violència més freqüent en aquesta esfera és la psicològica, que mostra com a principals efectes el malestar –frustració, pena, tristesa o angoixa– i el rebuig a la parella a conseqüència de l'agressió viscuda. Cal advertir, doncs, de la posició de fragilitat que viuen les persones que travessen la menopausa; més especialment les que es troben en situació de vulnerabilitat. En aquest sentit, els factors de risc més comuns que les situen en una posició de desavantatge o dependència vers el gènere masculí són: el baix nivell educatiu i la manca d'independència econòmica, fruit de no treballar fora de l'esfera de la llar.

Amb tot l'exposat, sembla clar que, tot i que la menopausa és un tret exclusiu de les persones menstruants, l'afrontament de la mateixa no ha de fer-se en solitari. Ben al contrari, comptar amb la comprensió, el suport i l'acompanyament de la família i la parella és fonamental per afrontar d'una forma més positiva els reptes propis d'aquesta etapa. Altrament, el climateri pot arribar-se a significar d'una forma traumàtica, que no només provoca canvis de conducta en la dona, sinó també, en la relació de parella i en l'entorn familiar.

A tall d'epíleg, l'avantsala presentada dona compte de l'impacte psicosocial que la «menopausa» té en la vida quotidiana de les dones i exalça la necessitat de desmitificar i resignificar aquesta etapa vital invisibilitzada. Per a fer-ho, és urgent empoderar el conjunt de la població amb els coneixements necessaris per evitar algunes respostes i mecanismes que actualment s'activen davant del desconeixement més absolut, com els estigmes, les discriminacions o les violències. En cas de no ser així, i de continuar sense apostar per un abordatge social i inclusiu, el climateri seguirà sent entès com un fet merament individual, amb conseqüències físiques i emocionals, que obvia tot un conjunt de tabús construïts al seu voltant i que no fan més

---

44 SERVIÑO, «La violencia social hacia las mujeres, durante el climaterio y la menopausia en las usuarias del Centro de Salud San Lorenzo Chimalhuacán México».

45 NO PAUSA, «Menopausia y violencia».

que silenciar i simplificar les seves conseqüències en les esferes privades i públiques. En aquesta darrera, s'assenta un dels àmbits per excel·lència en l'impacte i la visibilitat que la implementació d'accions de canvi i millora pot tenir, socialment, per erradicar les discriminacions directes i indirectes vers les dones. Sense més dilacions, dirigim la nostra mirada cap a l'esfera laboral.

### **A propòsit de l'entorn laboral**

Cada dia, només a Catalunya, més de 750.000 dones estan navegant per la «menopausa» en l'àmbit laboral, el que representa al voltant d'un 47% del total de dones que treballen. I aquest percentatge no ha fet més que incrementar en les últimes dècades, ja que, si ens situem al 2002, fa 20 anys, aquest col·lectiu tan sols representava el 26%.<sup>46</sup> Però això no és tot: en l'actualitat, la mitjana d'edat de la força laboral a Catalunya és de 43 anys, respecte als 39 del 2007 i els 50 que s'estimen per al 2026. Aquests titulars, i d'altres afins, han portat la Societat Internacional de la Menopausa (SIM) a afirmar que, en un breu lapse de temps, al món hi haurà més de mil milions de dones amb 50 anys o més.<sup>47</sup>

Com es desprèn d'aquestes dades, les dones en edat de climateri contribueixen d'una forma molt destacada a la força laboral, representant, en alguns països, gairebé el 50% del treball remunerat i al voltant del 70% del no remunerat.<sup>48</sup> De fet, s'estima que l'11% de la mà d'obra actual dels països del G-7 són dones en aquesta franja d'edat, i aquesta és una tendència a l'alça, ja que la població mundial i europea es troba en fase d'envelliment.<sup>49</sup> A propòsit d'això, cal contextualitzar que el climateri sol creuar-se amb una etapa crítica en la trajectòria professional de les dones. En alguns casos, és degut al fet que sol ser la franja en la qual algunes recuperen la seva carrera després d'haver tingut fills, d'atendre la seva cura i, probablement, d'haver viscut alguna bretxa de gènere per aquesta raó. En d'altres, perquè sol coincidir amb l'edat en la qual tenen més probabilitats d'haver ascendit en l'escala organitzativa. Si es té en consideració que té una duració aproximada d'entre cinc i quinze anys, fàcilment podrà veure's que milions de dones postmenopàusiques al món estan ocupant càrrecs de responsabilitat i lideratge mentre experimenten símptomes associats a aquesta etapa.

---

46 INE, «Ocupados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos».

47 NO PAUSA, «Empresas que impulsan programas para incorporar al climaterio en el ambiente laboral».

48 LIM, «The rising Role of older women in the labor force and why “full employment” may get still Fuller.»

49 LEMUS, «Nuevos retos para la Psicología Social: edadismo y perspectiva de género».



Però, com afecta realment el climateri a la vida professional? Els fogots, el cansament, les alteracions del son i la irritabilitat són, com s'ha vist, alguns dels símptomes del climateri. Encara que el seu impacte en la vida personal sol ser una mica més conegut, sovint s'oblida que també poden afectar a la vida professional. Un estudi de Regne Unit xifra en un 59% les dones que consideren que el climateri perjudica greument la seva salut física i mental, afectant, en conseqüència, la seva forma de treballar.<sup>50</sup> Quan això succeeix, poden veure's obligades a haver de fer una pausa, arribant a perdre períodes significatius de feina o, fins i tot, a deixar el món laboral per complet. En efecte, s'estima que una de cada deu dones abandona l'àmbit professional per aquest motiu. Emperò, el silenci torna a ser el gran company en aquesta etapa vital, i el climateri i la menopausa es perden, novament, en un mar de tabús; sovint, agreujats per la major feblesa dels vincles laborals i per la tendència a protegir la intimitat en aquests entorns.

Per antonomàsia, la conseqüència de tot plegat és l'ofegament de les carreres de les dones.<sup>51</sup> Serà per això mateix, que moltes viuen l'arribada d'aquesta fita vital com una espasa de Dàmocles que va planejant sobre elles i que, en certa manera, posa el punt final a una part important de les seves vides. Com si aquesta etapa durés per sempre i com si els seus símptomes i molèsties no acabessin fent-se, malgrat que de forma gradual i progressiva, més lleus i suportables. Ara bé, totes aquestes creences i les decisions que a elles s'associen no deixen de semblar lògiques davant un entorn laboral que oculta i silencia, d'una forma gairebé glacial, aquesta etapa. Per bé que és impossible generalitzar el climateri en l'entorn professional, a causa de la desigualtat de símptomes i de la variabilitat en la seva intensitat, sí que semblaria raonable que les organitzacions i institucions públiques, com l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL), oferissin solucions que permetessin abordar-lo d'una forma adequada.<sup>52</sup> Sovint, uns quants canvis senzills ja podrien marcar la diferència, permetent que algú que hi està transitant, i ho fa amb simptomatologia, pugui continuar treballant i contribuint al seu màxim potencial. De fet, cal tenir present que tan sols parlar-ne obertament ja pot ajudar a alleugerir cert malestar. En aquest sentit, l'evidència demostra que la comprensió i ajuda per part de les organitzacions, i de les seves responsables, no només és ben rebuda per les dones, sinó que els permet seguir vinculades a l'àmbit laboral i mantenir la motivació i el rendiment.<sup>53</sup>

---

50 NESSLER, «El 59% de las mujeres piensa que la menopausia perjudica su trabajo».

51 SELVA, «Explicant la pròpia carrera: una Mirada longitudinal sobre gènere, organitzacions i vida personal en els relats de les trajectòries professionals».

52 GENERALITAT DE CATALUNYA, «Seguretat i salut laboral».

53 GRIFFITHS, «Women's experience working through the menopause».

En poques paraules, aquesta introducció posa de manifest el llarg camí que encara queda per recórrer si volem situar el climateri, i el seu impacte en l'entorn laboral, a les agendes públiques i organitzacionals. Tot, a fi de preservar el talent femení i les contribucions de les dones en l'àmbit professional, així com de continuar incrementant la seva presència en les posicions de responsabilitat i lideratge.

### **Efectes en la feina: la crua realitat**

Sovint, el climateri i la menopausa són tractats en un to burlesc, o irònic, o s'acompanyen de silenci social en els entorns laborals.<sup>54</sup> No és d'estranyar, doncs, que davant d'aquestes circumstàncies, bona part de les treballadores que travessen aquesta etapa perdin confiança i motivació vers la seva feina; essent, aquesta davallada, proporcional a la gravetat dels símptomes que experimenten. Sense anar més lluny, part de la prematura sortida del mercat laboral de les dones, inclús quan s'està a la cúspide de la pròpia carrera professional, respon a la insuficient protecció que reben en ell, per part de les seves organitzacions.<sup>55</sup> Aleshores, és el climateri un focus d'expulsió laboral «invisible» per a les dones?

A fi d'intentar donar resposta a aquesta pregunta, revisem alguns dels seus efectes més destacats en l'entorn laboral:<sup>56</sup>

- Allunya les dones de la feina: una enquesta del 2019 estima que, tan sols al Regne Unit, 900.000 dones van deixar el seu lloc de treball a causa dels seus símptomes. De fet, es calcula que el 10% de les dones que es troben actives laboralment mentre pateixen els efectes del climateri, acaben abandonant la seva feina. Però no només això, el 14% es veuen obligades a reduir la jornada laboral, a temps parcial, i el 8% renuncia a sol·licitar una promoció. A aquestes dades cal sumar-hi un 4% que manifesta com a principal causa d'acomiadament la simptomatologia pròpia del climateri.<sup>57</sup>
- S'acarnissa en determinats col·lectius: especialment amb les dones de classe treballadora i amb les que pateixen algun tipus de discapacitat. De fet, no només s'estima que presenten manifestacions símpto-

---

54 NO PAUSA, «Menopausia & trabajo».

55 GARCÍA, «¿Por qué no hablamos de menopausia en las universidades?»

56 FAWCETT, «Menopause and the Workplace».

57 SOCIAL SCIENCE IN GOVERNMENT, «The effects of menopause transition on women's economic participation in the UK».

màtiques més freqüents i de major intensitat –especialment, les relacionades amb l'insomni, les boires cerebrals, el dolor, la rigidesa articular, l'ansietat o la depressió–, sinó, també, que ambdós col·lectius veuen encara més abraonades les discriminacions per raons de climateri.

- S'agreuja amb certes condicions laborals i codis de vestimenta: si gairebé la meitat de les treballadores de Regne Unit va manifestar que els símptomes del climateri afecten negativament el seu rendiment laboral, aquests s'intensifiquen encara més en determinades condicions –com, per exemple, els entorns calents i poc ventilats, les reunions formals i les activitats d'alta visibilitat.<sup>58</sup> En aquest mateix sentit, l'ús de certs uniformes o codis de vestimenta, especialment poc transpirables, incrementen el malestar, la incomoditat i les afeccions pròpies del climateri.<sup>59</sup>
- Resta oblidat o invisibilitzat als entorns organitzacionals: segons la Universitat de Nottingham, un 80% de les dones no se senten secundades, protegides ni emparades per les polítiques de les seves organitzacions, ni tampoc pels seus responsables o líders.<sup>60</sup> De fet, l'estigma del climateri és tal, que moltes se senten incapaces de revelar el veritable motiu de les seves absències; el que, d'altra banda, les impossibilita cercar suports organitzacionals que facin més suportable i còmode el trànsit d'aquesta etapa. Aquesta situació s'accentua, encara més, quan el gerent és un home. Si es posen números, s'estima que només el 30% de les dones supera l'estigma i la vergonya i explica el motiu real de les seves absències o baixes, mentre que, la resta, emmascara els símptomes amb ansietat, depressió o altres malalties físiques.<sup>61</sup> I això succeeix, d'igual forma, tot i que en menor percentatge, quan s'ostenta una posició de responsabilitat i lideratge.

Els efectes presentats, gairebé a tall de titular, no fan sinó que deixar entreveure l'estancament de les carreres professionals de les dones i la bretxa salarial de gènere que porta en si l'actual gestió del climateri. I aquí el sexisme se situa a la diana: personificant en l'home al treballador ideal i contribuint, amb això, que els sectors empresarials menystinguin i oblidin els canvis biològics que sacsegen l'altra part de la força

---

58 UK PARLIAMENT, «An invisible cohort: Why are workplaces failing women going through menopause?».

59 GRIFFITHS, «Women's experience working through the menopause».

60 ELEKTRA HEALTH, «Elektra Health's annual menopause in the workplace report».

61 CIPD, «Majority of working women experiencing the menopause say it has a negative impact on them at Work».

laboral. Tot plegat perpetua el temut «sostre de vidre»<sup>62</sup> i aboca moltes dones a deixar les seves carreres en el seu millor moment professional. I no només això, també visibilitza el vincle existent entre els símptomes que afecten les seves experiències laborals i les decisions que prenen respecte al propi lloc de treball. Si bé les dades mostren que la majoria de dones no deixa la feina a causa de la transició al climateri, no és gens menyspreable el percentatge de les que sí que ho fa. Tampoc, el que denota el pas cap a jornades a temps parcial, menys remunerades i que les situa en una posició de desigualtat econòmica per raó de gènere. I encara menys, el d'aquelles que, malgrat presentar experiències negatives associades al climateri, continuen vinculades al mercat laboral; comportant, fàcilment, una davallada en el seu compromís, satisfacció i acompliment laboral, i afectant les relacions amb les seves ocupadores.

Comptat i debatut, queda clar que els efectes i símptomes del climateri suposen tot un repte per a les dones, que no fa sinó que agreujar-se amb l'estigma i el tabú que planegen al seu voltant. Ben mirat, la cultura del silenci, tal com se la coneix, no fa sinó que amagar el seu impacte i retroalimentar i justificar la manca de suport organitzatiu. De fet, l'evidència demostra que la ceguera i inacció organitzativa és tal que dona via lliure a les discriminacions,<sup>63</sup> als prejudicis i a l'assetjament laboral per raó de gènere, al mateix temps que obre la porta a significatives pèrdues econòmiques per raó de climateri. Entre elles es destaquen les incalculables pèrdues i costos de rotació que comporta la no retenció de talent femení, o els costos socials que suposa perdre el potencial laboral amb major educació secundària i terciària, des de 2001 a l'Estat espanyol.<sup>64</sup>

Arribats a aquest punt, sembla clar que part del deute legal de les organitzacions hauria de ser impulsar solucions polièdriques que no només permetin millorar la qualitat de vida i la independència econòmica de les dones, sinó que, també, contribueixin a retenir el talent, les competències, l'experiència i la competitivitat dels seus centres de treball. Ara bé, quina és la realitat de tot plegat? Vegem-ho.

### **Les esclertes del marc legal**

Si bé la legislació vigent protegeix les persones de la discriminació per raó de sexe, edat i discapacitat, cal qüestionar-se si en relació amb el climateri s'estan prenent totes les mesures necessàries al lloc de treball

---

62 SELVA, «¿Entre obstáculos anda el camino?: Trayectoria y mujer directiva».

63 PARLAMENT EUROPEU, «Abordar la menopausia como un problema del ámbito laboral y prevenir la discriminación de las mujeres en edad de la menopausia».

64 CARBALLAR, «La menopausia existe —también— en el trabajo».

o si, al contrari, aquestes no resten oblidades, en certa manera, en les diferents regulacions. La qüestió de fons és clara: cal considerar la «menopausa» com una característica protegida i garantir l'emparedament laboral de qui la travessa?

Al Regne Unit el debat polític ja està obert. En ell, un grup de diputades britàniques, encapçalat per la conservadora Rachel Maclean (1965), ho té clar: si la menopausa és l'últim tabú de les dones, és perquè encara s'amaga. I això s'explica tant per l'estratègia d'afrontament del silenci per part de les treballadores, com pel desconeixement i la manca d'atenció per part de les ocupadores.<sup>65</sup> Així doncs, la missió de les diputades amb aquesta proposta laboralista és manifesta: incloure en l'agenda del Govern l'impuls d'una llei que doni cobertura a les treballadores que pateixin símptomes derivats del cessament de la menstruació, a semblança de la legislació existent sobre maternitat. D'ençà que es va fer pública, aquesta qüestió no ha fet més que guanyar adeptes i traspassar els límits polítics, convertint-se en un apassionant debat social. És per això que nombroses cares conegudes del món de la televisió, esportistes d'elit, empresàries d'èxit i altres professionals respectades que es troben en edat de climateri han donat suport a aquesta demanda; parlant sense embuts de les seves experiències i dels esculls de la menopausa. Ara bé, no tot són simpatitzants: un petit reducte de detractors ha expressat el seu rebuig al que considera un propòsit merament electoralista. Des de la seva retòrica, la menopausa ja s'aborda sense objeccions als entorns laborals i mesures com les proposades, que titllen de caràcter sexista, no només farien incrementar els maldecaps de les organitzacions, sinó que també obririen la porta a tota mena d'abusos.

Mentre que el debat sobre si cal canviar la legislació i protegir a les dones que travessen aquesta etapa vital s'aviva, donem una ullada al nostre marc legislatiu més immediat:

En l'àmbit europeu, la Directiva 2006/54/CE d'igualtat de gènere en matèria d'ocupació del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006,<sup>66</sup> vetlla per garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació. A tal fi, conté disposicions destinades a aplicar el principi d'igualtat de tracte en la promoció, la formació professional, les condicions de treball, la retribució i els règims professionals de seguretat social.

---

65 UK PARLIAMENT, «Parliament Live, Tuesday 24 July 2018».

66 UNIÓ EUROPEA, «Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol del 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació».

- En l'àmbit estatal, la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes, de 22 de març de 2007,<sup>67</sup> té per comesa fer efectiva la igualtat de tracte i d'oportunitats, mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona en qualsevol dels àmbits de la vida, per aconseguir una societat més democràtica, justa i solidària. De forma particular, en l'àmbit laboral aquesta llei vetlla perquè es promoguin condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe, per arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per emparar les denúncies o reclamacions realitzades al respecte.
- De forma més específica, la Llei 31/1995 de prevenció de Riscos Laborals, de 8 de novembre de 1995,<sup>68</sup> té per objecte promoure la seguretat i la salut de totes les persones treballadores, incloent-hi les que, per les mateixes característiques personals o estats biològics, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball.
- Addicionalment, la Llei Orgànica 2/2010, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs, de 3 de març de 2010,<sup>69</sup> té com a finalitat garantir els drets fonamentals en l'àmbit de la salut sexual i de la salut reproductiva, regular les condicions de la interrupció voluntària de l'embaràs i dels drets sexuals i reproductius, així com establir les obligacions dels poders públics perquè la població aconseguixi i mantingui el major nivell possible de salut i educació en relació amb la sexualitat i la reproducció.
- En l'àmbit català, finalment, la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, del 21 de juliol de 2015,<sup>70</sup> vetlla per establir i regular mecanismes i recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. De forma particular, en l'àmbit laboral aquesta llei vetlla pel dret a la igualtat d'oportunitats al treball, en la formació, en la promoció professional i en les condicions de treball, i inclou mesures en matèria de seguretat i salut en el treball i accions de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Atesos els actuals marcs reguladors, cal tornar-se a qüestionar si és suficientment clara la legislació amb relació a la menopausa. Així doncs, essent com és una condició predominantment femenina, qualsevol

---

67 CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes».

68 CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals».

69 CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs».

70 PARLAMENT DE CATALUNYA, «Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes».

tractament perjudicial en relació amb aquesta etapa pot representar una discriminació sexual directa o indirecta contra les dones. I això comença a agafar forma als tribunals del Regne Unit, on els judicis laborals vinculats a la menopausa s'han vist triplicats en els darrers anys.<sup>71</sup> Quines són les raons? D'una banda, la manca d'atenció i ignorància de les organitzacions vers els símptomes i efectes del climateri, així com la seva manifesta incapacitat d'evitar-ne discriminacions, prejudicis o assetjaments per aquest motiu. De l'altra, el creixent nombre de dones decidides a trencar aquest tabú i a lluitar per un tractament adequat i just als entorns laborals.

En definitiva, el debat, amb bastant recorregut al Regne Unit, està arribant amb lentitud a la UE, on encara guanya el tabú entorn d'aquest procés vital. Sigui com sigui, per primera vegada està sobre la taula la tramitació d'una norma que protegeixi els drets laborals de les dones en edat de menopausa, i no sembla agosarat afirmar que allà seguirà mentre no es prenguin les accions oportunes al respecte. Ara bé, fins aleshores caldrà confiar en el «saber fer» organitzatiu, o en les represàlies que amenacen comportar les esclatxes de l'actual marc legal, perquè les companyies moguin alguna fitxa al respecte.

### **Altres models són possibles: bones praxis organitzatives**

Treure la menopausa de l'armari és un camí llarg, emperò, algunes organitzacions ja van en la bona direcció i mostren certa sensibilitat i compromís per visibilitzar-la i comprendre-la.<sup>72</sup> Aquest és el cas de l'empresa de subministrament d'aigua Severn Trent, del Regne Unit, que va ser pionera en incloure una política específica respecte al climateri al 2018. Per a fer-ho, es va servir de dues fases: una primera, en la que va abordar obertament la menopausa en les converses, fugint del tabú i dels silencis que la rodegen, per introduir, en una segona, flexibilitat horària i una millora dels accessos a lavabos i ventiladors.<sup>73</sup>

Però aquest no és l'únic cas, l'empresa de telecomunicacions nord-americana Lumen Technologies, va incorporar una aplicació que brinda acompanyament psicològic a les seves treballadores, amb independència del moment i etapa vital en què es trobin. Per la seva banda, Diageo, una companyia de begudes alcohòliques, també ha impulsat un programa que ofereix ajuda psicològica i flexibilitat laboral a qui travessa

---

71 FEDEE, «Reino Unido: las leyes de igualdad podrían modificarse para proteger a las mujeres en la menopausia».

72 GARLICK, «Menopause in the workplace: introducing good practice».

73 PATTERSON, «It's Time to Start Talking About Menopause at Work».

el climateri; ara, un cop instaurat al Canadà, als EUA, a Irlanda i al Regne Unit s'estendrà a Mèxic. Vodafone també s'ha sumat a una iniciativa similar: després d'estimar que al voltant del 15% de la seva plantilla es troba afectada per la «menopausa», ha desenvolupat un programa, d'escala mundial, destinat a augmentar la consciència organitzacional i la comprensió i el suport vers el climateri.<sup>74</sup> De fet, el compromís de la companyia s'estén també a les polítiques organitzatives, les quals brindaran la possibilitat d'acollir-se a permisos de malaltia i tractament mèdic, treball flexible i atenció a través del servei d'assistència.

A aquesta llista d'organitzacions també cal sumar-hi Kellogg's, el fabricant de cereals, i Asos, una botiga de moda en línia, les quals han anunciat la incorporació de noves formes de treball flexible, o en remot,<sup>75</sup> i una sèrie de formacions que permetin als directius abordar obertament la menopausa amb els seus equips.<sup>76</sup> Finalment, trobem el cas de l'empresa d'assegurances Zurich que, sota la nova política de menopausa, oferirà formació contínua i en línia per a la seva plantilla, flexibilitat horària, temps lliure per assistir a cites mèdiques, accés a ventiladors, converses obertes o accés a serveis d'orientació i d'assistència.<sup>77</sup>

En suma, si bé queda clar que algunes companyies comencen a desenvolupar estratègies per impulsar cultures més inclusives i amigables amb el climateri i la menopausa, pot afirmar-se que es tracta d'una selecta minoria i que el gran gruix d'organitzacions no compta amb cap política de conscienciació laboral ni de suport individual per a les professionals que travessen aquest procés biològic. Com a mínim, i com s'ha constatat, al nostre país; puix que si la mirada es dirigeix cap a Regne Unit,<sup>78</sup> ràpidament pot endevinar-se una situació diferent quan, en els darrers quatre anys, la proporció d'organitzacions que disposen d'un marc de suport al climateri –en forma de polítiques, orientació, conscienciació o formació per a responsables i líders– ha passat del 10 al 30%.<sup>79</sup> Ara bé, anem amb compte de no caure en triomfalismes; d'una banda, perquè les dades corresponen al país més a l'avançada en termes de visibilització del climateri i la menopausa<sup>80</sup> –recordem, inclús, el projecte de llei que hi ha sobre la taula– i, de l'altre, perquè sense un enfocament

---

74 VODAFONE, «Menopause Toolkit».

75 ASOS, «ASOS launches new policies to provide support for employees going through important health-related life events».

76 KELLOGG'S, «Kellogg introduces new measures for staff experiencing the menopause, pregnancy loss and fertility treatment».

77 ZURICH, «Turning up the heat on menopause and the workplace».

78 CIPD, «The menopause at work: guidance for people professionals».

79 CIPD, «Majority of working women experiencing the menopause say it has a negative impact on them at Work».

80 HOUSE OF COMMONS WOMEN AND EQUALITIES COMMITTEE, «Menopause and the workplace».



proactiu, holístic i efectiu, disposar d'un marc de suport, per si sol, no aconsegueix res, o ben poc, i menys si queda relegat al fons del calaix.

### **Algunes lliçons apreses**

Si els relats d'escàs o nul suport organitzacional i personal de les dones, se sumen a les comptades evidències de bones praxis de les companyies, s'albira una imatge condemnadora del climateri a l'entorn laboral. I mentre això continuï així, i les necessitats d'aquesta etapa no siguin reconegudes i normalitzades, com succeeix amb la maternitat, el climateri seguirà esdevenint un tema tabú, estigmatitzat i generador d'assetjament i males praxis laborals.

Serà per l'escassetat d'iniciatives públiques i organitzacionals que visibilitzin aquesta etapa vital que, els darrers anys, han proliferat polèmiques campanyes de conscienciació per part de diferents col·lectius de dones; totes elles, situades al Regne Unit. D'entre elles, destaquen la petició de canvi, *#MakeMenopauseMatter*, de la plataforma Change.org que, entre altres, té per objectiu reivindicar la manca de conscienciació del climateri en les esferes laborals, el pòdcast «*Menopause Whilst Black*» o el documental «*Davina McCall: Sex, Myths and the Menopause*»; ambdós amb l'objectiu de visibilitzar i fer bocins els tabús d'aquesta etapa vital.

Sobren les raons per les quals tractar la «menopausa» com un tema prioritari dins l'àmbit organitzatiu: des de possibilitar llocs de treball inclusius i que aprofitin la diversitat de potencialitats i talents valuosos, a augmentar la qualitat de vida laboral i la participació social i econòmica de les dones. Ara bé, per aprofitar tot aquest talent humà, cal començar per un primer pas: normalitzar la seva conversa a l'entorn laboral. I com més obertament se'n parli, millor, ja que més consciència es crearà sobre les necessitats d'aquesta etapa i més força perdrà el sentiment de vergonya que la caracteritza. Així doncs, una gestió del personal adequada hauria de passar per atendre i donar suport a la salut i el benestar de la plantilla, detectar els primers signes de malestar o angoixa de les treballadores i activar els protocols d'intervenció primerenca; mitigant, d'aquesta forma, el potencial impacte negatiu dels símptomes del climateri. En aquest entramat, és crucial el paper dels responsables o líders, que haurien de brindar suport en aquesta etapa vital, i el del marc legal, que hauria de deixar de situar la menopausa en la incòmoda posició d'estar entre la llei d'igualtat i les esquerdes de les proteccions per discapacitat, sexe i edat.

En el seu conjunt, l'estat de la qüestió presentat posa de manifest la necessitat de prendre consciència i posar a l'abast eines per reduir l'estigma i la càrrega emocional derivada del climateri per evitar, amb tot, una nova *leaky pipeline* –canonada que perd– en aquesta etapa vital.<sup>81</sup> I per a això cal tenir ben present que, si bé l'impacte directe del climateri es produeix en la vida de la dona, aquest deixa de ser només un tema individual, i pren connotacions socials, quan els que decideixen sobre les qüestions derivades de la salut i que impacten en el conjunt de les seves esferes vitals, continuen sent, majoritàriament, els homes.<sup>82</sup> Mentrestant, si no hi ha canvis, la mateixa ignorància continuarà circumscriuint el problema a l'esfera vital i passarà per alt que les veritables causes són els canvis biològics que afecten la meitat de la població; perpetuant, tot plegat, la no comprensió del climateri i la menopausa i la proliferació de mites, estereotips opressors i discriminacions en l'àmbit laboral.

Asseure a les dones a la taula de discussió és més necessari que mai per començar a construir una narrativa diferent que educui i permeti donar visibilitat i trencar tabús associats al climateri. En definitiva, es tracta que aquesta sigui la llavor que permeti impulsar polítiques públiques, com regulacions al mercat laboral, que reconeguin i no discriminin els cicles de les dones.

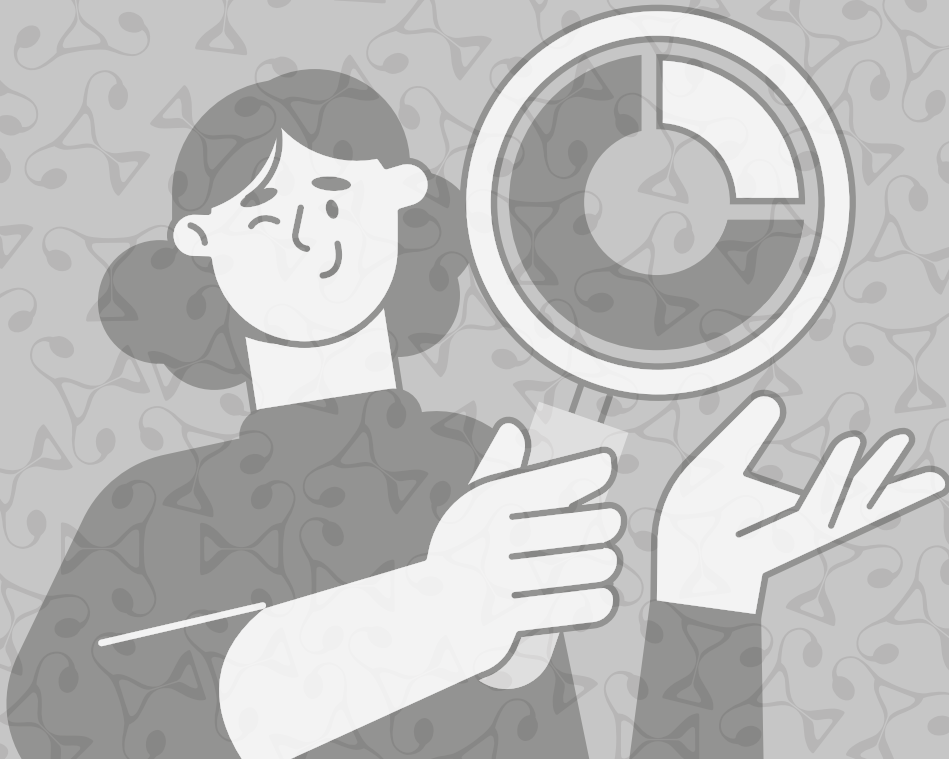
Així doncs, traiem ja de l'armari al climateri i la menopausa en els entorns laborals?

---

81 ABOAGYE-NIMO, «Complexity of women's modern-day challenges in construction».

82 REES, «Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement».

3



# APUNTS METODOLÒGICS

---

*«Estic cada vegada més convençuda que només el desig de compartir una experiència privada, i moltes vegades dolorosa, pot capacitar les dones per crear una descripció col·lectiva del món que serà veritablement nostre».*

Adrienne Rich<sup>83</sup>

Segons dades de l'INE, al 2022 a Catalunya hi havia 1.117.958 dones en la franja d'edat compresa entre els 45 i els 64 anys. D'entre elles, al voltant de 781.000 es trobaven actives laboralment i, per tant, esdevenen un potencial grup social afectat per aquesta discriminació. Atès aquest context, el present projecte pretén combatre la desinformació i conscienciar sobre l'impacte del climateri i la menopausa en la qualitat de vida de les dones, impulsant un canvi de perspectiva d'aquesta etapa invisibilitzada i iniciant el camí cap al seu abordatge social i organitzacional.

---

83 RICH, *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución.*

A fi de donar resposta als objectius plantejats, així com de permetre un aprofundiment comprensiu i interpretatiu de l'objecte d'interès, s'ha optat per un disseny metodològic qualitatiu, de tall fenomenològic, realitzat en dues fases consecutives. En la primera, s'han dut a terme quinze entrevistes semiestructurades, que han permès copsar les vivències, els significats atribuïts i les propostes d'afrontament del climateri que visualitzen les dones en l'espai públic. La població diana l'han constituït dones residents a Catalunya, amb menopausa natural i simptomatològica, actives laboralment durant el climateri, en tant que assalariades, i que han viscut l'esdeveniment de la menopausa en un període de temps no superior als darrers cinc anys. Aquests criteris han respost a la voluntat de visualitzar propostes plausibles, encara no implementades i no dependents de la pròpia acció de les entrevistades, que permetin millorar el trànsit vital del climateri als entorns de treball. Per aquesta raó, s'han exclòs les dones que treballen per compte propi, entenent que de forma més o menys autònoma, ja poden aplicar algunes de les mesures que detectin com a necessàries en el seu dia a dia laboral. Finalment, s'ha determinat un criteri temporal màxim de cinc anys des de l'esdeveniment de la menopausa, per evitar un biaix de record en les entrevistades. Amb tot, la selecció de les participants s'ha realitzat sota un mostreig intencional, determinat pels objectius de l'estudi, que ha tingut en compte tant l'heterogeneïtat de moments vitals i situacions familiars, com les tipologies d'organització, sectors ocupacionals, àmbits territorials i posicions laborals. La duració de les entrevistes ha oscil·lat entre els 40 i els 60 minuts i, sempre que així ho han autoritzat via consentiment informat, han estat enregistrades en àudio. En tot moment s'ha respectat i preservat l'anonimat i confidencialitat de les informants, raó per la qual s'han omès els seus noms reals i s'han eliminat els detalls que permeten identificar-les.

En la segona fase, s'han realitzat entrevistes amb professionals que, en qualitat de representants de les seves organitzacions, han aportat la visió i les propostes d'acció que els seus centres de treball consideren plausibles d'implementar per millorar el benestar social i laboral i la retenció de talent de les dones en edat de climateri. Amb aquest propòsit, s'han entrevistat sis professionals –dones i homes–, seleccionades tant per l'organització i sector que representen, com per la posició que ocupen en l'organigrama. Les entrevistes han tingut una duració d'entre 20 i 40 minuts i, com en la primera fase, han estat gravades en àudio, preservant, en tot moment, els criteris de confidencialitat i anonimat de les participants, consignats en els consentiments informats. Per al seu correcte desenvolupament, i per a l'aprofitament del potencial de les dades, aquestes s'han iniciat un cop s'ha conclòs la primera fase. Dita seqüenciació ha permès incloure l'anàlisi dels relats de les dones a les preguntes estímulo de les organitzacions. A les taules 1 i 2 es pot consultar tant el perfil de les dones entrevistades, com el de les representants organitzatives.

Finalment, mitjançant la interpretació dels resultats aplegats en les dues fases d'entrevistes, s'ha donat resposta al tercer objectiu específic. Addicionalment, cal puntualitzar que, malgrat que la recerca se centra en la conceptualització del climateri, durant la fase de recollida de dades s'ha emprat el mal anomenat, però popularment conegut, terme de «menopausa» per a referir-se a aquesta etapa. Aquesta decisió s'ha pres per tal de facilitar la comprensió, l'imaginari del període d'interès i la familiaritat del seu ús, a les persones participants.

**Taula 1. Perfil de les dones entrevistades - Part 1 de 2.**

Entrevista	Edat	Edat me-nopausa	Situació familiar	Afectació laboral	Tipologia d'organització	Sector	Àmbit territorial	Posició
Entrevista 1	50	49	En parella, amb dos fills (16 i 19 anys)	Sí	Pública	Administració pública	Nacional	Sense càrrec
Entrevista 2	49	48	En parella, amb dos fills (14 i 19 anys)	No	Privada	Administració i gestió	Nacional	Sense càrrec
Entrevista 3	52	50	Separada, amb dos fills (7 i 9 anys)	Sí	Privada	Tecnològic	Internacional	Directora d'operatiu
Entrevista 4	53	48	Sense parella	Sí	Pública	Educació	Internacional	Gerent
Entrevista 5	57	52	Separada, amb dos fills (11 i 13 anys)	Sí	Privada	Tecnològic	Internacional	Gerent
Entrevista 6	52	50	Casada, amb tres fills (17, 19 i 21 anys)	Sí	Privada	Social	Estatal	Sense càrrec
Entrevista 7	46	44	En parella, sense fills	Sí	Pública	Educació	Internacional	Sense càrrec

Font: Elaboració pròpia

## Perfil de les dones entrevistades - Part 2 de 2.

Entrevista	Edat	Edat meno-pausa	Situació familiar	Afectació laboral	Tipologia d'organització	Sector	Àmbit territorial	Posició
Entrevista 8	54	51	Casada, amb dues filles (16 i 21 anys)	Sí	Pública	Administració i gestió	Nacional	Sense càrrec
Entrevista 9	54	51	En parella, amb dues filles (21 i 26 anys)	Sí	Pública	Administració pública	Nacional	Sense càrrec
Entrevista 10	55	50	En parella, sense fills, a càrrec de mare i germà	Sí	Pública	Administració pública	Nacional	Sense càrrec
Entrevista 11	57	54	Casada, amb dos fills (30 i 32 anys)	Sí	Privada	Economia social	Nacional	Sense càrrec
Entrevista 12	60	55	Migrant. Casada, amb tres fills (21, 22 i 25 anys)	Sí	Privada	Serveis mediambientals	Estatat	Sense càrrec
Entrevista 13	57	55	Sense parella, sense fills	Sí	Privada	Serveis a les empreses	Nacional	Gerent
Entrevista 14	58	53	Migrant. Casada, amb quatre fills (28, 32, 35 i 38 anys)	Sí	Privada	Serveis mediambientals	Nacional	Sense càrrec
Entrevista 15	54	52	Vídua, amb dos fills (30 i 32 anys)	Sí	Pública	Sanitat	Nacional	Sense càrrec

Font: Elaboració pròpia

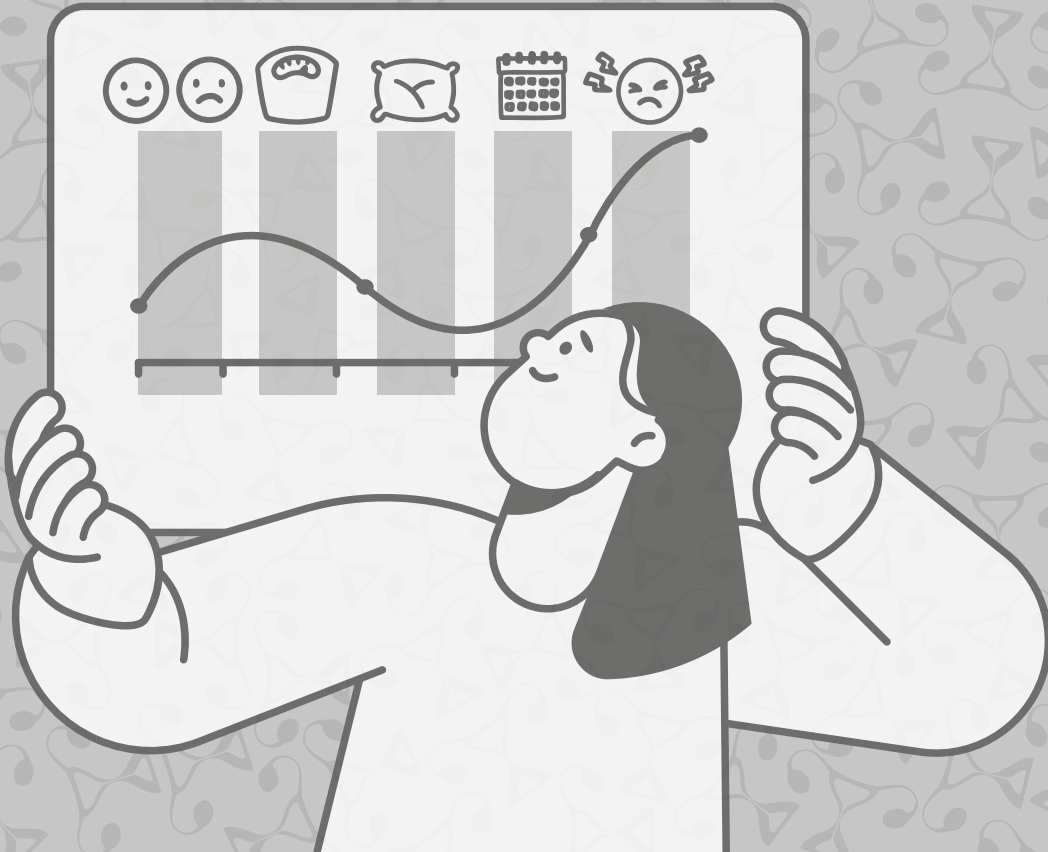
**Taula 2. Perfil de les organitzacions participants**

Organització	Tipologia d'organització	Sector	Àmbit territorial	Nombre de treballadores	Posició
Organització 1	Privada	Educació	Internacional	1.477	Responsable de RRHH
Organització 2	Privada	Economia social	Estatal	550	Gerent
Organització 3	Privada	Serveis mediambientals	Nacional	300	Director executiu
Organització 4	Pública	Sanitat	Estatal	100	Director executiu
Organització 5	Privada	Tecnològic	Internacional	53.000	Gerent
Organització 6	Pública	Administració pública	Nacional	200	Responsable de RRHH

Font: Elaboració pròpia



# 4



# RESULTATS

---

## 4.1. Experiències i propostes de les dones

*«Veig la menopausa com l'inici d'una següent fase fabulosa de la vida, per sintonitzar els nostres cossos i abraçar aquest nou capítol. En tot cas, em sento més jo mateixa i estimo el meu cos més ara que mai».*

Kim Catrall<sup>84</sup>

Atès l'objectiu d'aquest estudi, el conjunt de les entrevistades ha patit embats durant el climateri; ara bé, això no significa que aquests puguin reduir-se a una experiència única, sinó tot al contrari, hi ha tantes vivències de la «menopausa» com persones deixen de menstruar. De fet, això s'explica per la incidència de tot un conjunt de factors personals, familiars, laborals i de context socioeconòmic i cultural, que són divergents en les entrevistades.

---

84 PFIZER, «Kim Catrall encourages women to embrace menopause with style».

Etimològicament, el concepte d'experiència remet a tots aquells fets i esdeveniments viscuts en el decurs d'una trajectòria vital. En aquest sentit, l'anàlisi de les entrevistes ha permès albirar tot un seguit de línies de resultat que ens aproximem a l'experiència privada i pública de la «menopausa» i a les estratègies de gestió que les dones posen en marxa en aquests contextos, així com a les propostes d'afrontament que reclamen per a millorar el seu benestar al llarg d'aquest trànsit vital.

Finalment, si bé aquest estudi s'ha aproximat a la «menopausa» des del punt de vista de les dones, cal tenir present que aquesta també pot afectar a les persones trans masculines i les identificades com a gènere no binari, sempre que les característiques femenines persisteixin en aquesta etapa de la vida i malgrat que no s'identifiquin com a dones. D'aquesta manera, els resultats que es presentaran a continuació, també poden ser rellevants per a aquests col·lectius.

### **Experiència privada**

L'experiència personal del climateri es caracteritza per una àmplia gamma de manifestacions, físiques i psicològiques, que es perllonguen diversos anys: *«T'enreden, et diuen: 'això és un any, és el primer any només' i no, això no és un any, són molts anys, jo en porto a la vora de vuit!»* –Entrevistada 2–, i que poden ser fluctuants i presentar diferents graus d'intensitat: *«[...] tu no saps com reaccionaràs, cada cos és diferent, i entres en un 'mode repòs' o en un 'mode agitat' o en un... que ja no aniràs al mateix ritme»* –Entrevista 7. Ara bé, endemés d'aquesta simptomatologia, hi ha tota una sèrie de factors que condicionen la vivència d'aquesta etapa vital en l'esfera privada, com la informació disponible, els referents, les expectatives vitals o el context familiar, laboral, socioeconòmic i cultural, que també seran revisats a continuació.

### **Simptomatologia**

Amb l'arribada de les primeres manifestacions del climateri, les dones comencen a experimentar el seu cos d'una forma diferent; fet que sol interpretar-se com l'inici d'un canvi que serà permanent. Aquesta transició sol acompanyar-se de gran incertesa i d'un sentiment d'imprevisibilitat i pèrdua del control sobre el seu propi cos.

Donada la seva recurrència, hi ha una sèrie de símptomes que s'identifiquen com a més freqüents en aquesta etapa vital. El mateix succeeix amb les manifestacions primerenques, és a dir, amb els senyals que comencen a visibilitzar que s'està entrant en la «menopausa»:

*«El primer que vaig tenir va ser un insomni bèstia, i molt de sagnat. Les regles em duraven molts dies o, de cop, deixava de tenir-ne durant mesos... Ho recordo amb molta sensació de desgavell, de pèrdua absoluta de control del propi cos, i és com haver trepitjat una zona d'incertesa des de la qual ja no pots tornar enrere» –Entrevista 1.*

Per a la gran majoria de dones, la «menopausa» es caracteritza per la presència d'un conjunt de símptomes que, sovint, són molestos i afecten la seva qualitat de vida. Per ordre de major a menor afectació, els més freqüentment relatats, un cop s'ha produït la menopausa, són: els fogots, l'insomni, els canvis en l'estat d'ànim, les llacunes i les boires mentals, les modificacions corporals i la sequedat vaginal.

Per excel·lència, el símptoma que defineix la «menopausa» són els fogots. Aquests, juntament amb les suors nocturnes, representen una experiència curta, però intensa, imprevisible i desagradable per a les dones, que solen modelar una imatge negativa de la «menopausa»:

*«Els fogots són una mena de calor estranya que t'esclata de cop, com una escalfor que et puja per dins, sense avisar, i que tu dius: 'ai mare, que se m'ha espatllat el termòstat!' i aleshores tens dos opcions: o quedar-te allà com un tomàquet i suant, o bé començar-te a arrencar la roba com una boja» –Entrevista 2.*

L'insomni, o les alteracions de la son, és un altre símptoma que pot donar-se per si sol, o com a conseqüència dels fogots i les suors nocturnes. D'una forma o altra, té com a principal conseqüència el cansament i la fatiga:

*«El pitjor va ser l'insomni, em despertava cada dia a les tres o a les quatre, i després dues o tres hores més fins que m'acabava dormint...» –Entrevista 15.*

*«Em costava dormir, tenia molta calor i suor a la nit, em despertava xopa, això va ser molt intens i durant molt de temps vaig arrossegar el cansament de no dormir. No sé si serà per això o no, però em sentia sense energia, amb desànim, apàtica i amb tristesa» –Entrevista 12.<sup>85</sup>*

---

85 Traducció de l'edició: «Me costaba dormir, tenía muchos calores y sudores por la noche, me levantaba empapada, eso fue muy intenso, y durante mucho tiempo arrastré el cansancio de no dormir. No sé si será por eso, o no, pero me sentía sin energía, con desánimo, apatía y triste».

Com reflecteix aquesta darrera cita, els trastorns de la son i el cansament poden comportar alteracions transitòries de l'estat anímic i emocional. Tanmateix, aquest és un símptoma que també pot donar-se per si sol, sense necessitat que cap altre faci de desencadenant. En conjunt, els canvis en l'estat d'ànim comporten: balls en l'energia, alts i baixos emocionals, tristesa, irritabilitat o ansietat, sovint davant la pèrdua de confiança o les preocupacions que genera la «menopausa»:

*«A la vida és molt important tenir energia i en aquesta edat et trobes que no deixa de fluctuar. Hi ha dies que vas superalterada, que vas hipernerviosa, que 'vas dels nervis', i que engegaries a pastar fang a tothom, quan en realitat no tens cap mena de preocupació, i altres dies que... bueno, que 'vaig més normalita'» –Entrevista 1.*

*«[...] sensació de no ser tu, d'esgotament, de no tenir paciència, d'estar irritable, i com tampoc dorms bé, doncs això també s'acaba sumant i és un còctel molotov!» –Entrevista 4.*

*«Em poso trista o ploro de cop: 'Alguna cosa em passa!' però no saps el què, a vegades estàs decaïda o enfadada i tampoc entens del tot bé el perquè» –Entrevista 12.<sup>86</sup>*

*«He passat per diferents fases: m'he sentit culpable, mal dissenyada, insuficient, incapacitada, jutjada, deshonrada i col·lapsada, i tot plegat m'ha portat a perdre la confiança en mi mateixa i a sentir molta ansietat» –Entrevista 7.*

Val a dir, però, que la irritabilitat, la falta de paciència o l'ansietat, també poden ser una resposta a la tensió que suposa haver hagut de seguir resolent exigències vitals mentre el cos canviava de forma incontrolable. O, simplement, que més enllà de la «menopausa», també hi ha altres factors –laborals, personals, relacionals– que poden condicionar l'estat d'ànim:

*«[...] una certa irritabilitat, però que tampoc et puc assegurar si és de la situació orgànica o és més aviat una simbiosi, o un cúmulo de circumstàncies, a vegades també de situacions personals o laborals...» –Entrevista 10.*

---

86 Traducció de l'edició: «Me pongo triste o lloro de repente: 'algo me pasa!' pero no sabes el qué, a veces estás decaída o enfadada, y tampoco entiendes bien-bien por qué».

*«Crec que he perdut molt la paciència. Hi ha coses que les aguanto i hi ha coses que no, que em treuen de polleguera, no? Jo ja no estic per punyetes, per dir-ho d'alguna manera, i ja no aguanto ximpleries, i menys a la feina. Ja no sé si és culpa de la menopausa o de l'edat, que et fa veure les coses amb una altra distància» –Entrevista 11.*

Sigui com sigui, i tot i ser referits recurrentment per les dones, la realitat demostra que els símptomes emocionals són els més invisibilitzats i menystinguts en les converses de la «menopausa»:

*«D'això no se'n parla, de com afecta a la persona, de com et sents... jo em sentia trista, sense ganes de res, m'hagués quedat tot el dia a casa, al sofà. De fet, vaig començar així i pensava, 'però què et passa?'. Jo sempre he tingut molta energia, moltes piles, i de cop i volta, no tenia ganes de res...» –Entrevista 4.*

*«No és un tema que se'n parli, fixa't que es parla del factor orgànic: 'tens la regla o no tens la regla', però no acabes parlant de com et sents» –Entrevista 10.*

*«[...] hi ha coses que són més 'vox populi', no? Els fogots, però i què passa amb tot el tema emocional? Això és com si no existís...» –Entrevista 2.*

Per a algunes dones, el període de la menopausa s'ha acompanyat de llacunes i boires mentals, que han afectat de forma acusada la seva memòria, l'aprenentatge i la concentració:

*«[...] molt pitjor que els [síntomes] físics recordo la poca memòria, la poca concentració, la dificultat per centrar-me en les tasques, aquella nebulosa cerebral que no hi havia forma de treure'm de sobre...» –Entrevista 3.*

*«Em costava horrors l'aprenentatge de nou vocabulari, de nova sintaxi, de nova gramàtica... El que jo havia après ho recordava ràpid, però el que era nou em costava moltíssim. Ara, però, sembla que torno a recuperar aquesta concentració» –Entrevista 10.*

També es relaten afectacions corporals visibles a simple cop d'ull, com l'augment de pes o el canvi en la forma i l'estat de la pell. En aquest sentit, bona part de les entrevistades lamenten l'impacte que la «menopausa» ha tingut en la seva aparença física, especialment en l'augment de pes, en la tendència d'en-

greixar-se més fàcilment o en la redistribució del greix corporal; fent que, tot plegat, a vegades s'associï a un cos menys femení. Són vàries les dones que fan al·lusió a la sequedat de la pell o a un augment de les arrugues facials:

*«T'infla, la panxa, la zona de l'abdomen, [...] et canvia el cos i retens líquids» –Entrevista 2.*

*«De cop i volta el físic canvia, et surt un greixet a la panxa i descobreixes que pots augmentar de pes d'una manera molt fàcil [...] de cop, ara has de fer coses perquè el to corporal es pugui mantenir, fas bicicleta, t'apuntes a alguna classe que puguis fer físicament i vas intentant compensar» –Entrevista 9.*

*«Canvis per als quals no estava preparada, soc coqueta i m'agrada jugar amb el cos i, de sobte... ja no és aquell cos que tenies, ara t'has d'acceptar novament, t'has de redescobrir, de fet jo em mirava cada dia al mirall per acceptar-me, que no és que hagués canviat molt, però sí que la roba ja no queia igual, veus que la pell és més flàccida, que se't resseca i perd elasticitat, que et surten arruguetes que no tenies per la cara, que et fas gran» –Entrevista 4.*

Finalment, tot i que amb certa repetició, les dones mencionen problemes amb la sequedat vaginal i la dispareúnia i, en alguns casos, fan esment a una disminució de la libido:

*«El més complicat és la sequedat vaginal, i que en les relacions sexuals tradicionals hi ha dolor o que tens més facilitat per tenir infeccions d'orina» –Entrevista 15.*

*«Jo sempre he sigut molt enamoradissa i ho continuo sent, això no ha canviat, ara bé, en les relacions íntimes sí que veus que ha canviat. Abans era una màquina que funcionava perfectament i que tot fluïa, i ara no, i això et fa ràbia» –Entrevista 4.*

*«Tot el que tu vulguis, però el desig sexual baixa, minva, és molt justet i t'has d'imaginar moltes històries per poder...» –Entrevista 9.*

Ara bé, també es relaten altres factors que poden intervenir en l'alteració de la libido, entre els quals destaquen la situació relacional amb la parella, el major interès per altre tipus de connexions o el propi envelliment:

*«Amb el meu marit ja no hi ha passió de parella, tot està correcte, però, no sé, no és la mateixa relació que abans... estem en una altra etapa...» –Entrevista 14.<sup>87</sup>*

*«Ja no hi ha aquella 'xispa' tan bèstia de quan ets jove i també és veritat que valoro més, o sembla que pugui valorar més, altres coses, com l'afectivitat» –Entrevista 10.*

*«Han canviat perquè ja no tens el mateix cos, ni la mateixa energia, ni les mateixes ganes de tenir relacions que abans, però sempre es parla d'això amb les dones, però això també els passa als homes! La meua parella i jo estem junts de fa dos anys i ell diu el mateix, que el cos ha canviat, que s'ha fet vell i que les coses no funcionen com abans» –Entrevista 7.*

Cal assenyalar, però, que a vegades no es tracta de problemes amb la libido sinó d'evitar relacions sexuals no satisfactòries que, en part, pot estar supeditat a la construcció prèvia de la identitat sexual:

*«No n'he notat [de canvis], però penso que això és perquè nosaltres sempre hem enfocat la sexualitat fora del coitcentrisme, hi ha òrgans que produeixen molt més plaer que la vagina, però si la sexualitat en parella es redueix a això... segurament sí que em baixaria la libido, i molt!» –Entrevista 16.*

*«Jo no tinc una parella fixa, i no sé si n'hagués tingut en aquesta etapa en concret, a vegades he deixat de veure a algú que tenia ganes perquè sembla que t'hagis d'explicar. Tinc ganes d'estar amb tu, però no tinc ganes de tenir cert tipus de relacions sexuals» –Entrevista 13.*

Amb tot, pot afirmar-se que, malgrat que la vivència dels símptomes climatèrics pot ser diversa i que pot viure's de forma positiva, sobretot si l'experiència de la menstruació era difícil: *«No tornar a tenir la regla és molt alliberador! Sí, ja no caldrà que et preocupis mai més per si quedes embarassada, ara bé, tota la simptomatologia de la menopausa és un sotrac físic i emocional» –Entrevista 13–*, en la seva majoria, les dones entrevistades han hagut de pagar un alt preu personal o professional durant els primers anys de retirada de l'ovulació.

---

<sup>87</sup> Traducció de l'edició: «Con mi esposo ya no hay pasión de pareja, todo está correcto, pero, no sé, no es la misma relación que antes, estamos en otra etapa...».



Finalment, encara que amb més o menys freqüència, les entrevistades fan esment al conjunt de símptomes clàssics que s'associen al climateri, cal destacar que l'osteoporosi no és present als seus relats; fet que podria explicar-se per la limitació que suposen els criteris d'inclusió per a participar en l'estudi, els quals estableixen un màxim de cinc anys de l'esdeveniment de la «menopausa».

### **Condicionants de l'experiència**

Si bé és la caiguda dels estrògens i la progesterona la responsable de la simptomatologia que s'experimenta en aquesta etapa vital, són tot un conjunt de factors personals, socials i culturals els que interseccionen en la seva vivència i significació. Entre aquests factors, els relats de les dones assenyalen que la informació que es disposa d'aquesta fita vital, els referents i les expectatives que d'acord amb ells es creen, així com el context familiar, socioeconòmic i cultural, esdevenen clau.

### **Informació disponible**

La manca d'informació i de preparació vers la menopausa, així com el silenci glacial que marida tot aquest procés vital, fan que la majoria de les dones s'enfrontin a aquesta etapa des del desconeixement, la por i els mites:

*«[...] poder vaig pecar d'innocent, però ara veig que no en sabia res i que quan va arribar, vaig haver d'aprendre-ho tot al mateix temps que la meva vida emocional i el meu cos canviaven. És que el fotut, és que ningú et prepara per a això, i aleshores et costa molt d'acceptar, perquè no tens ni unes explicacions...» –Entrevista 1.*

Els relats fan palès l'absència d'una informació bàsica, contrastada i útil, així com d'una preparació prèvia per al climateri. És a dir, mentre que des de l'adolescència, la societat encamina a les dones a seguir i desenvolupar un rol social molt determinat, ningú les prepara per afrontar el climateri i la menopausa.

Si bé diferents organitzacions professionals destinades a l'estudi de la salut de la dona, com l'Associació Espanyola per l'Estudi de la Menopausia (AEEM), recorden la conveniència d'assistir al ginecòleg per rebre informació i acompanyament primerenc en aquesta etapa vital, les entrevistades que han consultat aquests professionals subratllen, de forma unànime, la manca d'informació, empatia i orientació experimentats en les seves visites. A més, un cas posa de manifest la «patologització» de la «menopausa» viscuda en aquest entorn:

«[...] vas al ginecòleg i ningú t'explica res, només tens inputs d'allò que t'explica la gent, però no tenia d'informació prèvia, i si no la busques tu en llibres o així, no en sabràs res, perquè el ginecòleg no te la facilita. Parlo de la pública, eh?, suposo que a la privada t'expliquen una mica més, però a la pública, zero» –Entrevista 11.

«Per coneixement de metges o infermeres, res, quan vaig al metge ningú em diu res d'això, ni què em passa, ni què tinc...» –Entrevista 14.<sup>88</sup>

«Acudeixes a la consulta i et diu: 'Ui, ara hauràs de fer teràpia hormonal substitutiva, si no, ho passaràs molt malament, si no hi poses remei envelliràs prematurament'. En principi, aquest havia de ser un espai segur on rebre un acompanyament per part d'una professional, i em vaig trobar amb unes paraules que van tenir un impacte directe en la meva salut mental i emocional. Per mi, això va ser una mostra claríssima de pràctica ginecològica patriarcal i de violència obstètrica que, més enllà de les dones embarassades, també la viuen les que transiten cap a la menopausa i les que la tenen instal·lada» –Entrevista 7.

Amb tot, la desinformació sobre el climateri és tal, que és fàcil que es tendeixi a concebre com a crítiques, o inusuals, algunes de les seves manifestacions naturals, o que, inclús, en un cas concret, s'arribi a associar amb símptomes propis d'un trastorn neurològic progressiu, com l'Alzheimer:

«Quan van començar els meus símptomes, estava convençuda que tenia un Alzheimer precoç... Estava aterrada, em sentia com amb una crisi nerviosa, però ni imaginar-me que això estava relacionat amb la menopausa, la veritat... Aleshores quan el meu metge va diagnosticar la menopausa, va ser un alleugeriment i una sorpresa» –Entrevista 5.

### **Referents de la «menopausa»**

L'imaginar de la «menopausa» beu de les experiències de les dones de l'entorn més immediat, així com dels altaveus de la «veu popular» que, sovint, queden amplificats pels mitjans de comunicació:

---

<sup>88</sup> Traducció de l'edició: «Por conocimiento de médicos o enfermeras, nada, cuando voy al médico nadie me dice nada de eso, ni qué me pasa, ni qué tengo...».

*«No hi ha gent que et parli de la seva experiència real, de tu a tu, que et guiï, que puguis demanar-li consell. Si hi ha poques referents dones, suma-li aquí que, a més, tinguin la menopausa. Així que jo he hagut de tirar de mares, tietes, alguna amiga més avançada o d'altres que, com jo, veien amb por aquest moment...» –Entrevista 3.*

*«Esperava el que has vist de les dones que t'han rodejat, no? De la teva àvia, la teva mare i les teves tietes» –Entrevista 2.*

*«El que vas veure de la teva mare, penses que tu també ho tindràs, al final és un missatge que cala, perquè també és el que es diu arreu, el que et diuen per la tele, és això de que 'ui, que malament ho vaig passar, quins fogots, que no em movia del llit, que t'has fet gran...'» –Entrevista 12.<sup>89</sup>*

*«Jo tot el que sentia és aquella remor que es diu, que si el tema de la calor, que vas xop, que és horrorós, que et despertes a la nit, que no pots dormir...» –Entrevista 11.*

Malgrat el model que representen les àvies, les tietes o les amigues més grans, sens dubte són les mares els grans referents. Ara bé, rarament per exercir un rol de confidents, atès que la majoria de dones no n'ha parlat obertament amb elles, sinó pel coneixement que prové de la simple observació i el record. Aquest fet fa que, quan les dones han presenciat una «menopausa» simptomàtica per part de les seves mares, les representacions d'aquesta etapa siguin més negatives o magnificades:

*«El que em va dir ella, això es transmet una mica de mares a filles, i depèn del que les mares van viure. També ho he vist en algun programa de televisió» –Entrevista 14.<sup>90</sup>*

*«Ningú et prepara, així que prens de referent la teva mare, amb qui tampoc n'has parlat obertament, i vas projectant en un mirall tot el que ella tenia i va passar, en el que tu tindràs i passaràs. Però clar, fa tant de temps que el mirall projecta una imatge borrosa, també molt particular, i que tinc la sensació que sempre és més catastrofista...» –Entrevista 5.*

---

89 Traducció de l'edició: «Lo que viste de tu madre, piensas que es lo que tendrás tú, al fin y al cabo es un mensaje que te cala, porque también es lo que se va diciendo por ahí, lo que te dicen en la tele, es eso de que: 'Ui que mal lo pasé, qué mala vida, qué sofocos, qué no me movía de la cama, que ya te has hecho mayor...'».

90 Traducció de l'edició: «Lo que me dijo ella, esto se transmite un poco de madres a hijas y depende de lo que las mamás vivieron. También he visto algo en algún programa de televisión».

Més enllà de les narracions construïdes sobre la base de les experiències del seu entorn, també hi ha dones que s'han mentalitzat per poder significar aquesta etapa des de la pròpia vivència, desmarcant-se així dels temors i de les habituals connotacions crítiques que presenta:

*«Només vaig voler mentalitzar-me, ja que volia passar aquest període de la millor forma possible, no fer-ne un drama, saber a on anava i què significaria per a mi, i no què ha significat per als altres o què significa per a la societat» –Entrevista 4.*

### **Expectatives vitals**

La manca d'informació sol condicionar les expectatives que es versen sobre aquesta etapa vital; ara bé, la realitat demostra que, en general, les dones tenen una experiència de «menopausa» més positiva de la que imaginaven:

*«Soc dona, feminista, vinc d'un matriarcat, a casa soc el pal del paller, i tot i amb això, creu-me que no estava prou preparada, que no tenia prou informació, que jo mateixa m'adono que el que coneixia era com historietes que s'expliquen, però no informació veraç, correcta i real. Per tant, les expectatives no s'ajustaven a la realitat, perquè, al cap i a la fi, jo veia la menopausa com una cosa molt llunyana, com si fos el final de la vida i un senyal de decadència, d'estar decrepita, t'imagines?» –Entrevista 3.*

*«Crec que va ser millor del que m'esperava, perquè tothom deia que suaria molt, que estaria al llit i m'agafaria una suor que quedaria xopa, i a mi això no m'ha passat. Amb tantes coses que em deien, a mi no m'ha passat tan gros» –Entrevista 11.*

*«Una mica pel que vaig anar escoltant, però vaig pensar que seria més caòtic, més angoixant, pitjor. Però la veritat és que no, que tal com m'ho van explicar no ho he viscut» –Entrevista 14.<sup>91</sup>*

Com es desprèn d'aquests relats, les dones no s'apropen al climateri com un llibre en blanc, sinó que ho fan cosides d'expectatives, tabús i mites, propis de la interiorització de la concepció cultural del climateri de

---

91 Traducció de l'edició: «Un poco por lo que fui escuchando, pero pensé que sería más caótico, más agobiante, peor. Pero la verdad que no, que como me lo contaron, no lo he vivido».

les societats Occidentals. Tot plegat, no fa més que contribuir al desenvolupament d'aprensió, inquietuds, pors i qüestionaments respecte a la «menopausa»:

*«Les expectatives eren: horror! Horror, sí, perquè no ens han aplanat el camí, així que només que ho associes a envelliment i a tabú, perquè segons dicta la societat, amb la menopausa deixes de ser útil: 'si tu ja no procees, tu ja no ets útil'» –Entrevista 7.*

*«Hi ha tabús de tot, però, tots tenen un denominador: la invisibilització, que no se'n parla, hi ha molt desconeixement! És que no saps quan la tens, no en saps els símptomes, no saps realment ni com es diu el que tens, ni quant durarà, no saps què esperar...» –Entrevista 6.*

### **Context familiar**

Respecte a la situació familiar, de les quinze dones entrevistades, deu han estat en parella durant la «menopausa» i onze tenien fills amb edats compreses entre els set i els 38 anys. En el context de la parella, s'albiren dues tipologies de relat. Un primer, que ressalta com la presència d'una persona còmplice pot ser fonamental en aquest trànsit vital, que, a més, es viu com a compartit, i un segon que, al contrari, evita aquest tipus de conversa o, en tot cas, l'estableix amb poca profunditat per la incomoditat que suposa no rebre l'escolta i la comprensió necessitades, o per la por a ser jutjades o estigmatitzades:

*«Jo n'he parlat amb la meva parella per tenir el seu suport i perquè m'entengués, perquè al final ens afecta a tots dos...» –Entrevista 9.*

*«Pots estar a casa i dir: 'No em trobo gaire bé', però ni t'escolta ni t'ajuda, no?» –Entrevista 9.*

*«A nivell de parella no n'hem parlat, tampoc no sé si té coneixement del que implica això, però no n'hem parlat mai i m'ho he menjat sola, amb les circumstàncies del dia a dia poder comentes alguna cosa, però no aprofundeixes amb res, i a posteriori, tampoc n'hem parlat. Poder és que no m'entendria, saps? O poder... Ves a saber què pensaria!» –Entrevista 10.*

Atesa aquesta dualitat, el conjunt dels relats assenyalen que no existeix una relació directa entre tenir parella i viure una experiència més positiva o asimptomàtica del climateri; essent, el veritablement important,

comptar amb un nucli social –amigues, companyes, familiars o professionals– que proporcioni comprensió, connexió i pertinença, i que permeti alleugerir l'estrès i l'ansietat propis d'aquesta etapa vital.

La majoria de dones entrevistades compta amb descendència, apuntant, els seus relats, que la connexió i el propòsit que els proporciona ser mares, reverteix en una reducció de l'estrès i l'ansietat propis d'aquesta etapa vital. Ara bé, per l'edat en què se sol donar el climateri, és fàcil que s'acompanyi del «niu buit», o la sensació de solitud o aïllament que pot experimentar-se quan les filles i els fills s'independitzen de la llar familiar. En cas de ser així, la simultaneïtat de períodes de transició, que marquen tant el final de la fertilitat com de l'etapa de criança, pot dificultar-ne la vivència, aguditzant els sentiments de pèrdua de propòsit o de sentit de pertinença respecte al rol de cuidadores:

*«També lliga l'època aquesta amb el síndrome del niu buit. Les meves filles ja no viuen a casa, la qual cosa deixes de ser la mare cuidadora, la mare que sempre ha tingut cura de tot a casa, i clar ara tinc moments que, una mica, sento que m'he d'omplir de sentit la meva existència, que he de buscar coses... No és que em senti buida, però és com que no sé ben bé què fer, ni què deixar de fer, una mica tristota, no?» –Entrevista 9.*

Ara bé, en cap d'aquests casos el niu s'ha tornat a omplir amb un canvi generacional d'ocupants de la llar –pares, sogres. De donar-se, però, podria haver-se sumat un factor de pressió més, a aquells que ja conflueixen en aquesta etapa vital. En definitiva, queda clar que comptar amb el suport de la família, entesa des de qualsevol dimensió i òptica, així com del cercle més proper, pot millorar la qualitat de vida i la gestió d'aquesta etapa vital en les dones.

### **Context laboral**

La tipologia de treball, i l'ambient on aquest es desenvolupa, poden influir en la vivència del climateri. En aquest sentit, els treballs més físics i manuals, així com l'estrès, poden agreujar o desencadenar els seus símptomes; especialment els fogots, la fatiga, el cansament o la irritabilitat i l'insomni:

*«[...] Tenia fogots, moltes calors, però també va ser una època amb molt d'estrès i de situacions difícils a la feina. Així que després no sabia si tenia insomni per la feina i l'estrès, o pel que m'estava passant, perquè estava entrant a la menopausa. Saps allò que no ho he pogut identificar bé, no?» –Entrevista 6.*

*«Molt cansada i fogots, però el pitjor era l'esgotament, cada dia m'aixecava a les tres de la matinada i llavors sentia que no podia, era molt dur, però després anaves a treballar i quan feies la primera escala era com si t'oblidessis de tu mateixa» –Entrevista 12.<sup>92</sup>*

*«[...] noto que no tinc tolerància a l'estrès, que no tot és culpa de la 'meno', però que també afecta, perquè ara no puc amb l'estrès» –Entrevista 7.*

De retruc, tots aquests símptomes poden afectar l'estat anímic, la memòria o la capacitat de concentració, podent fer més complicats els desafiaments del dia a dia a la feina.

### **Context socioeconòmic i cultural**

Com s'ha pogut veure, el context social, econòmic i cultural és determinant en l'experiència de la «menopausa»; aspectes com la classe social, l'origen, l'edat, la migració o la tipologia de feina, entre d'altres, no només influeixen en la conceptualització dels cicles de les dones, sinó, també, en el seu estatus social:

*«La menopausa, igual que l'adolescència o la maternitat, estan construïdes socioculturalment, i quan les coses no són universals, com la llei de Newton, tenim un problema, i és que hi ha tota una capa invisible de context que juga un paper determinant en la seva concepció, i això ho hauríem de saber, perquè ens afecta la vivència» –Entrevista 15.*

*«A vegades també em sento culpable de no anar al metge, de simplement anar al CAP i preguntar: 'què em passa?', 'què tinc?', 'com es porta això?'... Crec que és cosa meva, no? Que no valoro les coses que em passen, ho visc com puc i ja està, penso que tot el que pateixo és normal» –Entrevista 14.<sup>93</sup>*

---

92 Traducció de l'edició: *«Mucho cansancio y sofocos, pero era peor el agotamiento, cada día me levanto a las tres de la mañana y entonces sentía que no podía, era muy duro, pero luego ibas a trabajar y cuando hacías la primera escalera era como que te olvidabas de ti».*

93 Traducció de l'edició: *«A veces también me siento culpable de no acudir al médico, de simplemente ir al CAP y preguntar, ¿qué me pasa?, ¿qué tengo?, ¿cómo se lleva esto...? Yo creo que es parte mía, ¿no? Que no valoro las cosas que me pasan, yo lo vivo como puedo y ya está, pienso que todo lo que sufro es normal».*

*«No tothom té accés a la informació de la mateixa manera, a vegades ens pensem que sí, però no. Aleshores qui està en determinats entorns, o amb certes limitacions, i que no té un accés tan fàcil a la informació, es pot imaginar coses que no són, no? I aleshores pot patir-ho molt, perquè no sap el que li està passant» –Entrevista 9.*

Les visions més negatives o positives sobre aquesta etapa vital depenen de diferents factors, però, com mostren els relats, és sobretot la situació contextual la que condiona, d'una manera important, la vivència i posicionament de les dones davant els embats de la «menopausa»:

*«Tenia molt de cansament i fogots, però com et dic, han passat desapercibuts, no els hi donava importància, tampoc tens temps de donar-los-la. Si els dic que tinc problemes, segur que pensaran que rendixo menys, que em demoro més o que no faig el mateix treball que abans. Hi ha milers de noietes, també migrants, que necessiten això per viure, i amb nens petits i una família per tirar endavant... Ni m'ho plantejo, perquè el que podrien fer és buscar a una altra dona més jove que no tingui aquests problemes» –Entrevista 14.<sup>94</sup>*

*«No ho podia dir a ningú, encara m'haurien tret comunitats on treballar i les necessito... si te'n treuen de comunitats et treuen sou, entens, no? Necesito aquests diners...» –Entrevista 12.<sup>95</sup>*

*«Jo tinc la sort de ser una dona blanca, amb feina estable i un nivell adquisitiu mig, que es pot permetre pagar per accedir a diferents tractaments, no medicalitzats, que millorin el meu estat en aquest trànsit, però, i què passa amb les dones que no tenen accés a aquests recursos? Que pateixen una discriminació intolerant i lamentable» –Entrevista 7.*

En definitiva, comptar amb un entorn social i cultural obert, que entengui i acompanyi els canvis que s'experimenten, així com disposar d'una situació econòmica favorable que permeti l'accés a tractaments alternatius i alleueixi estressos i preocupacions vitals del futur, pot ser determinant per tenir una vivència més positiva del climateri.

---

94 Traducció de l'edició: *«Yo tenía mucho cansancio y sofocos, pero, te digo, han pasado desapercibidos, no les daba importancia, tampoco tienes tiempo de darles importancia. Si digo que tengo problemas, seguro que pensarán que rindo menos, que me demoro más o que no hago el mismo trabajo que antes. Hay miles de niñas, también migrantes, que necesitan esto para vivir, y con niños pequeños y una familia para tirar adelante... Ni me lo planteo, porque lo que podrían hacer es buscar a otra mujer más joven que no tenga estos problemas».*

95 Traducció de l'edició: *«No lo podía decir, aún me hubiesen quitado comunidades y yo las necesito... si te quitan comunidades te quitan sueldo, entiendes, ¿no? Yo necesito ese dinero...».*



## **L'experiència pública del climateri**

L'experiència personal del climateri depèn, en gran part, de les representacions socials i del paper simbòlic que aquesta etapa vital juga a la nostra societat. Per aquest motiu, i atès que es fa difícil abordar la «menopausa» al marge de la preponderant dominació masculina de les cultures patriarcals, a continuació es revisarà l'experiència i relat de les dones, en relació amb la seva vivència en l'espai públic, social i laboral.

## **Experiències en l'àmbit social**

La representació social de la dona i dels seus cicles vitals, està clarament influenciada per les narracions col·lectives que s'han construït entorn del climateri. Malgrat que els relats de les entrevistades permeten identificar un canvi de rol de la dona dins la societat –a vegades, però, veient multiplicades les seves responsabilitats com a dones, mares, treballadores o àvies–, la simbòlica dominació masculina persevera quan el climateri, i tot el que l'embolcalla, continua invisibilitzat, o tractat pejorativament en els discursos públics; ben al contrari del que succeeix en altres cultures no Occidentals. Com a mostra, només cal veure com es percep de diferent l'envelliment femení, respecte al masculí, als ulls de la nostra societat:

*«És curiós, no?, ells envelleixen i: 'que guapos, que guapos!', 'sembles en Richard Gere amb aquestes canes', no?, "està més interessant que abans"; ara bé, tu et deixes les mateixes canes i el que et 'plantafen' és: 's'ha deixat', 'fa mala cara', 'ha envellit', 'mira-la ara, tan guapa que era de jove', no?» –Entrevista 16.*

Les representacions socials de la «menopausa» continuen associant-se a la pèrdua de feminitat i a l'envelliment; entès com l'edatisme de gènere. Si bé les dones intenten allunyar-se d'aquest món de significats compartits, la realitat demostra que els seus efectes són ben vigents quan la por més recurrent, arribada la «menopausa», és tornar-se socialment invisibles:

*«Socialment, la dona desapareix amb la menopausa, per això ens fa tanta por aquest moment» –Entrevista 15.*

*«Tinc la sensació que quan parles de la menopausa ja és com si et retiessin, com si deixessis de comptar, és com si diguessin: 'ja està!, aquesta ja no serveix!, ies vella!'. Però potser tu no t'hi sents així, no?, però t'hi fa sentir, la societat t'hi fa sentir: 'se t'acaben els estrògens?, doncs se t'acaba tot', saps?» –Entrevista 1.*

Segurament, aquest és el motiu que porta a moltes dones a mantenir la conversa de la seva «menopausa» lluny de l'esfera pública, procurant amagar o dissimular els seus senyals corporals i, en definitiva, exercint una pressió addicional en elles mateixes. De fet, això sol respondre tant a la necessitat d'evitar ser objecte de les narratives socials negatives que s'associen a aquesta etapa vital com, també, d'esquivar la pressió que confereix l'etiqueta de «ser menopàusica»:

*«Però no ho vols dir, clar, per por que no t'entenguin, per no sentir-te acompanyada, per no sentir-te jutjada, no? 'la menopàusica'» –Entrevista 3.*

En resultes, els relats permeten assegurar que no s'ha avançat suficient en l'abordatge de la «menopausa», i que aquesta continua carregada de tabús i allunyada del coneixement social compartit:

*«[...] s'ha avançat molt respecte a l'època de la meua mare, les meves tietes o les àvies, quan es parlava de si tenies o no tenies 'la cosa', però seguim en una generació que tot li enganxa tard, i que hem viscut amb molts tabús respecte a la 'menopausa'» –Entrevista 4.*

*«Com fem moltes de nosaltres, vaig disfressar els meus símptomes quan va començar la 'menopausa'. Molt diferent de quan estava embarassada, on podia dir perfectament que tenia problemes de memòria i fatiga, ja que socialment està ben vist. La menopausa és diferent, la patim en silenci i mires d'evitar que se't noti» –Entrevista 5.*

Conseqüentment, és fàcil que el climateri sigui viscut com un procés social opressor que les obliga a amagar-se i a avergonyir-se de la seva biologia femenina. Sense anar més lluny, el desafiament que comporta lidiar amb alguns dels símptomes visibles, com els fogots i les suors, sumat als sentiments de vergonya que sovint generen, poden arribar a resoldre's evitant determinats esdeveniments socials, o, si més no, adaptant la forma de vestir en ells: *«porto roba més 'suelta' i que no s'arrapi tant» –Entrevista 1:*

*«[...] he deixat de fer plans, he mesurat on anava i on no, a vegades pel fet de poder disposar d'un bany a prop; et condiciona ja que segons en quin espai estiguis saps que si et puguen els fogots... a veure, a vegades diuen que no se't nota, però jo crec que sí, que em poso com un tomàquet i no ho puc controlar» –Entrevista 3.*

*«Hi ha moments que ho he passat malament, eh? D'estar en algun lloc, quedar molt suada i dir: 'hòstia!' Et sents incòmode i fa vergonya, no? No he arribat a modificar conductes, però les hagués modificat, eh?, suposo que per pautes de comportament, del que se'n diu 'el que et toca fer' o 'el quedar bé', no ho he deixat de fer» –Entrevista 6.*

En definitiva, el nivell opressor pot arribar al seu punt més àlgid quan, inclús les dones que s'identifiquen com a feministes i que relaten haver plantat cara al poder hegemònic masculí, se senten incapaces de continuar-ho fent un cop arribada la «menopausa»:

*«[...] jo sempre he lluitat molt pel moviment feminista, i ara em trobo que tinc 55 anys i malgrat tots els esforços em sento més discriminada que mai, doblement discriminada podríem dir; una, per ser dona, i l'altre, per la meua edat. Encara més quan hi sumes la por que hi ha a parlar-ne i el desconeixement de tothom» –Entrevista 5.*

Comptat i debatut, el pes que exerceix la visió social sobre el climateri continua sent una realitat esgotadora; així i tot, i sense aturador, les dones cada vegada s'enfronten i es reivindiquen més contra la dominació simbòlica masculina.

### **Experiències en l'àmbit laboral**

És força generalitzat un relat que sosté que determinats símptomes del climateri s'agreugen en les esferes laborals. Sense anar més lluny, l'impacte dels fogots pot arribar a convertir-se en una de les principals causes de pèrdua d'atenció a la feina:

*«Els fogots! Quan estàs atenant a algú i notes que et pugen i penses: 'Espero que no se'm noti, espero que no se'm noti!', però sents aquella escalfor i penses: 'Estaré vermella com un pebrot!' i clar, ho passes malament, sents vergonya, però has d'estar allà, no pots marxar, estàs treballant i és el que et toca» –Entrevista 8.*

*«Clar, has d'atendre i poder estàs en plena 'suada', doncs poder dir: 'un moment, cinc minuts', i canviar-te o refrescar-te, doncs, et faria sentir amb més seguretat» –Entrevista 1.*

La irritabilitat, la impaciència, les dificultats per concentrar-se i recordar les coses o el cansament i la fatiga, acusen els seus estralls en el dia a dia laboral:

*«[...] sents que la confiança en tu disminueix, sobretot a la feina, que és on més em va afectar, i on tenia moltes dificultats per concentrar-me i recordar les coses» –Entrevista 3.*

*«És una pèrdua del control que tenies abans, i t'afecta a la memòria, a la concentració, a la retenció... En general, et genera inseguretat perquè el rendiment laboral ja no és el mateix. Tens el cap dispers, la màquina ja no és la mateixa, ara s'ha fet gran. Tens més recursos per l'experiència, però t'adones que no estàs igual que quan en tenies trenta» –Entrevista 4.*

Com pot veure's, sovint aquesta simptomatologia s'acompanya d'un acusat sentiment de vergonya –especialment davant dels símptomes més visibles–, i d'una menor confiança per afrontar els desafiaments quotidians. Ara bé, el consens respecte a si tot plegat arriba a afectar el rendiment laboral no és total; mentre que hi ha dones que així ho asseguren, d'altres relaten haver treballat molt, o haver fet ajustos per compte propi, per a evitar aquest risc:

*«El meu rendiment és menor, soc conscient que ara treballo menys» –Entrevista 7.*

*«He fet petites revolucions per a poder seguir al meu nivell de rendiment: vaig prendre'm la llicència de vestir d'una forma diferent de fins aleshores, procurant mantenir el 'dress code' que requereix la meua feina, però amb 'prendes' que em permetessin sentir-me més lliure, també guardava els dies lliures que ens dona la feina per a moments en què em sentia en un pic de malestar, així podia estar des de casa i viure-ho d'una forma diferent, i també em vaig comprar una llibreta, per anar-ho anotant tot, tot el que abans portava al cap...» –Entrevista 5.*

És fàcil que el pas a una etapa vital caracteritzada per una narrativa altament estereotipada, comporti l'activació de certes creences en les dones; com considerar que parlar obertament de la «menopausa» pot implicar un canvi en la seva mirada per part de l'entorn laboral:

*«És tabú, i encara més si davant hi tens companys que són homes, no?, perquè aleshores ja és el: 'Em deixaran de mirar de la mateixa forma', perquè, clar, tu com a dona has de ser-ho tot: guapa,*

*intel·ligent, llesta, jove, salvatge, tia sexy... i si no, doncs, ja no ets una dona, ja no comptes, ja no vals» –Entrevista 7.*

Aquest relat, però, pot divergir en els entorns laborals predominantment femenins, ja que, en aquests, es descriu una major facilitat per parlar-ne i «fer tribu» o, inclús, per realitzar petites accions públiques que permetin millorar la simptomatologia:

*«He parlat obertament, no hi ha hagut cap problema mai. Totes eren dones i algunes més grans que jo, la qual cosa podíem comentar, a l'hora del cafè, a l'hora de l'esmorzar... Inclús a l'estiu em vaig emportar un ventilador petit i quan tenia calor me'l posava directament a la cara, però clar, moltes ho fèiem» –Entrevista 9.*

*«En el meu cas, tinc molta sort de treballar amb dones i molt bones companyes i no ho he hagut de silenciar, al contrari, quan ens hi hem trobat, com que ho hem anat dient, no?» –Entrevista 6.*

Ara bé, amb independència de si es tracta d'un sector més o menys feminitzat, la conversa de la «menopausa» sol reservar-se per les companyes de confiança, quedant-ne fora els homes –si no és tractat, vagament, des de l'humor–, i les persones amb càrrecs de responsabilitat; més encara quan, novament, es tracta d'homes:

*«A nivell de companyes, sí, a nivell de caps ni ells t'ho pregunten ni tu els hi expliques. Ves-los-hi a parlar de la menopausa, saps? Encara se 'n'enfotran'» –Entrevista 1.*

*«Vaja, que a l'empresa mai va sortir el tema, ni sortirà... sí entre les companyes, així entre brometes i riures, però no a l'empresa, amb el nostre encarregat, mai» –Entrevista 7.<sup>96</sup>*

*«Amb els homes no, amb cap, poder amb algú de molta confiança en podia fer broma o fer-ne una mica de sarcasme, però en cap cas parlar-ne. En realitat no ho he volgut fer mai públic, perquè si no a vegades ja estàs buscant el 'fallo', l'errada, el descuit...» –Entrevista 5.*

---

96 Traducció de l'edició: «Vamos, que en la empresa nunca salió este tema, ni saldrá... Sí entre las compañeras, así entre burlitas y risas, pero no con la empresa, con nuestro encargado nunca».

*«Hi ha un estigma al voltant de la menopausa als llocs de treball i pot ser un tema de broma en alguns homes. No crec que hi hagi consciència de com ho podem viure algunes de nosaltres, així que amb el meu cap, que primer vaig tenir un home, res...» –Entrevista 3.*

Com es desprèn d'aquests relats, el climateri continua envoltat de tabús, mites i estigmes. No és d'estranyar, doncs, que gairebé totes les dones hagin amagat la «menopausa» en algun moment. Al cap i a la fi, això explica, també, les renúncies d'algunes dones a posicions de major responsabilitat, així com les baixes laborals que, de forma encoberta, s'han demanat davant la simptomatologia climatèrica:

*«[...] suma-li encara més temor que se sabés en l'àmbit laboral, on buscava excuses per a justificar els meus oblits i on vaig arribar a no presentar-me a una promoció professional que feia anys que estava esperant i que, diguem-ho clar, estava feta per a mi. Però, tu diràs, com podria assumir un repte més gran quan no deixava d'oblidar de les coses més irrellevants dels projectes que en aquell moment portava?, així que vaig haver d'explicar una història al meu cap que justifiqués aquesta renúncia» – Entrevista 5.*

*«Crec que vaig demanar una baixa, una o dues, i clarament vaig dir que tenia mal d'esquena i que no podia anar a treballar. Jo soc molt valenta i molt envalentonada, però no em convenia dir que agafava la baixa per menopausa, saps?» –Entrevista 3.*

A mode d'epíleg, els relats deixen a la llum que, malgrat que hi ha organitzacions amb cultures i tarannàs diferents, la conversa de la «menopausa» encara és silenciada i invisibilitzada en les esferes laborals. Això respon, en bona part, a la manca de consciència que es té vers aquesta etapa vital i les seves implicacions: *«[...] queda molt camí per recórrer» –Entrevista 3.* Ara bé, cal fer esment que alguns centres de treball ja contemplin accions flexibilitzadores que, indirectament, poden millorar el trànsit vital del climateri –respectant els horaris, disposant d'una bossa de dies de lliure disposició, deixant portar ventiladors–, però que, a primer cop d'ull, no semblen suficients a criteri de les dones: *«Ni se m'ha preguntat, i si alguna vegada ho he dit, en plan: 'hòstia tinc una calor que em moro!', ningú m'ha fet cas, d'allò de: 'Què necessites?', 'Ostres, què tens?', res!» –Entrevista 10.*

## **Estratègies de gestió de la «menopausa»**

A fi d'encarar aquesta etapa vital, les dones posen en marxa tot un seguit d'estratègies que, si bé s'escullen atenent a elements d'índole personal –com la naturalesa i l'impacte de les manifestacions del climateri, o els valors i preferències individuals i socials de cada dona–, cal no oblidar que també es troben construïts sobre la base de la seva situació social, econòmica i cultural. A partir d'aquestes realitats, a continuació es revisaran les principals estratègies d'afrontament que les dones han posat en marxa.

### **Acceptació**

Algunes dones accepten l'arribada de la «menopausa» com el procés natural i inevitable que realment és, i dirigeixen les seves energies cap al futur i cap a crear noves oportunitats, en comptes de lluitar-hi en contra. Ara bé, a la pràctica, aquesta acceptació no sempre està exempta de dificultats. De fet, és comú que les dones verbalitzin la necessitat de transitar per un procés de dol per resignificar la vida i la seva pròpia identitat; com si es tractés d'un nou començament, o d'acceptar aquesta fase des d'un mer conformisme:

*«És un procés natural, és la vida, que la vas vivint segons el moment en què et trobes. Hi ha qui vol tornar el temps enrere, això no té sentit, és impossible, ets on ets!» –Entrevista 9.*

*«És una cosa que et toca viure i ja està... no s'hi pot fer més, deixes de ser la que eres, és un dol molt bèstia, una crisi, està clar, però has d'acceptar-ho i no pots lluitar-hi, ho has d'abraçar, i per ajudar-te va molt bé ser conscient que a tothom li passa» –Entrevista 4.*

En aquest sentit, haver tingut fills pot esdevenir un element facilitador, o d'autoconformació, per enfrontar aquesta nova etapa vital; en cas contrari, la «menopausa» pot suposar una pèrdua simbòlica per a algunes dones:

*«[...] vam tenir els fills que volíem i quan volem, així que al venir la menopausa ja havíem fet la feina...» –Entrevista 8.*

*«Clar ja no podràs ser mare, saps? I jo no soc mare, i ara ja no serà un tema d'elecció sinó que serà un tema que no podràs, encara que ho vulguis, de forma natural, no podràs, i encara que tu, poder, no volies, ara saps que no podràs...» –Entrevista 7.*

### «Treure-li ferro»

Aquesta estratègia implica relativitzar la situació i fer valdre que el climateri és una etapa normal, que no és un fi en si mateix, i que, com a tal, s'ha d'encarar de la millor forma possible. En alguns casos, això s'aconsegueix fent esment als avantatges que pot suposar l'arribada de la menopausa, com la culminació del dolor premenstrual o una millor vivència, en comparació a la d'altres dones:

*«Per mi no s'acaba cap etapa, és l'evolució, no?, l'evolució que fas com a persona i com a dona, per tant, és una etapa que hem de relativitzar i intentar viure amb plenitud, i també recordant tot el que té de positiu, com perdre de vista els malestars de la menstruació, perquè també dius: 'ja n'hi havia prou'» –Entrevista 16.*

*«No ha estat fàcil, però quan sento altres dones parlar de la seva experiència penso: 'renoi!, sí n'he estat de sort, sí!'» –Entrevista 1.*

### Parlar-ne i «ser tribu»

Si bé la necessitat de parlar i compartir experiències sobre la «menopausa» és recurrent en el discurs de les dones, fer-ho depèn, en bona part, del seu caràcter i personalitat:

*«Només ho passes tu i estaràs sola en això, però és cert que has de tenir còmplices en aquest procés, que et permetin alleugerir-te, parlar-ne» –Entrevista 7.*

*«No és un tema agradable de parlar, no és com dir que a una nena li ha sortit una dent, no? Això és una altra cosa, així que intentes parlar-ne poc i amb el teu cercle proper» –Entrevista 12.<sup>97</sup>*

Ara bé, inclús les dones que s'han mostrat més obertes a parlar-ne, reconeixen no fer-ho públicament, sinó tractar la «menopausa» com un tema personal i privat:

*«No està normalitzat, tu en parles amb la gent de confiança, però en parles de la teva esfera privada, no de l'íntima. Perquè és un tabú això, clar no fas 'el club de la menopausa' ni amb les teves amigues, no?» –Entrevistada 4.*

---

<sup>97</sup> Traducció de l'edició: «No es un tema agradable de hablar, no es como decir que a tu niña le salió un diente, ¿no? esto es otra cosa, así que intentas hablarlo poco y con tu círculo próximo».



En qualsevol cas, la finalitat de parlar-ne és poder-se alliberar de certa càrrega, del malestar i dels tabús que s'associen a no fer explícita aquesta etapa vital, apropiat-se a l'experiència i coneixements d'altres dones o rebre suport i comprensió per part dels seus. En aquest sentit, establir aliances i llaços de sororitat entre dones predisposa a un millor afrontament i experiència d'aquest trànsit:

*«Ajuda molt parlar-ne, però el tabú està en no parlar-ne obertament, o fer-ho superficialment, quan del que es tracta és de compartir per veure que el que et passa, doncs, poder no és igual, però sí que és normal. Per tant cal fer tribu, fer pinya i ajudar-nos» –Entrevista 7.*

## **Ocultació**

Tractar de disfressar, invisibilitzar o amagar els símptomes de la «menopausa» en lloc de parlar-ne obertament i de fer-los visibles, és l'objectiu d'aquesta estratègia d'afrontament. Tot i que no es circumscriu únicament als àmbits laborals, és en aquests on l'ocultació esdevé la principal estratègia que les dones posen en marxa. Això respon, bàsicament, a la necessitat de sortejar tot el seguit d'estereotips, discriminacions i judicis socials que aquesta etapa porta associada:

*«A la feina només ho saben dues companyes més joves, a les de la meva edat o més grans no els hi he dit, no puc, necessito acabar de fer el dol, pair-ho i ser valenta per a poder-li dir a elles. Perquè la seva mirada és diferent, la seva mirada és la de “has perdut algo”, una mirada molt discriminativa» –Entrevista 7.*

*«Tabú no sé, el que sí sé és que és millor que no se't noti, intentar dissimular i tampoc parlar-ho amb gent que no sigui de la teva confiança, perquè després deixes de ser mirada igual, el com ets o el qui ets, canvia als ulls de la resta» –Entrevista 12.<sup>98</sup>*

Amb tot, mantenir en secret els senyals corporals de la «menopausa», no només els suposa una pressió addicional sinó, també, un intent per controlar el propi cos. Tot plegat, pot ser degut tant a la vergonya com a la preocupació de ser percebuda de diferent forma si es coneix o es parla obertament sobre si s'està travessant aquesta etapa vital o si, per raó de climateri, es necessita sol·licitar uns dies de baixa o permís laboral:

---

98 Traducció de l'edició: «Tabú, no sé, yo lo que sé es que es mejor que no se te notara, intentar disimularlo y tampoco hablarlo con gente que no sea de tú confianza, porque luego dejas de ser mirada igual, el cómo eres o el quién eres, cambia a los ojos de los demás».

«[Les infeccions d'orina] m'ha afectat molt a la feina, perquè quan en tens és horrorós. M'he hagut de quedar a casa sense poder-hi anar. A vegades he faltat a la feina, però clar, no ho he dit tampoc, no?, "tinc migranyes", crec que vaig dir: 'tinc migranyes', perquè al final és un símptoma que fàcilment el podrien relacionar amb la menopausa» –Entrevista 13.

### **Cercar informació**

Quan es presenten els primers símptomes, la set d'informació fiable i la necessitat de conèixer-ne més, es tornen una constant en els seus relats; tant és així que aquesta estratègia permet resignificar la menopausa com el moment puntual que efectivament és i descobrir que, en realitat, l'etapa que s'està travessant s'anomena climateri:

«Si una cosa tinc clara és que si jo no hagués estat tan curiosa i no hagués buscat tant, no sabria que realment la menopausa és un moment concret i que l'etapa en si és el climateri! I jo soc qui ho ha explicat al meu entorn, que no en teníem ni idea!» –Entrevistada 3.

«A mi em feia falta tenir informació perquè, d'alguna manera, quan tens informació, saps el que és i hi poses nom: 'tinc la menopausa', aleshores t'és més fàcil i no t'amoïnes tant i ja vas veient com trampejar-lo» –Entrevista 9.

Si bé les fonts d'informació consultades són variades, el coneixement sobre la «menopausa» s'obté, de forma recurrent, d'altres dones, de revistes i llibres, dels mitjans de comunicació o de cerques a Internet i a les xarxes socials:

«Tenia la informació de la meva mare, de les amigues més grans que ja estaven en aquesta etapa i la informació, no científica, de les revistes de perruqueria d'aquestes de Muy interesante que tenen coses de ciència, també d'algun llibre i de la ràdio» –Entrevista 4.

«[...] d'alguna cosa que havies anat llegint i dir: 'hòstia! em passa això', doncs vaig a buscar-ho per Internet» –Entrevista 10.

«Per mi Instagram ha estat la salvació, allà ho he après tot» –Entrevista 7.

## **Cuidar l'estil de vida**

És habitual que les dones associïn el climateri amb un declivi físic. Per a contrarestar-ho, aquesta etapa sol acompanyar-se d'una revisió de l'estil de vida que s'ha seguit fins aleshores, especialment pel que fa a la dieta i a la pràctica d'exercici físic, el qual serveix tant per controlar el pes com per continuar nodrint la xarxa social:

*«[...] ara cuido molt el que menjo i ho noto. Abans podies menjar qualsevol cosa i si t'engreixaves una mica, dos dies a caminar i ja ho tenies, ara no, ara has de canviar d'hàbits i ser constant, ser conscient del que menges i també de cuidar el teu cos, de fer més esport, de caminar més» –Entrevista 6.*

*«Intento apuntar-me a tot i anar a tot arreu, que hi ha una caminada, vaig, que hi ha un sopar, vaig al sopar, que hi ha no sé què, vaig a no sé què. M'obliga a fer més coses per estar millor, per cuidar-me o per no pensar tant» –Entrevista 7.*

En definitiva, vetllar per la salut física, combatre l'impacte que té la «menopausa» en l'aparença física o reduir els signes visibles de l'envelliment, són els principals motors que duen a les dones a implementar un canvi en l'alimentació i en l'exercici físic; protegint-les de la pèrdua de vigor i d'altres símptomes vinculats al climateri. En aquest sentit, disposar d'una xarxa d'amistats àmplia, de hobbies i, en general, d'una vida personal intensa, facilita la vivència d'aquesta etapa vital, doncs, tot plegat, els permet augmentar les recompenses individuals i obtenir fonts alternatives d'autoestima i satisfacció.

## **Cercar ajuda**

Les dones busquen viure la «menopausa» d'una forma natural, restringint, únicament a quan sigui necessari, la medicalització. Ara bé, això no impedeix que es busquin altres fórmules que possibilitin una transició menys abrupta i simptomàtica:

*«La teràpia hormonal va ser el que em va ajudar a superar-ho i a fer-me sentir com jo era abans. Van ser cinc anys i després, quan les vaig deixar de prendre, que eren una pastilla al dia, ja em vaig sentir bé, ja no tenia símptomes i tampoc tristesa» –Entrevista 4.*

*«Vaig a una ginecòloga holística, faig teràpia, vaig a la nutricionista, faig acupuntura i practico esport dos o tres cops a la setmana. En definitiva, és bo saber que no sempre cal recórrer a la medicació per combatre l'insomni o l'ansietat» –Entrevista 7.*

Com s'ha anat referint, el context socioeconòmic de cada persona és determinant per poder accedir a certs recursos. Fet que visible, també, i de forma flagrant, les diferències de classe. Tot plegat, no deixa de traduir-se en una manca d'alternatives, que, sense aturador, evoca a moltes a una única opció, els tractaments mèdics:

*«Quan no hi ha recursos, els símptomes afecten, i ningú t'escolta a casa, o no pots permetre't menjar d'una determinada manera, o anar al psicòleg, o poder ni tan sols està ben vist pel teu cercle, doncs el més fàcil és receptar una pastilleta si no pots dormir, i el diazepam per les calors i anar tirant, sense pensar en el benestar de la dona...» –Entrevista 15.*

### **Renegociar la pròpia identitat**

Amb els seus relats, les dones fan visible una clara relació entre «menopausa» i envelliment, que no necessàriament velleja. És a dir, transitar per l'etapa climatèrica s'associa a estar envellint, un procés que té lloc al llarg del temps i que comporta saviesa, però no com ser «velles», entès com a estat vital. Aquest marcador del temps, comporta que moltes dones es plantegin un canvi en la seva perspectiva i preferències vitals:

*«D'entrada vaig descobrir que era molt 'xulo' tenir la regla i que quan no la tens és un daltabaix! Perquè després d'això t'adones que quan menstrues el teu cos està molt viu, no?, perquè és un moment en què tu expulses, i ara veus que deixes de fer-ho, que el teu cos ha envellit, i que tu estàs transitant cap a la vellesa, no?» –Entrevista 9.*

*«Ara noto que m'assemblo més a les persones adultes que a les joves, i faig plantejaments de futur que no havia fet abans: 'Ostres, potser hauries de deixar de fer això o allò altre', ara és com que tens un pensament diferent» –Entrevista 10.*

*«Selecciono molt més els meus interessos, no?, això és veritat. Abans m'apuntava encara que no en tingués moltes ganes, i ara, si no en tinc ganes, no ho faig. Abans et deixaves emportar una mica per la pròpia dinàmica» –Entrevista 7.*

Podria dir-se que la fita de la «menopausa» sovint serveix com a punt d'inflexió per a «passar de pàgina» i construir un nou rol que, des d'una major llibertat, experiència i saviesa, desafii les narratives estigmatitzades i de menyspreu que envolten aquesta etapa vital, i els permeti apostar per elles mateixes:

*«[...] les dones hem d'entendre que quan entrem a la menopausa som com un llibre en blanc, que estrenem cos, estrenem sexualitat i estrenem persona nova i llibertat, perquè sovint es prenen decisions»*  
–Entrevista 15.

*«Me n'adono que en aquest punt ara ja no estic per a hòsties, 'em dedico a mi', no tinc per què quedar bé, ara vull fer el que el meu cos em diu. La menopausa és l'oportunitat per redescobrir-te, no? Però això només ho pots veure si acceptes el procés i trenques la vergonya que ens prohibeix viure aquesta etapa. Perquè jo ara em pregunto: i si totes aquestes mirades plenes d'autojudici que m'han acompanyat tota la vida amb la menopausa han aflorat perquè siguin ateses i curades? I si és una oportunitat que, de forma natural, tenim les dones per treure la sàvia que portem a dins i prioritzar-nos?»* –Entrevista 7.

En l'àmbit laboral, aquesta nova identitat es pot traduir en la possibilitat d'esdevenir mentores, assessores o referents per als professionals més joves; persones escoltades i valorades:

*«Socialment hem de desempallegar-nos d'aquest rol de cuidadores que ens han atorgat i construir-ne de nous, des de la saviesa, l'experiència i el coneixement. Això jo ho comparo amb la meua feina, no?, on des de fa un temps soc 'madrina' dels treballadors més joves, i és una figura que funciona i està ben valorada, ja que els ajudo, els oriento, els explico com moure's... doncs, segurament això és en part pel meu rol de dona sàvia»* –Entrevista 5.

A mode d'epíleg, el conjunt de les dones entrevistades conforma un conglomerat heterogeni de vivències i realitats personals, socials, culturals i laborals. Més enllà de la transcendència social de cadascun dels seus relats, és important assenyalar que tots ells permeten afirmar que la «menopausa» segueix essent una fita vital invisibilitzada i ocultada en els entorns vitals, ja siguin privats o públics, i que, quan s'aborda, es fa sistemàticament amb connotacions negatives. Finalment, si bé són diferents les estratègies que es poden posar en marxa per a fer front als canvis que imposa el climateri, val a dir que totes elles es troben, en bona part, supeditades per l'estatus socioeconòmic, el nivell educatiu i les actituds socials i culturals que es tenen envers la «menopausa».

## **Propostes d'afrontament**

De forma transversal, les dones sol·liciten solucions polièdriques que permetin millorar el trànsit del climateri en les diferents esferes vitals. Lluny de plantejar accions costoses, tot sovint s'advoca per un reguitzell de mesures senzilles, econòmiques i de ràpida implementació, que deixen entreveure que petits canvis a nivell pràctic poden marcar una diferència en la vivència d'aquesta etapa vital i, per extensió, en la qualitat de vida de les persones que la travessen. Amb tot, a continuació es revisaran les propostes d'afrontament socials, organitzatives i governamentals, que s'extreuen dels relats de les dones.

## **Propostes socials**

Les entrevistades afirmen que la societat i, més especialment, elles mateixes, en tant que dones, han de ser el principal motor de canvi per (re)conceptualitzar la «menopausa». En essència, les tres grans propostes socials que aglutinen el conjunt d'accions i mesures relatades per les dones són: la visibilització de la «menopausa», a fi que es percebin, reconeixin i comprenguin les necessitats que tenen les persones que la travessen; la reconstrucció del que és «ser dona» i «ser menopàusica» en la cultura Occidental; i l'activisme i la reivindicació social, per no només erradicar els tabús, estigmes i discriminacions vers aquesta etapa vital sinó, també, per reconèixer i fer justícia a tots els valors femenins que són devaluats de forma interessada pel patriarcat.

Sota la proposta de visibilitzar la «menopausa» i crear consciència social, s'apleguen les accions dirigides a normalitzar la seva conversa i a fomentar la informació, el coneixement compartit i la preparació personal vers aquesta fita vital; en definitiva, es tracta de tot un seguit d'accions que permetin crear conscienciació social.

Normalitzar la conversa de la «menopausa»: *«Si en parles, tens informació i saps quan arriba, en pots fer una millor gestió. Tenim molt desconeixement i s'ha d'estar conscienciat, com a dona i com a persona que forma part de la societat. Quan et venen aquests símptomes, que són un sotrac i veus que es podrien haver gestionat d'una forma més natural, te n'adones del molt camí que falta per fer»* –Entrevista 13.

*«Si és un tema de conversa el: 'he d'anar al dentista, perquè tinc mal de queixal' perquè no ens surt el: 'he d'anar al ginecòleg, perquè tinc la 'menopausa'? potser parlar d'això és el que hauríem de normalitzar!»* –Entrevista 3.

Disposar d'informació: *«No totes les dones vivim la menopausa igual, per tant, es necessita més suport, més informació a l'abast i fiable que t'ajudi a detectar els símptomes i, després, a posar-hi solucions. Tant que parlem d'altres etapes, i aquesta la deixem ben opaca i nebulosa... Així que jo n'estic fent molta pedagogia amb els meus fills»* –Entrevista 5.

Preparar-se per aquesta etapa vital: *«S'ha d'informar, ensenyar i compartir des de petits, però no de forma edulcorada, no, s'ha de fer explícitament, per fer-ne conscient a tothom [...] d'allò de poder dir directament: 'si ets dona, et passarà això, tant si t'agrada com si no, així que ves fent-te a la idea!...'»* –Entrevista 9.

Compartir experiències: *«[...] promoure més taules rodones, espais i moments per fer trobades, com "cafès de menopausa", no?, i que puguis explicar les teves experiències»* –Entrevista 4.

Crear consciència social: *«Ha d'haver-hi més conscienciació, i especialment per part dels homes; vivim en un món masculista, ells són els que dominen, són els que manen i són els que fan les lleis. Penseu en les dones? Poc hi pensen i, en tot cas, quan hi pensen és en termes de 'la menopàusica', no?»* –Entrevista 8.

*«Que interessi socialment, per començar, els ginecòlegs no es fan ginecòlegs per la 'menopausa', es fan ginecòlegs per operar o per a portar persones al món, perquè la 'menopausa' és una cosa que no interessa, no hi ha consciència del que és, del que implica, i que també es pot viure d'una forma feliç»* –Entrevista 15.

Tot plegat, parlar amb normalitat i obertament del climateri esdevé una acció social unànime pel conjunt de les entrevistades; així com, també, el fet de disposar d'informació i coneixement, amb suficient antelació, perquè les dones puguin preparar-se i fer una gestió més planificada i saludable d'aquesta etapa vital. Ara bé, perquè aquestes mesures puguin ser efectives, han d'acompanyar-se d'un canvi de consciència social que permeti que la societat, en el seu conjunt, entengui el climateri tal com és: una etapa fisiològica més dins la vida de les dones.

La manca d'informació i educació, sumada als mites, tabús i discriminacions que es comparteixen i reprodueixen socioculturalment, condicionen la forma com es viu aquesta etapa vital i poden portar aparellats:

«[...] *moltes idees preconcebudes al respecte: 'seré vella, tindrè fogots, m'engreixaré, se m'assecarà la vagina...'*» –Entrevista 13. Així doncs, la proposta de (re)conceptualitzar l'etapa del climateri aplega les accions que remetent a la necessitat de (re)construir socioculturalment aquest cicle vital i d'esfondrar la pressió social i els cànons establerts a l'actual concepció de «ser dona»:

(De)construir imaginari: «*S'han de deconstruir els imaginaris, idealitzem la 'menopausa' en negatiu i hem de deconstruir-ho tot això. És molt complicat, però podem començar parlant-ne molt, fent-ne molt de ressò i ser conscients de la importància de l'entorn*» –Entrevista 15.

«Desmitificar, explicar, fer molta pedagogia, del que significa la 'menopausa', que no és cap drama, és una etapa diferent amb conseqüències o situacions que es poden anar controlant. Compartir crec que és el més important» –Entrevista 9.

Trencar amb el rol establert: «*[...] clar, si fas coses i les dones no hi són perquè han de cuidar el net, el marit, els pares... no, aquesta cultura patriarcal s'ha de trencar i primer ha d'importar-nos a nosaltres. Hem de fer aflorar aquest problema perquè la societat i el Govern en donin importància*» –Entrevista 15.

«*Carai!, que els homes molt calbegen i no passa res, per què les dones hem de respondre a uns cànons per seguir sent dones?*» –Entrevista 2.

Visibilitzar referents de la «menopausa»: «*S'han de fer coses pensant que formem part de nínxols molt diferents, si tu fas un anunci a TV3, hi haurà molta gent que ho veurà, però no arribarà a tothom, no?, hi ha molta gent que no mira TV3. Per tant, s'ha de fer que la informació arribi a qui la necessita, en diferents formats, de diferents formes i s'han de tenir més referents –sanitaris, socials, del món de la faràndula, 'instagramers'...–, que puguin ser models per a totes*» –Entrevista 15.

En el seu conjunt, els relats remetent a la necessitat de refer les construccions socials i culturals actuals dels cicles de les dones; tan pròpies de la cultura patriarcal, que oculta i invisibilitza aquesta etapa vital generant mites, tabús, estereotips i discriminacions de gènere al seu voltant. Per a fer-ho, és vital disposar de referents de diferent índole, que permetin construir una nova narrativa al voltant de la «menopausa».



Finalment, el conjunt d'entrevistades coincideix a assenyalar que la revolució de la «menopausa» ha de començar en elles mateixes. D'aquí se'n deriva la proposta de fer activisme social:

*Empoderar-se: «Les dones ens hem d'empoderar, hem d'ajudar-nos i fer tribu, no podem no fer-ho, hem de canviar la mirada que jutja que emprem entre nosaltres per una altra d'amable, de comprensiva i de col·lectivitat» –Entrevista 7.*

*«A nivell social hem de tenir força perquè es facin canvis en la mirada i per trencar la construcció social de la cultura patriarcal, però no tenim aquesta força, no tenim la força del moviment trans per exemple, així que ens hem de reivindicar, aquí estem, som dones, movem el món i creem vida, per tant, no podem permetre cap mena de discriminació que vagi en contra de tot això! Ara no estem en època fèrtil, però encara som persones i tenim altres necessitats» –Entrevista 3.*

*Reivindicar els drets: «[...] ens agradi o no, estem en una societat patriarcal i quan la dona està 'menopàusica' ja es concep com algú que no és productiu, aleshores, deixem de preocupar-nos per ella, no? Si fem fressa, només ens queda reivindicar-nos i deixar d'invisibilitzar-nos» –Entrevista 16.*

*Fer activisme social: «[...] tot ha de començar amb les dones, si realment funcionen els canvis és quan aquests es fan des de baix, per tant, aquí és fonamental l'activisme, que ha de poder generar estat d'opinió sobre aquest tema, dir les coses pel seu nom i obertament, i deixar-nos del jo puc amb tot'» –Entrevista 4.*

Amb tot l'exposat, queda clar que bona part de les entrevistades clamen per una revolució visible de la «menopausa» que permeti noves construccions socials i culturals de la dona i dels seus cicles, allunyades de mites i tabús:

*«La menopausa es troba en el lloc incòmode, silenciada i tabú, que fa uns anys ocupava la salut mental, tan normalitzada als nostres dies... si nosaltres mateixes no alcem la veu per a parlar-ne obertament, difícilment la societat, els hospitals, les nostres feines o el mateix Govern la inclouran com a part dels seus plans de diversitat i inclusió» –Entrevista 1.*

*«Les dones som les úniques que podem trencar amb la vergonya que ens prohibeix viure aquesta etapa d'una forma plena i lliure. Potser ara és el moment de desfer-nos de l'estigma al voltant de la 'meno-*

*pausa'? I per a fer-ho les primeres que hem de canviar som nosaltres mateixes, quan ens jutgem tant o quan anem amb el 'pilot automàtic' i ens masculinitzem per semblar que nosaltres podem amb tot, com si fóssim biològicament iguals i no patíssim canvis hormonaals» –Entrevista 7.*

Comptat i debatut, si de forma transversal s'atén el conjunt de propostes relatades per les dones per a millorar la seva vivència, queda clar que és més urgent que mai parlar i normalitzar la conversa de la «menopausa», així com fer-ne pedagogia i prendre consciència, de forma col·lectiva, en les diferents esferes vitals: «*Si el silenci sobre la menopausa és aclaparador ja ni t'explico si li'n diem climateri...*» –Entrevista 15.

### **Propostes organitzacionals**

Agrupades i endreçades, el conjunt d'accions i mesures relatades ens aproximen a quatre grans propostes per a millorar l'afrontament del climateri als entorns laborals. Concretament, ens estem referint al canvi cultural, a les polítiques de treball flexibles i revisables, a la informació, la formació i l'assistència psicològica i als canvis ambientals.

D'entre totes, si hi ha una acció determinant i basal és, sens dubte, la normalització de la conversa en relació amb el climateri i la «menopausa». Així doncs, i donades les seves implicacions, el conjunt d'accions que remetent al diàleg, a l'obertura i a la normalització en la seva comunicació, així com a la necessitat de brindar comprensió i ajuda cap a aquesta etapa vital, conformen la proposta de canvi cultural. En aquesta direcció, s'apleguen les accions relatades per les dones i dirigides a conscienciar les organitzacions i a erradicar l'ocultació i el silenci que, tot sovint, planegen per aquestes esferes; apostant, endemés, per brindar escolta activa, suport i ajuda o assessorament especialitzat per a les persones que ho necessiten bé sigui a través de la creació de xarxes de suport, des de les quals poder-ne parlar obertament, o disposant d'una persona referent, o mentora, amb qui parlar de les necessitats laborals detectades:

*Parlar obertament: «Primer de tot, se n'ha de parlar, perquè, sovint, només de parlar-ho i fer-ho explícit ja et trobes millor; és com qui es treu una motxilla de sobre. Així que se n'ha de poder parlar i s'ha de poder detectar en quin punt està cada persona a la feina i com es troba...» –Entrevista 7.*

*«Poder establir aquest rol de confiança de poder tenir algú, com el teu cap o el de recursos humans que tu li puguis dir que estàs 'menopàusica' i que no puguis venir a treballar» – Entrevista 6.*

*Normalitzar la «menopausa»: «Oï que és normal dir que tens mal de cap, que has passat mala nit o que tens les cervicals enganxades? Oï que ningú et mirarà malament ni pensarà això o allò al respecte? Doncs amb la 'menopausa' el mateix, la mirada cap a tu no hauria de canviar si ho fas explícit, no ets ni vella ni arrugada, ets una persona normal que està en una fase vital diferent, res més» –Entrevista 3.*

*«[...] no ets un 'bitxo raro' per tenir la 'menopausa', no t'hauries d'amagar i hauria de ser 'normal' poder-ho explicar, poder-ho compartir...» –Entrevista 4.*

*(De)construir el discurs: «S'ha de començar per canviar el discurs sobre la menopausa, que és un discurs ennegrit, poc transparent i que sovint ni es menciona pel seu nom o que si es fa, a vegades, que no sempre, eh?, però sovint es fa en un to jocós...» –Entrevista 3.*

*Fer escolta activa i ser més comprensius: «[...] un punt clau és que estiguin oberts a escoltar i, al mateix temps, amb els ulls ben oberts per a detectar els primers signes de patiment. Això també passa per ser més comprensius amb tot el que et passa, a vegades simplement el fet de poder estimar les cames, que et toqués l'aire, ja seria beneficiós, no? Però te n'estàs, perquè què pensaran si enmig de la voràgine de feina i de demandes tu te'n vas a donar un tomb per l'oficina? Imagina't...» –Entrevista 2.*

*Habilitar xarxes de suport: «[...] penso que poder seria bo crear grups de suport, grups de persones voluntàries a on hi pugui anar qui ho vulgui, per compartir experiències, vivències, pors, o compartir recomanacions amb altres dones que estiguin passant per aquesta etapa o que els hi preocupi, penso en un espai per parlar sense embuts i que fomenti un clima d'obertura i que naturalitzi el que és natural» –Entrevista 13.*

*Comptar amb referents de la «menopausa»: «Penso que una figura de 'madrina de la menopausa', una mentora, amb qui poder parlar obertament de com et trobes o de com afecta a la teva feina podria ser molt útil, no?» –Entrevista 5.*

Oferir assistència psicològica: *«Les organitzacions podrien oferir assistència psicològica, cursos previs, així com setmanes saludables on et poguessin informar i informar d'aquesta etapa vital i de com pot afectar a la salut»* –Entrevista 4.

Fer contractes psicològics: *«Sabent tot això, les organitzacions haurien de ser capaces de fer un contracte psicològic amb les dones: si tu les cuides en aquesta etapa, les acompanyes i les escoltes, per mi això és retenció, no? I la persona estarà motivada per seguir a la seva feina: on estarà millor que aquí? M'entens? Saps la de talent, la de potencial, expertesa, coneixement acumulat que es pot perdre amb la 'menopausa'? Perquè se'n perd, perquè poder segueixes, perquè poder intentes que no t'afecti, però no sentir-te tinguda en consideració no ajuda a la teva motivació, ni a que treguis el millor de tu, ni a res en realitat»* –Entrevista 3.

En definitiva, totes les accions esmentades remeten a la necessitat que es produeixi un canvi de mentalitat a les organitzacions, en pro de la salut i el benestar real de les dones. En ell, la conversa de la menopausa no només ha de ser una realitat i un tema normalitzat, sinó que, a més, ha de suposar un aspecte a atendre i al que oferir suport i comprensió. A tal efecte, tot plegat redundarà en el benestar de les persones en edat de climateri i, de retruc, en el manteniment del talent organitzatiu que, en definitiva, és el gran potencial que tenen per a millorar la seva competitivitat.

Fruit d'un segon aplec d'accions relacionades, es configura la proposta de revisar les polítiques organitzacionals, en la qual s'hi engloben accions de flexibilització i adaptació, si s'escau, de les càrregues i tasques de treball, així com de les jornades i horaris. De forma més puntual, també es posen sobre la taula els permisos d'absència laboral i el teletreball. Val a dir, però, que aquesta darrera proposta només la fan aflorar les dones que realitzen treballs qualificats i, per tant, sempre s'acompanya d'un afegit de viabilitat. Tot plegat, deixa molt clara la consciència que es té sobre les seves limitacions i l'adequació exclusiva que presenta a determinats treballs i tasques:

Valorar les càrregues i tasques laborals: *«Les càrregues laborals haurien de ser revisables: tenir més cura de les persones, descarregar o canviar de tasques en moments que sigui necessari, especialment en determinats treballs més manuals i on la simptomatologia pot agreujar-se més»* –Entrevista 7.

*«Per edat, moltes persones han d'acabar fent una feina que energèticament ja no poden, i amb la menopausa pot passar igual, així que pot ser interessant poder fer algun canvi de tasques més adaptades a la situació de cadascú»* –Entrevista 13.

Permetre pauses o parades laborals: «[...] jo necessitava parar, i no podia perquè no està ben vist parar perquè: 'tinc la menopausa?', no? Així que, si miro enrere, penso que haver pogut parar, només uns minuts, eh?, però pauses més freqüents i recuperades en altres moments, m'haguessin anat molt bé física i emocionalment» –Entrevista 13.

Oferir flexibilització horària: «Tal vegada torns menys condensats i que puguis escollir si un dia et trobes malament, doncs que es pugui recuperar un altre dia. Crec que això seria possible si els horaris no fossin tan tancats» –Entrevista 12.<sup>99</sup>

Plantejar permisos laborals: «[...] poder hauria d'haver-hi una baixa per la menopausa, o bé, com a mínim, s'hi hauria de pensar, crec...» –Entrevista 8.

Autoritzar el teletreball: «Crec que s'hauria de potenciar el teletreball, en la mesura que la tipologia de feina ho permeti i de forma ad hoc, sí? Però penso que seria útil davant de símptomes concrets que fan difícil una conciliació laboral, com quan tens fogots, o sagnats intensos» –Entrevista 1.

«[...] depèn de com ho visquis, perquè suposo que hi ha qui ho viu d'una manera i d'altres molt dramàticament, doncs bé, que tinguis el suport per dir: 'ostres, doncs mira jo suo molt iestic molt incòmoda al despatx perquè al davant tinc una persona i em fa angúnia que em vegi suar molt, puc treballar des de casa?', si més no, que et donin les eines per si les has d'utilitzar» –Entrevista 11.

Malgrat que són considerables les accions que conformen la proposta d'adaptació de les polítiques organitzacionals, les dones insisteixen en la necessitat que aquestes no les patologitzin, discriminin, o situïn en una posició de debilitat en relació amb els seus homòlegs masculins. Podria dir-se, doncs, que la comesa d'aquesta proposta passa perquè les organitzacions siguin més curoses amb les persones i permetin flexibilitzacions laborals controlades en moments de necessitat; més especialment davant de treballs de caràcter manual, on la tipologia de tasca a realitzar pot agreujar la simptomatologia.

---

99 Traducció de l'edició: «Tal vez turnos menos condensados o que pudieras elegir si un día te encuentras peor pues recuperarlo otro día. Creo que esto sería posible si los horarios no fueran tan cerrados».

Del recull de les diferents accions que tenen per objectiu sensibilitzar al conjunt de l'organització respecte a aquesta etapa vital, trobem la proposta d'informar i formar. Amb aquesta finalitat, es proposen punts d'informació, cursos i jornades de sensibilització, adreçades tant a les treballadores de base com a les línies de responsabilitat de l'organització:

Definir punts d'informació: «[...] que hi hagi informació i recomanacions al tauler d'anuncis, via tríptics, dins la intranet, al butlletí de l'organització... a tot arreu! La informació ha de ser accessible a qualsevol persona que la vulgui o necessiti, independentment de la seva franja d'edat i del medi que utilitza per a informar-se! Això ajudaria a conscienciar el conjunt de l'organització i els nostres responsables» –Entrevista 5.

Sensibilitzar respecte a aquesta etapa vital: «Podrien fer cursets sensibilitzant a les persones, tant les que ho patim com les que no, i que amb ells ens ajudin a entendre el que ens està passant o el que acabarem vivint amb alguna explicació més científica» –Entrevista 1.

Formar el conjunt de l'organització: «[...] no és ceguera de les empreses sinó manca d'eines per a gestionar aquesta etapa, així que, amb informació i formació als directius i línies mitges podria ser més fàcil... i, està clar, si els responsables es formen i sensibilitzen amb la menopausa això funciona com una cascada que, finalment, arribarà als que estem a la base» –Entrevista 3.

«Potser fer alguna xerrada, no? Com per exemple fem sobre riscos laborals, doncs el mateix. Explicar-ho una mica, perquè ja et dic que jo no en sabia res, només algun comentari de gent que ja ho ha passat... I crec que això hauria d'anar de la mà d'explicacions de com són les coses, com les vivim perquè, sinó... Com saben que és un canvi hormonal?» –Entrevista 14.<sup>100</sup>

En la seva totalitat, aquestes accions aposten per la sensibilització i la formació als entorns laborals, que podrien prendre forma de càpsules informatives –per exemple, sobre com tenir bons hàbits o com preparar-se per a aquest moment vital–, com una forma de derrocar alguns dels principals tabús que embolcallen el climateri i la menopausa, com el silenci, l'ocultació i el desconeixement.

---

100 Traducció de l'edició: «Tal vez dar alguna charla, ¿no? Como por ejemplo hacemos de riesgos laborales, hacer esto. Explicar un poco porque yo ya te digo que no sabía nada, solo de algún comentario de gente que ya lo ha pasado... Y creo que esto tendría que ir de la mano de explicaciones de cómo son las cosas, cómo las vivimos, porque, sino... ¿Cómo sabemos que es un cambio hormonal?».

Finalment, de les diferents accions logístiques, físiques o materials relatades per millorar les experiències vitals de les dones en l'entorn laboral, es desprèn la proposta d'adaptar els espais de treball. De forma específica, aquesta fa èmfasi en la possibilitat de: disposar d'entorns laborals més ventilats; fer canvis respecte als propis punts de treball –permetent-se allunyar de les calefaccions i situar-se a prop dels corrents d'aire, de les finestres o dels aires condicionats, dels quals, a més, en sol·liciten regulacions més personalitzades–; incloure zones de descans o estances tranquil·les per a moments de malestar. Així mateix, a aquesta proposta també se suma la possibilitat de disposar de més punts d'accés a aigua fresca i potable, repartits per les diferents zones de treball; de productes sanitaris essencials i de roba adaptada i amb possibilitat de recanvi –uniformes, bates o codis de vestimenta. Aquestes accions esdevenen recurrents, i especialment rellevants, en els relats de les dones que desenvolupen treballs poc qualificats i de caràcter manual:

Revisar la ventilació i fer canvis al punt de treball: «[...] *triar on asseure't, perquè no és el mateix estar ubicada en una taula propera al passadís, on hi ha corrent d'aire i on em puc moure més, o a prop de les finestres o de les sortides d'aire condicionat, que en un racó cantoner sense una entrada d'aire i de ventilació directa*» –Entrevista 16.

Incloure zones de descans o estances tranquil·les: «[...] *quan em puguen aquestes calors voldria que ningú em parlés, són uns minuts només, però molt intensos i en els quals no em sento bé poder perquè sé que tampoc m'hi veig de bé, jo em sento com un tomàquet, així que poder tenir una zona on descansar i on poder estar tranquil·la i 'refredar-me' em seria de gran ajuda*» –Entrevista 13.

Habilitar punts d'accés a aigua fresca i potable: «*Això canviaria si poguéssim intercanviar cases o escales amb les companyes, en moments de màxims fogots, per altres que tinguin major ventilació o on hi hagi accés a banys, per exemple. Hi ha moltes escales de les que netejo, on només tinc un accés a aigua de la mànega des d'on omplo el cubell de fregar, i no dispo ni de bany ni d'aigua més enllà d'aquesta aixeta!!*» –Entrevista 12.<sup>101</sup>

---

101 Traducció de l'edició: «*Esto cambiaría si pudiéramos intercambiar casas o escaleras con las compañeras, en momentos de máximos sofocos, por otras que tengan mayor ventilación o donde haya acceso a los baños, por ejemplo. Hay muchas escaleras a las que voy a limpiar en las que solo tengo acceso al agua de la manguera con la que lleno el cubo para fregar, y no dispongo de baño ni agua, más allá de la de este grifo*».

Oferir productes sanitaris essencials: «*Hauria d'haver-hi sortidors d'aigua per beure i refrescar-te, aigua que no fos del raig d'aixeta sinó de font, bona, i no només als lavabos, que també haurien de disposar de productes femenins per quan es tenen sagnats abundants...*» –Entrevista 16.

Disposar de roba adaptada: «*Seria urgent que l'empresa canviés les bates per unes altres més folgades, transpirables i de cotó, còmodes. Aquestes són sintètiques i no ens ajuden gens amb aquests fogots, però clar, és l'uniforme que ens donen, és el que tens i el que t'has de posar...*» –Entrevista 13.<sup>102</sup>

Proporcionar roba de recanvi: «*Per la feina que tinc i l'obligació de portar una vestimenta concreta, penso que seria necessari disposar de roba de recanvi, no només per poder-me canviar, que també, és clar! Si més no per poder estar més tranquil·la, per evitar l'angoixa del 'i si em taco?', 'i si suo massa?'...*» –Entrevista 15.

En resum, i a partir del que comenten les dones, les organitzacions poden realitzar accions que permetin mitigar la simptomatologia del climateri o, en el seu defecte, com a mínim, no avivar-la. Si la demanda de les dones passa perquè les organitzacions vetllin per la seva qualitat de vida laboral en aquesta etapa vital, la fórmula proposada per aconseguir-ho els sembla clara: planificar i emprendre mesures proactives davant l'arribada de la «menopausa» i no continuar reaccionant in situ i sense preparació prèvia, si és que això no és del tot una utopia.

*«Sabent que les dones som més de la meitat de la plantilla, i tenint clar el nostre rendiment, penso que les organitzacions s'han d'arremangar i fer accions per millorar el nostre estat i qualitat de vida. Només cal fer la fotografia de qui compon l'organització i de quina franja d'edat i tindrà clara la necessitat. Per tant, vista la fotografia, les organitzacions han de ser proactives, no reactives i veient-les passar, i han de preveure les necessitats d'aquesta franja d'edat»* –Entrevista 12.

## **Propostes governamentals**

Quan la mirada de les dones es dirigeix cap al Govern, s'assenyalen tot un seguit de millores que, agrupades, conformen dues propostes principals que poden millorar el trànsit vital pel climateri: l'educativa, de visibilitat

---

<sup>102</sup> Traducció de l'edició: «*Vendría siendo urgente que la empresa cambiara estas batas por otras más holgadas, transpirables y de algodón, cómodas. Éstas son sintéticas y no nos ayudan nada con estos calores, pero claro, son el uniforme que nos dan, es lo que tienes y es lo que te debes de poner...*».



zació i conscienciació social; i la laboral, de conscienciació i regulació organitzativa. A jutjar pels seus relats, si bé la proposta laboral esdevé prioritària en el context d'aquest estudi, a continuació s'abordarà, en primer lloc, l'educativa; això respon a la necessitat de visibilitzar i conscienciar socialment sobre les problemàtiques associades al climateri, per a poder desplegar, a posteriori, regulacions laborals que parteixin de l'acceptació i el compromís social i organitzacional necessaris per no quedar en 'paper mullat':

*«Sempre es poden fer regulacions i lleis que emparin la 'menopausa', però sovint això passa per un decret que queda molt bé fer-lo i que es recull en un paper, però que ningú es creu. La primera acció ha de ser la conscienciació social i que tots ens creguem la importància d'entendre què passa al cos de les dones i quin impacte té la 'menopausa'. I si es pren consciència i es fan regulacions, aleshores sí que tindran sentit i s'aplicaran, però abans cal preparar l'entrada d'aquesta llei»* –Entrevista 4.

Així doncs, la proposta educativa, de visibilització i conscienciació social, posa l'accent en la necessitat que el Govern organitzi campanyes públiques que no només permetin sensibilitzar i normalitzar el climateri i la seva conversa sinó que, a més, eduquin i encoratgin a la població a parlar-ne amb els professionals de la medicina i amb grups d'iguals o d'autoajuda. Paral·lelament, també incideix en la necessitat de vetllar per una major informació i formació, tant per al conjunt de la població, com per als sectors específics, entre els quals se situen les escoles, com a font base de l'educació, i els professionals de la salut, com a especialistes en el diagnòstic, l'acompanyament i el recolzament en aquest moment vital. Tot això, sense descuidar aspectes més logístics o de distribució urbanística, que puguin millorar-ne el seu benestar:

Normalitzar la conversa de la «menopausa»: *«Cal normalitzar, visibilitzar i no sobremedicalitzar, tenir una mirada més humana i des de l'amor cap a la menopausa, no des de la por. Per a fer-ho s'han de fomentar espais on es pugui parlar obertament»* –Entrevista 15.

Dur a terme campanyes de conscienciació: *«S'haurien de fer campanyes públiques, nacionals, mundials... Tot el que pugui ajudar a entendre-ho i a entendre't, i a popularitzar el missatge que la menopausa és un procés natural, seria bo...»* –Entrevista 9.

Potenciar espais per compartir experiències: *«Que es facin campanyes als CAPs, grups de recolzament, de suport, de dones que puguin anar a compartir les seves experiències, i que puguin estar controlats*

*per una infermera, per una psicòloga o per una doctora [...] només l'acció de parlar-ho ja faria rebaixa el teu malestar, perquè aleshores veus que no ets tu que tens un problema» –Entrevista 6.*

*«Als casals socials s'hauria de fer alguna cosa, xerrades informatives, trobades de dones... Alguna cosa, perquè si t'hi fixes, d'embaràs hi ha moltes coses, per als joves també o per a quan els nens són petits, vaja, per tot el que és 'super happy', però de 'menopausa', no hi ha res» –Entrevista 10.*

*Posar a disposició informació i formació social: «S'ha de posar la informació a la mà de tothom i oferir formació de tu a tu per a les dones i sense necessitat de pagar. La menopausa no és un temps concret, és abans, durant i després, i no tenim suficient informació sobre això [...] Es necessita divulgació de qualitat, programes com el 30 minuts o el Sense ficció, sèries, producció femenina que abordi aquest tema» –Entrevista 10.*

*Incloure la menopausa al curriculum escolar: «S'ha de començar a nivell escolar, des de ben petits, i que la canalla pugi amb el coneixement que la dona té les mateixes capacitats que l'home, però que té diferències, com que de forma natural té la regla, pot quedar-se embarassada o que passarà per una etapa que serà el climateri. Una assignatura de 'la vida' ha de ser bàsica per a fer arribar aquest coneixement, i que a poc a poc impregni els altres àmbits» –Entrevista 10.*

*Formar als professionals de la salut: «El govern hauria de vetllar i garantir que els professionals de la medicina reben una formació obligatòria suficient per a poder diagnosticar, acompanyar i recolzar les persones al llarg de l'etapa climatèrica. I no només això, hauria de garantir, també, que aquesta formació fos integrativa i que es treballés la menopausa des de diferents nivells amb les dones...» –Entrevista 7.*

*«Cal millor formació mèdica, o de competències comunicatives per a poder parlar d'aquest tema, ja que poder la formació hi és, però costa parlar-ne» –Entrevista 3.*

*Proporcionar material: «En les seves campanyes, els Governos haurien d'oferir kits que ajudin a pal·liar la simptomatologia, cada dona ho viu de forma diferent, però també és cert que solen haver-hi uns símptomes més comuns, com els fogots, les suors nocturnes, la sequedat... I aquests kits podrien incloure hidratació, infusions de llúpol, informació de com menjar bé i consells de cura de la son, de 'mimitos', de més esport, de cuidar la salut» –Entrevista 7.*

Proveir de serveis públics al carrer: *«S'hauria d'assegurar que hi ha banys actius a tota la ciutat, que si has sortit a caminar, que és una de les accions que més recomanen per a ajudar en l'augment de pes, i tens necessitats o tens molt de sagnat puguis tenir un accés a un bany i canviar-te o simplement refrescar-te»* –Entrevista 12.<sup>103</sup>

En el seu conjunt, i com els relats fan palès, la finalitat d'aquesta proposta no és altra que sensibilitzar socialment i educar d'una forma integrativa vers al climateri; contribuint així a trencar amb els tabús i estigmes que el rodegen. Endemés, la demanda de facilitar material físic pot esdevenir capital, especialment en sectors o nínxols socials on l'accés als recursos és més limitat, com una font d'informació i de comprensió respecte a aquesta etapa vital.

Seguidament, i configurant una proposta laboral, de regulació i flexibilització organitzacional, es recapitulen tot un seguit d'accions i mesures que les dones relaten per preservar el seu dret a la salut laboral. De forma semblant a l'acord que el govern català ha arribat amb els sindicats de la funció pública el 2022, se sol·licita la inclusió de normatives i legislacions que permetin les baixes i permisos d'absència laboral, recuperables, per motiu de climateri. En aquesta proposta també s'hi inclouen les demandes de bonificacions o d'ajudes que, en contrapartida, el govern ha d'oferir a les organitzacions que implementin bones praxis laborals al respecte –com el foment del teletreball–, o de seguiment de les mateixes; a fi de garantir que, els plans d'acció o les mesures de flexibilització proposades sobre el paper, efectivament siguin desplegades en l'àmbit professional.

Adaptar lleis o decrets reguladors: *«Un decret de llei que permeti revisar la situació actual i que doni la possibilitat de comptar amb uns dies o hores per malestars de la menopausa, com s'ha instaurat recentment en alguns ajuntaments. Si la persona no es troba bé, hauria de tenir aquest dret, i després, si cal, es pacta la forma com recuperar aquestes hores, i llestos. Tothom hi sortiria guanyant i faria que als empresaris els donés igual tenir en plantilla a dones o homes»* –Entrevista 2.

Donar ajudes a les organitzacions: *«El govern ha d'obligar a les organitzacions que s'implementin plans d'acció per evitar la desigualtat, com la derivada de la menopausa, i fer bonificacions a les empreses que potenciïn i incentivin els treballs flexibles, les modalitats híbrides o el teletreball»* –Entrevista 3.

---

103 Traducció de l'edició: «Se tendría que asegurar que hay baños activos por toda la ciudad, que si tú has salido a andar, que es una de las cosas que más se recomiendan para ayudar en el aumento de peso, y tienes necesidades o estás con mucho sangrado, que puedas tener acceso a un baño y cambiarte, o refrescarte simplemente».

Fer seguiment de les mesures aplicades: «*El govern també pot fer coses com ara això que ha fet amb el de la regla, però, al final, les organitzacions empresarials què faran? Això no pot quedar en omplir un paper i ja, no, s'ha de revisar ha d'haver-hi seguiment que les propostes d'acció s'implementen, i això és part de la feina del govern, clar, si no tot quedarà al fons d'un calaix*» –Entrevista 11.

En definitiva, s'insta el govern a dissenyar accions encaminades a millorar el benestar i la productivitat de les dones, en termes de qualitat humana. És a dir, amb la possibilitat de comptar amb eines, permisos i baixes que així ho facilitin. I no només això, també es reclama que, fora de l'àmbit laboral, emprengui accions que permetin visibilitzar i conscienciar respecte a aquesta etapa vital; actuant, d'arrel, per erradicar la cultura patriarcal, que oculta i silencia les etapes fisiològiques de les dones.

## 4.2. Visió, experiència i propostes de les organitzacions

*«Les organitzacions que brinden suport i comprensió a les dones durant la menopausa, no només estan fent el correcte, sinó que també estan destacant com a líders en la lluita per la igualtat de gènere en el lloc de treball».*

Emma Watson<sup>104</sup>

En aquest apartat s'ha partit de la premissa que, per «organització», s'entendrà totes aquelles persones que, dins del seu centre de treball, són bones coneixedores de les polítiques i pràctiques que s'hi duen a terme, que disposen de capacitat de presa de decisions i que, com a tals, ostenten posicions o càrrecs en els quals es requereix vetllar per la qualitat de vida laboral de les treballadores. Addicionalment, es tracta de persones que, en conèixer el propòsit de l'estudi, s'han sentit còmodes de participar-hi en qualitat de delegades de les seves organitzacions. Amb tot, i amb la finalitat de conglomerar els seus relats, d'ara endavant a aquestes se'ls anomenarà «organitzacions», com a sinònim de l'acció que generen substituint o desenvolupant la funció del seu centre de treball. Així doncs, cal fer esment que totes elles, tres dones i tres homes, provenen de diferents centres de treball, sectors, àmbits territorials i posicions, així com presenten objectius, pràctiques i entorns de treball ben diferenciats.

---

104 PSYCHOLOGIES, «Emma Watson: If not me, who? If not now, when?».

Abans d'endinsar-nos en les línies de resultat que albiren els seus relats, cal destacar que, previ a l'inici de l'entrevista es va transmetre, a cadascuna de les organitzacions, tot un seguit de titulars que permetien copsar com el climateri pot impactar en la vida quotidiana de qui la transita i com, endemés, determinades condicions laborals poden agreujar la seva simptomatologia, fent més difícil l'afrontament vital. Atès tot l'exposat, a continuació s'abordaran les tres línies de resultat que es deriven d'aquest objectiu; essent aquestes, més concretament: l'experiència actual del climateri als entorns laborals, les propostes d'acció organitzacionals i les propostes governamentals.

### **L'experiència organitzativa del climateri**

La realitat copsada amb les entrevistes, no només fa palès un acusat desconeixement organitzacional respecte al climateri i al seu impacte en l'àmbit laboral, sinó que, a més, permet afirmar que les empreses i altres centres de treball de Catalunya, no realitzen cap acció propositiva enfront d'aquesta etapa vital. És a dir, tot i que cada vegada és major el gruix d'organitzacions que disposa d'una política de treball flexible, especialment per a determinades posicions i càrrecs, en aquesta no es contempen mesures específiques que permetin millorar el benestar de les persones que es troben en edat climateri:

*«No ens ho havíem plantejat mai, no es tracta que les treballadores no ens importin, perquè elles són l'organització, però mai ens havíem parat a qüestionar-nos si la 'menopausa' els impacta, o com els impacta, quan estan treballant» –Organització 3.*

*«Amb relació a la 'menopausa' res, ara bé, sí que hi ha accions que poden ajudar-la i que formen part del cuore de l'organització, no? que és posar les persones al centre, i això ja està clar amb el teletreball, no?, però clar, també, si t'hi pares a pensar, aquest només està permès per algunes posicions, que no totes, així que vist així, doncs, ja fallem...» –Organització 4.*

*«La sort de l'administració pública és que hi ha molts dies de vacances i de permisos, i que la pròpia dinàmica de la feina, doncs, no és feixuga i té uns bons horaris, com si diguéssim, i això, clar, té molts avantatges que les dones amb 'menopausa' poden aprofitar» –Organització 6.*

Les narracions semblen suggerir que, lluny de tractar-se de desinterès, les organitzacions pateixen certa ceguera o descuit respecte a la «menopausa», així com dels efectes que pot suposar en la salut i el rendi-

ment laboral de les seves plantilles. De fet, en alguns casos la mateixa invitació a participar en l'estudi és la que esdevé la llavor per a prendre'n consciència i començar-s'hi a interessar:

*«Preparant-me l'entrevista, he revisat la situació de l'organització i m'he quedat molt parada de veure les dades mitjanes de dones en edat de 'menopausa' que tenim en plantilla, és molt rellevant aquest col·lectiu! I no només això, si li sumem també que s'endarrerirà l'edat de jubilació, tindrem cada vegada plantilles més grans i percentatges força importants de persones amb climateri» –Organització 1.*

*«Som un centre que tracta la salut, però, tot i això, ja et dic que no hem estat conscients, no hem fet res. Si t'ho relato jo, en aquest àmbit i en un entorn tan obert com el nostre, no em puc ni imaginar com d'invisibilitzat ho tenim a tot arreu, 'poca broma, eh?!'» –Organització 4.*

*«Per la nostra activitat, basada en la mà d'obra femenina, ens preocupa molt la salut de les nostres treballadores, però, paradoxalment, gairebé mai som conscients de quan estan transitant aquesta fase vital i tampoc dels efectes que pot tenir en el rendiment laboral o en la seva situació personal» –Organització 3.*

Si bé aquests relats ja podrien resultar sorprenents, encara poden arribar a ser-ho més quan provenen d'una dona que es troba travessant el climateri des de fa uns anys i que, per a més inri, ho està fent d'una forma simptomàtica:

*«No m'havia plantejat mai com podem ajudar, com a organització, en aquesta fase. I mira que jo també l'estic passant i sé tota la simptomatologia i malestars que comporta... I ara em quedo sorpresa d'això també, no?, perquè jo proposo accions per a millorar el benestar de les persones, però, en canvi, mai se m'havia acudit pensar en la 'menopausa', ni estant-la passant...» –Organització 1.*

A criteri de les organitzacions, la desatenció i invisibilització del climateri als entorns laborals respon, principalment, al desconeixement i als tabús i estigmes que envolten aquesta fita vital; fet que, de retruc, retroalimenta l'ocultació i l'evitació d'aquesta conversa per part de les dones. Tot plegat, no deixa d'empènyer la «menopausa» cap a l'atzucac de la cultura del silenci organitzacional i cap als estralls que genera. Però això no queda aquí, en aquesta equació també cal sumar-hi un darrer col·lectiu, tot i que minoritari, que sosté que la desatenció al climateri és fruit de la manca de prioritat i d'interès que suposa treure'l de l'armari, per a les organitzacions:

*«És un tabú, no saps com afecta, així que tampoc fas res perquè les dones puguin trampejar-la millor, no? Penso que no tenim consciència social del que passa, i aleshores, com que s'omet» –Organització 6.*

*«No és un tema que es presti a parlar perquè té connotacions negatives, que ja tens una edat que també això a l'entorn laboral pot tenir una lectura pejorativa, de 'quanta veterana'. Per tant, no s'aborda, ni a nivell individual ni a nivell general» –Organització 1.*

*«La raó principal és que les mateixes treballadores no ens ho comuniquen i estic convençut que aquesta situació és deguda al tabú i als rols que, socialment, encara s'imposa a les dones» –Organització 3.*

*«La meva empresa no fa res perquè això no és una prioritat, l'empresa ara no està per a això» –Organització 5.*

Havent posat negre sobre blanc, sembla clar que els discursos de les ens organitzatives emanen certa sensibilitat i comprensió respecte a aquesta etapa vital; ara bé, això és del tot insuficient si no s'acompanya d'accions estratègiques, concretes i efectives, que atenguin a l'impacte que pot arribar a tenir el climateri a l'àmbit laboral i que atorguin a les dones d'aquesta franja d'edat la importància cabdal que tenen:

*«[...] ser aquí i pensar en aquest tema no es baladí, al contrari, hauria de ser vital quan l'eix de la nostra feina comença i acaba en les persones, en valorar-les, en millorar la seva adaptació i fer que, en definitiva, la seva contribució i rendiment estiguin equilibrats amb la satisfacció i la qualitat de vida que nosaltres els hi oferim» –Organització 1.*

## **Propostes organitzacionals**

Tot i l'amalgama de posicions que ostenten les representants organitzatives, queda clar que hi ha una sèrie d'accions i mesures recurrents respecte a com s'ha d'abordar el climateri en l'entorn laboral. Aquestes, agrupades en categories, configuren tres propostes organitzacionals concretes; ens estem referint, primerament, a un canvi cultural, seguidament, a polítiques de treball flexibles i revisables i, finalment, a informació i formació.

Dins la proposta de canvi cultural, s'hi apleguen les accions encaminades a estar oberts a escoltar i potenciar la conversa de la «menopausa», així com a oferir comprensió, sovint, a través d'una figura referent:

Obertura en la comunicació: *«Preguntar a les persones què necessiten, perquè a dalt de tot només hi tens un conjunt de senyors, coordinadors i caps, que no poden fer accions perquè és un tema que, no és que se'ls hi escapi, és que no se l'han plantejat mai a la vida! Aleshores crec que, primer de tot, cal generar espais on la gent estigui còmoda, on es convidi a parlar i ho pugui dir»* –Organització 2.

Normalitzar la conversa de la «menopausa»: *«Mai ningú ha vingut a gestió de persones a dir-me si necessitava res, aleshores cal parlar-ne, igual que es parlen d'altres coses de l'àmbit de la salut, com les migranyes. Poder no cal que estigui lligat amb un tema de l'acompliment laboral, però parlar-ho igual que es parlen altres coses, sí que és prioritari»* –Organització 1.

Referents menopausa: *«Implementar una figura de consellera, que fos referent per a parlar de la 'menopausa' i de com et sents i si no, com a mínim, que nosaltres, des del nostre rol, puguem ser persones de confiança per parlar-ne i, al mateix temps, que aprenguem a estar amb els ulls ben oberts per a detectar els primers signes de patiment. Realment som la primera línia, el primer contacte amb l'organització, som les corretges de transmissió, no?»* –Organització 5.

Sota la proposta de revisar les polítiques organitzacionals, s'hi recopilen diferents mesures que remetent a la flexibilització des d'una concepció àmplia –horària, de torn i modalitat de treball, o de càrregues i tasques–, i a la incorporació, o potenciació, de determinats permisos i baixes. Si bé el relat de les següents accions és gairebé unànime, cal assenyalar que el teletreball se cita de forma específica i circumscrit, únicament, a determinades organitzacions i posicions on aquest sigui possible:

Flexibilitat horària, de torn i del lloc de treball: *«Que es pugui començar i acabar dins d'una forquilla horària, o fer canvis de torns i de llocs de treball dins la mateixa empresa. També es poden fer canvis en l'espai físic, o en el mobiliari, o simplement, treballar amb un altre ritme, ara bé, complint els objectius, és clar!»* –Organització 5.

Teletreball: *«Oferir formes de teletreball o treball híbrid per qui es pugui, perquè aquesta opció tampoc està a l'abast de tothom, s'ha de mirar bé quina feina es fa, quina posició s'ocupa i quines repercussions té, però igual es pot mirar d'intentar maximitzar, com en època de pandèmia»* –Organització 4.



Permisos i baixes: *«Igual que tens dies de lliure disposició, més dies per si tens malestars o has d'anar al metge, o simplement un permís per la 'menopausa'. Igual que treballem amb responsabilitat amb altres permisos, que també ho puguem fer amb aquests, i que les persones puguin agafar dies quan ho necessitin»* –Organització 1.

Assistència professional: *«Oferir més revisions mèdiques i facilitar l'assistència ginecològica i psicològica»* –Organització 2.

Anàlisi i planificació de l'estructura organitzativa: *«Hem de ser proactius i no reactius, veient-les passar. Hem de preveure les necessitats d'aquesta franja d'edat, d'aquestes dones, i per a fer-ho, pot ser útil fer una fotografia de qui compon l'organització, per sexe i edat»* –Organització 5.

Ara bé, també hi ha organitzacions que opten per no prendre cap mesura, deixant en mans de les afectades la responsabilitat de definir les propostes. O qui, més que plantejar accions específiques circumscrites a aquest col·lectiu, advoca per accions transversals que beneficiïn al conjunt de la plantilla:

*«No m'atreveixo a donar cap opinió per desconeixement. Crec que són les dones qui poden expressar les seves prioritats i detectar millor les mancances a nivell laboral. I amb aquests suggeriments, dissenyar un pla per donar resposta»* –Organització 3.

*«Poder ens falta informació per a valorar-ho bé, però, d'entrada, penso que s'ha de fer una mirada general i plantejar mesures transversals que millorin el benestar i l'eficàcia a la feina de tota la plantilla, no només pensant en aquest col·lectiu, perquè si no ens en podem deixar d'altres»* –Organització 6.

Finalment, la proposta d'informar i formar recapitula totes les accions que poden fomentar la conscienciació organitzativa del conjunt de la plantilla, amb independència de la posició jeràrquica que s'ocupi en l'organigrama. Més concretament, remet a la informació, la sensibilització i la formació:

Punts d'informació: *«Espais on puguem tenir informació, com píndoles a la intranet o notícies als mitjans de l'empresa, i que ajudin a sensibilitzar i a prendre consciència. Llocs on hi pugui accedir tothom sense haver-se de visualitzar, perquè, si fem xerrades, poder la gent no vol venir perquè pensi: 'm'estic posicionant, formo part d'un col·lectiu i poder no vull que ho sàpiguen, no?'»* –Organització 1.

Sensibilització: *«L'organització ha de prendre consciència i ens n'ha de fer prendre a nosaltres, des de dalt a baix, inclosos els treballadors de base, que de vegades ni tan sols nosaltres ens n'adonem!»* – Organització 5.

Formacions: *«Rebem molts cursos de lideratge, de comunicació..., però, i respecte a la gestió d'aquesta etapa? Aquí hi ha un buit important, no tenim eines»* –Organització 5.

En definitiva, l'actual no normalització o invisibilització del climateri, sovint involuntàries, fa que les ens organitzatives no comptin, encara, amb mesures de conscienciació que es tradueixin en polítiques de suport per a les persones que travessen aquest procés biològic; quan, ben mirat, prendre's seriósament el climateri i tractar-lo com un tema més de salut laboral i gestió de persones, pot ajudar a mitigar el potencial impacte negatiu que presenta sobre les organitzacions i sobre les persones que la travessen.

Així les coses, si bé la conversa de la «menopausa» ha posat el climateri sobre la taula i ha fet despertar algunes consciències: *«[...] he vist que el 18 d'octubre és el Dia Mundial de la Menopausa, i ara penso que aquest any potser podríem fer alguna acció per a visibilitzar-ho»* –Organització 1–, no és menys cert que encara queda un llarg camí a recórrer, perquè tots aquests bons propòsits es tradueixin en accions concretes i reals: *«Falten dècades perquè arribi a ser una cosa normalitzada, perquè hi ha a qui li pot semblar que fer accions per la “menopausa” és un abús, però en realitat és cuidar les persones»* –Organització 5.

### **Propostes governamentals**

La proposta educativa, de visibilització i conscienciació social, engloba totes aquelles accions de caire social i educatiu que les ens organitzatives atorguen al Govern; com ara les campanyes de conscienciació, els grups de suport, la formació als professionals de la salut o la prestació per «menopausa»:

Campanya de conscienciació: *«[...] si la idiosincràsia no s'ho creu, si les empreses no ho veuen com una obligació a complir, si socialment això no cala, tot plegat no serveix per a res, i això és tasca del Govern, que és qui ha d'obrir-nos els ulls i fer campanyes per fer altaveu de la 'menopausa'»* –Organització 2.

Potenciar espais per compartir experiències: «Als CAPs es podrien fer campanyes o grups de suport, on les dones puguin compartir experiències i, fora d'ells, als casals socials, per exemple, poder també es podria fer alguna cosa, no? Perquè de tot el que és súper 'happy-happy' hi ha molt, però de 'menopausa' no hi ha res, ni xerrades informatives, ni trobades d'experiències, ni res» –Organització 1.

Formació als professionals de la salut: «Cal un abordatge més sanitari, i que no recaigui una responsabilitat que no pertoca a les empreses. I per això, calen recursos a la sanitat pública, per formar més els professionals, per disposar de més ajuda psicològica i d'assistència des d'un abordatge integral i multidisciplinar» –Organització 1.

Prestació per menopausa: «Crec que s'hauria d'implementar una prestació similar a la de maternitat. Socialment, es donaria resposta a aquesta realitat sense afectar greument la productivitat de les empreses, ni posar en risc la seva viabilitat econòmica» –Organització 4.

Finalment, en la proposta laboral, de regulació i flexibilització organitzativa, es recapitulen totes aquelles accions que les representants albiren per a preservar el dret a la salut i la igualtat al treball de les dones, com ara: lleis o decrets reguladors, bonificacions econòmiques per a les organitzacions o noves fórmules laborals, com les jubilacions progressives:

Lleis o decrets reguladors: «Que es facin polítiques més flexibles i igualitàries per a les dones, però de més macro a més micro, saps? I que una línia d'acció governamental desemboqui en una línia d'acció organitzativa, m'explico?» –Organització 5.

Ajudes a les organitzacions: «Disposar de bonificacions econòmiques per tenir persones en aquesta etapa et permetria implementar alguna acció més, no? Potser disposar de més plantilla i que rotés en determinats moments, o tenir algunes persones comodí» –Organització 4.

Jubilacions progressives: «S'ajunta la menopausa amb la vellesa i passes del 100 al 0 i pots arribar a pensar que no serveixes per a res: cansada, fatigada i sense cap obligació, i això porta a situacions de mal portar, d'estrès, de depressió... Penso que les jubilacions graduals ajudarien en aquest trànsit. Amb la 'menopausa' jo noto que sovint a la tarda em costa més, que estàs més cansat, doncs jornades de matí només, i que a

*partir dels 55-56 es pogués començar a reduir jornada de manera pactada, i poder reduir sou també, perquè hi ha un punt a la vida on no aspirem a tenir més sou sinó a tenir qualitat de vida» –Organització 1.*

A mode d'epileg, i malgrat que s'entreveu cert avenç en el seu tractament, els relats deixen a la llum que el climateri segueix sent un dels grans reptes pendents del govern. Així doncs, sense la col·laboració de l'administració, com a capdavantera i altaveu per al canvi de consciència –social, educativa, cultural i laboral–, no es podrà aconseguir el respecte i la plena acceptació que la «menopausa» mereix. Ara bé, perquè això sigui possible, totes les mesures i línies d'actuació han de tenir una màxima: la inclusivitat i igualtat social.

### **4.3. Accions de millora i recomanacions**

*«En prendre mesures, podem trencar l'estigma que rodeja la menopausa i crear un món on les dones siguin valorades, recolzades i celebrades, en cada etapa de la vida».*

Oprah Winfrey<sup>105</sup>

Arribats a aquest punt, i a partir dels relats i les experiències de les dones i la visió dels ens organitzatius, l'estudi realitzat permet plantejar tot un seguit de propostes socials, organitzacionals i governamentals, desgranades en accions de millora i recomanacions, que tenen com a objectiu visibilitzar, crear consciència i trencar amb els tabús que envolten la «menopausa». Tot plegat, configura un marc integral de suport al climateri que advoca per la igualtat i l'exercici de la plena ciutadania de les dones residents a Catalunya. Anem a revisar-lo.

#### **Accions de millora i recomanacions socials**

La manera com es percep i gestiona el climateri varia, àmpliament, segons les normes i expectatives socioculturals que ha construït o heretat la població. De fet, només cal veure com de diferent s'albira la «menopausa» en funció del moment històric o de la cultura social predominant. Sigui com sigui, és innegable el canvi imperatiu que requereix la seva conceptualització actual en la societat Occidental, de manera que sigui reconeguda com una etapa natural i tractada des del respecte, la igualtat i la inclusivitat.

---

105 OPRAH DAILY, «Watch Now: "The Menopause Talk" with Oprah, Drew Barrymore, and Maria Shriver».

Ara bé, perquè aquest canvi de consciència sigui possible, no només és essencial el paper de la societat, sinó, també, i preferentment, el de les dones, de les quals s'espera que abanderin aquesta lluita. Amb l'escenari ben identificat, a continuació, es presenten tres propostes que engloben un conjunt divers d'accions de millores per als entorns socials: visibilitzar i crear consciència social, (re)conceptualitzar el climateri i fer activisme social.

### **Visibilitzar i crear consciència social**

Amb l'objectiu que les dones rebin el suport, la comprensió i l'acceptació que requereix el climateri, cal visibilitzar i normalitzar socialment la seva conversa. Només així es podrà aconseguir que la seva gestió sigui més planificada, saludable i s'assegui en un canvi de consciència social. Vegem, seguidament, les dues accions que es proposen al respecte.

En primer lloc, normalitzar la conversa de la «menopausa». Les persones que travessen aquesta etapa vital poden tenir necessitats especials que, com a societat, cal tenir present per alliberar-les dels estigmes, tabús i vergonyes que les acompanyen. Més concretament, el coneixement compartit ha de portar a concebre el climateri com un fet natural i, com a tal, ha de rebre un abordatge obert, respectuós i normalitzat; a manera i semblança del que succeeix amb la maternitat. De fet, parlar-ne obertament, de forma pública, i transmetre aquest coneixement de generació en generació, són accions que poden facilitar considerablement la seva gestió i planificació futura. Ans al contrari, seguir amb una concepció com l'actual, sovint lligada a l'ocultació, al desconeixement i a la incomprensió social, pot comportar ansietat, pèrdua d'autoestima i interferir en el desenvolupament normal, i igualitari, de la vida social i professional de les dones. Normalitzar la «menopausa», doncs, pot ajudar a dissipar estereotips negatius, reduir l'estigma, promoure una major comprensió i suport i, en general, millorar la qualitat de vida de qui la transita.

En segon lloc, crear consciència social. És comú que l'impacte de la «menopausa» quedi amagat en la cultura del silenci que encara caracteritza la salut i la vida de les dones. Aquest escenari, provoca sentiments d'aïllament, falta de suport i vergonya i, al mateix temps, dificulta l'accés a la informació i als recursos necessaris per gestionar els símptomes d'aquesta etapa vital.

Amb tot, i a fi de superar aquestes limitacions, es recomana promoure taules rodones o espais per fer trobades, que permetin compartir experiències, superar estigmes i aprendre d'altres persones que també

transitin, o hagin transitat, per aquesta fita. En definitiva, aquestes accions apunten al fet que cal una revolució social pública, que sigui l'altaveu d'un canvi de consciència col·lectiva.

### **(Re)conceptualitzar el climateri**

Reconstruir socioculturalment el climateri significa canviar l'actual mirada d'aquest cicle vital i esfondrar, de retruc, els maons de la cultura patriarcal que l'han significat fins als nostres dies. Això, innegablement, implica deixar-lo d'associar amb determinats estereotips, com de declivi i d'envelliment, i començar-lo a concebre com una etapa biològica d'empoderament i de creixement personal. Ara bé, perquè això sigui possible cal: (de)construir imaginaris i visibilitzar dones amb «menopausa».

(De)construir imaginaris. Per tal de desmuntar els cànons que, de forma tradicional, rodegen el rol de la dona, cal qüestionar i desafiar els imaginaris i les creences socials de la cultura patriarcal. Des d'aquesta, se circumscriu el seu valor a la joventut i atractiu sexual; menystenint-les, per tant, a mesura que es van fent grans. Així doncs, aquesta lluita social per (de)construir imaginaris no pot quedar absent d'eliminar estereotips i prejudicis que, associats al climateri, han contribuït a generar discriminacions de gènere i estigmes vers les dones.

Ara bé, cal no oblidar que (de)construir l'imaginari actual, per crear-ne un de nou, és un procés continu que requereix molt d'esforç individual i col·lectiu, així com de molta pedagogia i difusió, si el que es vol és aconseguir la màxima comprensió i acceptació.

Visibilitzar dones amb «menopausa». La societat Occidental actual, recolzada pels productes de la indústria cosmètica i farmacèutica contra l'envelliment, recompensa la bellesa i la joventut de les dones. D'aquesta manera, es fomenta que quan aquestes es troben en edat propera al climateri, es tornin invisibles pels mitjans de comunicació o, en el millor dels casos, continuïn presents, però exclusivament vinculades a una imatge de cuidadores o de decadència. Per a ser-ne conscients, només cal veure el rol que se'ls dona des de la publicitat: com a promotores de medicaments, per exemple, per l'osteoporosi, o de productes sanitaris, com per les pèrdues d'orina. El resultat de tot plegat és una manca de visibilitat significativa de dones madures en l'esfera pública, per haver desaparegut ja dels mitjans de masses, o una perpetuació dels estereotips i discriminacions propis de la vellesa, si han aconseguit sobreviure-hi.

Així les coses, cal fer ressò social d'aquesta discriminació i promoure un canvi de paradigma que, d'una banda, forci els mitjans de comunicació a representar a les dones de major edat de manera justa i precisa i, de l'altra, doni veu i empoderi les que difonen experiències i promouen recursos i consells respecte al climateri.

## **Fer activisme social**

Per més que és fonamental involucrar el conjunt de la població, són les dones les principals responsables de liderar la lluita pels seus drets socials i d'iniciar una revolució clamorosa que esfondri l'actual discriminació de gènere de la «menopausa» i que permeti (re)conceptualitzar-la.

Per assolir-ho, l'activisme social és bàsic, tant per fer de caixa de ressonància de les seves veus, com per pressionar les autoritats polítiques perquè es prenguin mesures. D'entre el ventall d'opcions a les quals es pot recórrer, les manifestacions, protestes, o campanyes publicitàries poden ser bons mitjans de pressió per millorar les lleis i polítiques actuals, promoure la igualtat i la inclusió i lluitar contra els estigmes i tabús del climateri. Amb tot, perquè aquesta revolució social pugui ser una realitat, dues accions són imprescindibles: empoderar-se i reivindicar els propis drets.

Primer de tot, empoderar-se. Prendre el control del propi cos, així com de tots els altres aspectes importants de la vida –com la salut, l'educació, la carrera professional, les finances o la vida familiar–, ha de ser el punt de partida. Per tant, liderar una nova conceptualització del climateri ha de basar-se en la sororitat, el suport mutu i l'empoderament per part de les dones; permetent-les conèixer i exercir els seus drets, prendre decisions informades, engregar mesures per millorar la seva qualitat de vida i facilitar, amb tot, l'assoliment dels seus objectius personals i la seva participació plena en la societat.

En segon lloc, reivindicar els propis drets. L'activisme social també ha de servir per reivindicar, promoure i protegir els drets col·lectius i per lluitar contra la discriminació i la desigualtat de gènere. La fi de tot plegat és aconseguir una vida justa i equitativa per a les dones, conquerint el seu ple dret d'igualtat d'oportunitats en l'educació, la salut i el benestar, la seguretat i la participació política.

Amb aquesta finalitat, es poden dur a terme diferents accions, com ara: integrar-se a organitzacions, xarxes o grups de suport que promoguin una millora en la comprensió i el trànsit vital del climateri, participar en

xerrades i campanyes de conscienciació col·lectiva, compartir informació i recursos a través de les xarxes personals i socials, o participar en protestes i manifestacions que tinguin per finalitat exigir nous abordatges del climateri als representants polítics.

### **Accions de millora i recomanacions organitzacionals**

És una realitat que, actualment, com hem pogut comprovar, el climateri passa desapercebut als entorns laborals de Catalunya; això significa que no es té en compte en les cultures i polítiques organitzacionals i que, de fet, ni tan sols s'atén als àmbits de gestió més nuclear, com és la salut en el treball. En aquest context d'invisibilització, els estereotips i prejudicis sobre l'envelliment campen a plaer i tendeixen a condicionar la forma com el conjunt de treballadores perceben i tracten les dones amb «menopausa», generant una clara discriminació per raó d'edatisme. Si a tot això s'hi suma l'escàs suport que les organitzacions ofereixen a les persones amb simptomatologia climàtica, el resultat no pot ser un altre que l'afectació del seu benestar i rendiment laboral.

Per evitar-ho, cal que les organitzacions proporcionin suport i comprensió i que treballin per promoure la igualtat de gènere i la inclusió en els entorns laborals. En cas de no ser així, se seguirà sabotejant la progressió professional de les dones i incrementant el seu risc de dependència econòmica, pobresa i exclusió social, a l'abocar-les, tot sovint, a una sortida prematura del mercat laboral. Amb la finalitat d'eludir-ho, s'han identificat un conjunt de propostes, agrupades en quatre accions de millora organitzacionals principals: canviar la cultura, informar i formar, revisar les polítiques organitzacionals i adaptar els espais de treball.

### **Canviar la cultura**

La cultura presenta una clara influència en la manera com es prenen les decisions i s'interactua amb les persones que conformen una organització. Per tant, no només representa un pilar per al seu èxit, sinó, també, per a la satisfacció i el benestar del conjunt de la plantilla. D'aquesta manera, comptar amb una cultura oberta, inclusiva i solidària pot afavorir la creació d'un clima laboral de suport i de valoració, que potenciï la implicació i motivació de les persones. Com es fa evident, aquí cal incloure-hi totes aquelles que transiten pel climateri i que, com la resta, han de sentir-se degudament recolzades i considerades en l'entorn de treball.



En definitiva, les organitzacions han de ser conscients de la necessitat i els beneficis de fomentar una cultura laboral inclusiva, que aconsegueixi canviar les actituds d'insensibilitat i manca d'empatia vers la «menopausa». Per tal de fer-la efectiva, a continuació es plantegen tot un seguit d'accions que poden possibilitar-ho: gestionar proactivament la «menopausa», brindar una actitud positiva i de suport, flexibilitzar la gestió del rendiment i les absències per malaltia, i oferir assistència psicològica.

Gestionar proactivament la «menopausa». Avui en dia, no només la major part d'organitzacions continua sense exercir un rol proactiu en el desenvolupament d'un marc de suport per al climateri, sinó que, de fet, encara són molts els entorns laborals que ofereixen una gestió reactiva davant de determinats temes de salut i de benestar global de les plantilles, com és el cas de certes malalties o discapacitats. En essència, això no fa més que allunyar les organitzacions de l'oportunitat de maximitzar el rendiment, la satisfacció i motivació de les persones que les integren.

Donada la seva ubicació estratègica i el seu tracte directe amb les persones, els Departaments de Recursos Humans són els primers que han de comptar amb eines i els elements adients per mitigar el potencial impacte negatiu d'aquesta etapa vital. A tall d'exemple, un simple seguiment periòdic del perfil de gènere i edat de la plantilla pot ajudar a anticipar les possibles necessitats relacionades amb la salut de les treballadores. De fet, si això s'acompanya d'una comunicació més oberta, d'un major vincle de confiança i d'un acompanyament més proper, fàcilment es fomentarà una gestió més proactiva de la «menopausa». Més enllà d'això, també és important que, com a organització, s'escolti activament els comentaris i propostes que emergeixen de les xarxes interpersonals, i de conversa, de les treballadores.

Brindar una actitud positiva i de suport. Per aconseguir que la comprensió i la conscienciació col·lectiva del climateri siguin una realitat en l'entorn laboral, i es trenqui amb les connotacions de privadesa i vergonya que ara el caracteritzen, les organitzacions han de mostrar una actitud positiva i de suport públic al respecte. No suficient amb això, també cal que esdevinguin altaveus d'aquesta «nova» forma de fer organitzacional: més oberta, inclusiva i favorable a la «menopausa» i que presenta, com a principal objectiu, incrementar la satisfacció i el benestar de la plantilla.

En aquest sentit, els programes d'assistència organitzacional poden ser una valuosa eina per fomentar el diàleg i les experiències compartides, així com per oferir suport i assessorament en relació amb aquesta etapa vital. Ens referim, doncs, a un servei gratuït, continuat i confidencial, que pot incloure des de jornades

de salut i benestar, a formacions en diversitat, passant per col·laboracions amb diferents xarxes de dones. Ara bé, aquesta acció pot quedar en un no res si des de les ens organitzatives, així com des dels seus responsables, no es fa efectiu un canvi cultural que potencïi un clima laboral inclusiu: lliure d'estigmes i tabús.

Flexibilitzar la gestió del rendiment i les absències per malaltia. Com hem vist, els símptomes del climateri poden suposar tot un repte per a qui els experimenta i impactar, significativament, en la seva productivitat laboral. Per aquest motiu, cal que les organitzacions flexibilitzin l'actual gestió del rendiment, establint noves mesures que permetin atendre el conjunt de problemes de salut que puguin sorgir en la plantilla, sense penalitzar-los.

Concretament, una gestió de les absències més flexible i comprensiva pot facilitar que, en determinats moments, i a raó dels seus símptomes, les persones puguin abandonar el seu lloc de treball sense que això comporti, necessàriament, l'ocultació o l'emascament dels seus veritables motius. Però perquè això sigui possible, és necessari un clima de treball empàtic i obert, que fomenti la conversa naturalitzada de la «menopausa».

De cara a les absències de llarga duració, i fins que pugui donar-se una total adaptació a la rutina laboral, és important tenir en compte que les treballadores poden necessitar més suport o ajustaments en la seva càrrega de treball; més especialment en tractar-se d'una afectació fluctuant. En aquests casos, és recomanable que els Departaments de Recursos Humans proposin entrevistes voluntàries de reincorporació a la feina que, des d'un tarannà sensible i comprensiu, permetin establir un vincle de confiança i suport, des del qual pugui explicitar-se qualsevol necessitat de salut.

Oferir assistència psicològica. En el marc d'aquesta «nova» cultura organitzativa, pot ser especialment rellevant proporcionar assistència psicològica, com un benefici més dins dels programes d'atenció i suport a les treballadores. Concretament, tenir a disposició una professional de la psicologia especialitzada en «menopausa» pot ajudar en l'orientació i el maneig òptim d'aquesta etapa, procurant informació, estratègies i recursos. De forma similar, comptar amb grups de suport organitzatius, on es puguin compartir experiències, pot ser beneficiós en oferir comprensió i una varietat àmplia de perspectives i formes d'afrontament d'altres iguals, que transiten per una situació similar.

Com pot veure's, potenciar una cultura que cuida, acompanya i escolta les dones durant el climateri, pot facilitar la percepció d'un clima organitzacional de suport que, en darrera instància, incrementi el rendiment, la satisfacció i la motivació per seguir en el lloc de treball que s'ocupa.

## **Potenciar la informació i la formació**

La comunicació és un eix organitzatiu prioritari que ajuda a compartir i construir cultura i valors, els quals alinea amb els seus objectius i propòsits. D'aquesta manera, és fonamental assegurar que els entorns laborals informen i formen el conjunt de treballadores en matèria de salut i benestar laboral, fomenten espais de diàleg entre iguals i porten a terme campanyes de conscienciació organitzativa. Amb tot, anem a revisar, seguidament, les tres accions específiques que es desprenen d'aquesta proposta.

Primerament, informar i formar el conjunt de l'organització. Les ens organitzatives han de ser conscients que informar respecte a la gestió del climateri no només pot millorar l'afrontament d'aquesta etapa vital, sinó, també, la participació laboral continuada de qui l'està travessant. Més enllà d'oferir recomanacions, consells o directrius, és bàsic que es comuniqui, de forma regular, les fonts de suport que es posen a disposició de qui ho pugui necessitar; com l'assistència psicològica, els metges de capçalera o els programes d'acompanyament. No cal dir que tota aquesta informació i formació ha de ser inclusiva, atendre a totes les sensibilitats culturals, i que cal allotjar-la en espais diversos i d'accés recurrent per al conjunt de la plantilla.

En paral·lel, els comandaments intermedis també han de rebre formació específica en salut laboral i climateri, de manera que puguin conèixer i comprendre l'àmplia varietat de símptomes que poden afectar el rendiment d'aquestes persones. Donada la seva posició estratègica en l'organització, sovint com a primer punt de contacte amb els equips, aquestes figures han de brindar suport directe en temes de salut, benestar i qualitat de vida laboral. En definitiva, cal que, com a responsables d'altres persones, coneguin bé el marc que regula la gestió de personal de l'organització i que comptin, al mateix temps, amb certa autonomia per poder implementar pràctiques, ad hoc, en funció de les necessitats detectades.

Finalment, i atès que els tabús i estigmes del climateri poden provocar incomoditats si es visibilitza qui està requerint informació o suport per travessar-lo «més especialment quan l'altre és un home», cal comptar amb vies de comunicació poc burocratitzades i perceptibles, com ara: les intranets, els Departaments de Recursos Humans, les «representants» de la menopausa o els col·lectius sindicals.

Seguidament, fomentar espais de diàleg entre iguals. Dins les diferents maneres de viure i experimentar la «menopausa», algunes dones relaten preferir rebre suport emocional per part d'iguals, que no pas per via de professionals especialitzats. És per aquest motiu, que les organitzacions han de fomentar espais de

conversa informal entorn del climateri, en forma de comunitats d'experiències compartides, que animin les persones a viure aquesta etapa lluny del silenci i l'ocultació.

Així doncs, l'objectiu d'aquesta acció és disposar d'espais accessibles, respectuosos, confidencials i oberts a totes les treballadores, on l'intercanvi d'experiències, vivències i consells es converteixi en el mitjà per adquirir informació i coneixement. Endemés, cal considerar que aquestes converses empàtiques i relaxades poden ser un terreny de cultiu per a generar noves propostes d'acció a recollir en la política organitzacional.

Finalment, desenvolupar campanyes de conscienciació. Tractant-se d'una etapa vital tan desconeguda i silenciada, és convenient apostar per la realització de campanyes de conscienciació col·laboratives, entre organitzacions i Govern, que fomentin un canvi d'actitud respecte al climateri. Per aconseguir-ho, aquestes poden facilitar continguts, eines i recursos de qualitat, o servir-se de casos de bones praxis, que permetin fer visible el suport que els àmbits laborals han de brindar a les persones que ho necessiten.

Comptat i debatut, les campanyes han de ser l'estímul per engegar altres accions que ajudin a conscienciar respecte als prejudicis i tabús que encara voletegen als entorns de treball.

### **Revisar les polítiques organitzacionals**

Una de les principals comeses de les organitzacions és vetllar pel dret fonamental de les treballadores a tenir una vida laboral satisfactòria i saludable. Ara bé, aquest leitmotiv col·lideix amb l'enfocament reactiu actual que es té vers la salut de les persones en aquests entorns, i més especialment quan es troben transitant la «menopausa». No hi ha dubte de la urgència que mereix canviar aquest escenari perquè les organitzacions disposin, com a part de la seva responsabilitat social, de marcs reguladors que reconeguin la igualtat, la qualitat de vida i la salut laboral de les persones climatèriques. En tot cas, perquè això pugui ser efectiu, tres accions són crucials: auditar les polítiques existents; avaluar els riscos per a la salut i la seguretat que comporten; i desenvolupar una política de «menopausa».

Anem a pams. Auditar les polítiques existents. Perquè el climateri acabi tenint un paper destacat en l'estratègia organitzativa, cal disposar d'un marc de suport holístic –que integri polítiques i pràctiques en les àrees de gestió de persones, igualtat i salut laboral– que l'empari. Ara bé, per recórrer aquest camí cal realitzar un primer pas:

auditar les pràctiques laborals existents i cerciorar que, efectivament, aquestes no estan creant barreres tangibles, o intangibles, que limiten o discriminen l'experiència laboral i el benestar de les treballadores durant aquesta etapa vital. En altres paraules, es tracta que ni els aspectes físics –com els codis de vestimenta o la temperatura del lloc de treball–, ni d'altres més propis de l'espectre cultural –com la gestió del rendiment o les polítiques de treball flexible–, puguin posar en perill la qualitat de vida laboral de les persones amb «menopausa».

Avaluar els riscos per a la salut i la seguretat. Per llei, les organitzacions estan obligades a dur a terme avaluacions per prevenir i controlar els riscos per a la salut i la seguretat del conjunt de les persones que tenen treballant als seus centres. A causa de la gran variabilitat de símptomes que el climateri pot comportar, l'orientació i els consells dels experts en matèria de salut, poden resultar molt útils perquè els ens organitzatius compreguin l'abast de la seva afectació en l'entorn laboral. De forma concreta, i desenvolupant aquesta funció, a Catalunya comptem amb l'òrgan tècnic de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral (ICSSL), que gestiona la prestació del servei d'assessorament i assistència tècnica en matèria de seguretat i condicions de salut laboral. Així doncs, és necessari que les organitzacions col·laborin estretament amb aquest organisme governamental, a fi de realitzar avaluacions que incloguin els potencials perills que afronten les treballadores amb simptomatologia climatèrica, i d'assegurar que les condicions laborals, pròpies dels seus llocs de treball, no l'empitjoren.

Desenvolupar una política de «menopausa». Tot aquest camí ha de desembocar en una política que, com una declaració de principis, faci palès que l'organització es pren seriosament aquesta etapa i que defineix les responsabilitats que tenen els directius i línies intermèdies en la gestió de les persones que la transiten. Posar en relleu el climateri en les noves polítiques organitzacionals que es plantegin als entorns laborals, és un pas indispensable no només per aconseguir crear consciència dels reptes que l'acompanyen, sinó, també, per atraure i retenir el talent femení.

Com a part del seu deure legal, la política organitzacional ha de garantir que les condicions laborals no agreugen la simptomatologia de la «menopausa» i que es protegeix a qui la transita de qualsevol discriminació que en pugui emanar; com ja succeeix amb altres circumstàncies on la salut està compromesa. Amb tot, aquesta acció pot ser decisiva per esfondrar algunes de les barreres que actualment impedeixen la progressió professional de les dones, i que esdevenen la llavor de la bretxa salarial de gènere.

En cas de comptar amb un pla de salut i benestar consolidat, les organitzacions ja disposarien d'un bon punt de partida al qual incorporar els aspectes relatius al climateri, com les regulacions respecte a la igualtat i diversitat, la formació i assessorament, l'adaptació als espais o la flexibilització d'algunes condicions laborals. Sigui com sigui, és important assenyalar que aquesta política organitzacional ha d'incloure des dels objectius, les accions i iniciatives a desplegar, i els resultats esperats, fins als responsables encarregats d'implementar-les o les fonts i espais des de les quals obtenir informació i suport.

Adicionalment, i considerant que aquesta etapa vital pot viure's d'una forma molt diferent en funció de l'edat, el context socioeconòmic i cultural, el gènere o l'estat de salut de cada persona, entre d'altres, s'ha d'assegurar que les polítiques i pràctiques de «menopausa» utilitzin un llenguatge inclusiu, des del qual tothom pugui sentir-se representat, i que siguin de fàcil consulta i accés, per qui pugui necessitar-les.

### **Adaptar els espais de treball**

Poder desenvolupar les funcions que requereix el lloc de treball d'una forma còmoda i efectiva, ha de ser una meta per a qualsevol entorn laboral, amb independència del sector i de la posició que s'ocupi dins l'organigrama. En relació amb el climateri, això pot requerir petits ajustos o adaptacions dels espais, o la flexibilització d'algunes condicions laborals que evitin l'accentuació de determinats símptomes i promoguin un ambient de treball inclusiu i respectuós. Vegem, més detingudament, aquestes accions.

Per una banda, realitzar els ajustos necessaris. Donat que els símptomes associats a aquesta etapa vital poden minvar de forma considerable la salut, el benestar i el rendiment laboral, cal contemplar l'adaptació dels llocs de treball quan presenten barreres per a les persones que els ocupen al llarg d'aquest període. Ara bé, aquí no serveix el «café per a tothom», ja que aquests ajustos han d'atendre a la vivència i experiència particular de cada persona, així com a les especificitats del seu lloc de treball.

Consegüentment, és indispensable que les afectades formin part de les negociacions respecte a les mesures a implementar, en funció de les seves necessitats. D'aquesta manera, amb una estratègia personalitzada, és més probable que s'obtinguin propostes d'adaptació específiques, segons la gravetat, regularitat i duració dels símptomes de climateri, que marquin la diferència a l'hora de mitigar-ne l'impacte.

Habitualment, ajustos senzills i de baix cost poden suposar una millora rellevant en el confort, benestar i rendiment de les treballadores; com ara, canviar la localització de les estacions de treball, proporcionar ventiladors per refredar l'entorn, flexibilitzar l'ús d'uniformes i codis de vestimenta, permetre una major freqüència de pauses per descansar, reduir la càrrega de treball, procurar un canvi de tasques, o donar un temps addicional per completar-les, entre d'altres. Ara bé, si es vol aconseguir una millora significativa en la qualitat de vida de les dones, això no serà suficient i caldrà que s'implementin mesures de caràcter més estratègic, com s'exposarà seguidament, que han de quedar recollides i ben delimitades en la política de «menopausa» de l'organització.

Per altra banda, oferir alternatives de treball flexible. La flexibilitat horària i, en general, els canvis temporals en els patrons de treball, s'han relatat com a mesures altament beneficioses per a les persones climatèriques, i tampoc han passat desapercebudes per a les representants organitzatives. En atenció a això, només resta que els entorns laborals, en conjunt, siguin conscients de les implicacions que els comporta acumular repetides absències per malaltia i que, en conseqüència, negociïn alternatives de treball flexible, com el tele treball, que permetin a les dones continuar desenvolupant les seves tasques al màxim rendiment.

Ara bé, canviar la mentalitat organitzativa actual, implica desprendre's de les reticències que suposa posar a disposició certes mesures de flexibilitat, en pro de jugar un paper proactiu i creatiu a l'hora d'oferir opcions de treball més personalitzables i adaptables a les necessitats i posició de cada persona. Més concretament, les alternatives que es podrien posar sobre la taula són: el treball a temps parcial, l'horari flexible, el teletreball o la flexibilitat en les absències laborals.

En definitiva, amb aquesta acció es pretén assegurar que totes les treballadores, amb independència de la posició que ocupen, són tractades d'una forma no discriminativa i que reben tot el suport que necessiten davant la «menopausa», o de qualsevol altra condició de salut desfavorable. En aquest sentit, i de fer-se efectiu el treball flexible, caldria tenir-ho en consideració de cara a fer virtuals, o híbrides, algunes de les accions proposades per millorar la gestió d'aquesta etapa vital, com els grups de suport o les xerrades per compartir experiències.

### **Accions de millora i recomanacions governamentals**

Donat que el climateri és el gran absent en els discursos i les agendes polítiques, és urgent que es posin en marxa accions que permetin revertir aquesta situació i que facilitin la comesa principal del go-

vern: protegir i promoure els drets i el benestar de tota la ciutadania. Per a fer-ho, és indispensable que els agents polítics visibilitzin i creïn consciència social al respecte, regularitzin i exigeixin plans d'acció a les organitzacions i inverteixin en atenció sanitària. Revisem, amb més detall, cadascuna d'aquestes propostes.

### **Visibilitzar i crear consciència social**

El govern ha de potenciar la visibilització pública de la «menopausa» i contribuir, així, a crear consciència social sobre els seus efectes. En aquest sentit, promoure campanyes d'informació pública, incloure el climateri al pla d'estudis escolar, nomenar una ambaixadora de la «menopausa» o adaptar els equipaments i espais públics, són només algunes de les accions que pot impulsar per brindar suport i comprensió a les persones que el travessen, així com per sensibilitzar i educar el conjunt de la població.

Els mites, estigmes i tabús que rodegen aquesta etapa vital, sovint estan magnificats pel silenci i la manca d'informació i coneixements bàsics que es té al respecte. Per posar fi a aquest problema, cal que el govern, en col·laboració amb el Departament de Salut, promogui campanyes d'informació pública sobre climateri. Només visibilitzant i normalitzant-ho socialment, es pot reduir la vergonya que sovint l'acompanya i fomentar el suport a qui l'està experimentant.

Aquesta acció pot ser especialment útil per a les persones que viuen en poblacions o zones desfavorides, on sovint l'escassetat d'aquest tipus d'informació es fa més present i, en conseqüència, també la incomprensió i la manca de suport del seu entorn més immediat. Les campanyes podrien acompanyar-se de cartes informatives, enviades al domicili de les dones en edat pròxima a la «menopausa», on s'estengués una invitació per assistir als serveis d'atenció primària. Finalment, també s'estima necessari comptar amb una professional sanitària especialitzada en els centres de salut, que sigui punt de consulta i atengui personalitzadament a tota persona que ho puguin requerir.

També és important actuar en l'àmbit educatiu. Sent com és una etapa natural dins la salut reproductiva de les dones, és necessari que, des de l'escola, les nenes, els nens i la població adolescent es familiaritzi amb la «menopausa», com ja succeeix amb la menstruació o l'embaràs. De fet, això ja s'ha dut a terme per part del govern del Regne Unit quan el 2020 va incloure-la en el seu pla d'estudis d'educació secundària.



La utilitat d'incorporar aquesta etapa vital en l'educació sobre la salut reproductiva i sexual sembla clara, sobretot comptant amb un predecessor que sempre va a l'avançada en termes de climateri, i no deixa de passar per proporcionar, a les joves, la informació i les habilitats necessàries per prendre decisions informades sobre la seva salut i benestar futurs.

Seguint en les accions que tenen com a objectiu visibilitzar i donar veu pública a les dones que transiten pel climateri, es proposa nomenar una ambaixadora de la «menopausa». Més en concret, es tracta d'una persona que, des d'un rol de representant, promogui la comprensió i el suport social d'aquesta etapa vital i que assegurí que qui la transita compta amb l'accés als tractaments i recursos necessaris per gestionar els seus símptomes i millorar el seu benestar. Aquesta figura ja és present a altres països, com al Regne Unit, on se la coneix sota aquest epígraf. Arreu del món, varies persones ja han ocupat aquest rol, com ara professionals de la salut o activistes, que han dedicat les seves carreres a l'atenció i al suport de les dones durant aquest trànsit vital, així com n'han promogut i defensat els seus drets.

En definitiva, l'ambaixadora de la «menopausa» ha de ser una persona que compti amb un coneixement holístic i transversal i que pugui col·laborar amb els diferents Departaments del govern, com ara el d'Educació, el de Salut o el d'Empresa i Ocupació, per a potenciar, en els diferents àmbits, la contribució i l'atenció de les dones que presenten símptomes en aquesta etapa vital.

De cara a adaptar equipaments i espais públics, d'una banda, s'apela a promoure el seu ús com a espais on poder desenvolupar xerrades i conferències entorn del climateri –com pavellons o centres socials; i, de l'altre, a garantir que aquests recintes disposen de lavabos i fonts d'aigua potable, accessibles per a totes aquelles persones que els puguin necessitar –tant en cas d'urgència fisiològica, com per pal·liar determinats símptomes de la «menopausa». Així mateix, i amb aquesta finalitat, el Govern ha de potenciar la instal·lació de fonts d'aigua i cabines de lavabo públics als carrers, i senyalitzar-ne convenientment les seves ubicacions.

### **Regularitzar i exigir plans d'acció a les organitzacions**

El govern juga un paper clau a l'hora d'establir i supervisar les lleis i regulacions que determinen les actuacions en els entorns de treball. Per aquesta raó, i amb l'objectiu de fomentar la igualtat d'oportunitats i

preservar el dret a la salut laboral de les dones, a continuació es proposen dues accions: incloure el climateri a la llei d'igualtat i exigir plans d'acció organitzacionals.

Els relats de les dones fan palesa la necessitat de comptar amb una regulació específica que garanteixi la igualtat d'oportunitats, elimini la discriminació de gènere i permeti baixes i permisos d'absència, recuperables, a causa dels símptomes del climateri.

Donat que, en l'actualitat, no és considerat un tema de salut laboral, la majoria de les organitzacions no contempen la «menopausa» en la seva cultura i política empresarial. Per posar-hi solució, és necessari modificar la legislació vigent, amb la llei d'igualtat, i considerar aquesta etapa vital, de forma explícita, com una característica protegida més i de la qual cal garantir l'empara i els drets laborals de qui la travessa; a mode i semblança de com es protegeix a les persones de la discriminació per raó de sexe, edat i discapacitat.

En segon lloc, cal que el govern, juntament amb el Departament d'Empresa i Ocupació, exigeixi als entorns laborals la posada en marxa de plans d'acció que evitin la desigualtat i pal·liïn la bretxa salarial de gènere. En contrapartida, ha de poder oferir recursos i suport perquè les organitzacions implementin polítiques i pràctiques inclusives; com, per exemple, guies o programes de formació, dirigits tant a persones treballadores com directives, que permetin millorar l'abordatge del climateri en l'entorn de treball.

Perquè siguin efectius, els plans d'acció de les organitzacions han de ser sensibles a l'impacte físic i psicològic que la «menopausa» pot tenir en el dia a dia. Per aquest motiu, i en la mesura del possible, les oportunitats laborals han de poder-se anunciar amb opcions de treball flexible, o de teletreball, i les organitzacions han d'acceptar les sol·licituds de flexibilització, si no hi ha una raó de fons ben argumentada. Amb l'objectiu de garantir que tots aquests plans d'acció i mesures de flexibilització proposades siguin desplegades, el govern ha de realitzar seguiments periòdics de les mateixes i oferir bonificacions a aquelles organitzacions que, efectivament, estan implementant bones praxis laborals.

### **Invertir en atenció sanitària**

Com s'ha anat referint, malgrat que la «menopausa» no és una malaltia, els seus símptomes sí que poden suposar un impacte significatiu en la qualitat de vida de qui l'experimenta. Així doncs, és important que el

govern i el Departament de Salut li concedeixin un paper rellevant dins del sistema sanitari públic. D'una banda, com ara veurem, garantint la formació d'aquests professionals i, de l'altre, estimulant la investigació respecte als tractaments i teràpies efectives.

Atès que el climateri pot afectar a un 50% de la població mundial, resulta evident que les facultats de medicina han de garantir una formació obligatòria respecte a aquesta etapa vital, que permeti als professionals sanitaris oferir una atenció de qualitat i especialitzada. Per a fer-ho plausible, el govern pot finançar i exigir la participació en una formació específica de postgrau, d'almenys una metge de capçalera o professional sanitari per centre d'atenció. D'aquesta manera, les professionals podrien disposar del coneixement necessari per a poder reconèixer les persones amb afectacions de «menopausa», i proporcionar-los un assessorament personalitzat, basat en les seves necessitats.

Altrament, cal que el govern, juntament amb el Departament de Salut, doni suport i financi les investigacions que tinguin com a objectiu desenvolupar tractaments, o teràpies, per alleujar els símptomes del climateri i prevenir els possibles problemes de salut a llarg termini.

Més enllà de la medicalització —que pren forma amb la Teràpia de Substitució Hormonal, els antidepressius, o altres medicaments específics—, cal tractar la «menopausa» des d'un vessant natural i normalitzada, que no sobremedicalitzada, sempre que sigui possible. D'una forma o altra, és aconsellable realitzar accions alternatives, com ara canviar d'hàbits, modificar l'estil de vida, fer exercici regular, reduir l'estrès o incorporar una dieta saludable. Així com és important que, abans d'escollir una opció i accedir a qualsevol tractament, el personal sanitari informi àmpliament sobre els beneficis i riscos de cadascun, i ajudi a determinar l'enfocament que millor s'adapti a les necessitats i preferències personals, en funció de cada cas.



5



# CONCLUSIONS

---

*«La menopausa és com emprendre un descens en canoa sense instruccions i amb una lleugera idea de cap a on et dirigeixes; tot i que t'imagines que el destí serà horrible. Ningú t'explica com arribar-hi ni què fer per afrontar els obstacles que trobaràs, si és que apareixen. A ningú li interessa la teva aventura ni el que trobis a l'arribada».*

Jennifer Gunter<sup>106</sup>

Al 2022, Catalunya comptava amb més d'un milió de dones amb una edat compresa entre els 45 i els 64 anys, directament afectades per la menopausa. Ara bé, aquesta xifra queda lluny del total de persones que transiten pel climateri, ja que, com a fenomen fisiològic que és, no només ocorre al cos de les dones, sinó de tota persona que deixa d'ovular. Tenint en compte que l'esperança de vida cada vegada és més longeva, segurament ens trobem davant la que serà l'etapa més llarga en el cicle vital de les dones, en les dècades vinents. Aleshores, per què continuar-la invisibilitzant o tractant com si no existís?

---

106 GUNTER, *The Menopause Manifesto: Own Your Health with Facts and Feminism*.

Potser és per l'afany d'ocultar-la que, durant massa anys, la «menopausa» s'ha abordat únicament des d'un punt de vista mèdic, descuidant escoltar a les veus més autoritzades per parlar-ne. De fet, no comptar amb el relat de les dones, i les seves experiències, no només suposa menystenir els impactes físics i psicològics que pot tenir el climateri sinó, també, el sense fi de mites, tabús i estigmes que l'envolten i que, sense aturador, abraonen les discriminacions, prejudicis i estereotips contra les dones.

Per tot plegat, aquest estudi ha respost a la necessitat urgent de fer ressò d'una visió més realista i equilibrada de la «menopausa», que desafii l'actual concepció d'envelliment de les dones, les prepari per als canvis esperats i reconegui i vetlli per una aproximació igualitària i equitativa en les diferents esferes vitals. Més concretament, i a través del treball de camp realitzat, des d'aquesta recerca ens hem aproximat a les experiències de les dones i de les organitzacions, per tal de crear propostes, des d'una perspectiva de gènere, que permetin a la societat, a les organitzacions i als governs, trencar amb el tabú, visibilitzar i posar fi a la discriminació entorn del climateri i la menopausa, així com conscienciar sobre el seu impacte en la qualitat de vida de les dones residents a Catalunya.

En línia amb aquest objectiu, el conjunt de les entrevistades ha patit embats durant el climateri. Això no significa, però, que aquests puguin reduir-se a una única vivència, sinó tot al contrari, la «menopausa» es presenta d'una forma plural i polimorfa, tot i que, això sí, presenta un denominador comú: els fogots. Ara bé, malgrat que amb la seva arribada es pot desencadenar un ampli ventall de símptomes, l'experiència privada de les dones no es limita a la fisiologia, sinó que respon, de forma directa, a la intersecció que presenta amb tota una sèrie de factors «personals, social i culturals», que en condicionen la vivència. Sense anar més lluny, i a tall d'exemple, la manca d'informació i les representacions socials heretades, fan que les dones no s'apropin a la «menopausa» com un llibre en blanc, sinó que, sovint, ho facin cosides d'expectatives i imaginaris, basats en el testimoniatge d'altres persones; especialment, de les seves mares.

Quan l'accent el situem en el vessant públic, es reafirma que l'experiència del climateri és, en bona part, depenent de les representacions socials i del paper simbòlic que se li ha conferit a aquesta etapa vital, històricament. Per bé que el rol de la dona està canviant «tot i que, sovint, per veure multiplicades les seves responsabilitats», els relats de les entrevistades fan palès que la dominació masculina és ben present quan la «menopausa», i tot el que l'embolcalla, continua invisibilitzada o tractada pejorativament en els discursos públics. Inexplicablement, ni l'ampli repertori de mites i tabús, ni la sistemàtica opressió social i discriminativa que l'acompanyen, han estat considerats raons suficients perquè els agents governamentals situïn el

climateri dins de les planificacions polítiques futures. Tot plegat, no fa sinó que deixar a la llum un context que pot ser ben cruent i esgotador per qui transita aquesta etapa vital, però que, alhora, serveix com a revulsiu perquè les dones s'empoderin i clamïn per un major activisme social.

A l'altra cara del vessant públic hi trobem l'esfera laboral, on els canvis demogràfics de la població no deixen d'advertir que les treballadores que se situen en l'edat compresa entre els 45 i els 55 anys representen, cada any que passa, una part més rellevant de la força de treball de Catalunya. Tenint present que l'estrès, determinats codis de vestimenta, tasques o condicions dels entorns professionals poden agreujar la simptomatologia i efectes de la «menopausa», fins al punt de poder afectar la confiança de qui la travessa, és més necessari que mai que les organitzacions ofereixin un suport adequat que permeti la participació continuada i la progressió laboral de les dones. En cas de no ser així, les dificultats derivades de l'afrontament del climateri, sumades als estigmes i tabús propis dels entorns laborals, pot portar a moltes dones a fer equilibris gairebé impossibles per ocultar les seves manifestacions, mantenir el rendiment que els era habitual i sobreviure en espais on la «menopausa» lluny d'acceptada, és silenciada i invisibilitzada. En conseqüència, la realitat fa palès que el climateri ha de deixar de ser entès des d'una òptica exclusivament mèdica i privada, i passar-se a entomar com un aspecte prioritari dins la salut laboral de les organitzacions.

Davant del conjunt de desafiaments plantejats, i en funció de factors i condicionants personals, socials i culturals, les dones poden posar en marxa diferents estratègies per afrontar el climateri. Així, mentre que algunes tenen la necessitat de parlar-ne obertament, d'altres reserven aquesta conversa per a l'espai més íntim, que no privat, o fins i tot l'eviten, evidenciant que aquesta etapa continua farcida de discriminacions. Potser és per aquesta raó, que també hi ha qui l'afronta com un nou començament, des del qual renegociar la identitat, desempallegar-se de rols opressors i viure amb una major llibertat, experiència i saviesa. Ara bé, perquè això esdevingui una realitat, s'ha d'acompanyar d'una (re)conceptualització social d'aquesta etapa vital i de la noció de dona, i no-dona, que caracteritza les etapes reproductives i no reproductives, respectivament. Amb tot, si bé hi ha unanimitat en assenyalar que el feminisme ha de fer un pas endavant i abanderar la revolució de la «menopausa», tampoc es cau en el parany d'assumir-ne la plena responsabilitat; de fet, això només faria que eximir de tot deure a les esferes públiques.

Amb l'antesala presentada, i més enllà de si l'experiència del climateri se circumscriu a l'espai privat o públic, les dones reclamen a la societat, a les organitzacions i al Govern, accions comunes i polítiques que permetin millorar aquest trànsit vital. Per sorpresa de totes, aquestes solucions poden arribar a ser tan sen-



zilles, econòmiques i de fàcil implementació, com normalitzar la conversa de la «menopausa» o potenciar el seu coneixement a través d'espais de diàleg compartit. Així les coses, hem comprovat com les entrevistades asseguren que petits canvis, a nivell pràctic, poden marcar una diferència en la vivència d'aquesta etapa vital. Atesos aquests resultats, queda clar que el temps per aduir excuses que permetin continuar girant l'esquena i menystenint els drets de salut i benestar de les persones climatèriques, s'esgota.

Quan ens acostem a la visió que les organitzacions tenen respecte al climateri, pot desconcertar conèixer que cap d'elles realitza accions propositives enfront d'aquesta etapa vital. Lluny de tractar-se de desinterès, els relats assenyalen que la ceguesa o descuit vers la «menopausa» respon al desconeixement, tabús i estigmes que la continuen envoltant en les esferes laborals. Tot plegat, només fa que empènyer-la cap a l'atzucac de la cultura del silenci i cap als estralls que pot generar; no només en termes de compromís, motivació o acompliment laboral, sinó, també, com a nova *leaky pipeline* [canonada que perd] de gènere. Amb tot, si bé cal mantenir un bri d'esperança quan les veus organitzatives emanen certa sensibilitat, comprensió i compromís al respecte, aquests bons propòsits només quedaran en retòrica si no s'acompanyen d'accions estratègiques, concretes i efectives que atorguin a les dones, en aquesta franja d'edat, la importància cabdal que tenen. En definitiva, si bé el camí per aconseguir el respecte i la plena acceptació del climateri i la «menopausa» és llarg, pot esdevenir una realitat si es compta amb la col·laboració política i governamental; ni que sigui a base de regulacions que així ho obliguin.

Finalment, i servint-se dels relats i les experiències de les dones i la visió de les ens organitzatives, es presenten tot un conjunt de propostes socials, organitzacionals i governamentals, que tenen com a objectiu evitar la perpetuació de l'estigma i la desigualtat de gènere en la «menopausa». En resum, aquest estudi de tall fenomenològic, conclou amb un marc de suport integral al climateri que, constituït per diferents accions de millora i recomanacions, fa palès que la col·laboració entre societat, organitzacions i governs és inexorable si es vol assolir un canvi real i durador, que permeti augmentar la comprensió i el suport al voltant d'aquesta etapa vital; així com erradicar la discriminació i el risc de dependència econòmica, pobresa i exclusió social de qui la travessa. Amb tot, i després d'haver assegut a les dones a la taula de discussió per construir noves narratives entorn del climateri, aquest projecte és l'embrió per impulsar polítiques públiques i regulacions laborals que reconeixin i no discriminin els cicles de les dones, i altres persones que deixen de menstruar, i que permetin assolir la igualtat i l'exercici de la plena ciutadania a Catalunya.

Com a forma de tancament, les línies futures que aquesta recerca planteja passen, innegablement, per l'acció i la transferència social dels seus resultats. De forma directa i sense embuts, la revolució de la

«menopausa» que la societat necessita només pot fer-se efectiva, i sortir victoriosa, si governs i organitzacions deixen de banda les excuses, obren els ulls i assumeixen responsabilitats, i si les dones s'empoderen i s'alcen per reivindicar els drets socials que el patriarcat els ha negat.

6



# REFERÈNCIES

---

- ABOAGYE-NIMO, Emmanuel; WOOD, Hannah; COLLISON, Jodie. «Complexity of women's modern-day challenges in construction». A *Engineering, Construction and Architectural Management*, vol. 26, núm. 11, pàg. 2550-2565. 2019.
- ALLPORT, Gordon. *La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1977.
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA EL ESTUDIO DE LA MENOPAUSIA (AEEM). «Menoguías» [en línia]. Disponible a: <[www.aeem.es](http://www.aeem.es)>.
- ASOS. «ASOS launches new policies to provide support for employees going through important health-related life events» [en línia]. 2021. Disponible a: <[www.asoslc.com](http://www.asoslc.com)>.
- AYERS, Beverley; FORSHAW, Mark; HUNTER, Myra. «The impact of attitudes towards the menopause on women's symptom experience: a systematic review» [en línia]. A *Maturitas*, vol. 65, pàg. 28-36. 2010. Disponible a: <[www.ncbi.nlm.nih.gov](http://www.ncbi.nlm.nih.gov)>.
- BARBERÁ, Esther; RAMOS, Amparo. «Liderazgo y discriminación de género». A *Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología*, vol. 57, núm. 2, pàg. 147-160. 2004.
- BARRANCO, Mercè. «Les percepcions i construccions culturals de la menopausa». Treball Final de Grau. URV i UOC. 2021.

BURIN, MABEL. «Nuevas perspectivas en salud mental de mujeres». A FERNÁNDEZ, Ana María (Comp.). *Las mujeres en la imaginación colectiva*, pàg. 314-332. Barcelona: Paidós, 1992.

CARBALLAR, Olivia. «La menopausia existe –también– en el trabajo» [en línia]. A *La Marea*. 2022. Disponible a: <[www.lamarea.com](http://www.lamarea.com)>.

CIPD. «Majority of working women experiencing the menopause say it has a negative impact on them at work» [en línia]. 2021. Disponible a: <[www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk)>.

CIPD. «The menopause at work: guidance for people professionals» [en línia]. 2022. Disponible a: <[www.cipd.co.uk](http://www.cipd.co.uk)>.

DE BABIERI, Teresita. «Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica». A *Debates en Sociología*, núm. 18, pàg. 1-18, 1993.

DELANOË, Daniel (et al.). «Glass, gender and culture in the experience of menopause. A comparative survey in Tunisia and France». A *Social Science & Medicine*, núm. 75, pàg. 401-409, 2012.

DE PAOLI, Miriam. «El ABC del climaterio: Una guía necesaria para atravesar esta etapa» [en línia]. A *No-pausa*, 2020. Disponible a: <[www.no-pausa.com](http://www.no-pausa.com)>.

ELEKTRA HEALTH. «Elektra Health's annual menopause in the workplace report 2022» [en línia]. Disponible a: <[www.elektrahelth.com](http://www.elektrahelth.com)>.

ELEKTRA HEALTH. «Perimenopause 101: What you Need to know» [en línia]. Disponible a: <[www.elektrahelth.com](http://www.elektrahelth.com)>.

ENCICLOPÈDIA CATALANA. Disponible a: <[www.enciclopedia.cat](http://www.enciclopedia.cat)>.

ESTEBAN, M<sup>a</sup> Luz. «Salud. El análisis y la intervención». A *II Congreso Internacional sobre Género y Políticas de Acción Positiva*. Gasteiz-Vitoria; Emakunde, pàg. 120-142, 1999.

FAWCETT. «Menopause ant the Workplace» [en línia]. Disponible a: <[www.fawcettsociety.or.uk](http://www.fawcettsociety.or.uk)>.

- FEDEE. «Reino Unido: las leyes de igualdad podrían modificarse para proteger a las mujeres en la menopausia» [en línea]. 2021. Disponible a: <[www.fedee.com](http://www.fedee.com)>.
- FITTE, Ana Leticia. «El ciclo de vida femenino en el saber biomédico: construyendo corporalidades para las mujeres de mediana edad». A *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, vol. 3, núm. 7, pàg. 52-64, 2011.
- FUNDACIÓN FEMEBEBA. «Sobre la necesidad de volver a enfocar la menopausia como una experiencia normal» [en línea]. Disponible a: <[www.fundacionfemeba.org](http://www.fundacionfemeba.org)>.
- FREIXAS, Anna. *Nuestra menopausia*. Barcelona: Ediciones Paidós, 2007.
- FREIXAS, Anna; LUQUE, Bárbara; REINA, Amalia. «El ciclo vital revisado: las vidas de las mujeres mayores a la luz de los cambios sociales». A *Recerca: revista de pensament i anàlisi*, núm. 9, pàg. 59-80. 2009.
- GARCÍA, Eva Margarita. «Las(s) menopausia(s). Simbologías y sintomatologías culturales». A *Femeris*, vol. 2, núm. 2, pàg. 223-231, 2017.
- GARCÍA, Sofía. «¿Por qué no hablamos de menopausia en las universidades?» [en línea]. A *Instituto para el futuro de la educación*, 3 de març del 2020. Disponible a: <[www.observatorio.tec.mx](http://www.observatorio.tec.mx)>.
- GARLICK, Deborah. «Menopause in the workplace: introducing good practice» [en línea]. A *Society for Endocrinology*, 2019. Disponible a: <[www.endocrinology.org](http://www.endocrinology.org)>.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. «Seguretat i salut laboral» [en línea]. Disponible a: <[www.treball.gencat.cat](http://www.treball.gencat.cat)>.
- GINDRE, Jeanne. «Représentations, vécu et information des femmes concernant la ménopause et son traitement hormonal». Tesis doctoral Université Claude Bernard LYON. [en línea]. 2019. Disponible a: <[www.urps-med-aura.fr](http://www.urps-med-aura.fr)>.
- GORDON Jennifer; NOWAKOWSKI, Sara; GURVICH, Carolina. «The psychology of menopause» [en línea]. A *Frontiers in Global Women's Health*, núm. 20. Disponible a: <[www.frontiersin.org](http://www.frontiersin.org)>.

GRIFFITHS, Amanda; MACLENNAN, Sara; HASSARD, Juliet. «Women's experience working through the menopause». A *Research report*. Nottingham: University of Nottingham and the British Occupational Health Research Foundation, 2010.

GUNTER, Jennifer. *The Menopause Manifesto: Own your health with facts and feminism*. EUA: Kensington Publishing, 2021.

HICKEY, Martha; HUNTER, Myra; SANTORO, Nanette; USSHER, Jane. «Normalising menopause». A *BMJ*, vol. 377:e069369, 2022.

HOUSE OF COMMONS WOMEN AND EQUALITIES COMMITTEE. «Menopause and the workplace» [en línia]. 2022. Disponible a: <[www.committees.parliament.uk](http://www.committees.parliament.uk)>.

HUNTER, Myra; CHILCOT, Joseph. «Testing a cognitive model of menopausal hot flushes and night sweats». A *Journal of Psychosomatic Research*, vol. 74, pàg. 307-12, 2013. Disponible a: <[www.pubmed.ncbi.nlm.nih.gov](http://www.pubmed.ncbi.nlm.nih.gov)>.

INMENOPAUSIA. «¿Cómo afecta la menopausia a las mujeres? Conclusiones 2020». [en línia]. Disponible a: <[www.insitutodelamenopausia.com](http://www.insitutodelamenopausia.com)>.

INMENOPAUSIA. «¿Falta información sobre la menopausia?» [en línia]. Disponible a: <[www.insitutodelamenopausia.com](http://www.insitutodelamenopausia.com)>.

INMENOPAUSIA. «Tercer gran estudio sobre la menopausia» [en línia]. Disponible a: <[www.insitutodelamenopausia.com](http://www.insitutodelamenopausia.com)>.

INSTITUT NACIONAL DE ESTADÍSTICA. «Ocupados por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos» [en línia]. Disponible a: <[www.ine.es](http://www.ine.es)>.

INTERNATIONAL MENOPAUSE SOCIETY. «World Menopause Day marks its ten-year anniversary» [en línia]. Disponible a: <[www.nogyogyszatiendokrinologia.hu](http://www.nogyogyszatiendokrinologia.hu)>.

KELLOGG. «Kellogg introduces new measures for staff experiencing the menopause, pregnancy loss and

- fertility treatment» [en línia]. 2021. Disponible a: <[www.kellogs.co.uk](http://www.kellogs.co.uk)>.
- KNIGHT, Michael (et al.). «Weight regulation in menopause». A *Menopause*, vol. 24, núm. 8, pàg. 960-965, 2021.
- LA VIDA EN ROJO. «Estudio atención sanitaria en menopausia y climaterio» [en línia]. 2022. Disponible a: <[www.lvidaenrojo.org](http://www.lvidaenrojo.org)>.
- LAHITTE, Héctor; FITTE, Ana Leticia. «Antropología y construcciones de género: publicidades gráficas y menopausia». A *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, núm. 19, pàg. 41-57, 2007.
- LAMONT, Tom. «Penelope Cruz: Talk on women's bodies is still so taboo» [en línia]. A *Evening Standard*, 21 de juny de 2019. Disponible a: <[www.standard.co.uk](http://www.standard.co.uk)>.
- LARROSA, Mireia; TEJADA Musté, Raquel; MARTORELL, Maria Antonia. «Influencia de la cultura en la menopausia: revisión de literatura». A *Cultura de los Cuidados* (Edición digital), vol. 24, núm. 56, 2020. Disponible a: <[www.rua.ua.es](http://www.rua.ua.es)>.
- LEMUS, Soledad; EXPÓSITO, Francisca. «Nuevos retos para la Psicología Social: edadismo y perspectiva de género». A *Pensamiento Psicológico*, vol. 1, núm. 4, pàg. 33-51, 2005.
- LENNOX, Brenda. «Edadismo y menopausia: la doble discriminación que soportan las mujeres mayores» [en línia]. A *Intimina*, 16 de desembre del 2020. Disponible a: <[www.intimina.com](http://www.intimina.com)>.
- LEYVA-MORAL, Juan Manuel. «El climaterio y las inmigrantes ecuatorianas: una experiencia natural en manos de otros». A *Index de Enfermería*, vol. 22, núm. 4, pàg. 204-208, 2013.
- LIM, Diane. «The rising role of older women in the labor force and why 'full employment' may get still fuller» [en línia]. A The conference board, 4 de juny del 2018. Disponible a: <[www.conference-board.org](http://www.conference-board.org)>.
- LOCK, Margaret. *Encounters with aging. Mythologies of menopause in Japan and North America*. California: University of California Press, 1993.



MACKEY, Sandra (et al.). «Knowledge, attitudes, and practices associated with menopause: a multi-ethnic, qualitative study in Singapore». *A Health Care for Women International*, vol. 35, núm. 5, pàg. 512-28, 2014.

MICOL, Daniela. «Menopausia: desde una perspectiva de género» [en línia]. A *Portal Colibri*, 2020. Disponible a: <[www.colibri.udelar.edu.uy](http://www.colibri.udelar.edu.uy)>.

NESSLER, Alexandre. «El 59% de las mujeres piensa que la menopausia perjudica su trabajo» [en línia]. A *Welcome to the jungle*, 13 de febrer del 2020. Disponible a: <[www.welcometothejungle.com](http://www.welcometothejungle.com)>.

NICE. «Women with symptoms of menopause should not suffer in silence» [en línia]. Disponible a: <[www.nice.org](http://www.nice.org)>.

NO PAUSA. «Empresas que impulsan programas para incorporar al climaterio en el ambiente laboral» [en línia]. 2021. Disponible a: <[www.no-pausa.com](http://www.no-pausa.com)>.

NO PAUSA. «Hablemos de Menopausia» [en línia] A *Menopausia*. 16 de novembre del 2021. Disponible a: <[www.no-pausa.com](http://www.no-pausa.com)>.

NO PAUSA. «Menopausia & trabajo» [en línia] A *Menopausia*, 2021. Disponible a: <[www.no-pausa.com](http://www.no-pausa.com)>.

NO PAUSA. «Menopausia y violencia» [en línia] A *Menopausia*. Disponible a: <[www.no-pausa.com](http://www.no-pausa.com)>.

ONU Mujeres. «Violencia de género. Mujeres y niñas en riesgo» [en línia]. Disponible a: <[www.unwomen.org](http://www.unwomen.org)>.

OPRAH DAILY. «Watch Now: “The Menopause Talk” with Oprah, Drew Barrymore, and Maria Shriver» [en línia]. A *Oprah daily*, 5 d'abril del 2023. Disponible a: <[www.oprahdaily.com](http://www.oprahdaily.com)>.

PARLAMENT EUROPEU, «Abordar la menopausia como un problema del ámbito laboral y prevenir la discriminación de las mujeres en edad de la menopausia» [en línia]. Pregunta parlamentària E-000279/2022 a la Comissió, en data del 22 de gener de 2022. Disponible a <[www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)>.

PARLIAMENT LIVE. «Tuesday 24 July 2018 Meeting started at 11.33am, ended 7.34pm» [en línia]. Disponi-

ble a: <[www.parliamentive.tv](http://www.parliamentive.tv)>.

PATTERSON, Jeneva. «It's time to start talking about menopause at work» [en línia]. A *Harvard Business Review*, 4 de febrer 2020. Disponible a: <[www.hbr.org](http://www.hbr.org)>.

PFIZER. «Kim Cattrall encourages women to embrace menopause with style» [en línia]. A *Pfizer*, 23 de setembre del 2014. Disponible a: <[www.pfizer.com](http://www.pfizer.com)>.

PSYCHOLOGIES. «Emma Watson: If not me, who? If not now, when?» [en línia]. A *Psychologies*, 23 de setembre del 2014. Disponible a: <[www.psychologies.co.uk](http://www.psychologies.co.uk)>.

REES, Margaret (et al.). «Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement». A *Maturitas*, núm. 151, pàg. 55-62, 2021.

RICH, Adrienne. *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*. Madrid: Cátedra, 1977.

SANTANA, Penélope; ARAUJO, Yasmina. «Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?». A *Decisiones organizativas*, pàg. 296-324.

SANTISO, Raquel. «La menopausia y la edad media de las mujeres: un análisis antropológico». A *Acciones e Investigaciones Sociales* [revista en Internet], vol. 12, pàg. 115-128, 2001.

SELVA, Clara. «Explicant la pròpia carrera: una Mirada longitudinal sobre gènere, organitzacions i vida personal en els relats de les trajectòries professionals». Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona. 2012. Disponible a: <[www.tesisenerd.net](http://www.tesisenerd.net)>.

SELVA, Clara. «Models of professional career of the managerial woman». A *Universitas Psychologica*, vol. 12, núm., 4, pàg. 1237-1254. 2013. Disponible a: <[www.10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mopc](http://www.10.11144/Javeriana.UPSY12-4.mopc)>.

SELVA, Clara; PALLARÈS, Susana; SAHAGÚN, Miguel. «¿Entre obstáculos anda el camino?: Trayectoria y mujer directiva» [en línia]. A *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, vol. 13, núm. 1, pàg. 75-88, 2013. Disponible a: <[www.pepsic.bvsalud.org](http://www.pepsic.bvsalud.org)>.

SELVA, Clara; VITORES, Anna. «¿Cómo pensar y construir preguntas con, desde y más allá de los lugares comunes y debates clásicos en torno al género?». A *Quaderns de Psicologia*, vol. 16, núm. 1, pàg. 7-16, 2014.

SERGEANT, Judith. «An exploration of women's identity during menopause: A grounded theory study» [en línia]. Tesi Doctoral, University of Roehampton. 2015. Disponible a: <[www.ethos.bl.uk](http://www.ethos.bl.uk)>.

SERVIÑO, Néstor. «La violencia hacia la mujer durante la menopausia» [en línia]. A *Universidad Autónoma de Estado de México*. 2019. Disponible a: <[www.ri.uaemex.mx](http://www.ri.uaemex.mx)>.

SERVIÑO, Néstor. «La violencia social hacia las mujeres, durante el climaterio y la menopausia en las usuarias del Centro de Salud San Lorenzo Chimalhuacán México». Tesi Doctoral, Universidad Autónoma de Estado de México. 2017. Disponible a: <[ri.uaemex.mx](http://ri.uaemex.mx)>.

SOCIAL SCIENCE IN GOVERNMENT. «The effects of menopause transition on women's economic participation in the UK» [en línia]. 2022. Disponible a: <[www.menopauseintheworkplace.co.uk](http://www.menopauseintheworkplace.co.uk)>.

THE LANCET. «Attitudes towards menopause: time for change» [en línia]. 2022. Disponible a: <[www.thelancet.com](http://www.thelancet.com)>.

TORRES, Ana Paola; TORRES, José María. «Climaterio y menopausia». A *Revista de la Facultad de Medicina (Méx.)* [online] vol. 61, núm. 2, pàg. 51-58, 2008.

UK PARLIAMENT. «An invisible cohort: Why are workplaces failing women going through menopause?» [en línia]. 2021. Disponible a: <[www.committees.parliament.uk](http://www.committees.parliament.uk)>.

USSHER, Jane; HAWKEY, Alexandra; PERZ, Janette. «'Age of despair', or 'when life starts': migrant and refugee women negotiate constructions of menopause» [en línia]. A *Culture, Health & Sexuality*, vol.21, pàg. 741-56. 2019. Disponible a: <[www.pubmed.ncbi.nlm.nih.gov](http://www.pubmed.ncbi.nlm.nih.gov)>.

VODAFONE. «Menopause Toolkit» [en línia]. 2021. Disponible a: <[www.vodafone.com](http://www.vodafone.com)>.

WISE, Lauren (et al.). «Lifetime socioeconomic position in relation to onset of perimenopause» [en línia]. A *Journal of Epidemiology Community Health*, vol. 56, núm. 11 pàg. 851-860, 2002. Disponible a: <[www](http://www)>.

europemc.org>.

WHO, «Ageing and health» [en línia]. A *World Health Organization*, 1 d'octubre del 2022. Disponible a: <www.who.int>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). «Ageing and health» [en línia]. 2022. Disponible a: <www.who.int>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). «Research on the menopause: report of a WHO scientific group». A *WHO Technical Report Series*. No. 670. Geneva: World Health Organization, 1981.

ZURICH. «Turning up the heat on menopause and the workplace» [en línia]. Disponible a: <www.zurich.co.uk>.

### **Referències legislatives**

CONGRÉS DELS DIPUTATS. «Llei Orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs» [en línia]. A *Boletín Oficial del Estado*, del 4 de març de 2020. Disponible a: <www.boe.es>.

CONGRÉS DELS DIPUTATS, «Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de Riscos Laborals» [en línia]. A *Boletín Oficial del Estado*, del 10 de novembre del 1995. Disponible a: <www.boe.es>.

CONGRÉS DELS DIPUTATS. «Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes» [en línia]. A *Boletín Oficial del Estado*, del 28 de març del 2007. Disponible a: <www.boe.es>.

PARLAMENT DE CATALUNYA. «Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes» [en línia]. A *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, del 23 de juliol del 2015. Disponible a: <www.portaljuridic.gencat.cat>.

UNIÓ EUROPEA, «Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell de 5 de juliol del 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació» [en línia]. A *Official Journal of the UE*. Disponible a: <www.eur-lex.europa.eu>.

7



# GLOSSARI

---

- **Clima:** Conjunt de percepcions i sentiments subjectius dels membres d'una organització respecte al seu entorn laboral, que es tradueix en normes i pautes de comportament.<sup>107</sup>
- **Cultura:** Conjunt de valors, normes, creences i pràctiques que comparteixen les persones que formen part d'una organització i que determinen el seu comportament.<sup>108</sup>
- **Edatisme:** Conjunt de prejudicis, estereotips i discriminacions basades en creences, normes socials i valors, que s'apliquen a les persones per la seva edat i que afecten negativament a tots els àmbits vitals; incloent-hi la salut, l'educació, la participació social i l'ocupació.<sup>109</sup>
- **Estereotips de gènere:** Creences preconcebudes i generalitzades, construïdes socialment, sobre les formes que tenen de comportar-se i sentir, dones i homes, en funció del sexe biològic. Aquests estereotips es transmeten generacionalment i afecten les actituds i conductes de les persones.<sup>110</sup>
- **Discriminació:** Tracte desigual i desavantatjós cap a una persona o col·lectivitat per motius racials, religiosos, diferències físiques, polítiques, sexuals, d'edat, de condició física i mental o d'orientació sexual, entre d'altres.<sup>111</sup>

---

107 SANTANA, «Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?».

108 Íbidem.

109 WHO, «Ageing and health».

110 SELVA, «¿Cómo pensar y construir preguntas con, desde y más allá de los lugares comunes y debates clásicos en torno al género?».

111 BARBERÁ, «Liderazgo y discriminación de género».

- **Gènere:** Construcció social i cultural a la qual s'adscriuen certes aptituds, rols socials i actituds, atribuïts en funció del sexe biològic, que expliquen certes formes de 'llegir' i interpretar el propi rol personal i professional, en relació amb els altres i a la pròpia persona.<sup>112</sup>
- **Menopausa:** Cessament permanent de la menstruació, determinat de manera retrospectiva, després de dotze mesos consecutius d'amenorrea sense causa patològica.<sup>113</sup>
- **Prejudici:** Creença o valoració preconcebuda i sense base de certesa, que fa interpretar la realitat de manera anticipada i que, generalment, comporta una visió simplista i distorsionada de la realitat. A tal efecte, la discriminació sorgeix quan un determinat individu o conducta és jutjat negativament a causa dels prejudicis; comportant, en conseqüència, un tracte diferencial, desigual o desavantatjós. Els prejudicis es troben subjectes a les creences i valoracions personals o socials i, per tant, no són universals.<sup>114</sup>
- **Tabú:** Tot allò que no pot dir-se o anomenar-se i que és prohibit, simbòlicament, a causa de certs prejudicis o convencions socials establertes.<sup>115</sup>

---

112 DE BABIERI, «Sobre la categoría de género. Una introducción teórico-metodológica».

113 FUNDACIÓN FEMEBA, «Sobre la necesidad de volver a enfocar la menopausia como una experiencia normal».

114 ALLPORT, «La naturaleza del prejuicio».

115 ENCICLOPÈDIA CATALANA.

