SALUT MENSTRUAL i MENOPAUSA: UNA QÜESTIÓ DE SALUT LABORAL.

Guia d'orientacions per al personal de la Universitat de Lleida.

Universitat de Lleida
Igualtat i Diversitats
Secció d'Igualtat
de Gènere Dolors Piera

INTRODUCCIÓ

La guia que teniu a les vostres mans és fruit del treball conjunt de la Secció d'Igualtat de Gènere Dolors Piera de la unitat d'Igualtat i Diversitats amb la col·laboració de la unitat de Prevenció de Riscos Laborals i l'adjuntoria de Benestar i Salut del Vicerectorat d'Estudiantat i Vida Universitària de la Universitat de Lleida.

El seu objectiu és fer visible la salut menstrual i la menopausa en l'àmbit laboral, afavorir-ne la normalització i promoure una cultura institucional que incorpori aquesta realitat com una part més del compromís amb la salut laboral, la igualtat i el benestar.

Alhora, vol oferir informació i orientacions pràctiques que ajudin a comprendre la influencia o impacte d'aquests processos en el benestar i les condicions de treball, i contribuir a la creació d'entorns laborals més saludables, inclusius i respectuosos amb les necessitats de les persones treballadores.

S'adreça a tot el personal que treballa a la UdL (PDI i PTGAS). Està pensada tant per a les dones que viuen aquests processos com per a la comunitat universitària, en general, amb l'objectiu de crear un entorn més empàtic i conscient.

1. La salut menstrual i la menopausa també són una qüestió laboral

La salut menstrual i la transició cap a la menopausa han estat temes tabú durant segles, sovint experimentats en contextos de silenci, vergonya i discriminació. Avui en dia, la salut menstrual forma part dels drets sexuals i reproductius i és objecte de major interès públic i mèdic.

Tanmateix, la menstruació i la menopausa continuen sent qüestions poc abordades en els entorns laborals, fet que dificulta el reconeixement de les necessitats i els impactes que poden tenir en el benestar i les condicions de treball.

La Universitat de Lleida (UdL), amb la voluntat de trencar el silenci, presenta aquesta guia amb què reconeix que aquests processos biològics naturals tenen una dimensió laboral innegable que influeixen en el benestar i l'experiència laborals, i aporten beneficis per a les persones i les organitzacions.

La guia s'ha inspirat en la norma BS 30416:2023, un estàndard britànic publicat el maig de 2023 que porta per títol *Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace - Guide* dissenyada per ajudar les organitzacions a gestionar la menstruació i la menopausa en l'entorn laboral i fomentar una cultura organitzativa que contribueixi al benestar de les persones treballadores.

En aquest marc, la prevenció de riscos laborals pot contribuir a identificar i prevenir aquelles situacions en què les condicions de treball puguin interactuar amb els símptomes associats a la menstruació o a la menopausa i afectar la salut de les persones. Per això, incorporar aquesta perspectiva en les polítiques i actuacions de la universitat constitueix una qüestió tant d'equitat com de salut laboral.

2. Com pot afectar la menstruació i la menopausa en el treball?

Alguns símptomes poden afectar temporalment el benestar o el desenvolupament de determinades tasques, especialment en funció de les condicions i exigències del lloc de treball

- **Dolors menstruals (dismenorrea):** poden ser una de les causes principals d'absentisme o presentisme (anar a treballar amb dolor). Si són incapacitants fins al punt que limiten la vida professional i social es té dret a demanar la baixa laboral i s'aconsella una valoració mèdica per a un possible diagnòstic (endometriosi).
- **Fatiga i cansament:** la manca d'energia és un símptoma comú tant en la fase premenstrual com durant la menopausa, sovint agreujada per un descans insuficient o poc reparador.
- **Canvis d'energia i de concentració:** les fluctuacions hormonals poden provocar variacions en els nivells d'atenció durant el cicle.
- **Sagnat abundant:** genera la necessitat de canvis freqüents de productes menstruals i pot causar ansietat, sensació de vulnerabilitat o por a l'estigma per les taques visibles, si no hi ha accés fàcil a lavabos privats i adequats.
- **Fogots:** són el símptoma més característic de la menopausa; poden ser sobtats i molt incòmodes, especialment en entorns amb poca ventilació o molta pressió.
- **Alteracions de la son:** l'insomni o les suors nocturnes acumulen fatiga, afectant directament la seguretat i el rendiment laboral.
- **Boira mental:** dificultats momentànies amb la memòria a curt termini o la claredat de pensament associades a la transició menopàusica.
- **Canvis emocionals:** irritabilitat o labilitat afectiva que, si bé són hormonals, poden veure's influïts per les condicions d'organització i l'entorn de treball.

No tothom viu aquestes etapes d'igual manera; hi ha variabilitat individual. L'impacte depèn de l'edat, la salut general, la responsabilitat de cura de persones dependents o les condicions ambientals del lloc de treball.

3. Què es pot fer a la UdL?

Comprensió i fora vergonyes!

Per a generar espais respectuosos, cal eliminar l'estigma i el silenci que sovint envolten aquests processos biològics naturals.

- **Sensibilització i formació:** implementar programes formatius per a tota la plantilla, amb formació específica per a càrrecs de responsabilitat a fi de facilitar que tot el personal entengui com els símptomes poden afectar la confiança i la capacitat laboral, fomentar l'empatia i contribuir a la reducció de l'estigma.
- **Comunicació oberta:** fomentar un ambient on es pugui parlar d'aquests temes sense por al prejudici.
- **Figures de suport:** nomenar referents de la salut menstrual i la menopausa que actuïn com a punt de contacte i suport.

Espais que cuiden

Un entorn de treball adequat pot contribuir significativament al benestar de les persones que experimenten símptomes associats a la menstruació o la menopausa.

- **Temperatura i ventilació:** gestió de la climatització amb els elements disponibles (ventiladors, obertura de finestres) i identificació de les zones més fresques de l'edifici i l'accés a aigua fresca.
- **Accés a lavabos:** instal·lacions privades i netes, amb espai per gestionar els productes menstruals, com la copa menstrual, i contenidors d'eliminació de productes d'higiene menstrual.
- **Espais adequats:** zones tranquil·les per a breus moments de descans o recuperació a curt termini davant de símptomes aguts com dolor intens, rampes o la fatiga cognitiva. Aquests espais podrien servir com a lloc discret per canviar-se de roba, si fos necessari.
- **Roba de treball:** revisar els teixits (optar per materials transpirables) i oferir una varietat de talles i dissenys ajustables, per regular situacions de calor o inflor.
- **Productes d'higiene menstrual:** facilitar l'accés gratuït i fàcil a productes menstruals (compreses, tampons) en llocs discrets dels lavabos per reduir l'estrès davant de regles inesperades.

Rendiment sense comprometre la salut

Les modificacions en la manera d'organitzar les tasques poden tenir un impacte positiu amb poc cost per a la Universitat.

- **Flexibilitat horària:** Possibilitat d'ajustar l'entrada o sortida segons la necessitat de descans o gestió del dolor o per gestionar millor les nits de mal descans. Es pot explorar el banc de temps, per treballar més hores en dies de benestar a fi d'acumular temps i realitzar jornades més curtes o tenir dies lliures quan els símptomes són més intensos.
- **Pauses:** Permetre pauses breus i no planificades per anar al lavabo o refrescar-se. Possibilitat de fer descansos més curts i freqüents, o pauses no planificades en cas de símptomes sobtats (com sufocacions o sagnats abundants). Aquesta mesura és especialment crítica en rols d'atenció al públic o tasques estàtiques, on l'ansietat per no poder anar al lavabo immediatament pot agreujar el malestar.
- **Teletreball:** L'opció de treballar des de casa facilita la gestió, en un entorn privat i segur, d'un sagnat abundant o dolors forts. Evita el presentisme.

- **Ajust de tasques:** Avaluar si es poden reassignar temporalment tasques que requereixin un gran esforç físic o una concentració alta durant els pics de símptomes. En llocs de cara al públic, es pot acordar reduir aquestes hores per tasques de gestió interna més tranquil·les.

Universitat corresponsable

Les mesures han d'estar integrades en el marc legal i de benestar de la universitat.

- **Avaluació de riscos laborals:** Incorporar la perspectiva de sexe i gènere en les avaluacions dels riscos laborals i tenir en compte, quan sigui necessari, aquelles situacions en què les condicions de treball puguin interactuar amb aspectes relacionats amb la salut menstrual o la transició menopàusica
- **Revisió de polítiques d'absència:** Assegurar que els processos de gestió de l'absentisme no penalitzin injustament els símptomes cíclics relacionats amb la menstruació o la menopausa.
- **Suport institucional:** Tenir figures referents de la salut menstrual i la menopausa que actuïn com a punt de contacte i suport, així com accés a recursos amb informació mèdica i d'autocura.

4. Mesures a la UdL

La UdL es compromet a implementar aquesta guia com una eina viva de transformació a través d'accions com:

- Difusió de materials visuals i informatius per a tot el personal.
- Formació específica per a la plantilla i per a càrrecs.
- Foment de les adaptacions a través de la flexibilitat i la millora de les condicions ambientals segons el diagnòstic previ de la situació a la universitat.
- Incorporació de l'enfocament feminista que posa les persones i la seva salut al centre de la política universitària.

La Universitat de Lleida (UdL) està adherida a la campanya *Lavabos amics de la menstruació*, impulsada per Rezero amb el suport de Beyond Plastic Med per promoure WC que facilitin l'ús de productes menstruals, en especial dels reutilitzables, ja que s'han de netejar cada cert temps. La UdL disposa actualment d'almenys un lavabo adequat per a aquest ús (amb pica individual i pany amb tancament) en cadascun dels edificis dels seus campus, inclòs el d'Igualada.

5. Exemples i orientacions pràctiques

A continuació, es recullen alguns consells amb l'objectiu de reduir la barrera per demanar ajuda i normalitzar l'autocura.

Què pots fer a la feina?

Si tens fatiga o boira mental:

- Prioritza tasques mecàniques o senzilles en els moments de menor claredat.
- Utilitza llistes de tasques i recordatoris visuals.
- Fes pauses curtes per tancar els ulls o fer respiracions profundes.
- Registra els símptomes durant almenys tres cicles per preveure quins dies necessitaràs més descans o una millor planificació de les tasques més exigents.

Si tens dolors:

- Utilitza fonts de calor local (bosses d'aigua o sac de llavors) al baix ventre.
- Realitza estiraments suaus o canvis de postura freqüents. Si la teva feina t'obliga a estar asseguda, buscar oportunitats per aixecar-te i caminar breument.
- Si el dolor és invalidant, recorda que existeix la possibilitat de demanar la baixa per menstruació dolorosa i incapacitant.

Si tens fogots:

- Vesteix-te per capes i amb teixits naturals (cotó, lli).
- Tingues un ventilador de taula o busca corrents d'aire fresc.
- Refresca't els canells amb aigua freda.
- Hidrata't de forma constant.

Més enllà de les mesures per a cada símptoma, alguns hàbits quotidians ajuden a viure millor la menstruació i la transició cap a la menopausa:

- Mantenir-se físicament activa de manera regular (caminar, nedar, ioga o exercici de força) s'associa a menys dolor menstrual, millor estat d'ànim i millor son, i protegeix la salut òssia i cardiovascular a partir de la menopausa.
- També ajuden un bon descans (horaris regulars, sense pantalles ni cafeïna al vespre, i una habitació fresca si tens suors nocturnes) i les tècniques de gestió de l'estrès, com la respiració lenta o el mindfulness.
- Procura una alimentació variada, evita productes processats, consum d'alcohol o estimulants i procura una bona hidratació.

- Si tens sagnats abundants, vigila la ingesta de ferro.
- Després de la menopausa vigila la ingesta de calci i vitamina D.
- Els antiinflamatoris habituals (com l'ibuprofè) i el calor local poden alleujar el dolor menstrual si es prenen a l'inici del dolor i amb menjar (però consulta-ho abans, per si tens altres patologies o prens altres medicaments).

Quan demanar orientació sanitària (atenció primària o servei de prevenció)? Davant...

- Dolor que limita la vida diària o no cedeix amb aquestes mesures.
- Sagnat que obliga a canviar-se la compresa o el tampó cada hora, o cicles de menys de 21 o més de 35 dies.
- Absència de regla durant tres mesos sense causa coneguda, o qualsevol sagnat després d'un any sense menstruació.
- Símptomes de la menopausa que afecten el son, l'estat d'ànim o la feina, per valorar la idoneïtat d'algun tractament.

6. Beneficis per a l'Organització

L'aplicació de les orientacions esmentades en el punt 3 no només beneficia les persones afectades, sinó tota l'organització, ja que:

- Promouen el benestar i el bon clima laboral.
- Retenen el talent de treballadores amb gran trajectòria i experiència i la reducció de costos de contractació.
- Augmenten la confiança, del compromís i la productivitat de la plantilla en sentir-se cuidades.
- Incrementa la reputació de la universitat com a lloc de treball inclusiu i connectat socialment.

7. Per acabar. Una UdL que cuida

La salut menstrual i la menopausa no són malalties, sinó processos vitals que mereixen ser viscuts amb consciència i suport institucional. Reconèixer, fer visibles i tenir en compte aquestes realitats contribueix a generar entorns de treball més saludables, inclusius i respectuosos. Aquesta guia és, doncs, una mostra del compromís de la UdL amb la igualtat de gènere, la salut laboral i el benestar de la seva comunitat.

8. Marc normatiu de referència:

- Constitució Espanyola (Art. 14): Dret a la igualtat i no discriminació.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals: especialment els articles 14, 15, 16 i 25, relatius al dret a una protecció eficaç, els principis de l'acció preventiva, l'avaluació de riscos i la protecció de les persones especialment sensibles als riscos derivats del treball.
- Llei 15/2022 d'igualtat de tracte i no discriminació: Protecció contra el tracte desigual per motius de salut o condició biològica.
- LO 2/2010 de salut sexual i reproductiva: Garantia de la salut integral.
- LO 10/2022 de protecció integral de la llibertat sexual (Art.1): Marc de protecció dels drets sexuals en tots els àmbits, inclòs el laboral.
- Llei general de la Seguretat Social (Reial Decret Legislatiu 8/2015)

9. Bibliografia

- BSI Standards Limited. (2023). *BS 30416:2023 Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace – Guide*. The British Standards Institution. Disponible a: https://edwebcontent.ed.ac.uk/sites/default/files/atoms/files/bs_30416.pdf [Data de la consulta: 13/07/2026]

- De la Iglesia Aza, Lidia, i Solymosi-Szekeres, Bernadett. (2024). "La menstruación en el entorno laboral. *Lan Harremanak - Revista de Relaciones Laborales*, 51, 58-89. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.26149.

- García Toyos, Noelia i Barranco Castillo, Enriqueta. (2022). *Cuadernos para la Salud de las Mujeres – Nº 9: Salud Menstrual*. Instituto Andaluz de la Mujer, Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Junta de Andalucía. Disponible a: https://www.mujeresparalasalud.org/nuevoamswp/wp-content/uploads/2023/06/Salud-Menstrual_Noelia-Toyos.pdf [Data de la consulta: 13/07/2026]

- Rees, Margaret, Bitzer, Johannes, Cano, Antonio, *et al.* (2021). Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement. *Maturitas,* 151, 55–62. Disponible a: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0378512221001079?via%3Dihub [Data de la consulta: 13/07/2026]

Universitat de Lleida
Igualtat i Diversitats
Secció d'Igualtat
de Gènere Dolors Piera

Campus de Cappont
C. de Jaume II, 71
Edifici Polivalent (despatx 0.20)
25001 Lleida (Catalunya)
Tel. +34 973 70 27 57 - 973 70 33 96 - 973 70 66 23

idis.igualtat@udl.cat
www.idis.udl.cat

Segueix-nos!

@idis_udl
@idisudl.bsky.social
@dolorspiera
@IDIS_UdL

Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones