



H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

PRESENTE. –

Quienes suscribimos, **Jael Argüelles Díaz, Edin Cuauhtémoc Estrada Sotelo, Leticia Ortega Máynez, Benjamín Carrera Chávez, David Óscar Castrejón Rivas, Gustavo de la Rosa Hickerson, Ilse América García Soto, Magdalena Rentería Pérez, María Antonieta Pérez Reyes, Óscar Daniel Avitia Arellanes y Rosana Díaz Reyes**, en nuestro carácter de Diputadas y Diputados de la Sexagésima Séptima Legislatura e integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, con fundamento en los artículos 64 fracción segunda y 68 fracción primera de la Constitución Política del Estado de Chihuahua: 167 fracción primera y 168 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo; así como los artículos 75 y 76 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, acudimos ante esta Honorable Asamblea a presentar **iniciativa con carácter de Decreto a fin de promover y garantizar el climaterio y la menopausia digna**, lo anterior al tenor de la presente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Demos pasos para que se hable de la menopausia en la esfera pública. El estigma social y el desconocimiento mantiene en secrecía el fin de la menstruación, un proceso por el que pasa la mitad de la población.

La menopausia ha sido ignorada y ocultada durante demasiado tiempo. No hay nada de vergonzoso en la salud de las mujeres ni en el hecho de



envejecer. Apoyar a quienes experimentan la menopausia es necesario para las personas, la economía y la sociedad.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la mayoría de las mujeres no dispone de la información suficiente para transitar a esta nueva etapa de forma saludable y positiva. De hecho, socialmente, la menopausia y el climaterio se mantienen como tabú: no se habla de ello en público, con nuestra pareja, amigos o familiares y, en ocasiones, ni siquiera con los profesionales de la salud¹. A veces, por miedo o estigma, las mujeres no comentan nada, aunque lo pasen mal con los sofocos o los cambios de humor.

El 51% de la población experimentará la menopausia. Es una parte normal, natural e inevitable del envejecimiento. Sin embargo, durante demasiado tiempo, demasiadas personas que experimentan la menopausia han luchado contra el estigma social, diagnósticos y tratamientos inadecuados, detrimento y discriminación en el lugar de trabajo². Ésto no es normal ni deberíamos verlo como inevitable.

De acuerdo con la NOM-035-SSA2-201, en las mujeres mexicanas la menopausia ocurre en promedio entre los 47 y 49 años, siendo precedida por un periodo de duración variable durante el cual pueden presentarse los síntomas y signos característicos del síndrome climatérico. Sin embargo, las enfermedades crónicas degenerativas inciden con más frecuencia durante las etapas de la perimenopausia y

¹ World Health Organization, *Menopause*, <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/menopause>

² House of Commons: Women and Equalities Committee, *Menopause and the workplace*, Disponible en: <https://web.archive.org/web/20230129122754/http://committees.parliament.uk/publications/23281/documents/169819/default/>



la postmenopausia, originando deterioro de la calidad de vida e incremento de la morbilidad y mortalidad³.

La caída en la producción de las hormonas femeninas por los ovarios resulta en señales y síntomas como períodos menstruales irregulares o ausentes, ansiedad, bochornos, depresión, escalofríos, sudores nocturnos, problemas de sueño, cambios en el estado de ánimo, aumento de peso y metabolismo lento, afinamiento del cabello, piel seca y arrugas, sequedad vaginal, disminución del deseo sexual, entre otros⁴.

Lo anterior, puede tener repercusiones a mediano plazo como insomnio, cansancio crónico, dificultades en la memoria, baja autoestima y depresión, así como vida sexual e interpersonal afectadas; culminando en pérdida de la calidad de vida y la disminución de la capacidad funcional.

Es necesario señalar que, de no hacer ajustes en su estilo de vida, las mujeres son más susceptibles a largo plazo a padecimientos como hipertensión, diabetes mellitus, dislipidemia, infarto agudo de miocardio, osteoporosis, incontinencia urinaria y depresión refractaria.

Según una encuesta, el 99% de las mujeres dijeron que habían experimentado al menos un síntoma de menopausia. La "dificultad para dormir" fue la más reportada (81%), seguida de problemas de

³ Norma Oficial Mexicana NOM-035-SSA2-2012, Para la prevención y control de enfermedades en la perimenopausia y postmenopausia de la mujer. Criterios para brindar atención médica.

⁴ Flores, Mónica, "Perimenopausia y trastornos afectivos: aspectos básicos y clínicos", Salud Mental, vol. 35, no., México, 2012. Disponible en https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252012000300007



memoria y/o concentración (75%), y luego sofocos y sudores nocturnos (ambos 73%). Un número significativo (69%) informó ansiedad o depresión como síntoma. El 92% informó que estos síntomas las afectan en el trabajo, afirmando que eran menos capaces de concentrarse (72%), experimentaron un mayor estrés (70%) y pérdida de confianza (67%)⁵.

Con respecto al climaterio y la menopausia, la edad promedio en la que se presenta va de los 45 a los 48 años de edad por lo que considerando los datos del Censo de Población y Vivienda 2020, se puede estimar que en México existen aproximadamente 14 millones 847 mil mujeres de 50 años o más⁶. Esto sin considerar que el 1% de las mujeres mexicanas menores de 40 años experimentan menopausia prematura, con lo que se añadiría poco más de medio millón de personas, entre la población susceptible a ser atendida por el Estado Mexicano con motivo de la menopausia o el climaterio.

Además de las dificultades causadas por los propios síntomas de la menopausia, los estudios señalan que la actitud de colegas y superiores directos puede tener un impacto significativo en las mujeres en términos de sentirse capaces de buscar apoyo e incluso permanecer en su trabajo. Según un estudio, menos de un tercio de las encuestadas que estaban experimentando la menopausia se lo dijeron a alguien en

⁵ House of Commons: Women and Equalities Committee, *Menopause and the workplace*, cit., p. 18.

⁶ García, Aline, *Menopausia, etapa nueva de oportunidades*. Disponible en: https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2022_847.html



el trabajo⁷. Las principales razones dadas para esto fueron la privacidad, seguidas de la preocupación por las reacciones de las personas.

Una de las razones principales por las que es tan esencial tener una política pública de menopausia es porque los síntomas de la menopausia pueden ser muy variados y, a menudo, graves. Estos incluyen síntomas tanto psicológicos como físicos que pueden afectar drásticamente la vida de una persona, incluida su vida laboral.

Muchas mujeres que atraviesan la menopausia se enfrentan a la falta de apoyo de sus empleadores. Tradicionalmente, ha habido una falta de sensibilidad y consideración en torno a este aspecto de la salud de la mujer y cómo puede afectar la experiencia de un individuo en el lugar de trabajo.

La ausencia de una política sobre la menopausia podría conducir a un menor compromiso, así como a un menor rendimiento y productividad. Otros problemas potenciales incluyen relaciones conflictivas entre empleados y empleadores, días de enfermedad no autorizados y baja moral.

A menos que se generen políticas públicas sobre la menopausia, existen varios riesgos que incluyen:

- Que las empleadas puedan perder la confianza en sus capacidades y destrezas.

⁷ House of Commons: Women and Equalities Committee, *Menopause and the workplace*, cit., p. 20.



- El personal puede ausentarse del trabajo (sin compartir la verdadera razón para hacerlo)
- Las empleadas pueden experimentar un mayor riesgo de depresión, estrés y ansiedad.
- Las empleadas valiosas pueden dejar el trabajo.
- Sin una política clara, existe más riesgo de que los empleados enfrenten discriminación debido a síntomas relacionados con la menopausia.

La menopausia la experimentan las mujeres y las personas que menstrúan; sin embargo, todos deben participar en cualquier capacitación y conversación. Quienes no experimentan la menopausia pueden beneficiarse de este conocimiento, lo que les permitirá apoyar a quienes sí la experimentan y promover la inclusión en el lugar de trabajo.

Existen varias formas clave en las que se puede apoyar a una empleada que atraviesa la menopausia, incluidas tareas modificadas y jornadas reducidas; otras formas de acuerdos laborales flexibles, como el trabajo a distancia; poder tomar descansos o ir al baño con regularidad; y, cuando corresponda, un código de vestimenta más relajado.

La menopausia se ha banalizado, en frases como “abanícate” se demerita el sentir de la persona, es como decirle a alguien que necesita insulina: “come menos”. Hay una necesidad médica y laboral que hay que atender.

Hay un reto importante en conseguir que la menopausia y climaterio dejen de ser etapas silenciosas y angustiosas; y que, por lo contrario,



exista acompañamiento en todos los espacios de la mujer, desde casa hasta el trabajo.

Lejos de suponer un momento final en la juventud de la mujer, este proceso debe ser comprendido como un nuevo comienzo hacia una vida más plena, consciente y satisfactoria.

En el marco del 18 de octubre, Día Mundial de la Menopausia, se promueve la siguiente iniciativa con carácter de:

DECRETO

PRIMERO.- Se adicionan los siguientes párrafos al Código Administrativo del Estado de Chihuahua, para quedar redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 92.

(...)

Las mujeres y personas menstruantes tendrán derecho a permisos laborales con goce de sueldo durante el período del climaterio o menopausia, cuando se hayan diagnosticado síntomas incapacitantes.

Las mujeres y personas menstruantes tendrán derecho a recibir de sus superiores en su centro de trabajo apoyo para atender los síntomas de la etapa de menopausia, así como las facilidades para su tratamiento, donde se pueden contemplar el trabajo a distancia,



la reducción de la jornada laboral y demás acciones que faciliten el tratamiento más adecuado de su sintomatología.

En los centros de trabajo se proveerá de información actualizada sobre el climaterio y la menopausia que ayude promover el soporte médico y psicológico, así como la no-discriminación.

SEGUNDO. Se adicionan la fracción IX al artículo 63 de la Ley Estatal de Salud, para quedar redactado de la siguiente manera:

Artículo 63. La salud reproductiva comprende:

IX. La implementación de acciones tendientes a garantizar, informar y educar sobre el climaterio y menopausia, procurando el acceso a tratamientos, incluyendo los medicamentos, para tratar las molestias físicas y mentales ocasionadas por este hecho, así como la promoción sobre de nutrición y ejercicio para mejorar de manera efectiva la vida de las mujeres y personas menstruantes en estas etapas.

TRANSITORIOS

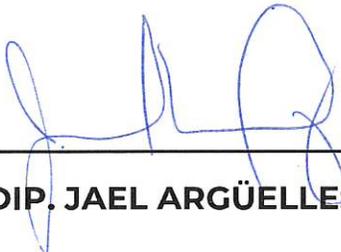
ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en Periódico Oficial del Estado.

ECONÓMICO: Aprobado que sea, turnese a la Secretaría para que elabore la Minuta de Decreto en los términos en que deba publicarse.



Dado en el Honorable Congreso del Estado de Chihuahua, a los 24 días
del mes de octubre del 2023.

ATENTAMENTE
GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA



DIP. JAEL ARGÜELLES DÍAZ



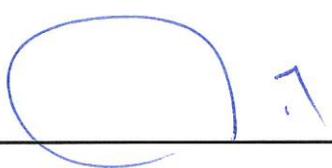
**DIP. CUAUHTÉMOC ESTRADA
SOTELO**



DIP. LETICIA ORTEGA MAYNEZ



**DIP. BENJAMÍN CARRERA
CHÁVEZ**



**DIP. DAVID OSCAR CASTREJÓN
RIVAS**



**DIP. GUSTAVO DE LA ROSA
HICKERSON**



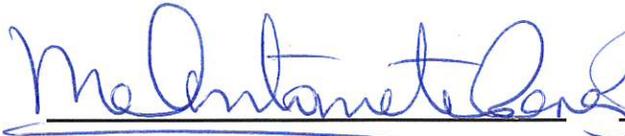
H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA



**DIP. ILSE AMÉRICA GARCÍA
SOTO**



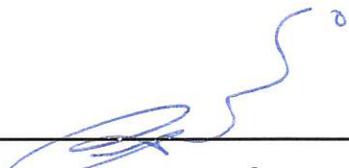
**DIP. MAGDALENA RENTERÍA
PÉREZ**



**DIP MARÍA ANTONIETA PÉREZ
REYES**



**DIP. OSCAR DANIEL AVITIA
ARELLANES**



DIP. ROSANA DÍAZ REYES