

Según la 1ª Edición del estudio “El impacto de la menopausia en el trabajo en España 2025” de EADA Business School

Los síntomas de la menopausia afectan al 93,5% de las trabajadoras, pero solo el 5% de las empresas ofrece medidas de apoyo

- El 80% de las mujeres reporta cansancio, el 75% problemas de sueño, y el 74% molestias musculares.
- Pese a los síntomas de la menopausia, el 71% de las mujeres sigue comprometida laboralmente.
- Durante la menopausia, las mujeres con cargos de responsabilidad muestran mayor seguridad psicológica, más implicación laboral y menos intención de dejar su empleo, en comparación con quienes no ocupan estos puestos.
- La flexibilidad horaria, los talleres informativos y el teletrabajo son algunas de las posibles medidas más valoradas entre las mujeres encuestadas que pueden ofrecer las empresas.

Barcelona, 27 de mayo de 2025. La menopausia sigue siendo un tema invisibilizado en el entorno laboral, a pesar de su alto impacto en la salud, el bienestar y el rendimiento profesional de las mujeres. Así lo evidencia la primera edición del estudio [“El impacto de la menopausia en el trabajo en España 2025”](#), impulsado por EADA Business School y liderado por Aline Masuda, PhD, investigadora y profesora de EADA. El informe está basado en encuestas realizadas a 575 mujeres activas laboralmente en España con edades comprendidas entre los 45 y los 58 años.

Los resultados muestran que el 93,5% de las participantes presenta al menos un síntoma de menopausia, y el 60,4 % reporta siete o más. Entre los más frecuentes se encuentran el cansancio (80%), los problemas de sueño (75%) y las molestias musculares (74%). A pesar de este impacto físico y emocional, el 71% de las mujeres mantiene una alta implicación laboral y el 82% no se ha ausentado nunca por estos síntomas. No obstante, la resiliencia de las mujeres tiene un coste y es que más del 50% ha considerado abandonar su puesto de trabajo, especialmente entre quienes sufren una carga sintomática más intensa.

A pesar de estos datos, solo el 5% de las empresas ofrece algún tipo de beneficio laboral específico para mujeres en etapa de menopausia. Además, aunque más de la mitad de las mujeres encuestadas se sienten cómodas hablando de menopausia, el 53% de estas no ha hablado nunca del tema en su entorno laboral, lo que refleja una importante barrera cultural y refuerza una sensación de soledad y aislamiento, especialmente al atravesar síntomas intensos sin reconocimiento ni acompañamiento por parte del entorno.

"La menopausia sigue siendo una etapa invisibilizada en el entorno laboral. A pesar de que la mayoría de las mujeres atraviesa esta fase con compromiso y motivación, el escaso apoyo institucional representa un riesgo real para la retención del talento femenino. Es momento de que las organizaciones reconozcan esta realidad y promuevan entornos más empáticos, flexibles e informados", comenta la investigadora y profesora de EADA Business School, **Aline Masuda**.

Entre las medidas más valoradas por las trabajadoras para afrontar esta etapa se encuentran la flexibilidad horaria, los talleres informativos y el teletrabajo. No obstante, aunque esta última opción es una de las más demandadas para sobrellevar los síntomas de la menopausia, su implementación no siempre resulta beneficiosa. *"En muchos casos, el teletrabajo prolonga la jornada laboral y conlleva un mayor nivel de cansancio, por lo que es fundamental promover que estas medidas vayan acompañadas de políticas que garanticen la desconexión digital y el equilibrio entre vida personal y profesional",* argumenta **Aline Masuda**.

Asimismo, la relación entre liderazgo femenino y resiliencia organizacional es uno de los resultados relevantes del estudio. Se observa que las mujeres en posiciones de responsabilidad presentan una mayor seguridad psicológica (12% por encima) y más implicación laboral (un 15% superior) que aquellas que no ocupan esos puestos, lo que demuestra que empoderar a las mujeres y visibilizar sus necesidades no solo las beneficia a nivel individual, sino que también fortalece internamente a las organizaciones.

Sobre EADA Business School

[EADA Business School Barcelona](#) fue creada en 1957 por un grupo de empresarios y profesionales como institución independiente tanto ideológica como económicamente. Está reconocida por los principales rankings internacionales como el Financial Times o The Economist y cuenta con las acreditaciones mundiales EQUIS y AMBA que reconoce la calidad de sus programas MBA. El manifiesto *Leading What Matters* define el propósito de EADA Business School mediante el que, si queremos mover el mundo, quizá solo debemos preparar a los que lo mueven.

Para más información Roman:

Sergi López – s.lopez@romanrm.com - 649 354 568

Elisa Álvarez – e.alvarez@romanrm.com - 649 294 695