EJEMPLAR GRATUITO • NUEVA ÉPOCA • AÑO 5 • NÚM. 3 • MARZO 2026

CODHEM
COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL ESTADO DE MÉXICO

DH MAGAZINE



MENOPAUSIA
Y DERECHOS LABORALES

CODHEM
COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
DEL ESTADO DE MÉXICO

PRESIDENTE
Víctor Leopoldo Delgado Pérez

DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES Y FORMACIÓN EN DERECHOS HUMANOS
Gabriela Eugenia Lara Torres

JEFA DEL DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIONES Y PUBLICACIONES
Tania Carolina Jiménez Manzanillo

DISEÑO EDITORIAL
Francisco Ibarra Meza
Aldo Emanuel Juárez Herrera

REVISIÓN DE TEXTOS
Dulce Thalía Bustos Reyes

FOTOGRAFÍAS E ILUSTRACIONES
Freepik y CODHEM

EJEMPLAR GRATUITO
NUEVA ÉPOCA
AÑO 5
Nº 3
MARZO 2026



PORTADA
Aldo Emanuel Juárez Herrera
Francisco Ibarra Meza

ESCRIBEN EN ESTE NÚMERO:
Yessica Berenice López Moreno
Rigoberto García-Contreras
Elena G. Valenzuela-Ortiz
Vanessa Gómez
Sandra Tetatzin Contreras
Raquel Analuz García Olivares

DH MAGAZINE. Nueva Época, Año 5, Núm. 3, marzo de 2026. Es una publicación mensual editada por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, Av. Nicolás San Juan, núm. 113, col. Ex Rancho Cuauhtémoc, C. P. 50010, Toluca, México.
Editora responsable: Gabriela Eugenia Lara Torres. Reserva de Derechos del Uso Exclusivo para Difusiones Periódicas (Difusión vía red de cómputo), 04-2023-121816502900-203. Reserva de Derechos del Uso Exclusivo para Publicaciones Periódicas (Revista) 04-2023-121817404900-102; ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor. e-ISSN: 2594-2859, ISSN: en trámite.
Para adquisición y consulta de esta publicación y otras más visita nuestra página de internet: www.codhem.org.mx.
Contáctanos al 722 236 0560, exts. 2344 y 2346. Participa con nosotros, envía tu artículo al correo electrónico: publicaciones@codhem.org.mx
Queda expresamente prohibida la reproducción parcial o total de la publicación sin previa autorización de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México. Las opiniones expresadas en esta publicación son responsabilidad exclusiva de las personas autoras y no representan necesariamente la posición oficial de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México.

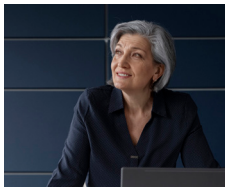
ÍNDICE

REVISTA DH MAGAZINE • NÚM 3 • MARZO 2026



04 **Editorial**

05 **El cuerpo que trabaja: menopausia, dignidad laboral y derechos humanos**
Yessica Berenice López Moreno

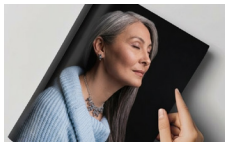


08 **La menopausia como punto de inflexión institucional en la trayectoria laboral femenina**
Rigoberto García-Contreras y Elena G. Valenzuela-Ortiz

12 CODHEM. MÁS CERCA DE TI
La CODHEM conmemoró 33 años de fortalecer la dignidad humana en el Estado de México



14 **La transición silenciosa: desafíos de la perimenopausia para la salud mental y los derechos humanos de las mujeres**
Sandra Tetatzin Contreras



17 **Menopausia: derecho a una narrativa digna**
Vanessa Gómez

20 CODHEM. MÁS CERCA DE TI
La CODHEM emitió dos recomendaciones al Ayuntamiento de Toluca

22 **Menopausia desde la perspectiva de los derechos sexuales**
Raquel Analuz García Olivares

EDITORIAL

A lo largo de la historia, las mujeres han sido vulneradas en los diversos ámbitos que se desenvuelven. Esto, además, también ha ocurrido en la distintas etapas de su vida, desde la preadolescencia y adolescencia con la llegada de la menstruación, hasta la edad adulta, cuando se presentan tanto la perimenopausia como la menopausia, y entonces se pueden mostrar actos que en algunas ocasiones las señalan, minimizan, desvaloran, avergüenzan, castigan, discriminan, y otros más que violan sus derechos humanos.

Por lo antes expuesto, la CODHEM tiene entre sus facultades difundir la cultura de los derechos humanos, así como prevenir posibles vulneraciones; es por ello por lo que visibilizamos, desde distintos ángulos, los derechos de las mujeres. En este número de *DH Magazine* configuramos un espacio de divulgación para que la sociedad tenga conocimiento sobre las tres etapas del climaterio en la vida de las mujeres: perimenopausia, menopausia y postmenopausia, mismas que resulta necesario visibilizar y revalorizar para entender que están ligadas a otros derechos como servicios de salud y nuevas políticas laborales.

En el artículo “El cuerpo que trabaja: menopausia, dignidad laboral y derechos humanos”, escrito por Yessica Berenice López Moreno, se resalta que, durante la etapa de la menopausia, al no estar considerada en el diseño estructural del trabajo, quien la vive cuenta con un factor de vulnerabilidad invisible.

Por otro lado, en el texto “La menopausia como punto de inflexión institucional en la trayectoria laboral femenina”, de la autoría de Rigoberto García-Contreras y Elena G. Valenzuela-Ortiz, se menciona que este periodo sigue siendo poco reconocido en los entornos organizacionales, donde además es poco compatible la diversidad de trayectorias laborales.

Por su parte, Sandra Tetatzin Contreras vierte algunas reflexiones sobre la perimenopausia y dice que negar o silenciar ese periodo limita el derecho humano al libre desarrollo de la personalidad, en el artículo: “La transición silenciosa: desafíos de la perimenopausia para la salud mental y los derechos humanos de las mujeres”.

Vanessa Gómez nos aporta el texto “Menopausia: derecho a una narrativa digna”, en el que destaca que los medios de difusión deben narrar con dignidad, lo que implica comunicar una narrativa en la que se reconozca a la menopausia como parte legítima de la vida de millones de mujeres.

Finalmente, Raquel Analuz García Olivares comparte algunos comentarios sobre el *Estudio sobre los efectos de la transición a la menopausia en la participación económica de las mujeres en México,* con el que abre diálogo a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en esa etapa de su vida.



EL CUERPO QUE TRABAJA:

MENOPAUSIA, DIGNIDAD LABORAL Y DERECHOS HUMANOS

A lo largo de la historia de la humanidad, el trabajo ha sido presentado como una actividad abstracta, neutra y en beneficio de un sistema voraz que prioriza la producción y la disponibilidad por encima de los autocuidados. La organización moderna del trabajo se estructuró sobre la figura de una persona capaz de rendir de manera constante, sin interrupciones biológicas ni variaciones corporales significativas; este paradigma, lejos de ser universal, responde a parámetros construidos que han dejado fuera, o en los márgenes, la realidad corpórea de las mujeres.

Los procesos biológicos que atraviesan la vida de las mujeres como la menstruación, el embarazo, la lactancia y la menopausia han sido tratados como contingencias privadas individuales que deben resolverse en silencio para no "afectar" la productividad; sin embargo, es necesario visibilizar la relación de la dignidad laboral con las particularidades corpóreas de las personas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2026) establece que "[…] la menopausia viene marcada por el fin de la menstruación mensual, que a su vez se debe a la pérdida de la función folicular de los ovarios." Si bien la definición se apega al aspecto biológico y a sus implicaciones, que ya de por sí son difíciles, la menopausia viene cargada de concepciones más complejas como cambios de autoestima, irritabilidad o inestabilidad emocional, por mencionar algunas.

De acuerdo con la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, a partir del censo de po-



blación realizado en 2020, en México residen 1 592 428 mujeres que se encuentran en alguna etapa del climaterio, de estas el 44 por ciento se enfrenta a la menopausia. Bajo ese contexto, en este año el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) instó a los sectores público y privado en México a prestar atención en el impacto económico y social que tiene la menopausia, ya que, actualmente, mujeres de entre 40 y 60 años han dejado el mercado laboral en plena cúspide de su carrera profesional. El representante de UNFPA México, Anders Thomsen, en ese sentido, afirmó que el silencio tiene un costo humano, "porque ninguna mujer debería temer a ser juzgada o perder su empleo" (EFE, 2026), sobre todo al conocer que el 67 por ciento de las mujeres encuestadas afirmó que los síntomas de la menopausia afectaron su trabajo y sus actividades diarias, y no existió algún reconocimiento o valoración a sus necesidades o causas.

Las cifras confirman que hablar de menopausia es una prioridad en el ámbito laboral, para así otorgarles condiciones dignas a las mujeres en esa etapa, pues a diferencia de otras fases de la vida reproductiva femenina que han comenzado a recibir cierto reconocimiento normativo, como el embarazo o la lactancia, la menopausia permanece en un territorio de silencio institucional, en el que se deja de lado la complejidad de este periodo.

La menopausia, al no ser considerada dentro del diseño estructural del trabajo, se convierte en un factor de vulnerabilidad invisible, ya que muchas mujeres en esa etapa enfrentan evaluaciones de desempeño que no toman en cuenta los efectos temporales que implican cambios corporales, otras experimentan estigmatización o comentarios que mezclan edadismo y sexismo, por lo que, desde una perspectiva de derechos humanos, el panorama de las afectaciones de la menopausia en el rendimiento laboral no es lo menos, al contrario: se trata de una prioridad del derecho a la salud y al trabajo. Pero el derecho al trabajo digno no se limita al acceso al empleo, sino que comprende condiciones justas, equitativas y respetuosas de la dignidad humana.

Reconocer la menopausia dentro del ámbito

laboral implica asumir que el trabajo debe organizarse desde el reconocimiento de la diversidad corporal, además de considerar la adopción de ajustes razonables, políticas de sensibilización y entornos más flexibles que sean una expresión concreta del respeto a la dignidad humana.

Hablar del cuerpo que trabaja es, entonces, referirse a la justicia laboral, por lo que integrar la menopausia en el debate sobre derechos humanos supone avanzar hacia un modelo que acepte que los cuerpos existen, cambian y merecen condiciones que no los castiguen, sino que los reconozcan y validen.

Fuentes consultadas

Organización Mundial de la Salud (OMS), "Menopausia", recuperado el 19 de febrero de 2026, de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/menopause

Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (2025), "28 de mayo Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres. Estadísticas de Género", recuperado el 20 de febrero de 2026, de https://semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/PrevencionViolencia/EG_28_mayo.pdf

EFE, (18 de febrero de 2026), "ONU pide a México concientizar sobre el impacto económico de la menopausia", *El Financiero,* https://www.elfinanciero.com.mx/salud/2026/02/18/onu-pide-a-mexico-concientizar-sobre-el-impacto-economico-de-la-menopausia/

YESSICA BERENICE LÓPEZ MORENO

Doctora en Humanidades y docente en la Escuela de Artes Escénicas. Con especial interés en los estudios literarios con perspectiva de género, feministas, y los vínculos entre arte, educación y derechos humanos.







LA MENOPAUSIA COMO PUNTO DE INFLEXIÓN INSTITUCIONAL EN LA TRAYECTORIA LABORAL FEMENINA



La menopausia es un proceso biológico natural que ocurre en la mayoría de las mujeres durante su vida laboral activa. No obstante, su importancia ha sido relegada en los estudios organizacionales, en la normativa de trabajo y en las prácticas de gestión. Esa omisión se ha consolidado desde modelos institucionales de trabajo que destacan la productividad y las trayectorias laborales continuas, lo que deja de lado los ciclos de vida que atraviesan las mujeres a lo largo de su carrera profesional.

Desde la perspectiva de trayectorias laborales, ese tipo de desigualdades no surge de un evento aislado, sino de momentos clave que afectan las oportunidades, los ingresos y la permanencia en el empleo. Por lo tanto, considerar la menopausia como un punto de inflexión institucional permite comprender cómo las desigualdades de género se configuran en la trayectoria laboral femenina y de qué manera estas no responden a decisiones individuales, sino a arreglos organizacionales y culturales que invisibilizan esa fase biológica en la vida laboral de las mujeres.

Menopausia, trabajo y experiencias organizacionales

De acuerdo con lo establecido por Claudia Goldin, quien es reconocida por sus estudios sobre la participación laboral femenina y la brecha salarial de género, los puntos de inflexión en la trayectoria laboral femenina (como la maternidad o los periodos de cuidado infantil) producen efectos que se manifiestan a lo largo de la carrera profesional, ya que inciden en los salarios, en las promociones y en la continuidad laboral. La menopausia se incluye en esta lógica como un evento que cristaliza la desigualdad de la carrera profesional de las mujeres, cuando se asume que, durante ese periodo, las trayectorias labo-



Considerar la menopausia como un punto de inflexión institucional permite comprender cómo las desigualdades de género se configuran en la trayectoria laboral femenina.

rales suelen estar consolidadas y las expectativas de la mujer se basan en el máximo rendimiento y la estabilidad laboral.

No obstante, la realidad es que muchas mujeres llegan a esa etapa experimentando brechas salariales, trayectorias interrumpidas y menor acceso a posiciones jerárquicas. En ese contexto, la menopausia reduce aún más los márgenes de ajuste disponibles y actúa como multiplicador institucional de desventajas acumuladas, al no reconocer esa transición femenina como una parte legítima de la vida laboral.

Investigaciones indican que los síntomas físicos, emocionales y cognitivos asociados con la menopausia pueden afectar el desempeño laboral. Sin embargo, el problema no se centra en los síntomas en sí, sino en su interpretación organizacional en términos de falta de compromiso, obsolescencia y baja productividad, lo que provoca evaluaciones poco favorables y reducción de oportunidades profesionales.

Normas, edadismo y el ideal organizacional

La menopausia hace evidente el peso de las normas implícitas que estructuran el trabajo y definen qué tiempos y emociones se consideran legítimos en el ámbito laboral. Estas reglas establecen la figura de la "empleada ideal", caracterizada por la ausencia de interrupciones de tipo corporal o emocional, la disposición permanente y la estabilidad en su desempeño.

No obstante, ese ideal no considera sesgos de género y edad, al haber sido construido desde estándares desvinculados de procesos asociados a la reproducción y la salud. En ese sentido, la menopausia se vuelve un factor que tensa las expectativas organizacionales. Mientras que el envejecimiento masculino suele asociarse con acumulación de experiencia, autoridad y liderazgo, el femenino tiende a relacionarse con una pérdida de capacidades, menor adaptabilidad y disminución del desempeño.

Ante eso, muchas mujeres optan por estrategias de silencio, adaptación individual o salida anticipada del mercado laboral como mecanismos para resolver la discrepancia entre sus experiencias corporales y las demandas organizacionales. El silencio implica ocultar síntomas o evitar solicitudes de trabajo por temor a ser estigmatizadas. La adaptación individual suele traducirse en sobreesfuerzo, desgaste emocional y de la salud. La salida anticipada se presenta mediante la reducción de jornada o el abandono del empleo.

Estas respuestas, lejos de ser elecciones totalmente libres, provienen de contextos institucionales que ofrecen escasas alternativas norma-

tivas y representan dinámicas de exclusión que permanecen invisibles institucionalmente, al ser consideradas como decisiones propias, y no como efectos de la estructura del trabajo.

Reflexiones finales

Aunque la menopausia es una transición vital que alcanza a una parte significativa de la fuerza laboral femenina, continúa siendo poco reconocida en los entornos organizacionales, donde predomina el trabajo basado en productividad continua, constancia y estándares de desempeño.

La ausencia de marcos organizacionales claros para abordar la menopausia tiene efectos concretos sobre las trayectorias laborales femeninas. En muchos casos esa etapa se traduce en estancamiento profesional, reducción de oportunidades, salidas anticipadas del mercado de trabajo o disminución de los ingresos acumulados, con consecuencias que se extienden hacia eventos posteriores de la vida laboral.

Por consiguiente, concebir la menopausia como un punto de inflexión institucional permite replantear el origen de esas desigualdades y desplazar el enfoque hacia los arreglos organizacionales y culturales que las producen. Desde esa perspectiva, las dificultades asociadas a la menopausia no derivan de una supuesta pérdida de capacidad, sino de entornos laborales que continúan privilegiando estándares de productividad poco compatibles con la diversidad de las trayectorias laborales.

Reconocer la menopausia en el diseño del trabajo implica cuestionar normas de desempeño, visibilizar el edadismo desde el género y avanzar hacia entornos laborales más inclusivos que construyan trayectorias laborales equitativas.



RIGOBERTO GARCÍA-CONTRERAS
Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad León de la Universidad Nacional Autónoma de México.



ELENA G. VALENZUELA-ORTIZ
Universidad Estatal del Valle de Toluca.



La CODHEM conmemoró 33 años de fortalecer la dignidad humana en el Estado de México

Se presentó el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2029, en compañía de la gobernadora del Estado de México y autoridades estatales

En el marco del 33 aniversario de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM), se llevó a cabo una ceremonia conmemorativa en el Auditorio "Elena Poniatowska Amor", con la asistencia de 200 personas invitadas. El acto contó con la presencia de la gobernadora constitucional del Estado de México, Delfina Gómez Álvarez; del presidente de la CODHEM, Víctor Leopoldo Delgado Pérez; de personas representantes de los poderes legislativo y judicial; de integrantes del gabinete estatal; de autoridades municipales; de organismos autónomos, así como de defensoras y defensores de derechos humanos.

Una institución que evoluciona con su tiempo

El presidente de la CODHEM destacó que estos 33 años representan la consolidación de una institución que ha transitado de una aspiración ética a una obligación jurídica plenamente reconocida en el marco constitucional. Además, que la comisión ha atestiguado y protagonizado transformaciones sociales y reformas estructurales en materia de derechos humanos, así como adaptado sus herramientas para fortalecer su autonomía, credibilidad y cercanía con la ciudadanía.

Señaló que "Los derechos humanos no se honran con discursos, sino con coherencia en los hechos y con la calidad del servicio cotidiano".



Presentación del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2025–2029

Como parte central del evento se presentó el PDI, documento que traza la ruta estratégica para una nueva etapa de la comisión y coloca en el centro de la acción institucional a niñas, niños y adolescentes; mujeres víctimas; personas con discapacidad; personas adultas mayores; pueblos y comunidades indígenas; personas migrantes y en contexto de movilidad; personas privadas de la libertad; personas periodistas y defensoras de derechos humanos; población de la diversidad sexual.

El enfoque transversal que tiene el PDI orienta las acciones hacia una atención diferenciada, especializada y cercana, con énfasis en la prevención, la reparación integral y la no repetición en cuanto a vulneraciones de derechos humanos.

El documento fue entregado formalmente a la gobernadora del Estado de México, a fin de reafirmar el compromiso de coordinación respetuosa entre poderes y el organismo defensor.

El *ombudsperson* puntualizó que: “Con el PDI, la CODHEM inicia una etapa de mayor cercanía territorial, escucha activa, profesionalización y diálogo institucional, reafirmando que la defensa de los derechos humanos debe sentirse próxima, accesible y tangible para cada persona”.

Reconocimiento a la trayectoria y vocación de servicio

Finalmente, durante la ceremonia la gobernadora, Delfina Gómez, y el presidente de la CODHEM, Víctor Delgado, entregaron reconocimientos a siete personas servidoras públicas con más de 30 años de labor ininterrumpida en la institución. Su trayectoria representa el compromiso, el profesionalismo y la vocación que han dado sustento a la historia de la comisión y dejado huella en la vida de miles de mexiquenses. Porque los derechos humanos no pueden sentirse lejanos, deben estar presentes.





LA TRANSICIÓN SILENCIOSA:
DESAFÍOS DE LA PERIMENOPAUSIA PARA LA SALUD MENTAL Y LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

Te levantas un día y de repente todo se detiene. No te reconoces. Tu cuerpo empieza a mostrar cambios físicos. Algo está pasando dentro de ti. A través de tu cuerpo, percibes cambios persistentes en tu forma de ser: te sientes ansiosa o demasiado sensible, te cuesta concentrarte, empiezas a olvidar palabras que ibas a expresar.

Los momentos e ideas parecen tomar una pausa. Todo es confuso y te genera tantas dudas (incluso te cuestionas sobre tu estabilidad, tu salud mental, tu edad cronológica, física y mental). Te detienes en una sociedad donde se les exige a las mujeres, en general, a validar su posición frente al contexto social donde se desarrollan, aunque duden del control de su cuerpo, de su vida.

Pero en ese instante te das cuenta de que estás iniciando un proceso hormonal denominado perimenopausia, una antesala a la menopausia, una transición silenciosa del cuerpo de las mujeres en un contexto y un sistema donde a la población femenina a lo largo del tiempo se le ha negado, entre otros, los derechos a votar, a ser libre, a ejercer una profesión, a decidir sobre su propio cuerpo, a incluirse en ámbitos que en su mayoría no están adaptados para ella (coincido con lo ya referido por la experta endocrinóloga Ana Kausel, “Lo que está descontrolado no es otra cosa más que tus hormonas”).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la perimenopausia es el periodo que precede de la menopausia; que inicia con cambios biológicos, endocrinos y clínicos, y finaliza un año des-

Ignorar y minimizar la perimenopausia, las graves consecuencias que tiene para la salud mental y los derechos humanos de las mujeres, así como las decisiones individuales que se toman en ese proceso, genera depresiones, ansiedades generalizadas y sociopatías.



pués del último periodo menstrual.

Transitar ese periodo y negarlo o silenciarlo es limitar el derecho humano al libre desarrollo de la personalidad; legitimar ideas patriarcales sobres alguna mujer que pasa por un proceso hormonal, como "Es mujer. Seguro, está así porque está en sus días", "No duerme porque no quiere", "Hay pastillas para el insomnio", "Tuvo que haber tenido hijos para que no se sintiera así". Incluso demeritar las decisiones individuales de las mujeres que viven un proceso que altera y pone en duda su autoconcepto, autoconocimiento y su autoestima.

Ignorar y minimizar la perimenopausia, las graves consecuencias que tiene para la salud mental y los derechos humanos de las mujeres, así como las decisiones individuales que se toman en ese proceso, genera depresiones, ansiedades generalizadas y sociopatías.

Los síntomas de la perimenopausia pueden ser debilitantes; afectan en muchas ocasiones la calidad de vida, las relaciones, el ámbito laboral, e incluso las actividades diarias de las mujeres, más si no cuentan con redes de apoyo y acompañamiento.

La falta de acceso a la información y atención médica con especialistas de endocrinología, nutrición, ginecología, psicología, limita aún más los derechos de las mujeres, como a la igualdad (el no ser discriminadas), a la educación (al no tener acceso a una información visible y al alcance en materia de salud), al trabajo.

Asimismo, puede ocasionar discriminación laboral y pérdida de oportunidades económicas, porque para la mayoría de la población femenina no están establecidos de manera clara y precisa permisos o licencias para atender el cambio hormonal, porque para la mayor parte de los sistemas de salud son "cambios normales" (estos, mal tratados, pueden generar incluso diagnósticos no certeros o mal encausados). Eso hace que la perimenopausia sea algo tormentoso, cansado, desesperante, y que muchas mujeres enfrenten ese proceso en silencio.

Por lo anterior, los desafíos son continuar reformando y visibilizando los derechos de las mujeres, exigir cambios en la atención médica y la propia sociedad, generar conciencia a través de acciones de sensibilización sobre la educación de la perimenopausia y sus consecuencias, mejorar el acceso para el seguimiento de forma multidisciplinaria en el ámbito de la salud, promover la

inclusión y la diversidad en los lugares de trabajo.

Aunado a eso, mostrar empatía en el acompañamiento de las mujeres que están en la fase de la perimenopausia es fundamental para seguir creando un mundo en donde se sientan acompañadas y no señaladas, más contextos donde sus derechos humanos sean reales, un lugar más justo y libre donde la dignidad e igualdad sean una realidad, no una quimera. Porque los derechos humanos son eso: cercanos, realistas, muy nuestros. Logrando una verdadera igualdad sustantiva y, así, minimizar diversos tipos de violencias hacia las mujeres.

Fuentes consultadas

Alvarado-García, A.; Hernández-Quijano, T.; Hernández- Valencia, M.; Negrín-Pérez, M. C.; Ríos-Castillo, B.; Valencia-Pérez, G. U.; Vital-Reyes, V. S.; Basavilvazo-Rodríguez, M. A.; Torres-Arreola, L. D. P.; Ortiz-Luna, G. F.; Sánchez-Aguirre, F., y Montaño-Uscanga, A. (2015). Guía de práctica clínica. Diagnóstico y tratamiento de la perimenopausia y la posmenopausia. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social,* 53(2), 214-225.

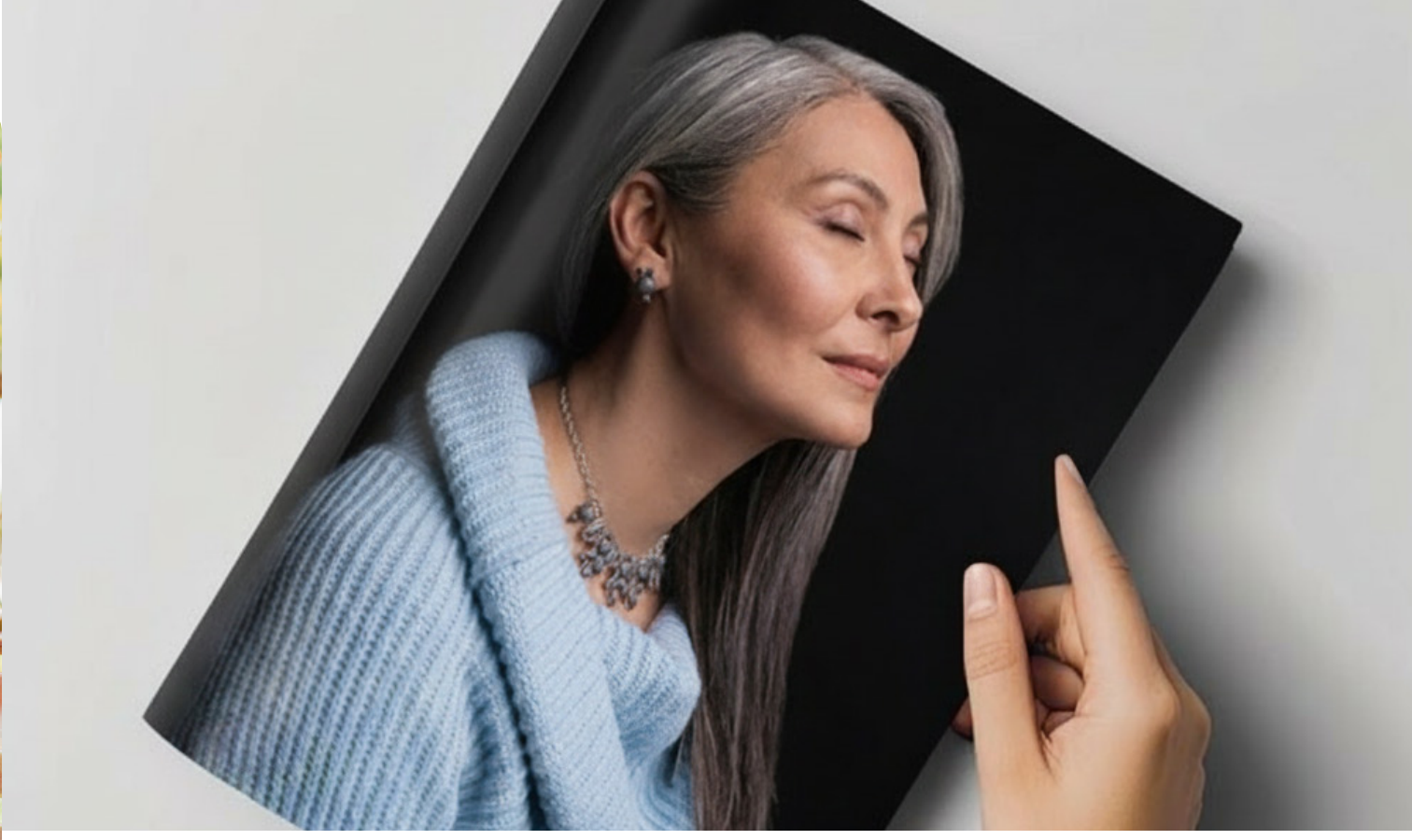
Organización Mundial de la Salud. (OMS). https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/menopause



SANDRA TETATZIN CONTRERAS

Subdirectora de Atención a la Igualdad de Género de la CODHEM. Estudiante de la Maestría en Derechos Humanos y Emergentes de la CODHEM.





MENOPAUSIA: DERECHO A UNA NARRATIVA DIGNA

En México millones de mujeres atraviesan la perimenopausia mientras ocupan puestos clave en la economía, lideran proyectos y sostienen familias, tareas que en sí mismas son retadoras y que, con la entrada a esa etapa biológica, se convierten en una verdadera carrera de obstáculos. Y es que si "en corto" el tema sigue estando envuelto en un aura de tabúes y desinformación, en los medios de comunicación, a menudo, está acotado por silencios, humor trivial o enfoques fragmentados que no reflejan su complejidad.

La forma de nombrar —o no nombrar— la menopausia tiene consecuencias profundas: influye en cómo la sociedad comprende la transición, determina quién merece atención pública y condiciona cómo se interpretan los derechos de las mujeres que atraviesan el síndrome climatérico.

En la opinión pública el lenguaje de los medios alimenta normas culturales sobre género y edad y moldea la comprensión de qué constituye un problema público. Si la versión dominante reduce la menopausia a un evento anecdótico o digno de burlas, se pierde la oportunidad de discutirla como un derecho a la salud, al acceso a información veraz y a la inclusión social.

La ausencia de una narrativa pública robusta también tiene impacto en la percepción del apoyo institucional. Cuando los medios omiten la dimen-

Si la versión dominante reduce la menopausia a un evento anecdótico o digno de burlas, se pierde la oportunidad de discutirla como un derecho a la salud, al acceso a información veraz y a la inclusión social.

sión social de la menopausia, se restan espacios para que se discutan políticas públicas, estrategias de educación en salud o iniciativas que reconozcan la experiencia de millones de mujeres.

El discurso púbico, por tanto, no solo informa: construye sensibilidades sociales que inciden en las relaciones interpersonales y las acciones institucionales.

Desde una perspectiva de derechos humanos, la construcción discursiva se vincula con el acceso a información veraz, completa y no discriminatoria. La Constitución mexicana prohíbe toda forma de discriminación por género o edad, y la Ley General de Salud garantiza el derecho a la protección de la salud. Sin embargo, banalizar la menopausia en la esfera pública perpetúa la idea de que ciertos cuerpos y experiencias son menos relevantes, y desplaza la discusión hacia estigmas y malentendidos.

La historia que las mujeres en perimenopausia merecen que se cuente no implica dramatizar la transición ni centrar la discusión únicamente en lo médico. Conlleva, antes que nada, una cobertura que reconozca la complejidad que representa: su intersección con la salud mental, la calidad de vida, la participación en el mercado laboral y la igualdad de género. También requiere escuchar voces diversas: mujeres de distintas edades, contextos socioeconómicos, regiones y experiencias de vida, que aporten matices y rompan con la homogeneización mediática.

Resulta especialmente relevante en el contexto demográfico mexicano. El país está envejeciendo, y un porcentaje creciente de la fuerza laboral está en edades medias y mayores. Ignorar o minimizar esa realidad en medios es negar una parte significativa de las experiencias de la ciudadanía.

Cambiar el relato colectivo pasa necesariamente por una transformación del lenguaje: evitar eufemismos simplistas, cuestionar metáforas degradantes y construir piezas informativas que integren datos, testimonios y contexto social. Promover la discusión pública sobre perimenopausia y menopausia con respeto y rigor implica abrir espacios en los medios de comunicación para un diálogo informado, que refleje la vida cotidiana de las mujeres y su derecho a ser escuchadas sin prejuicios.

Por otro lado, la representación en los medios de comunicación es un componente tan esencial como ausente. Suprimir la transición hormonal del *mainstream* moldea la percepción social sobre el valor, la capacidad y la vigencia de las mujeres en la mediana edad. Cuando la narrativa recurre al estereotipo —la mujer “irritable”, “inestable” o “en declive”— no solo simplifica una crisis biológica compleja, sino que refuerza prejuicios de género y edad que impactan en la vida pública y privada, donde ya de por sí se le rinde culto a la belleza hegemónica y a la juven-

tud eterna. En cambio, una representación informada, basada en evidencia y libre de estereotipos, reconoce la perimenopausia como parte del ciclo vital, visibiliza la diversidad de experiencias y coloca a las mujeres como sujetas de derechos, no como caricaturas culturales. Narrar con dignidad implica contextualizar, evitar la patologización automática y abrir espacio a voces plurales que reflejen liderazgo, experiencia y contribución social en esa etapa de la vida.

Entonces, garantizar el derecho a una narrativa digna sobre la menopausia no es un gesto simbólico, sino una condición para fortalecer el ejercicio pleno de derechos: a la salud, a la igualdad, a la participación social y al acceso a información con perspectiva de género. Constituye también un paso para desmontar etiquetas culturales que limitan la comprensión de una experiencia humana natural y cotidiana.

Cuando una realidad es nombrada con dignidad, no solo se reduce el estigma: se genera un espacio para la empatía social, la responsabilidad institucional y la acción pública. Una narrativa que reconozca la menopausia como parte legítima de la vida de millones de mujeres contribuye a una sociedad más inclusiva y respetuosa de la diversidad de experiencias humanas.



VANESSA GÓMEZ

Periodista. Consultora en comunicación con perspectiva de derechos humanos en programas de cooperación internacional. Educadora menstrual y *coach* en menopausia. Vocera de la Fundación Femmex.



LA CODHEM EMITIÓ DOS RECOMENDACIONES AL AYUNTAMIENTO DE TOLUCA

Víctor Leopoldo Delgado Pérez, presidente de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM), presentó los resultados de una detallada investigación, en la cual personal de la primera y segunda visitadurías generales solicitó informes, recabó las evidencias y los testimonios necesarios para establecer que fueron vulnerados el derecho humano a la manifestación pacífica, así como el derecho a la protección contra toda forma de violencia, y a la libertad de expresión en contexto del ejercicio periodístico, por parte de personal de seguridad pública municipal, durante la marcha del 2 de octubre de 2025 realizada en la capital mexiquense.

El *ombudsperson* estatal aseveró que esas resoluciones no pretenden desacreditar a las instituciones ni constituyen una afrenta o un agravio a las mismas; por el contrario, deben concebirse como un instrumento indispensable en la sociedad democrática y el Estado de derecho para lograr su fortalecimiento mediante la legitimidad y el apego a la normatividad en sus actuaciones, ajustándose a una perspectiva con enfoque de derechos humanos. Explicó que derivaron de una investigación de oficio, sobre los acontecimientos que se hicieron del conocimiento público a través de los medios de comunicación y las redes sociales. Posteriormente, que recabaron las quejas de manera directa, obtenidas de personas de la sociedad civil y periodistas que asistieron a la CODHEM para expresar sus inconformidades.

En relación con la Recomendación 01/2026, la primera visitadora general, Luz María Islas Colín, detalló que al concluir las indagatorias de las manifestaciones ocurridas el 2 de octubre de 2025, se encontró que policías municipales ejercieron actos de violencia en contra de cinco víctimas y vulneraron sus derechos a la libertad de manifestación pacífica, la integridad y la seguridad personal, así como a no ser sometidas al uso desproporcionado de la fuerza pública. Por ello, se reco-



El *ombudsperson*, Víctor Leopoldo Delgado Pérez, presentó el resultado de las investigaciones derivado de las recomendaciones 01/2026 y 02/2026, en las que se acreditó la vulneración a derechos humanos de personas periodistas y de la sociedad civil.



mendó al Ayuntamiento de Toluca tramitar la inscripción de las personas afectadas al Registro Estatal de Víctimas ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas del Estado de México (CEAVEM), para que accedan a los derechos y apoyos de ley, así como a atención médica y psicológica, hasta su total rehabilitación.

De igual manera, las autoridades municipales deberán realizar una planeación previa de sus operativos, atender en todo momento la legalidad y el respeto a los derechos humanos; elaborar un protocolo de actuación que contemple la aplicación de la perspectiva de género, la protección de personas defensoras de derechos humanos, observadoras y periodistas, además de regular el uso de la fuerza, establecer mecanismos de control y rendición de cuentas. Deberá darse capacitación y formación en derechos humanos a su personal para la gestión pacífica de conflictos y, finalmente, anexar la recomendación a los expedientes de las personas servidoras públicas responsables, entre otras.

En relación con la Recomendación 02/2026, el segundo visitador general, Miguel Ángel Cruz Muciño, determinó la violación a los derechos humanos de las personas periodistas, específicamente a la protección contra toda forma de violencia y a la libertad de expresión, por acción y omisión de policías municipales de Toluca. Además de ello, el ayuntamiento deberá establecer la prohibición absoluta de obstaculización o incautación de material, el respeto a la no identificación formal, la aplicación de perspectiva de género, y que la autoridad de la capital mexiquense reconozca en su bando municipal la vulnerabilidad del gremio periodístico y el valor de la libertad de expresión en todas sus vertientes.

La CODHEM está segura de que garantizar el respeto a los derechos humanos no es una posición que se negocia, se exige, y, a partir de ello, se cuentan con instrumentos como las recomendaciones para marcar límites, garantizar la no repetición y salvaguardar los derechos de las personas.

MENOPAUSIA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DERECHOS SEXUALES



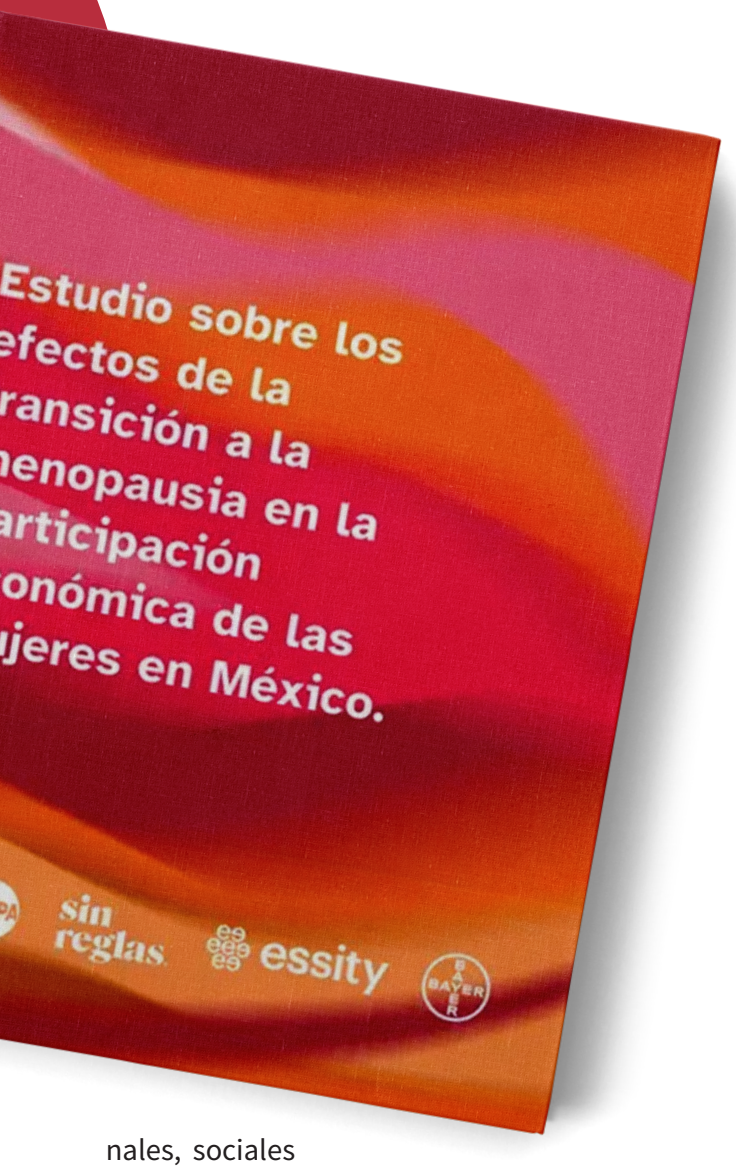
Con base en el *Estudio sobre los efectos de la transición a la menopausia en la participación económica de las mujeres en México,* recientemente publicado, se enfatiza que la sexualidad no termina solamente con la fase reproductiva de las personas y que diferentes instituciones se enfocan en difundir que cada etapa de la vida debe ser transitada en absoluto respeto, dignidad y libertad.

Es importante señalar que la menopausia, desde la conceptualización de salud, es vista como una etapa natural de las mujeres donde llegan a una plenitud (plenopausia), ya que en esta muchas logran tener la iniciativa para dirigir familias, empleos, proyectos etc.; y también representa la posibilidad de vivir su cuerpo y su sexualidad de una forma más abierta, la elección firme sobre la maternidad impacta en la autonomía y el bienestar.

Sin embargo, con base en el estudio referido, se enfatiza que el 57 por ciento de las mujeres menopáusicas debe considerar gastos no previstos para medicamentos o consultas médicas y que solo el 42 por ciento recibió tratamiento o apoyo que consideró adecuado. Por otro lado, también trata la renuncia voluntaria como un motivo de desocupación laboral en mujeres de 45 a 54 años que presentan síntomas de la menopausia. Dichas cifras son referentes para la toma de decisiones y el impacto a nivel familiar o laboral. El hecho de que las personas conozcan los servicios a los que pueden acudir, tanto en los espacios laborales como en los de salud para recibir orientación y consejería en el tema, favorece el ejercicio de sus derechos sexuales.

Reflexiones sobre el estudio

Dar a conocer, a través de campañas de difusión, qué es la menopausia, la edad promedio por la que se transita, los síntomas más frecuentes (bochornos, insomnio, cansancio, dolor articular); asistir con personal de salud adecuado para la atención y el seguimiento, (incluyendo acompañamiento psicológico, pláticas en espacios laborales formales e informales, enfatizando en esta actividad las alteraciones físicas, emocio-



nales, sociales o laborales en las mujeres); por otro lado, hablar sobre la ausencia laboral de las mujeres que transitan por el climaterio impacta en los ingresos diarios tanto en el contexto nacional como en el local, ya que al no asistir a trabajar la percepción diaria, semanal o quincenal se ve afectada; asimismo, promover de forma correcta estilos de vida saludables, para evitar la discriminación en esa etapa.

Finalmente, el "silencio" histórico continúa en este tema, ya que aun en 2026 se espera que las mujeres o personas que transitan por la menopausia no debieran expresar los malestares que tienen. Por lo anterior, es de suma importancia reconocer dicha etapa como una que trae consigo otras experiencias satisfactorias de vida, así como comprender su dimensión en diferentes rubros. Resulta fundamental conocer y difundir el estudio en mención, para generar espacios de diálogo entre la sociedad, visibilizar y normalizar la menopausia como parte del ciclo de la vida de las mujeres y de quienes las acompañan en esa etapa; asimismo, para generar cambios significativos que se verán reflejados en las nuevas generaciones.

RAQUEL ANALUZ GARCÍA OLIVARES

Licenciada en Trabajo Social por la Universidad Autónoma del Estado de México.



La CODHEM es un Organismo Público Autónomo.



Promueve, protege, supervisa y difunde

los derechos humanos en el Estado de México.

CODHEM
COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL ESTADO DE MÉXICO