

Una persona de tu equipo tiene endometriosis

Con flexibilidad, confianza y respeto por su privacidad, el equipo puede seguir funcionando bien y la persona puede rendir en su mejor versión.

Endo Sin Dudas · Guía para colegas y jefaturas

Qué es, en un párrafo

La endometriosis es una enfermedad crónica e inflamatoria en la que tejido parecido al revestimiento del útero crece fuera de él. Afecta a cerca de 1 de cada 10 personas en edad reproductiva. Puede causar dolor intenso, cansancio y otros síntomas. No es contagiosa ni “una regla dolorosa”. Tiene tratamientos, pero el dolor puede variar de un día a otro.

Cómo puede afectar al trabajo

- **Días de dolor intenso** imprevisibles, a menudo ligados al ciclo pero no siempre.
- **Ausencias intermitentes** o necesidad de trabajar a un ritmo distinto algunos días.
- **Cansancio** y dificultad para concentrarse (“niebla mental”) en brotes.
- **Citas médicas y tratamientos** frecuentes, y a veces una cirugía con baja de varias semanas.
- **Síntomas que se ven poco**: puede aparentar estar bien y no estarlo.

Un estudio en diez países encontró que la endometriosis reduce de forma importante la productividad laboral. Con adaptaciones adecuadas, esa carga se reduce.

Si eres colega

- **Respetar su privacidad**. Si te lo contó, es un voto de confianza. No lo comentes con el resto del equipo sin permiso.
- **No pidas detalles médicos**. “¿Necesitas que te cubra algo hoy?” es suficiente.
- **Cubre con buena disposición** cuando haga falta; habrá días en que ella o él cubra por otros.
- **No lo tomes como un trato de favor** cuando haya flexibilidad: es una adaptación por salud.
- **Evita comentarios** sobre su aspecto, su peso o su “suerte” de faltar.

- **Sé una cara amable** al volver tras una ausencia: “Qué bueno verte, ¿necesitas ponerte al día con algo?”.

Si eres jefatura o RR. HH.

Adaptaciones razonables que suelen ser de bajo costo y alto impacto:

- **Flexibilidad de horario y teletrabajo** en días de brote.
- **Pausas** cuando se necesiten, acceso fácil a un baño y a un espacio donde descansar.
- **Permisos para citas médicas** sin que tenga que dar explicaciones íntimas.
- **Calor local** o un lugar para ponerse una bolsa de calor, y un asiento cómodo.
- **Reincorporación gradual** tras una cirugía (por ejemplo, jornada reducida las primeras semanas), siguiendo las indicaciones médicas.
- **Evaluar por resultados**, no por presencia continua, y fijar plazos realistas en brotes.
- **Confidencialidad**: comparte solo lo necesario con quien deba saberlo, con consentimiento.
- **Pedir un informe médico** con recomendaciones de adaptación en lugar de diagnósticos detallados.

Importante

Los derechos y obligaciones (permisos, bajas, adaptaciones) cambian según el país y el contrato. Consulta la normativa laboral local y a tu asesoría o sindicato.

Qué decir y qué evitar

Ayuda decir

- “Cuenta conmigo para lo que necesites.”
- “¿Qué te facilitaría el trabajo estos días?”
- “Tómate el tiempo que necesites; yo cubro esto.”
- “Gracias por contármelo. Queda entre nosotros.”

Mejor evitar

- “Es solo la regla.”
- “No se nota que estés mal.”
- “¿Otra vez de baja?”
- Comentar su situación en el chat del equipo.
- Preguntar por fertilidad o embarazo.

Si eres tú quien lo cuenta

No tienes obligación de compartir tu diagnóstico. Si decides hacerlo:

- Elige a quién (jefatura directa, RR. HH., una o dos personas de confianza).
- Prepara **qué necesitas**, no solo qué tienes: “Algunos días tengo dolor fuerte; me ayudaría poder trabajar en remoto con aviso”.
- Pide los acuerdos **por escrito** y, si es útil, adjunta un informe médico con recomendaciones.
- Puedes compartir esta guía para que tu equipo sepa cómo apoyarte.

Guía informativa; no es asesoría legal ni médica. Consulta la normativa laboral de tu país.