

Menopausia y decisiones laborales de las mujeres en México

Laura Juárez González
Profesora-Investigadora
El Colegio de México

Foro: La menopausia: un desafío de política pública

Panel: Mujeres y menopausia en el ámbito laboral

Miércoles 3 de mayo 2023

¿Por qué es relevante este tema?

- México tiene la participación laboral femenina más baja de Latinoamérica, lo cual limita el crecimiento económico del país.
- Hay estudios y evidencia sobre el impacto de varios factores sobre dicha participación (educación, alternativas de cuidado, entre otras)
 - Sin embargo, casi no se han estudiado los impactos de factores biológicos como la menstruación y la menopausia.

¿Cómo impacta la biología a las decisiones y resultados laborales de las mujeres?

- La evidencia es muy escasa, se refiere a la menstruación y sugiere que esta:
 - Aumenta el abandono y el ausentismo escolar entre adolescentes (Vashisht, 2018), así como el ausentismo laboral (Ichino & Moretti, 2009)
- Aunque los impactos laborales de la menopausia están empezando a posicionarse en la agenda pública, existen estas limitantes:
 - Falta de datos sobre el tema
 - Investigación rigurosa que proporcione evidencia causal

¿Qué necesitamos en México?

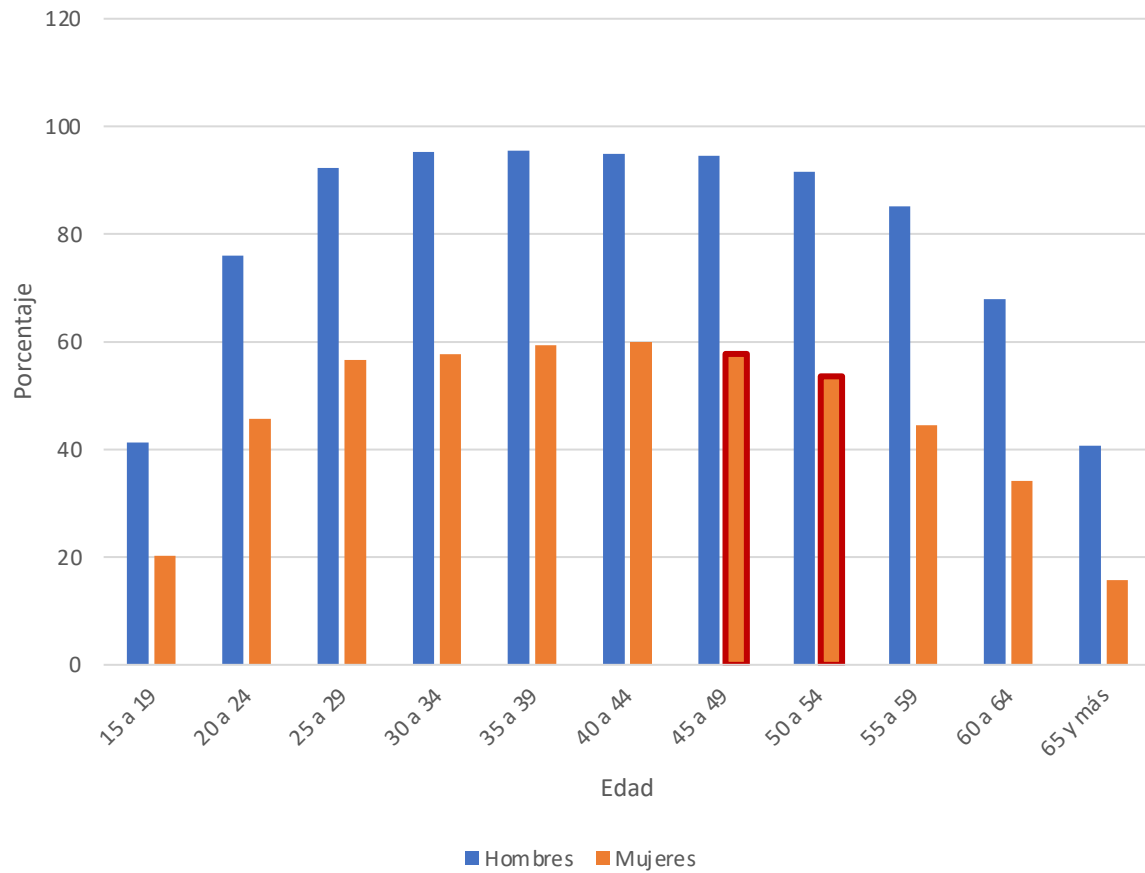
- **DATOS:** para estudiar y medir los costos laborales asociados a la menopausia, y así:
 - Generar conciencia entre los tomadores de decisiones y la sociedad sobre la urgencia de atender este tema.
 - Hacer un análisis costo-beneficio de distintas opciones de política y establecer prioridades.
- **INVESTIGACIÓN RIGUROSA (CAUSAL):** Para conocer el impacto específico de la menopausia sobre las decisiones laborales de las mujeres y poder separarlo de otros factores que las afectan en ese rango de edad, por ejemplo:
 - El mero efecto de la edad (salud, discriminación)
 - El posible aumento en sus cargas de cuidado (de nietos u otros familiares en edad avanzada).

Objetivo de esta presentación

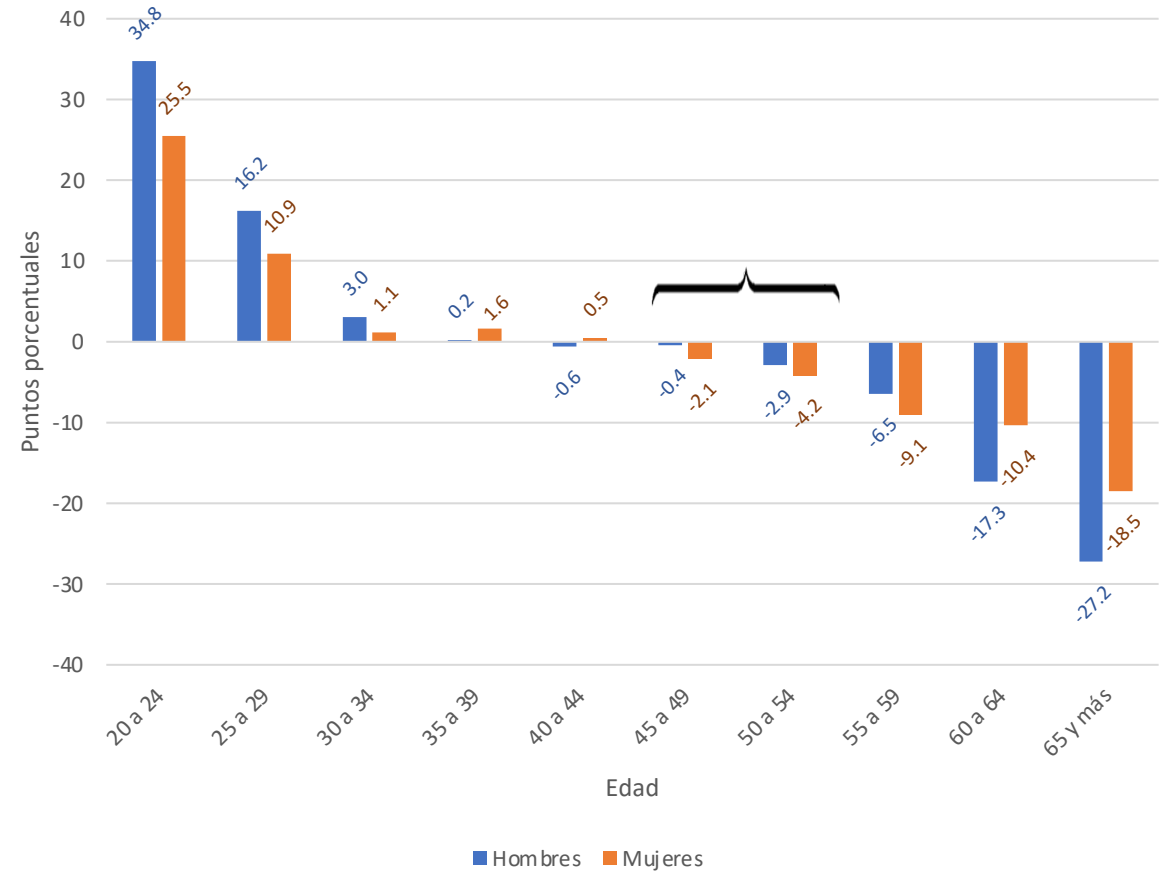
- Mostrar evidencia descriptiva sobre los patrones de variables laborales por edad para hombres y mujeres en México para detectar diferencias justo en el rango de edad asociado a la menopausia.
 - Rango amplio: 40-60 años
 - Rango estricto: 45-55 años
- Datos:
 - Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), generada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para 2019
 - Muestra de personas rurales y urbanas de 15 años o más

Participación laboral

Porcentaje



Cambio respecto al grupo de edad previo

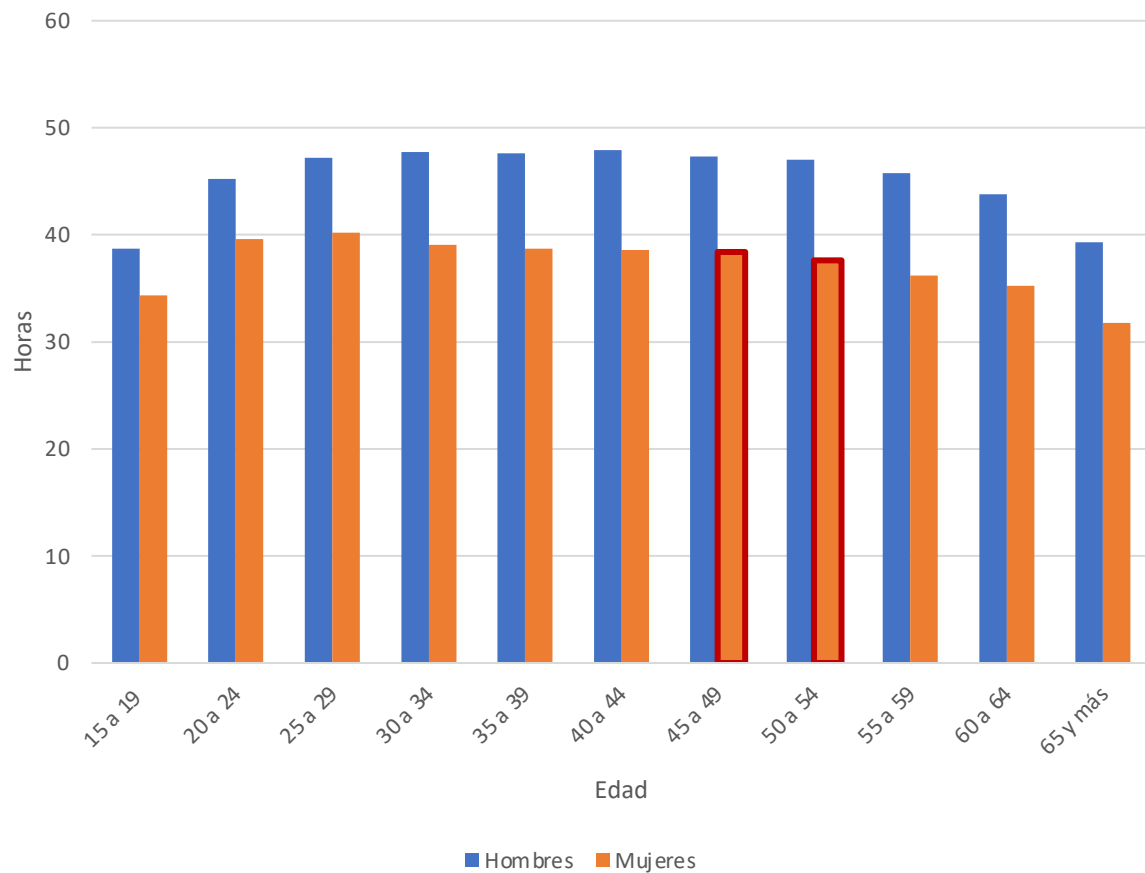


Elaboración propia. Fuente: ENOE, 2019 (INEGI).

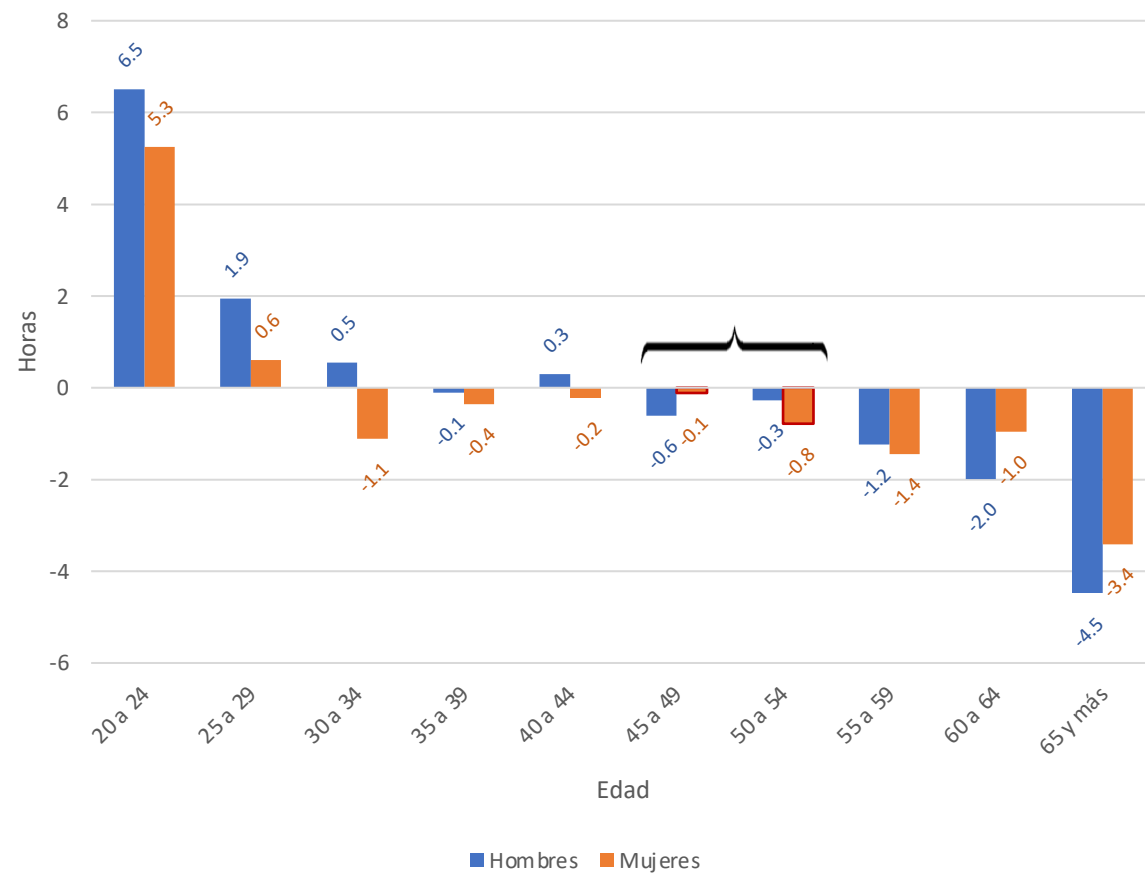
Muestra: Población de 15 años y más, rural y urbana. Excluye a la población no disponible.

Horas trabajadas a la semana

Promedio



Cambio respecto al grupo de edad previo

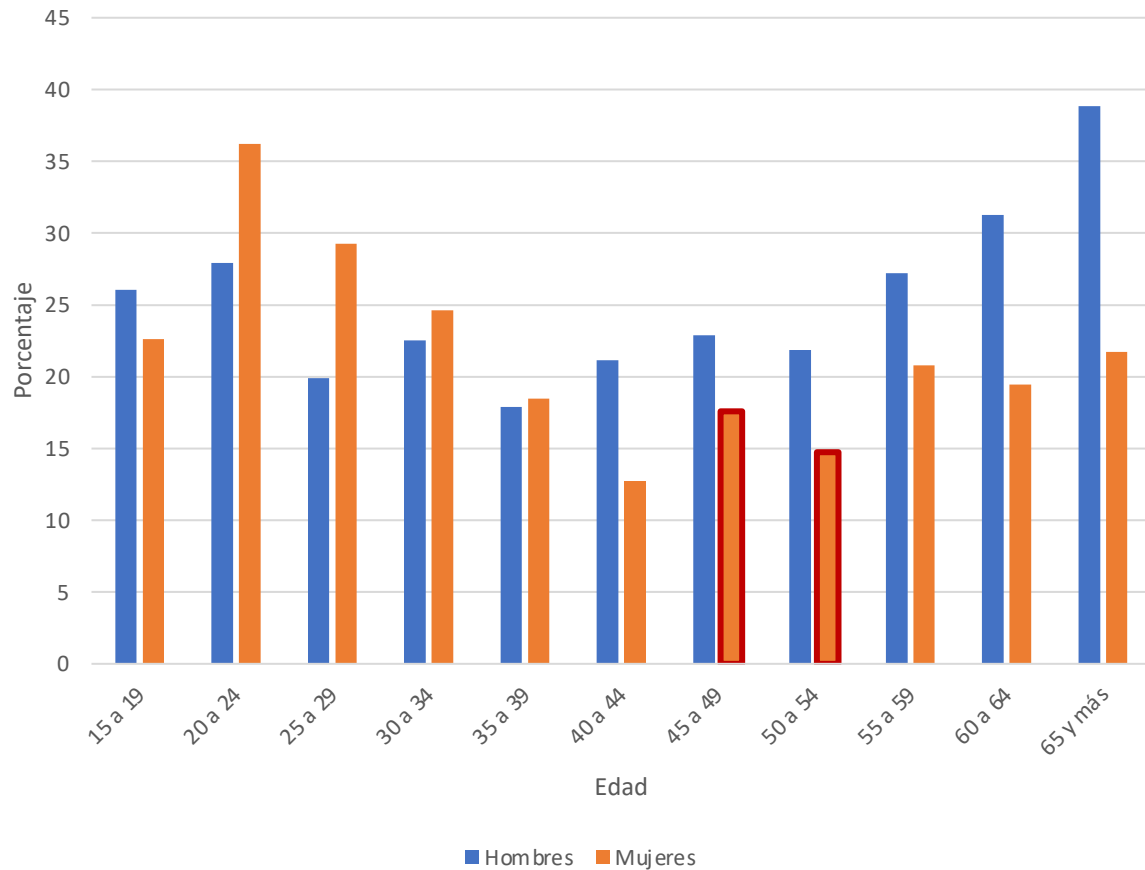


Elaboración propia. Fuente: ENOE, 2019, (INEGI).

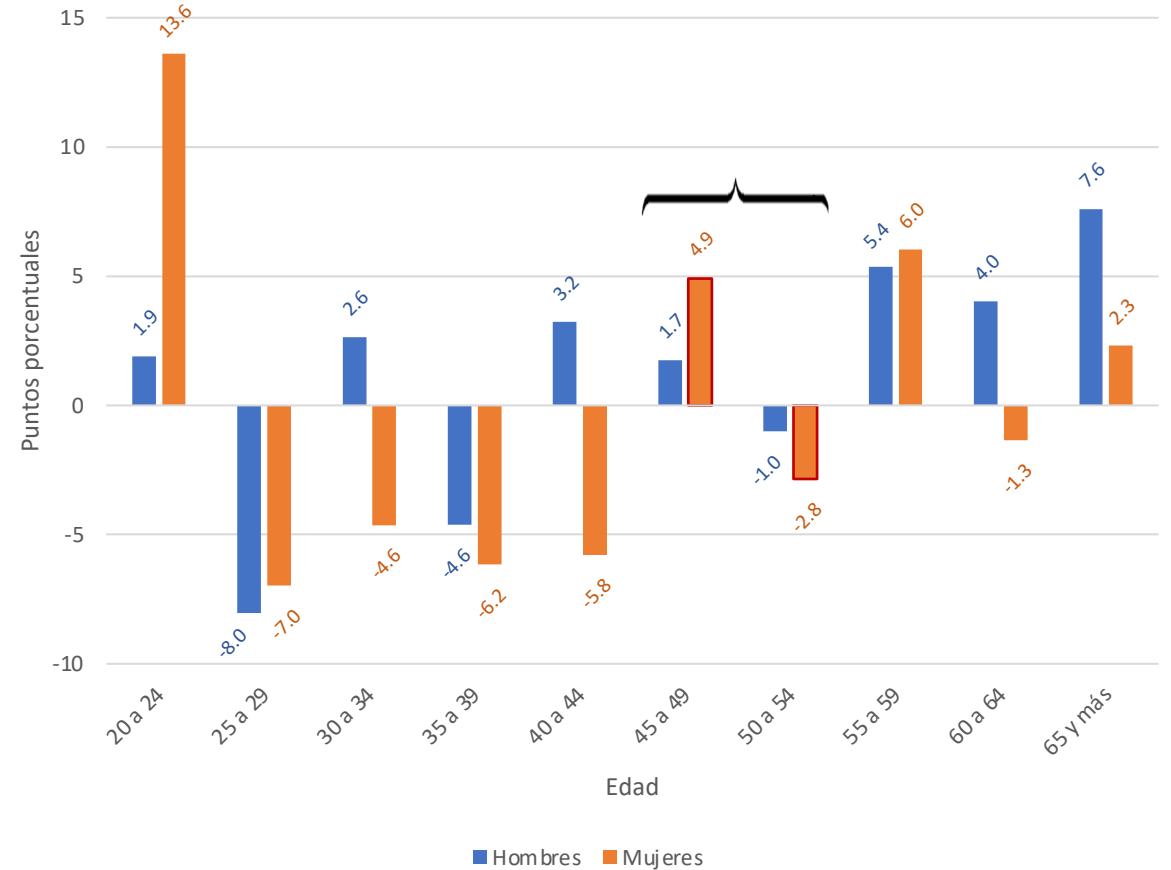
Muestra: Pob. Eco.Activa, de 15 años y más, rural y urbana, que trabajó al menos una hora la semana previa a la encuesta.

Ausentismo laboral por: permisos, enfermedades o asuntos personales

Porcentaje



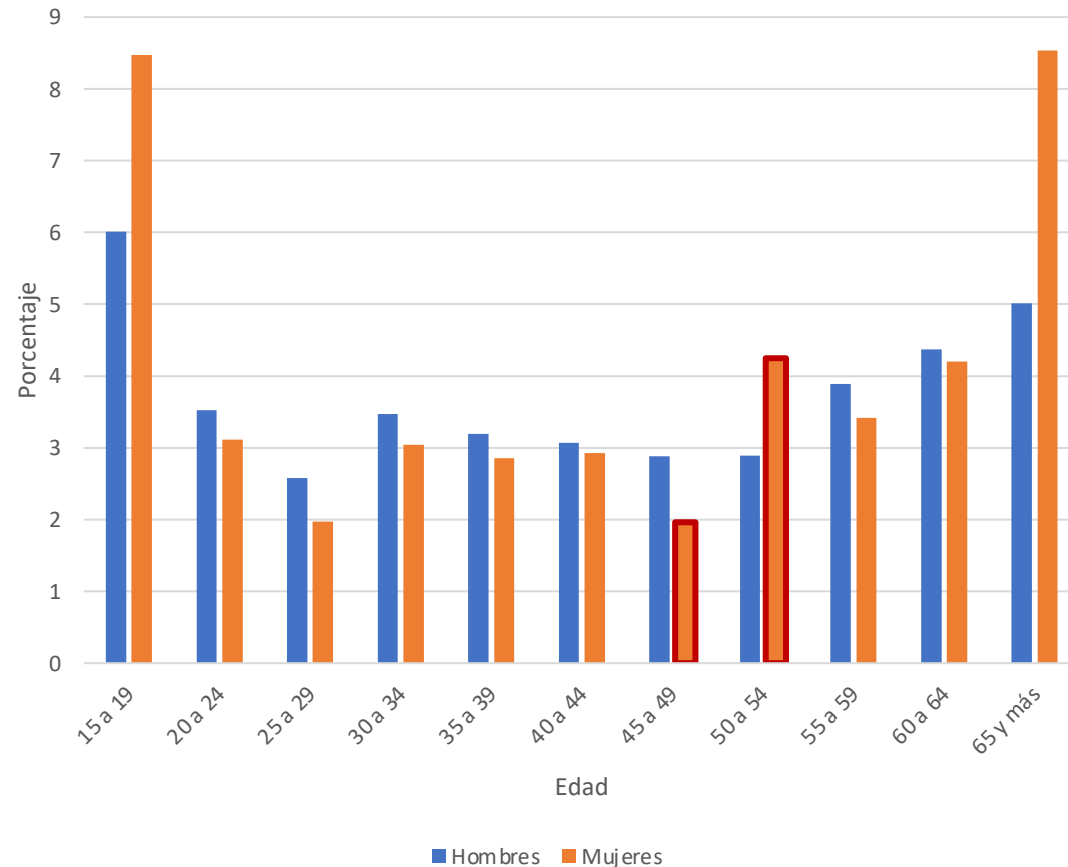
Cambio respecto al grupo de edad previo



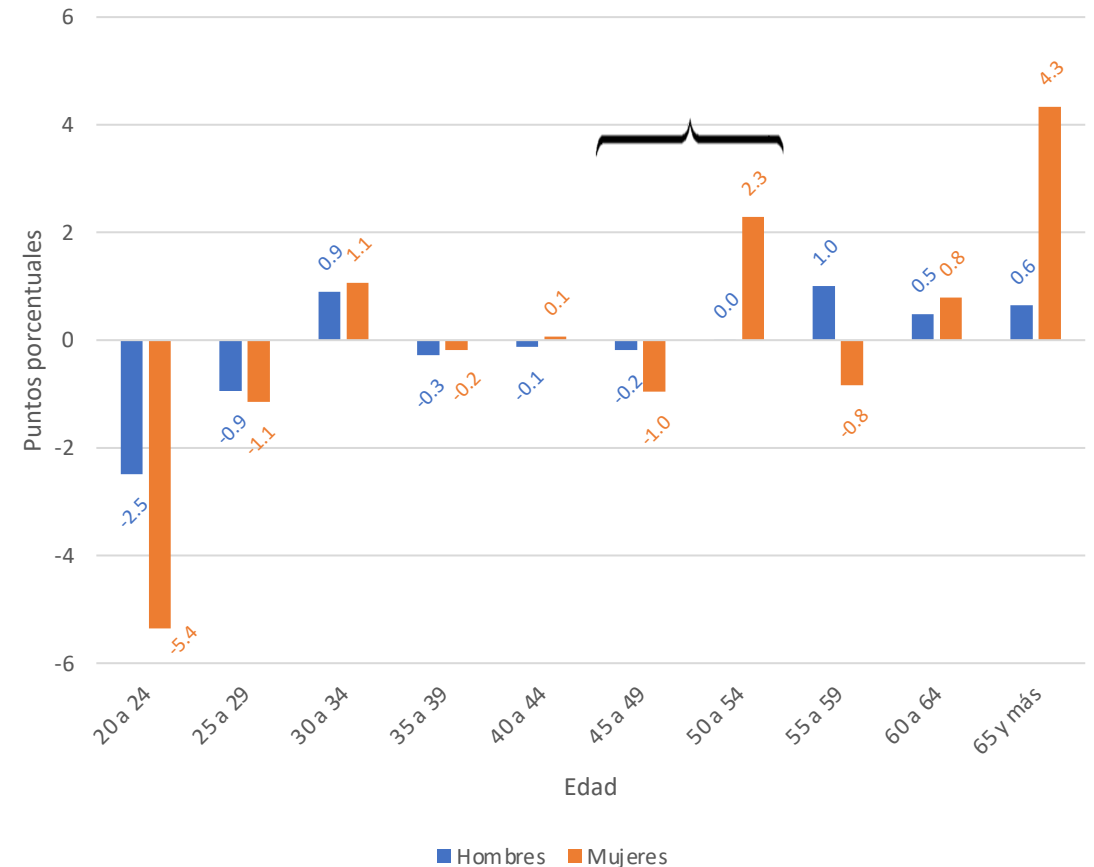
Elaboración propia. Fuente: ENOE, INEGI. Muestra: Pob. Eco. Activa, mayor de 15 años, rural y urbana, que se ausentó la semana previa a la encuesta y mantuvo un salario durante su ausencia.

Personas que trabajaron menos horas que las habituales por: enfermedades, accidentes, otros motivos personales o familiares

Porcentaje



Cambio respecto al grupo de edad previo



Elaboración propia. Fuente: ENOE, INEGI. Muestra: Pob. ocupada, mayor de 15 años, rural y urbana, que trabajó menos horas a las habituales la semana previa a la encuesta. Excluye a las personas que no recuerdan cuantas horas trabajaron la semana previa a la encuesta, las que no recuerdan cuantas horas trabajan habitualmente y las personas que no tienen un horario regular

Resumen de los cambios laborales por edad

- En comparación con los hombres del mismo grupo de edad, para las mujeres en edad de menopausia (45 a 55 años):
 - La participación laboral se reduce 1.7-5.2 veces más
 - Las diferencias en horas trabajadas son pequeñas, quizá por el sesgo de selección (las mujeres que permanecen en la fuerza laboral son las que tienen más apego y preferencia por trabajo remunerado)
- Para el subgrupo de 45 a 49 años:
 - La probabilidad de ausentismo por enfermedades, permisos y otros motivos personales aumenta el triple para las mujeres.
- Para el subgrupo de 50 a 54 años:
 - La probabilidad de trabajar menos horas de las habituales por enfermedades, permisos y otros motivos personales aumenta el doble para las mujeres.

Recomendaciones

- Aumentar recursos para la recopilación de datos sobre la menopausia y sus impactos sobre:
 - Salud física y mental
 - Trabajo
 - Familia
 - Violencia y contexto social
- Se pueden diseñar encuestas especializadas nuevas, añadir módulos cortos o preguntas y/o opciones a otras ya existentes.
- Dirigir mayores recursos a investigación académica especializada sobre el tema.

Recomendaciones específicas para la ENOE

- Cuestionario básico o ampliado: agregar a la menopausia y sus síntomas como motivo en las preguntas:
 - 1c. Razón por la cual no trabajó la semana pasada
 - 2g. Para no ocupados, otras razones por las cuales no está buscando trabajo
 - 2i (9ª, ampliado). Situación por la cual se quedó sin trabajo la última vez.
 - 5e (5f, ampliado). Para ocupados, motivo por el cual la semana pasada no trabajó las horas habituales.
 - 9c,9d, 9e (ampliado): Motivo principal por el que perdió/se separó de su empleo la última vez o dejó negocio/actividad por su cuenta