

Howden Beneficios y Bienestar
del Empleado

Apoyo a la salud masculina en el lugar de trabajo

Diez acciones que los empleadores
pueden tomar hoy

HOWDEN



Introducción

¿Apoya su empresa la salud de los hombres en el lugar de trabajo?

Es una pregunta importante porque existe una brecha de salud de género.

Los hombres en este país mueren más jóvenes que las mujeres - típicamente tres años y medio más jóvenes - y tienen más probabilidades de tener sobrepeso y de suicidarse¹. Esta guía tiene como objetivo ayudar a las empresas a cambiar esas estadísticas mediante una mejor comprensión de la salud masculina y la sugerencia de acciones que los empleadores pueden tomar para apoyar a los hombres en su fuerza laboral.

Adoptar un enfoque proactivo para satisfacer las necesidades de los empleados masculinos podría ayudar a mejorar el rendimiento, la atracción y retención de talento, y reducir las tasas de ausencia por enfermedad. Incluso podría salvar vidas.

Esta guía proporcionará orientación práctica, con factores a considerar y pasos a seguir al evaluar su paquete de beneficios para empleados. También puede hablar con uno de nuestros consultores expertos para una revisión gratuita y averiguar si su empresa está apoyando eficazmente a los hombres.

En esta guía usamos los términos "masculino" y "hombres" a lo largo del documento, pero esta información también puede ser relevante para algunas personas transgénero, no binarias e intersexuales que no se identifican como hombres.



Por qué es tan importante que las empresas se enfoquen en la salud de los hombres

Algunas de las estadísticas sobre la salud de los hombres son impactantes y pueden verse exacerbadas por una renuencia histórica de los hombres a buscar ayuda.

El 75% de todas las muertes prematuras por enfermedades del corazón son de hombres², y el 67% de los hombres tienen sobrepeso. Hasta cuatro de cada cinco suicidios son masculinos. **Estas cifras son alarmantes, pero también modificables.**



Al observar estas estadísticas, podemos ver lo importante que es para las empresas enfocarse en los problemas de salud de los hombres³.

Aunque muchas enfermedades pueden ser tratadas o curadas si se detectan a tiempo, las investigaciones muestran que las consultas de atención primaria son menores en hombres que en mujeres.

**Mark Fosh, Director de PyMEs,
Howden Beneficios y bienestar del empleado**

En esta guía destacaremos y ofreceremos pasos prácticos que los empleadores pueden tomar para ayudar.

1 <https://www.bupa.co.uk/business/~media/files/mms/bins-05128.pdf>

2 <https://www.menshealthforum.org.uk/scale-challenge>

3 <https://www.onrec.com/news/news-archive/five-ways-for-employers-to-improve-men%E2%80%99s-health-and-wellbeing-from-howden-employee>

Resumen de la condición

Cánceres masculinos

La dura verdad es que los hombres tienen más probabilidades de contraer cáncer que las mujeres y más probabilidades de morir a causa de él.

También es menos probable que busquen ayuda para los síntomas del cáncer, a pesar de que detectar el cáncer temprano puede aumentar drásticamente las posibilidades de un tratamiento exitoso.

Esto significa que es vital que los empleadores creen una mayor conciencia sobre los cánceres sobre los que las personas se sienten avergonzadas de hablar o no saben lo suficiente.

Para los hombres, estos incluyen el cáncer de próstata y el cáncer testicular.

Cáncer de próstata

Este es el cáncer más diagnosticado en hombres. Sin embargo, 1 de cada 8 hombres que se ve afectado por la enfermedad, solo dos tercios de estos casos se detectan temprano⁴.

Cáncer testicular

Este es el cáncer más prevalente entre los hombres más jóvenes. Cuando se detecta temprano, es altamente tratable y curable, con una tasa de supervivencia del 95%.

Pero muchos hombres no saben cómo examinarse a sí mismos, según una encuesta, hasta el 44%, y a pesar del trabajo de alto perfil realizado por una variedad de organizaciones benéficas, sigue siendo un tema tabú para algunos⁵.

Alarmantemente, los hombres también tienen un 67% más de probabilidades de morir por cánceres que afectan tanto a hombres como a mujeres.

¿Cómo apoyar a sus empleados?

Comprender que el cáncer es diferente para cada persona y tratar el cáncer como una discapacidad ayudará a crear un lugar de trabajo donde las personas se sientan apoyadas.

Algunos otros consejos:

- Anime a las personas a asistir a los exámenes de detección del cáncer, incluso durante horas laborales si es factible. Algunos empleadores ahora ofrecen exámenes de salud como parte de sus paquetes de beneficios generales.
- Participe u organice eventos en días de concientización para aumentar la conciencia sobre los signos y síntomas del cáncer y cómo detectarlos.
- Considere programas y eventos para abordar las principales causas del cáncer, incluido el tabaquismo y la obesidad. Los hombres tienen más probabilidades de fumar que las mujeres y más probabilidades de tener sobrepeso a partir de los 25 años en adelante.

4, 5 <https://www.broadstone.co.uk/mens-health-week-2022-what-it-means-for-employers/>



Resumen de la condición

Fertilidad

Es importante que al discutir la fertilidad en su organización no solo se haga referencia a la fertilidad femenina.

Debe asegurarse de que sus políticas sean completamente inclusivas y mencionen y destaquen que los hombres también pueden tener dificultades en esta área, al igual que las mujeres. También debe asegurarse de representar a parejas del mismo sexo e individuos que no se identifican como un género u otro.

Alrededor de 1 de cada 7 (o 13 de cada 100) parejas heterosexuales experimentan problemas de fertilidad, y de estas, un tercio se debe a infertilidad masculina (4 de cada 100), esto se debe más frecuentemente a un problema con el esperma en sí o la entrega del mismo.

Causas de infertilidad masculina

Existen varias razones por las cuales los hombres pueden ser infértiles, las más comunes se enumeran a continuación:

Trastornos del esperma: Estos son los más comunes y afectan la producción y el crecimiento del esperma. El esperma puede ser demasiado pequeño, tener formas extrañas o moverse de manera anormal, lo que dificulta su capacidad para viajar y fertilizar el óvulo. Además, el cuerpo podría estar produciendo muy poco esperma (oligospermia), o ninguno en absoluto (azoospermia).

Pueden haber varias causas para problemas con el esperma, incluyendo elecciones de estilo de vida (drogas, alcohol, fumar, que pueden tener un efecto negativo), infecciones infantiles, enfermedades crónicas, problemas cromosómicos/hormonales, o un individuo puede nacer con un trastorno del esperma. Es importante tener en cuenta que en alrededor de 1 de cada 4 casos no se identifica una causa, lo que puede plantear sus propios desafíos a medida que la pareja lucha por enfrentar esto.

Medicamentos y drogas: Hay ciertos medicamentos y drogas que pueden tener un efecto negativo en la producción o entrega de esperma. Estos incluyen algunos medicamentos antiinflamatorios, quimioterapia, esteroides anabólicos y algunos remedios herbales.

Testículos: Como los testículos son responsables de la producción y almacenamiento del esperma, si están dañados, concebir es mucho más difícil o imposible. Las causas más comunes para esto son lesiones testiculares, infección, cáncer o cirugía.

Trastornos de la eyaculación: Algunos hombres pueden tener problemas para eyacular, lo que afectará la cantidad de esperma liberado y reducirá las posibilidades de que ocurra la fertilización.

Hipogonadismo: Esta condición es cuando hay un nivel anormalmente bajo de testosterona en el cuerpo: la testosterona es la hormona responsable de la producción de esperma, y si se ve afectada, puede provocar infertilidad.

¿Qué impacto pueden tener los problemas de fertilidad en los hombres?

Cuando sus empleados están experimentando problemas de fertilidad, hay una variedad de impactos en su negocio. Debido a que hay muchas condiciones de salud y escenarios que pueden causar preocupaciones de fertilidad, es posible que los empleados necesiten tiempo libre para que se investiguen. Su productividad puede verse afectada por sus síntomas, así como por los impactos en la salud mental de luchar por concebir, especialmente cuando se trata de infertilidad masculina, ya que esto no es tan ampliamente apoyado o discutido.

Además, al referirse específicamente a la fertilidad masculina, se debe considerar el impacto en los hombres si su pareja femenina está luchando por concebir y el

Otras formas de apoyar a los empleados incluyen:

- Revisar las políticas de recursos humanos existentes en torno a la fertilidad y asegurarse de que se considere la infertilidad masculina, junto con parejas del mismo sexo e individuos que no se identifican como masculinos o femeninos. Esto también debería incluir referencias específicas al impacto en la salud mental de un individuo y cómo su política lo respaldará, así como detalles sobre cómo el individuo puede acceder a cualquier apoyo y qué está disponible.
- Ofrecer licencia de paternidad mejorada / licencia parental compartida.
- Ofrecer trabajo flexible, incluido permitir tiempo libre para citas que pueden necesitar ser en horarios específicos y con poco aviso.
- Indicar a redes de apoyo y organizaciones benéficas que puedan ofrecer ayuda al individuo y / o a su pareja.
- Educar a los gerentes de línea (y equipos de recursos humanos) para asegurar que tengan las herramientas para poder escuchar y apoyar a los empleados a través de su viaje.

desgaste emocional que esto puede causar. También pueden necesitar tiempo libre para apoyar a su pareja en las citas clínicas o a través de eventos devastadores como la pérdida de un embrión o un bebé.

¿Cómo puedo apoyar a mis empleados?

Hay muchas medidas prácticas que puede tomar para apoyar a su personal durante su viaje de fertilidad; sin embargo, los empleadores también deben ser conscientes de que algunos empleados pueden preferir mantener este tema delicado para ellos mismos. No obstante, tener un buen apoyo en su lugar y una mente abierta creará un espacio seguro que permitirá a sus empleados hablar y confiar en alguien.

- Revisar las pólizas de seguro médico privado existentes y considerar si se puede ofrecer apoyo financiado por el empleador.
- Considerar la implementación de acceso al apoyo de fertilidad de un proveedor de fertilidad especializado y si es factible que la empresa lo financie total o parcialmente.

¿Qué beneficios para empleados y servicios especializados pueden ayudar?

- Seguro médico privado
- Programas de asistencia al empleado
- Médicos virtuales
- Servicios especializados en fertilidad

<https://www.nhs.uk/conditions/infertility/causes/>
<https://www.urologyhealth.org/urology-a-z/m/male-infertility>



Resumen de la condición

Salud mental masculina

Es una historia antigua que algunos hombres encuentran difícil hablar sobre sus emociones y sentimientos, pero eso no significa que sean inmunes a enfrentar dificultades con su salud mental.

Los empleadores tienen la oportunidad de influir en el comportamiento de los empleados masculinos al proporcionar un entorno en el que la salud mental pueda ser discutida abiertamente en el trabajo y donde la ayuda sea fácil de encontrar.

Una forma significativa en que los empleadores pueden marcar la diferencia es simplemente siendo más conscientes de los problemas de salud mental y de las señales de advertencia que a menudo pasan desapercibidas. Cuando las personas están sufriendo problemas de salud mental, su comportamiento a menudo cambia.

Cosas a tener en cuenta incluyen:

- Fatiga debido a la falta de sueño
- Ansiedad causada por estar más preocupado de lo habitual
- Irritabilidad o incluso agresividad
- Estar retraído o evitar situaciones sociales
- Tomar más riesgos de lo habitual

Si reconoces alguno de estos signos en un miembro de tu equipo, es una buena idea acercarte y ofrecer ayuda y apoyo.

Suicidio masculino

El suicidio es la causa principal de muerte para hombres menores de 35 años y ha habido un aumento pronunciado en la tasa entre hombres de 35 a 64 años, según el Foro de Salud Masculina⁶.

La pregunta es, ¿tu programa de beneficios para empleados hace lo suficiente para ayudar?



Todos podemos tomar medidas para vivir vidas más saludables, felices y largas. Es importante crear conciencia sobre estos problemas y ayudar a las empresas a apoyar mejor a sus empleados masculinos y eliminar cualquier estigma asociado con las enfermedades mentales”.

Mark Fosh, Director Ejecutivo de PyME, Howden Beneficios y bienestar del empleado

⁶ <https://www.menshealthforum.org.uk/scale-challenge>

Compromiso y beneficios para empleados

Las discusiones abiertas en el lugar de trabajo y facilitar el acceso a consejos de salud son cruciales porque los estudios han demostrado que los hombres pueden ser más reacios que las mujeres a buscar ayuda.

Un estudio realizado por la Asociación Nacional de Farmacias (NPA) encontró que el 90% de los hombres no querían molestar a su médico de cabecera a menos que pensarán que había un problema grave y eran menos propensos que las mujeres a consultar a un médico o farmacéutico⁷. La investigación de BUPA llegó a conclusiones similares y afirma que los hombres son menos propensos a⁸:

- Adoptar comportamientos saludables
- Visitar a un médico cuando no se sienten bien
- Hablar sobre los síntomas de su enfermedad a un médico cuando lo ven

El lugar de trabajo brinda una oportunidad perfecta para interactuar con los hombres sobre temas de salud y señalar dónde encontrar ayuda.

¿Qué beneficios para empleados pueden ayudar?

- Seguro médico privado
- Protección de ingresos
- Exámenes de salud
- Aplicaciones de bienestar
- Cobertura de enfermedades críticas
- Médico virtual



Comunicar de manera constante a su personal sobre los problemas que puedan estar afectándolos muestra un compromiso con su bienestar. Saber que su empleador está buscando activamente apoyarlos aumenta la comprensión general y la participación de los empleados con sus beneficios.”

Leo Savage, Consultor Global de Bienestar y Analítica en Howden Beneficios y bienestar del empleado

⁷ <https://www.theguardian.com/society/2012/nov/04/men-failing-look-nhs-help>
⁸ https://www.bupa.co.uk/business/~/_media/files/mms/bins-05128.pdf

¿Cómo mejorar la eficacia de tus mensajes?

Los hombres a veces tienen la percepción de que la salud es un “problema de mujeres”. Por lo tanto, el lenguaje utilizado en los mensajes de salud es importante si deseas llegar a todos.

Las generaciones mayores, en particular, han crecido con la mentalidad de la escuela de que “los hombres grandes no lloran” y han vivido en un entorno moldeado por la vinculación de los medios de comunicación entre la salud y la belleza en un sector dominado por las mujeres.

Consejos para hacer que los mensajes de salud sean inclusivos:

- Piensa cuidadosamente sobre el lenguaje que utilizas para asegurarte de que sea inclusivo al enviar mensajes a toda la empresa.
- Personaliza los mensajes siempre que sea posible, enviando mensajes privados cuando sea apropiado.
- Pon la información disponible en línea y permite que los empleados accedan a ella de manera anónima.
- Considera ofrecer servicios de apoyo virtual que también se puedan acceder de forma privada.
- Ayuda a los empleados a comprender cómo acceder a ayuda cuando están trabajando desde casa.
- Considera el uso de un lenguaje más accesible en los mensajes. En algunas circunstancias, un toque de humor puede quitar la vergüenza de un tema. Esto ha sido utilizado con éxito por campañas para abordar el cáncer testicular, por ejemplo.
- Habla con los empleados y pregúntales qué quieren saber, explorando las diferencias entre los géneros, y desarrolla campañas con esa información en mente.



Diez acciones que los empleadores pueden tomar ahora mismo:

¿Cómo pueden las empresas apoyar a los hombres en su lugar de trabajo y ayudar a reducir el estigma en torno a hablar sobre la salud y el bienestar de los hombres?

¿Cómo puedo apoyar a mis empleados?

1. Compartir información relevante sobre los beneficios para empleados y los servicios disponibles. Considera los beneficios que ofreces a los empleados y asegúrate de comunicarlos ampliamente para que las personas sepan cómo acceder a ellos cuando sea necesario.
2. Animar a los empleados masculinos a asistir a citas médicas, tanto de forma virtual como presencial, ofreciendo flexibilidad para que estas se realicen dentro del horario laboral.
3. Si tus empleados pasan la mayor parte del tiempo sentados detrás de un escritorio, no es bueno para su salud física o mental. Las iniciativas de salud y bienestar son una excelente manera de hacer que todos se muevan. ¿Por qué no considerar un club deportivo después del trabajo o membresías de gimnasio subsidiadas como una forma de fomentar que todos cuiden su salud física?
4. Escuchar a tus empleados. La mejor manera de tener un programa de bienestar altamente comprometido y relevante es conocer las necesidades de los empleados antes de crear la estrategia. Al realizar una encuesta para ver cuáles son las necesidades de tu personal, luego puedes implementar las medidas de apoyo adecuadas.
5. El estigma en torno a hablar sobre problemas de salud mental persiste, por lo que es importante sacar estos temas a la luz. El apoyo a la salud mental a menudo está disponible a través de la cobertura del seguro de salud.
6. Continúa hablando sobre la salud de los hombres, ya que promoverá la acción y puede ser una forma valiosa de apoyar a los empleados. Las campañas de concientización nacional, como #Menshealthweek y #Movember, son una excelente manera para que

los empleadores cubran estos temas importantes. También son una forma para que los empleados demuestren que los problemas de salud masculina importan y creen una sensación de comunidad y apoyo en el lugar de trabajo.

7. Los exámenes de salud para hombres pueden ayudar en la detección temprana de varias condiciones médicas y enfermedades, incluido el cáncer de próstata, la diabetes y las enfermedades cardíacas. Si tienes un seguro médico privado grupal, es posible que tu póliza cubra varios tipos de evaluaciones de salud y / o servicios de detección, o proporcione algún descuento para controles de salud con fuentes externas. Habla con nosotros para obtener más información.
8. Capacita y educa a los gerentes de línea sobre cómo apoyar la salud y el bienestar de los hombres para que puedan detectar signos de salud mental y física deficiente. Asegúrate de que tus gerentes conozcan los recursos o los equipos apropiados a los que pueden dirigir a sus empleados.
9. Asegúrate de que los empleados sepan a quién hablar en el trabajo si tienen preocupaciones de salud, por ejemplo, una enfermera de salud ocupacional, un embajador de salud mental o un primer auxiliador.
10. Anímalos a tomar descansos, desconectarse de los correos electrónicos después del trabajo y brinda ayuda con sus cargas de trabajo. Esto puede ayudar a reducir el estrés.

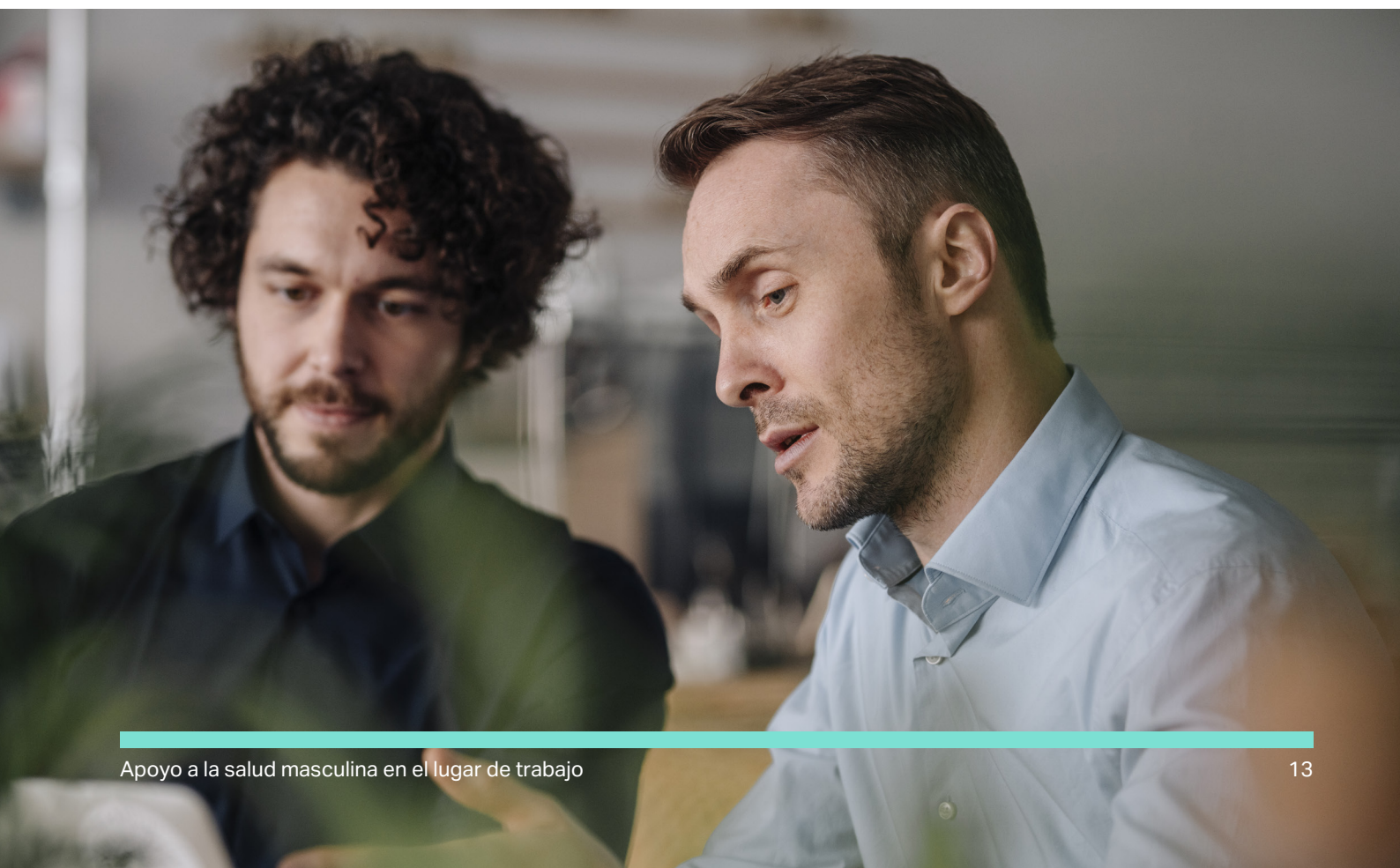
¿Qué hacer a continuación?

Ahora que has leído esta guía y has obtenido una mejor comprensión de algunas de las condiciones de salud y desafíos que los hombres pueden enfrentar, es hora de revisar el apoyo disponible dentro de tu lugar de trabajo.

Si estás buscando implementar beneficios para apoyar a los hombres en tu lugar de trabajo, habla con uno de nuestros consultores experimentados para una revisión gratuita. Adaptaremos tus beneficios para empleados a tu lugar de trabajo, ayudándote a asegurarte de que tu personal tenga todo lo que necesita para enfrentar los desafíos de la vida y desempeñarse al máximo de sus capacidades.

Si ya tienes beneficios en marcha, uno de nuestros expertos podrá verificar qué apoyo ya está disponible para tus empleados masculinos. Podemos evaluar si tus beneficios actuales son adecuados, apoyando a tus empleados para que sean lo más saludables y productivos posible.

Tomar medidas para apoyar la salud de los hombres hará que tus empleados sepan que son valorados y respaldados durante toda su vida laboral, ayudándote a reducir el ausentismo por enfermedad, aumentar el rendimiento y atraer el mejor talento a tu organización.





Sobre Nosotros

Howden Beneficios y bienestar de los empleados es parte del Grupo de Howden. Nuestro equipo de expertos trabaja con clientes de todos los tamaños para proporcionar consultoría dedicada en beneficios para empleados y bienestar.

Hemos ganado muchos premios de la industria por nuestro trabajo y somos ampliamente reconocidos por nuestro enfoque innovador y creativo centrado en las personas para el diseño de beneficios. Entendemos que, especialmente a raíz de la pandemia, la fuerza laboral diversa de hoy en día busca beneficios para empleados adaptados que satisfagan las necesidades de estilo de vida y bienestar en constante cambio. Por lo tanto, diseñamos, implementamos y gestionamos tus beneficios para mantenerlos relevantes y adecuados para el propósito, tanto ahora como en el futuro.

Nuestra alcance global es crucial, también. Trabajar en más de 50 territorios significa que podemos contar con expertos regionales e internacionales que comprenden las necesidades únicas de tu cultura local y tienen acceso a los mejores precios globales.

Nuestros expertos pueden ayudar a construir una solución rentable que sea individual para tu organización, sector y fuerza laboral.

Howden Beneficios

Principal: Autopista Norte # 102 – 10 Piso 6

Bogotá – Colombia

www.howdengroup.com/co-es

Howden Employee Benefits & Wellbeing is part of the Howden Group. Registered in England and Wales under company number 2248238, with its registered office at One Creechurch Place, London EC3A 5AF. Authorised and regulated by the Financial Conduct Authority. 02/22 Ref: 6813. Calls charged at standard rate.