

Howden Beneficios
para empleados y Wellbeing

Apoyo a la salud de la mujer en el trabajo

De la menstruación
a la menopausia
y todo lo que hay
entre ambas

HOWDEN



¿Tu empresa apoya eficazmente a las mujeres?

Esta guía sobre la salud de la mujer en el trabajo identificará algunas afecciones comunes a las que pueden enfrentarse las mujeres y proporcionará a los empresarios una comprensión de cómo podrían afectarles a lo largo de su vida laboral.

Como empleador, puede resultar difícil saber cómo ofrecer el apoyo adecuado. Sin embargo, adoptar un enfoque proactivo, adaptado para satisfacer las necesidades de las empleadas, podría mejorar el rendimiento, la atracción y retención del talento, y reducir los índices de absentismo por enfermedad.

Esta guía ofrece consejos prácticos, con factores a tener en cuenta y pasos a seguir a la hora de evaluar tu paquete de prestaciones para empleados, incluyendo soluciones que incluyan servicios adaptados a la salud de la mujer.

También puedes hablar con uno de nuestros consultores para que te haga una revisión gratuita y determine si tu empresa está apoyando eficazmente a las mujeres. Estamos aquí para guiarte a lo largo de todo el proceso de revisión de tu programa actual y poner en marcha un apoyo mejorado y adaptado.

A lo largo de esta guía, utilizamos las palabras "mujer" y "femenino" para referirnos a las personas que experimentan estas condiciones, aunque reconocemos que hay personas que se identifican como mujeres que no experimentan estas condiciones y personas que no se identifican como mujeres que sí lo hacen. En este contexto, los empleadores también deben tener en cuenta las consideraciones adicionales en materia de salud y bienestar de los empleados que se identifican como no binarios o transgénero o que pueden verse afectados de cualquier otra forma.

Periodos

La menstruación puede afectar al lugar de trabajo más de lo que se piensa, con toda una serie de posibles síntomas y afecciones asociadas.

Por término medio, un ciclo mensual dura aproximadamente 28 días, aunque es habitual que sea más largo o más corto. Debido a algunas afecciones médicas y medicamentos, una mujer puede tener un ciclo menstrual irregular, o puede no tener menstruación en absoluto. Antes, durante o después de la menstruación, es habitual que las mujeres experimenten síntomas como:

- Dolores menstruales, a veces conocidos como calambres
- SPM (síndrome premenstrual)
- Dolores de cabeza
- Sofocos¹

El síndrome premenstrual suele aparecer en las semanas previas a la menstruación. Puede incluir malestar, ansiedad o irritabilidad, dificultad para dormir, dolores de cabeza, hinchazón o dolor y otros síntomas.² También es importante ser consciente de las enfermedades a largo plazo, como la endometriosis, que puede ser muy dolorosa, especialmente durante la menstruación, y tener un impacto significativo en el bienestar.³ La endometriosis afecta a una de cada diez mujeres en México.⁴

El síndrome de ovario poliquístico (SOP) es otro trastorno frecuente que afecta a la menstruación y se calcula que también afecta a una de cada diez mujeres.⁵ Los síntomas del SOP pueden ser:⁶

- Periodos irregulares
- Crecimiento excesivo o debilitamiento del cabello
- Aumento de peso y acné

Ni el SOP ni la endometriosis tienen cura.

Dado que la menstruación afecta a la mayoría de las mujeres en edad de trabajar y que los problemas de salud relacionados con ella son frecuentes, es importante contar con el marco adecuado, tanto para los empleados como para la empresa.

¿Qué impacto puede tener?

¿Cómo puedo apoyar a mis empleadas?

¿Qué prestaciones sociales y servicios especializados pueden ayudar?

Si las mujeres consideran que su lugar de trabajo no es lo suficientemente inclusivo en lo que respecta a la menstruación y los problemas de salud relacionados con ella, habrá que considerar lo siguiente.

Entre las medidas prácticas cabe citar el suministro de productos higiénicos en los aseos (ofrece una gama de productos, ya que algunos problemas de salud pueden impedir que las mujeres utilicen tampones), garantizar la presencia de papeleras higiénicas en todos los puestos utilizados por las mujeres y comunicar que tu lugar de trabajo es favorable a la menstruación. También puedes considerar la posibilidad de ofrecer zonas de descanso e iniciativas de apoyo para fomentar el bienestar.

- Seguro médico privado
- Si tu empresa utiliza uniforme, prevé una muda de ropa
- Descuentos en gimnasios: el ejercicio ayuda
- Apoyo a la salud mental
- Planes de salud en efectivo
- Programas de bienestar

Adaptar tus prestaciones para incluir un seguro médico privado y planes de asistencia sanitaria en efectivo significa que, si una empleada experimenta un problema con su menstruación, como

de las bajas por enfermedad, así como la pérdida de talento si busca un nuevo empleador que haya tomado medidas para atender sus necesidades.

Recuerda que puede ser necesario tomarse un tiempo libre. La flexibilidad laboral también puede ser útil para ayudar a las trabajadoras con síntomas, de modo que puedan gestionar su estado de salud y mantener la productividad en el trabajo, por ejemplo, empezando más tarde o trabajando desde casa.

calambres dolorosos o una enfermedad como el SOP, puede acceder a asistencia médica lo antes posible. A menudo es necesario consultar a un especialista para diagnosticar estas afecciones, y el seguro médico privado puede acelerar este proceso. Esto puede reducir y podría mejorar la productividad a largo plazo.

El apoyo al bienestar, desde la salud mental hasta los descuentos en gimnasios, puede ayudar a combatir el síndrome premenstrual, así como a gestionar otras enfermedades; por ejemplo, el ejercicio puede aliviar el dolor causado por la endometriosis.⁷

¹ <https://www.nhs.uk/conditions/periods/>

² <https://www.nhs.uk/conditions/pre-menstrual-syndrome/>

³ <https://www.nhs.uk/conditions/endometriosis/>

⁴ <https://www.endometriosis-uk.org/endometriosis-facts-and-figures>

^{5,6} <https://www.nhs.uk/conditions/polycystic-ovary-syndrome-pcos/>

⁷ <https://www.bsuh.nhs.uk/wp-content/uploads/sites/5/2016/09/Endometriosis.pdf>

Fertilidad

Tener un bebé es importante para mucha gente, pero los problemas de fertilidad son frecuentes: una de cada siete parejas heterosexuales no pueden concebir de forma natural.⁸

La infertilidad o la dificultad para concebir en las mujeres puede deberse a una serie de problemas de salud, como el síndrome de ovario poliquístico (SOP), los fibromas, la endometriosis y la enfermedad inflamatoria pélvica (EIP).⁹

Muchas de estas afecciones son comunes y tienen otras complicaciones que pueden afectar al bienestar y al rendimiento laboral. La edad, el peso y la medicación son otros factores que pueden influir en la fertilidad.

Sufrir problemas de infertilidad por cualquier motivo puede causar un estrés considerable. Si una mujer opta por someterse a un tratamiento de fecundación in vitro (FIV), puede sufrir efectos secundarios como dolores de cabeza, sofocos e inquietud, y enfrentarse a algunos riesgos para la salud.¹⁰ La FIV puede ser cara, por lo que la financiación del tratamiento también puede generar preocupaciones económicas.

No todas las mujeres con problemas de fertilidad se enfrentan a estas condiciones de infertilidad. Las mujeres pueden buscar tratamiento de fertilidad para concebir en una relación lésbica, como madre soltera por elección o como madre de alquiler..

Abordar las tensiones a las que se enfrentan las empleadas con problemas de fertilidad adaptando tus prestaciones a sus necesidades dará lugar a empleadas comprometidas que valorarán la inclusividad de tu lugar de trabajo.

¿Qué repercusiones puedes tener?

Cuando tus empleadas tienen problemas de fertilidad, hay una variedad de posibles impactos en tu negocio. Dado que son muchos los problemas de salud y las situaciones que pueden causar problemas de fertilidad, es posible que ellas necesiten ausentarse del trabajo. Su productividad puede verse afectada por los síntomas, así como por los efectos sobre la salud mental de la lucha por concebir.

Cuando una empleada ha tenido un bebé, surgen otros problemas en materia de diversidad e inclusión. Las madres se enfrentan a la "penalización salarial por maternidad", ya que los estudios indican que las madres ganan un 7% menos que las mujeres con formación y educación similares¹¹ Es importante evitar que esto afecte a las madres que se reincorporan al trabajo en tu organización, ya que aumenta la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

¿Cómo prestar apoyo a mis empleadas?

Hay muchas medidas prácticas a adoptar para ayudar a los trabajadores a superar los problemas de fertilidad, las enfermedades asociadas, el embarazo y la paternidad. Los empresarios también deben ser conscientes de que es posible que un empleado no comparta todos los detalles de lo que le ocurre. Por ejemplo:

- Permiso de maternidad retribuido
- Ofrecer bajas incentivadas
- Ofrecer trabajo flexible
- Permitir tiempo libre para acudir a citas que pueden tener que ser a horas específicas y con poca antelación
- Remitir a redes de apoyo y organizaciones benéficas que puedan ayudar
- Organizar formación para los superiores jerárquicos

¿Qué prestaciones sociales y servicios especializados pueden ayudarte?

- Revisar las políticas existentes y considerar si puede ofrecerse ayuda financiada por el empleador.
- Seguro médico privado
- Programas de asistencia a los empleados
- Médicos generales virtuales (GPs) y servicios especializados en fertilidad

Los GPs virtuales son populares entre los empleados porque pueden acceder para asesoría 7 días a la semana, 365 días al año. Los empresarios también se benefician, ya que las citas pueden concertarse en casa del empleado, desde la oficina o después del trabajo, lo que minimiza las ausencias.



⁸ <https://www.nhs.uk/conditions/infertility/>

⁹ <https://www.nhs.uk/conditions/infertility/causes/>

¹⁰ <https://www.nhs.uk/conditions/ivf/risks/>

¹¹ <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/MotherhoodPayPenalty.pdf>

Perimenopausia

La mayoría de la gente conoce la menopausia, cuando la edad reproductiva de la mujer llega a su fin. Sin embargo, es posible que no hayas oído hablar de la perimenopausia.

El término significa "alrededor de la menopausia" y se refiere a la transición natural gradual hacia la menopausia. La perimenopausia también se denomina transición menopáusica.

Las mujeres pueden empezar a experimentar signos de perimenopausia a distintas edades, a menudo a los 40 años, pero a veces a mediados de los 30, y pueden tardar varios años. Estos signos pueden incluir periodos irregulares y extremadamente abundantes, sofocos y problemas de sueño, cambios de humor, problemas vaginales y de vejiga, cambios en los niveles de colesterol y otros síntomas.¹²

La perimenopausia se experimenta de forma diferente en cada mujer. Algunas pueden sufrir efectos importantes, como depresión u osteoporosis causada por el debilitamiento de los huesos al cambiar los niveles hormonales. Otras pueden experimentar síntomas más leves.

Cuando una mujer ha tenido su última regla, termina la perimenopausia y comienza la menopausia.¹³

¿Qué repercusiones puede tener?

Según la agencia gubernamental Health and Safety Executive (HSE), el estrés, la depresión o la ansiedad causaron una media de 18,6 días de trabajo perdidos por cada persona que los padecía en 2021/2022.¹⁴

Como la perimenopausia puede provocar cambios de humor y depresión, así como problemas de salud íntima, podría

contribuir a aumentar el absentismo en tu organización. Sin embargo, hay otras posibles repercusiones en los lugares de trabajo, como la pérdida de talento y los problemas de diversidad e inclusión si se percibe que no se han tomado las medidas adecuadas para apoyar a las mujeres.

¿Cómo apoyar a mis empleadas?

La perimenopausia es una etapa normal de la vida y los centros de trabajo pueden apoyar a las empleadas que la padecen utilizando diversas herramientas.

La comunicación y la sensibilización permitirán a las mujeres saber que se encuentran en un entorno de trabajo que las apoya. Asegúrate de que tus mandos

directivos han recibido la formación adecuada y conocen las organizaciones a las que puedes remitir a las empleadas para que reciban ayuda y apoyo.

Abordar el estrés es otro paso clave para minimizar el impacto de la perimenopausia en tu empresa.

¿Qué prestaciones sociales y servicios especializados pueden ayudar?

- Seguro médico privado
- Programas de asistencia al empleado
- Apoyo a la salud mental
- Seguro médico privado
- Programas de asistencia a los empleados
- Planes de asistencia sanitaria
- Programas especializados en bienestar

Los planes de asistencia sanitaria en efectivo son una excelente forma de ayudar a los empleados con su salud

diaria, ya que pueden solicitar la devolución del dinero para citas como las revisiones médicas que pueden detectar la perimenopausia y problemas relacionados como el colesterol alto.

Los programas de asistencia a los empleados (PAE) también pueden ser muy útiles, ya que ofrecen asesoramiento, información y orientación confidenciales las 24 horas del día. Son muy asequibles y fáciles de poner en marcha, por lo que constituyen una forma sencilla de apoyar a los empleados y aumentar los niveles de compromiso.



^{12,13} <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/perimenopause/symptoms-causes/syc-20354666>

¹⁴ <https://www.hse.gov.uk/statistics/dayslost.htm#:~:text=Working%20days%20lost%2C%202021%2F22&text=Stress%2C%20depression%20or%20anxiety%20and,around%2016.5%20days%20off%20work>

Menopausia

La menopausia es un acontecimiento natural. Todas las mujeres pasan por ella en algún momento. La menopausia se produce cuando los ovarios de la mujer dejan de funcionar y se interrumpe la menstruación, lo que suele ocurrir entre los 45 y los 55 años.

Hablar abierta, positiva y respetuosamente sobre la menopausia puede ser de gran ayuda y contribuye a demostrar a los empleados que la empresa tiene la menopausia en su agenda y que la reconocen como un problema en el lugar de trabajo.

La causa es la disminución de los niveles de estrógenos, aunque también puede deberse a un tratamiento contra el cáncer o a una enfermedad subyacente. Aproximadamente una de cada 100 mujeres llega a la menopausia antes de los 40 años y, en estos casos, la causa no siempre está clara.

Aunque la menopausia es una parte natural de la vida, puede tener diversas repercusiones no experimentadas anteriormente que a menudo comienzan meses o años antes y duran hasta cuatro años desde su aparición:

- Problemas de salud mental, por ejemplo, falta de confianza o baja autoestima.
- Estrés
- Sofocos
- Dificultad para dormir
- Bajo estado de ánimo o ansiedad
- Experimentar síntomas fuera de lo normal, como que alguien que antes nunca estaba decaído se vuelva ahora extremadamente ansioso.
- Problemas de memoria y concentración¹⁵

A pesar de lo común que es la menopausia, no siempre se habla de ella en el lugar de trabajo. Sus síntomas pueden avergonzar a las mujeres, hacer que se sientan menos seguras de sí mismas como profesionales y dificultar el desempeño de determinadas funciones, como los sofocos. Las mujeres afirman no estar dispuestas a revelar los problemas a los que se enfrentan a sus superiores jerárquicos, que pueden ser hombres o más jóvenes que ellas.¹⁶

Dado que entre el 75 y el 80% de las mujeres en edad menopáusica trabajan y representan una parte importante de las competencias y la experiencia de nuestra mano de obra, es vital que las empresas ofrezcan el apoyo adecuado y una cultura de inclusión.

¿Qué repercusiones puede tener?

Según un informe, las mujeres que tienen la menopausia entre los 50 y los 55 años se ausentan del trabajo una media de dos meses a causa de los síntomas, mientras que las mujeres que experimentan una menopausia precoz (antes de los 45 años) se ausentan cuatro meses.

Para los empresarios, esto puede suponer un aumento significativo de las tasas de absentismo por enfermedad. Para las mujeres afectadas, puede suponer la pérdida en ingresos y cotizaciones a la pensión.¹⁷

Una encuesta reveló que alrededor de la mitad de las mujeres que atraviesan la menopausia consideran que sus síntomas les impiden solicitar puestos de mayor responsabilidad y que no reciben suficiente apoyo. Esto podría significar que las organizaciones tienen dificultades para contratar o ascender a mujeres de este grupo de edad, aumentando la brecha salarial entre hombres y mujeres y desaprovechando su talento y experiencia.¹⁸

¿Cómo puedo apoyar a mis empleadas?

Hacer pequeños ajustes en el entorno de trabajo puede mejorar la salud y ayudar a atenuar algunos síntomas de la menopausia. Por ejemplo, también puede ser útil contar con equipos diferentes y ventiladores de escritorio.

La asistencia médica también puede ser clave. Por ejemplo, es posible incluir la terapia hormonal sustitutiva (THS) en los seguros médicos privados.

La aplicación de políticas que respondan a las necesidades cambiantes en las distintas etapas de la vida, y el apoyo específico a la menopausia, pueden tener un gran impacto. Los directivos también pueden necesitar apoyo para las necesidades individuales de las empleadas.

La mejora de la flexibilidad laboral también puede marcar la diferencia. Es importante comprender los posibles retos y educar a los empleados más allá de los síntomas físicos.

Entre las herramientas para ayudar a las empleadas a gestionar la menopausia se incluyen:

- Terapia cognitivo-conductual (TCC)
- Sensibilización y comunicación del apoyo disponible
- Formación de directivos y líderes
- Apoyar el aprendizaje permanente y la formación en el puesto de trabajo
- Facilitar el acceso a la asistencia sanitaria
- Proporcionar apoyo específico menopausia
- Estudiar cambios en los uniformes

¿Qué prestaciones sociales y servicios especializados pueden ayudar?

- Programas de asistencia a los empleados (PAE)
- Programas de jubilación
- Apoyo a la salud mental
- Seguro médico privado
- Planes de asistencia sanitaria
- Programas de bienestar en el trabajo
- Médico de cabecera virtual (GP virtual)

El seguro médico privado permite a las empleadas evitar las listas de espera. Ante la evidencia de tiempos de espera extremadamente largos para tratamientos como la terapia hormonal sustitutiva (THS), que puede mejorar drásticamente los síntomas de la menopausia, el seguro médico privado puede evitar que las mujeres dejen de trabajar debido a sus síntomas.²⁰

Con una cultura del silencio en torno a la menopausia común en muchas empresas, contar con un programa de bienestar en el lugar de trabajo que ofrezca a las mujeres un espacio seguro para buscar apoyo y asesoramiento puede ayudar a aliviar la sensación de que las mujeres sufren en silencio.

Los programas de jubilación obligatoria transmitirán a tu personal la seguridad de que pueden seguir en su puesto durante toda su carrera, lo que contribuirá a retener el talento.

Recuerda que la menopausia puede afectar a la confianza de la mujer en el trabajo, pero no a su capacidad. Con el apoyo adecuado, las mujeres menopáusicas pueden y deben formar una parte importante de su cartera de talentos.

¹⁵ <https://www.nhs.uk/conditions/menopause/>

¹⁶ <http://www.fom.ac.uk/wp-content/uploads/Menopause-Focus-Infographic.pdf>

¹⁷ <https://www.ucl.ac.uk/ioe/news/2022/jan/women-who-experience-early-menopause-spend-4-months-fewer-work-during-their-early-50s> ¹⁸

<https://www.fawcettsociety.org.uk/menopause-in-the-workplace-impact-on-women-in-financial-services>

¹⁹ <http://www.fom.ac.uk/wp-content/uploads/Menopause-Focus-Infographic.pdf>

²⁰ <https://www.thetimes.co.uk/article/thousands-of-women-forced-to-go-private-for-hrt-says-specialist-qpbqm953p>

Tipos de cáncer femenino

En México, se diagnostican 191,000 casos de cáncer al año, de los cuales 84,000 fallecen. Estas cifras lo ubican como la tercera causa de mortalidad en el país y la segunda en Latinoamérica. México tiene mucho que reflexionar ya que desde el año 2000 aumentó 20% la mortandad de pacientes que lo padecen.²²

Algunos de los distintos tipos de cáncer que suelen afectar a las mujeres son el de mama, el colorrectal, el de endometrio, el de pulmón, el de cuello uterino, el de piel y el de ovario. Dos personas con cáncer en la misma zona pueden tener experiencias muy diferentes. Por ejemplo, hay varios tipos diferentes de cáncer de mama.²⁴

Es importante recordar que, aunque asociemos el cáncer con la vejez, una persona de cualquier edad puede padecerlo. De hecho, el cáncer de cuello de útero es más frecuente en mujeres menores de 40 años.²⁵

Las causas del cáncer no se limitan a factores relacionados con el estilo de vida y suelen incluir hormonas, genes heredados e incluso la contaminación.²⁶ Por ejemplo, es posible contraer cáncer de pulmón aunque nunca se haya fumado.

También existen mitos nocivos en torno a las causas del cáncer,²⁷ ser capaz de separar la realidad de la ficción y educar a los empleados ayudará a crear un lugar de trabajo más inclusivo.

El tratamiento que reciba una persona dependerá del tipo de cáncer que padezca y de su gravedad. El tratamiento puede incluir quimioterapia, radioterapia y cirugía, y los medicamentos pueden provocar importantes efectos secundarios.

El tratamiento del cáncer puede afectar gravemente a la salud, el bienestar y la capacidad de trabajo. Entre los efectos secundarios más comunes están las náuseas, la fatiga, la diarrea, el estreñimiento, las infecciones, la alopecia, la anemia, los problemas de fertilidad, el dolor, los problemas de sueño, los problemas de memoria y concentración y los problemas de vejiga e intestinos.²⁸ Someterse a un tratamiento contra el cáncer también puede significar volverse clínicamente muy vulnerable a enfermedades como el Covid-19 y también puede tener un impacto emocional significativo en una persona.²⁹

Es fundamental que los empresarios comprendan que los efectos del cáncer pueden ser a largo plazo, tanto físicos como mentales.

¿Qué impacto puede tener?

El cáncer puede tener importantes repercusiones para una empresa, ya que las personas pueden enfrentarse a meses o años de tratamiento y a largos periodos de recuperación. Además de las bajas por enfermedad de larga duración, es posible que los empleados tengan que adaptar sus responsabilidades, sus horarios o su lugar de trabajo.³⁰

Como empresario, debes hacer ajustes razonables para los empleados con cáncer. Si deseas hablar con el médico de tu empleado antes de realizar los ajustes, necesitarás primero su permiso.³¹

¿Cómo puedo apoyar a mis empleadas?

Entender que el cáncer es diferente para cada persona y tratarlo como una discapacidad reconocida cubierta por la Ley de Igualdad de 2010 ayudará a crear un lugar de trabajo en el que las personas se sientan apoyadas.

mientras que los eventos internos, los seminarios web y la formación sobre los cánceres femeninos también pueden ayudar a la detección temprana.

Los días nacionales de concienciación pueden servir para recordar a los empleados la importancia de autoexaminarse y acudir a las revisiones,

Hay que apoyar a las empleadas para que se tomen tiempo libre cuando lo necesiten y orientarlas hacia organizaciones benéficas y organizaciones especializadas en el apoyo al cáncer.

¿Qué prestaciones sociales y servicios especializados pueden ayudar?

- Exámenes médicos financiados por la empresa
- Médico de cabecera virtual (GP virtual)
- Cobertura de enfermedades graves
- Protección de ingresos
- Seguro médico privado
- Programas de asistencia al empleado ej. servicios de apoyo especializados en cáncer
- Seguro de vida colectivo

La protección de los ingresos significa que un empleado recibirá una suma equivalente a un porcentaje de su salario (normalmente el 75%) mientras no pueda trabajar. Se trata de prestaciones económicas y muy apreciadas por los trabajadores.

Los exámenes médicos pueden ayudar a detectar pronto el cáncer, lo que puede mejorar mucho las perspectivas de tu empleado si se lo diagnostican.

El seguro de vida colectivo se conoce a veces como prestación por "fallecimiento en activo". Significa que las personas a cargo del empleado recibirán una indemnización si el empleado fallece. Esto, junto con la cobertura por enfermedad crítica y la protección de ingresos, reducirá el estrés financiero que suele acompañar a un diagnóstico de cáncer, proporcionando a tu empleado una mayor tranquilidad en un momento muy difícil de su vida.

La cobertura por enfermedad crítica permite abonar a tu empleado una cantidad libre de impuestos en caso de que se le diagnostique una enfermedad grave, que pone en peligro su vida.

²¹ https://www.macmillan.org.uk/_images/cancer-statistics-factsheet_tcm9-260514.pdf

²² <https://www.amlcc.org/el-cancer-en-mexico-y-el-mundo/#:~:text=En%20M%C3%A9xico%2C%20se%20diagnostican%20191%2C000,de%20pacientes%20que%20lo%20padecen.>

²³ <https://www.cancer.org/healthy/cancer-facts/cancer-facts-for-women.html>

²⁴ <https://www.breastcancer.org/symptoms/types>

²⁵ [https://www.cancerresearchuk.org/health-professional/cancer-statistics/statistics-by-cancer-type/cervical-cancer#:~:text=Cervical%20cancer%20survival%20in%20England,over%20\(2009%2D2013\)](https://www.cancerresearchuk.org/health-professional/cancer-statistics/statistics-by-cancer-type/cervical-cancer#:~:text=Cervical%20cancer%20survival%20in%20England,over%20(2009%2D2013))

²⁶ <https://www.cancerresearchuk.org/about-cancer/causes-of-cancer>

²⁷ <https://www.cancerresearchuk.org/about-cancer/causes-of-cancer/cancer-myths>

²⁸ <https://www.cancer.gov/about-cancer/treatment/side-effects>

²⁹ <https://www.cancerresearchuk.org/about-cancer/cancer-in-general/coronavirus/covid-19-and-cancer>

^{30,31} <https://www.macmillan.org.uk/documents/getinvolved/campaigns/workingthroughcancer/workandcancer.pdf>



¿Qué puedes hacer para apoyar a las mujeres en tu lugar de trabajo?

Ahora que has leído esta guía y comprendido mejor algunos de los problemas de salud y las dificultades que de ellos se derivan, ha llegado el momento de revisar el apoyo disponible en tu lugar de trabajo.

Si deseas establecer beneficios para apoyar a las mujeres en tu lugar de trabajo, habla con uno de nuestros experimentados consultores para una revisión gratuita. Adaptaremos las prestaciones a tu lugar de trabajo y te ayudaremos a garantizar que tus empleados tienen todo lo que necesitan para afrontar los retos de la vida y rendir al máximo de sus capacidades.

Si ya cuentas con prestaciones, un miembro de nuestro equipo podrá comprobar de qué ayudas disponen tus empleadas. Podemos evaluar si tus prestaciones actuales se ajustan a su finalidad, ayudando a tus empleadas a ser lo más sanas y productivas posible.

Tomar medidas de apoyo a la salud de la mujer hará que tus empleados sepan que se les valora y apoya a lo largo de su vida laboral, lo que te ayudará a reducir las bajas por enfermedad, aumentar el rendimiento y atraer a los mejores talentos a tu organización.

Para hablar con uno de nuestros asesores, contáctanos en:
servicio.alcliente@howdengroup.mx
o llámanos al 55 4161 2772 y 55 4161 2793.



Servicio al Cliente

T 55 4161 2772 - 55 4161 2793

E servicio.alcliente@howdengroup.mx

www.howdengroup.mx

Este documento o cualquier parte de la información que contiene no se puede copiar ni reproducir de ninguna forma sin el permiso de Howden México. GRUPO ORDÁS HOWDEN, AGENTE DE SEGUROS Y DE FIANZAS S.A.P.I. DE C.V., con domicilio fiscal en Ciudad de México, Calle Lago Zurich 245, piso 16, Col. Ampliación Granada, Alcaldía Miguel Hidalgo, C.P. 11529, inscrita en el Registro Público de la Propiedad y del Comercio bajo el folio Mercantil 388534*, de fecha 29 de agosto de 2018 y autorización definitiva de la Comisión Nacional de Seguros y de Fianzas oficio 06-C00-41300/54700. Howden México es parte de Howden Broking Group Limited.

Copyright © 2024.