Howden Employee Benefits

Apoyar la salud de las mujeres en el lugar de trabajo

Desde los períodos hasta la menopausia y todas las etapas intermedias

HOWDEN

¿Apoya tu empresa a las mujeres de manera efectiva?

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

Como empleador, puede ser difícil saber cómo ofrecer el apoyo adecuado. Sin embargo, adoptar un enfoque proactivo, adaptado a las necesidades de las empleadas, podría mejorar el rendimiento, la atracción y retención de talento, y reducir las tasas de absentismo por enfermedad.

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

También puedes hablar con uno de nuestros expertos para una revisión gratuita y averiguar si tu empresa está apoyando a las mujeres de manera efectiva. Estamos aquí para guiarte a través de todo el proceso de revisión de tu programa actual y de la puesta en marcha de un apoyo mejorado y personalizado.

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

Menstruación

La menstruación puede tener un mayor impacto en el lugar de trabajo de lo que se piensa, con una serie de posibles síntomas y afecciones de salud asociadas.

En promedio, un ciclo mensual dura aproximadamente 28 días. Sin embargo, es común que un ciclo 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 la menstruación en absoluto. Antes, durante o después de la menstruación, es común que las mujeres experimenten síntomas como:

- Dolores menstruales, a veces conocidos como calambres
- SPM (síndrome premenstrual)
- Dolores de cabeza
- Bochornos[1]

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 tener en cuenta las afecciones 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 aproximadamente al 10 % (190 millones) de las mujeres y niñas en edad reproductiva en todo el mundo.[4]

El síndrome de ovario poliquístico (SOP) es otra afección común que afecta a los periodos, y se estima que afecta a entre el 8 y el 13 % de las mujeres en edad reproductiva.[5] Los síntomas del SOP pueden incluir: [6]

- Períodos irregulares
- Crecimiento excesivo o adelgazamiento 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 laboral y que las afecciones de salud relacionadas son comunes, es importante que cuentes con el marco adecuado, tanto para las empleadas como para tu empresa.

¿Qué impacto puede tener esto?

Si las mujeres sienten que su lugar de trabajo no es lo suficientemente inclusivo en lo que respecta a la menstruación y las afecciones de salud relacionadas, esto podría causar un aumento de las bajas por enfermedad, así como la pérdida de talento si buscan un nuevo empleador que haya tomado medidas para atender sus necesidades.

¿Cómo puedo apoyar a mis empleadas?

Entre las medidas prácticas se incluyen proporcionar productos sanitarios en los baños (ofrecer una gama de productos, ya que ciertas condiciones de salud pueden impedir que las mujeres utilicen tampones), garantizar que haya papeleras sanitarias en todos los cubículos utilizados por mujeres y comunicar que su lugar de trabajo es apto para el periodo. También podrías considerar ofrecer áreas de descanso y ofrecer iniciativas de apoyo para promover el bienestar.

Recuerda que puede ser necesario tomarse un tiempo libre. Las modalidades de trabajo flexibles también pueden ser útiles para apoyar a las empleadas que experimentan síntomas, de modo que puedan controlar sus problemas de salud y mantener la productividad en el trabajo, por ejemplo, empezando más tarde o trabajando desde casa.

¿Qué prestaciones para empleados y servicios especializados pueden ayudar?

- Seguro médico privado
- Si tu empresa utiliza uniforme, permite un cambio de ropa
- Descuentos en gimnasios: el ejercicio ayuda
- Apoyo a la salud mental
- Planes de salud en efectivo
- Programas de wellbeing

Adaptar las prestaciones para incluir un seguro médico privado y planes de salud de pago significa que, si un empleado tiene un problema con su menstruación, como calambres dolorosos o una afección como el SOP, puede acceder a asistencia médica lo antes posible. A menudo es necesario acudir a un especialista para diagnosticar estas afecciones y el seguro médico privado puede acelerar este proceso. Esto puede reducir las bajas por enfermedad 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 controlar otras afecciones de salud; por ejemplo, el ejercicio puede ayudar con el dolor causado por la endometriosis.[7]

[1] https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/menopause/
[2] https://www.nhs.uk/conditions/pre-menstrual-syndrome/
[3] https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis
[4] https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/polycystic-ovary-syndrome
[5,6] https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/polycystic-ovary-syndrome
[7] https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/endometriosis

Fertilidad

Tener un bebé es importante para mucha gente, sin embargo, aproximadamente una de cada siete parejas tiene dificultades para concebir.[8]

La infertilidad o la dificultad para concebir en las mujeres puede deberse a una serie de afecciones 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.

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

No todas las mujeres con problemas de fertilidad se enfrentan a estas condiciones de infertilidad. Las mujeres pueden buscar un tratamiento de fertilidad para concebir en una relación lésbica, como madre soltera por elección o como madre de alquiler.
Abordar el estrés al que se enfrentan los empleados con problemas de fertilidad adaptando sus prestaciones a sus necesidades dará lugar a empleados comprometidos que valoren la inclusión en su lugar de trabajo.

¿Qué impacto puede tener esto?

Cuando tus empleados tienen problemas de fertilidad, hay una serie de posibles repercusiones en tu negocio. Dado que hay muchas afecciones y situaciones que pueden causar problemas de fertilidad, es posible que los empleados necesiten ausentarse del trabajo. Sus síntomas y el impacto en su salud mental por el esfuerzo de concebir, pueden afectar a su productividad. Cuando una empleada ha tenido un bebé, pueden surgir otros problemas de diversidad e inclusión. Las madres pueden enfrentarse a la «pena salarial de la maternidad», ya que las investigaciones indican que las madres ganan un siete por ciento menos que las mujeres con antecedentes y educación similares.[11] Es importante evitar que esto afecte a las madres que regresan al trabajo en su organización, ya que aumenta la brecha salarial de género.

¿Cómo puedo apoyar a mis empleados?

Hay muchas medidas prácticas que puedes tomar para apoyar a tu personal a través de problemas de fertilidad, afecciones relacionadas, embarazo y paternidad. Los empleadores también deben ser conscientes de que un empleado puede no estar compartiendo los detalles de todo lo que está sucediendo. Estos incluyen:

- Revisar las pólizas de PMI existentes y considerar si se puede ofrecer apoyo financiado por el empleador.
- Ofrecer baja por maternidad remunerada.
- Ofrecer baja por maternidad.
- Ofrecer flexibilidad laboral.
- Permitir tiempo libre para citas que puedan ser necesarias en momentos específicos y con poca antelación.
- Señalizar redes de apoyo y organizaciones benéficas que puedan ayudar.
- Organizar formación para los jefes jerárquicos.

¿Qué prestaciones para empleados y servicios especializados pueden ayudar?

- Seguro médico privado
- Programas de asistencia al empleado
- Médicos de cabecera virtuales y servicios especializados en fertilidad

Las consultas médicas virtuales son populares entre los empleados porque pueden acceder a asesoramiento los siete días de la semana, los 365 días del año. Los empleadores también se benefician, ya que las citas pueden concertarse en el domicilio del empleado, desde la oficina o después del trabajo, lo que minimiza las ausencias.

[8,9] https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/infertility
[10] https://www.nhs.uk/conditions/ivf/risks/
[11] https://www.aauw.org/issues/equity/motherhood/

Perimenopausia

La mayoría de la gente conoce la menopausia, cuando los años reproductivos de una mujer llegan a su fin. Sin embargo, es posible que no hayas oído hablar de la perimenopausia.

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

Las mujeres pueden empezar a experimentar signos de perimenopausia a diferentes edades, a menudo a los 40 años, pero a veces a mediados de los 30, y puede durar varios años. Estos pueden incluir períodos irregulares y extremadamente abundantes, sofocos y problemas para dormir, cambios de humor, problemas vaginales y de vejiga, cambios en los niveles de colesterol y otros síntomas[12]

La perimenopausia se experimenta de manera diferente en cada mujer. Algunas pueden experimentar impactos significativos como depresión u osteoporosis causada por un debilitamiento de los huesos a medida que cambian los niveles hormonales. Otras pueden experimentar síntomas más leves.

Cuando una mujer tiene su último período, la perimenopausia termina y comienza la menopausia.[13]

¿Qué impacto puede tener esto?

Dado que la perimenopausia puede provocar cambios de humor y depresión, así como problemas de salud íntima, podría contribuir a un aumento de la ausencia en su organización. Sin embargo, existen 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 puedo apoyar a mis empleadas?

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

La comunicación y la concienciación permitirán a las mujeres saber que se encuentran en un entorno de trabajo favorable. Asegúrese de que sus jefes Asegúrate de que sus jefes directos hayan recibido la formación adecuada y conozcan las organizaciones a las que puede remitir a las empleadas para que les ayuden y apoyen.
Hacer frente al estrés es otra medida clave que puede adoptar para minimizar el impacto de la perimenopausia en su empresa.

¿Qué prestaciones para empleados y servicios especializados pueden ayudar?

- Seguro médico privado
- Programas de asistencia al empleado
- Apoyo en salud mental
- Seguro médico privado
- Programas de asistencia al empleado
- Planes de salud en efectivo
- Programas de especialistas en bienestar

Los planes de asistencia sanitaria son una excelente manera de ayudar a las empleadas con su salud diaria, ya que pueden solicitar el reembolso de citas como exámenes médicos que pueden identificar la perimenopausia y problemas relacionados como el colesterol alto.

Los programas de asistencia al empleado (PAE) también pueden ser muy útiles, ya que brindan asesoramiento, información y orientación confidenciales las 24 horas. Son muy asequibles y fáciles de configurar, y brindan una forma sencilla de apoyar a las empleadas y aumentar los niveles de compromiso.

[12,13] https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/perimenopause/symptoms-causes/syc-20354666

Menopausia

La menopausia es un acontecimiento natural. Todas las mujeres la experimentan en algún momento. La menopausia es cuando los ovarios de una mujer dejan de funcionar y sus períodos se detienen, esto generalmente ocurre entre los 45 y 55 años.

Hablar de la menopausia de forma abierta, positiva y respetuosa puede ser de gran ayuda y muestra a las empleadas que la empresa tiene en cuenta la menopausia y que la considera un asunto laboral.

Está causada por la disminución de los niveles de estrógeno, aunque también puede deberse al 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 varios efectos que antes no se experimentaban y que a menudo comienzan meses o años antes y duran hasta cuatro años desde su inicio:

- Problemas de salud mental, es decir, falta de confianza o baja autoestima.
- Estrés.
- Bochornos.
- Dificultad para dormir.
- Mal humor o ansiedad
- Experimentar síntomas inusuales, como que alguien que nunca antes había estado deprimido se vuelva ahora extremadamente ansioso
- Dificultades cognitivas, como problemas de memoria y concentración [14]

A pesar de lo común que es la menopausia, no siempre se habla de ella en los lugares de trabajo. Sus síntomas pueden causar vergüenza o hacer que las mujeres se sientan menos seguras como profesionales y pueden hacer que algunos roles sean desafiantes, por ejemplo, experimentar bochornos. Las mujeres dicen que no están dispuestas a revelar los desafíos a los que se enfrentan a sus jefes directos, **que pueden ser hombres o más jóvenes que ellas.**[15]

Dado que entre el 75 y el 80% de las mujeres en edad de menopausia trabajan, lo que representa una parte importante de las habilidades y la experiencia de nuestra plantilla, es vital que las empresas proporcionen el apoyo adecuado y una cultura de inclusión.

¿Qué impacto puede tener esto?

Un informe reveló que las mujeres que atraviesan la menopausia entre los 50 y los 55 años se ausentan del trabajo una media de dos meses debido a sus síntomas, mientras que las mujeres que experimentan una menopausia precoz (antes de cumplir los 45 años) se ausentan cuatro meses.

Para los empleadores, esto puede significar aumentos significativos en las tasas de absentismo por enfermedad. Un estudio de la Clínica Mayo estimó que solo en Estados Unidos, los síntomas relacionados con la menopausia contribuyen a aprox . 800 millones de dólares en tiempo de trabajo perdido anualmente, con costos totales, incluidos los gastos médicos, que alcanzan los 26 600 millones de dólares al año.[16]

Una encuesta reveló que aproximadamente la mitad de las mujeres que atraviesan la menopausia sienten que sus síntomas les impiden postularse para 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, lo que aumenta la brecha salarial de género y desaprovecha su talento y experiencia.

¿Cómo puedo apoyar a mis empleadas?

Realizar pequeños ajustes en el entorno de trabajo puede mejorar la salud y ayudar a reducir algunos síntomas de la menopausia. Por ejemplo, un equipo diferente y ventiladores de mesa también pueden ser útiles.

La asistencia médica también puede ser clave. Por ejemplo, es posible incluir la terapia de reemplazo hormonal (TRH) en la cobertura del seguro médico privado.

La aplicación de políticas para apoyar las necesidades cambiantes durante las diferentes etapas de la vida, y el apoyo específico en torno a la menopausia, pueden tener un impacto poderoso. Los gerentes 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 desafíos y educar a las empleadas más allá de los síntomas físicos.

Las herramientas para ayudar a las empleadas a gestionar la menopausia incluyen:

- Terapia cognitivo-conductual (TCC)
- Concienciar y comunicar el apoyo disponible
- Formar a gerentes y líderes
- Apoyar el aprendizaje permanente y la formación en el puesto de trabajo
- Proporcionar acceso a asistencia sanitaria
- Poner en marcha apoyo específico para la menopausia
- Considerar cambios en los uniformes

¿Qué prestaciones para las empleadas y servicios especializados pueden ayudar?

- Programas de asistencia al empleado (PAE)
- Programas de jubilación
- Apoyo a la salud mental
- Seguro médico privado
- Planes de salud con reembolso en efectivo
- Programas de wellbeing en el lugar de trabajo
- Médico de cabecera virtual

El seguro médico privado permite a las empleadas evitar las listas de espera de la sanidad pública. Dados los largos tiempos de espera para tratamientos como la terapia de reemplazo hormonal (TRH), que puede mejorar drásticamente los síntomas de la menopausia, el seguro médico privado puede evitar que las mujeres abandonen el mercado laboral debido a sus síntomas.[17]

Con una cultura de silencio en torno a la menopausia común en muchas empresas, contar con un programa de wellbeing en el lugar de trabajo y un EAP que proporcione 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 tranquilizarán a tus empleados, que podrán permanecer en su puesto a lo largo de su carrera, lo que contribuirá a la retención del talento.

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

[14] https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10842974/
[15] https://www.womens-health-concern.org/help-and-advice/menopause-in-the-workplace/
[16] https://newsnetwork.mayoclinic.org/discussion/mayo-clinic-study-puts-price-tag-on-cost-of-menopause-symptoms-for-women-in-the-workplace/
[17] https://www.thetimes.co.uk/article/thousands-of-women-forced-to-go-private-for-hrt-says-specialist-qpbqm953p

El cáncer femenino

Se prevé que la carga mundial del cáncer aumente significativamente en las próximas décadas, y se espera que aumente a más de 35 millones para 2050, lo que representa un aumento del 77 %.[18]

Algunos de los diferentes tipos de cáncer que afectan comúnmente a las mujeres son el cáncer de mama, colorrectal, endometrial, de pulmón, de cuello uterino, de piel y de ovario. Dos personas con cáncer en la misma zona pueden tener experiencias muy diferentes. Por ejemplo, existen varios tipos diferentes de cáncer de mama .[19]

Es importante recordar que, aunque podemos asociar el cáncer con la vejez, una persona de cualquier edad puede tener cáncer. De hecho, el cáncer de cuello uterino es más común en mujeres menores de 40 años.[20]

Las causas del cáncer no se limitan a factores de estilo de vida y suelen incluir contaminantes ambientales y predisposiciones genéticas.[21] Por ejemplo, es posible contraer cáncer de pulmón incluso si nunca se ha fumado.

También existen mitos perjudiciales sobre las causas del cáncer,[22] poder 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, cirugía y medicamentos que pueden causar importantes efectos secundarios.

El tratamiento del cáncer puede afectar gravemente a la salud, el bienestar y la capacidad para trabajar. Los efectos secundarios comunes pueden incluir náuseas, fatiga, diarrea, estreñimiento, infección, alopecia, anemia, problemas de fertilidad, dolor, problemas de sueño, problemas de memoria y concentración, y problemas de vejiga e intestino.[23] Someterse a un tratamiento contra el cáncer también puede significar volverse extremadamente vulnerable clínicamente a las enfermedades y también puede tener un impacto emocional significativo en una persona[24]

Es clave que los empleadores comprendan que los impactos del cáncer pueden ser a largo plazo y tanto físicos como mentales.

¿Qué impacto puede tener esto?

El cáncer puede tener un impacto significativo en una empresa, ya que las personas pueden enfrentarse a meses o años de tratamiento y largos tiempos de recuperación. Además de la ausencia por enfermedad a largo plazo, es posible que los empleados tengan que ajustar sus responsabilidades, sus patrones de trabajo o su lugar de trabajo.[25]

Se espera que los empleadores realicen ajustes razonables para los empleados con cáncer a fin de garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Si un empleador desea consultar al médico de un empleado antes de implementar estos ajustes, debe obtener primero el permiso del empleado. Proporcionar adaptaciones razonables favorece el empleo continuo y el bienestar general de los empleados.[26]

¿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 ayudará a crear un lugar de trabajo en el que las personas se sientan apoyadas.

Los días nacionales de concienciación pueden utilizarse para recordar a los empleados la importancia de la autoexploración y de asistir a las revisiones, la importancia de la autoexploración y de asistir a las revisiones, mientras que los eventos internos, los seminarios web y la formación sobre cánceres femeninos también pueden ayudar a la detección precoz.
Se debe apoyar a los empleados para que se tomen tiempo libre cuando sea necesario y se les debe indicar dónde encontrar organizaciones benéficas y organizaciones especializadas en el apoyo al cáncer.

¿Qué prestaciones para empleados y servicios especializados pueden ayudar?

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

Los exámenes médicos pueden ayudar a la detección temprana del cáncer, lo que puede mejorar en gran medida las perspectivas de su empleado si se le diagnostica.
La cobertura de enfermedades graves significa que se paga una suma global libre de impuestos a tu empleado si se le diagnostica una enfermedad grave, enfermedad potencialmente mortal. La protección de ingresos significa que un empleado recibirá una suma equivalente a un porcentaje de su salario (normalmente el 75 %) mientras no pueda trabajar. Estos son beneficios rentables de implementar y muy apreciados por los empleados.

El seguro de vida colectivo se conoce a veces como prestación por «fallecimiento en servicio». Significa que los dependientes de tu empleado recibirán una suma global en caso de que el empleado fallezca. Esto, junto con la cobertura de enfermedades graves y la protección de ingresos, reducirá el estrés financiero que a menudo conlleva un diagnóstico de cáncer, dando a tu empleado una mayor tranquilidad en un momento muy difícil de su vida.

[18] https://www.who.int/news/item/01-02-2024-global-cancer-burden-growing--amidst-mounting-need-for-services
[19] https://whobluebooks.iarc.who.int/structures/breast-tumours
[20] https://www.cancer.gov/types/aya
[21] https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/cancer
[22] https://www.emro.who.int/media/news/world-cancer-day2014
[23] https://www.cancerresearchuk.org/about-cancer/causes-of-cancer/cancer-myths
[24] https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/human-papilloma-virus-and-cancer
[25] https://www.macmillan.org.uk/documents/getinvolved/campaigns/workingthroughcancer/workandcancer.pdf
[26] https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_167204.pdf

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

Ahora que has leído esta guía y has comprendido mejor algunas de las afecciones de salud y los desafíos que pueden enfrentar las mujeres, es hora de revisar el apoyo disponible en tu lugar de trabajo.

Si estás buscando implementar beneficios para apoyar a las mujeres en tu lugar de trabajo, habla con uno de nuestros asesores experimentados para una revisión gratuita. Adaptaremos los beneficios para empleados a tu lugar de trabajo, ayudándote a garantizar que tu personal tenga todo lo que necesita para afrontar los retos de la vida y rendir al máximo de sus capacidades.

Si ya tienes beneficios, uno de los miembros de nuestro equipo podrá comprobar qué apoyo ya está disponible para tus empleadas. Podemos evaluar si tus beneficios actuales son adecuados para el propósito de ayudar a tus empleados a estar lo más sanos y productivos posible.

Tomar medidas para apoyar la salud de las mujeres hará que tus empleadas sepan que son valoradas y apoyadas 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.

Contáctanos en **servicio.alcliente@howdengroup.mx** o visita nuestro sitio web para obtener más información sobre nuestros servicios a través de **https://www.howdengroup.com/mx-es/beneficios-empleados**

Servicio al Cliente

T 55 4161 2772 - 55 4161 2793
ıǵİĴħǵħŕ!ğĪǵĪħǵĬĴǵ ê ĦŕĵĢǵĬĥĬŕijĮ!ĪĶ

ĵĵĵ!ĦŕĵĢǵĬĥĬŕijĮ!ǵŕĪßĪĶǵı

/Howden México

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 © 2025.