



## INCREMENTAR EL VALOR DE LAS INICIATIVAS LABORALES PARA EL CÁNCER

Mejorar la salud de las familias, los amigos y las comunidades

El informar a las familias de los empleados y a sus comunidades sobre cómo prevenir y detectar el cáncer de forma temprana tiene beneficios reales.<sup>1</sup> Las iniciativas laborales para el cáncer pueden desempeñar un papel importante para ayudar a las personas a cambiar sus hábitos y a realizar cambios en su comportamiento, porque las personas que se sienten apoyadas tienen muchas más probabilidades de mantener hábitos positivos para llevar una vida llena de salud y bienestar.

Enfrentarse a los desafíos del tratamiento y de la recuperación del cáncer produce efectos de gran alcance en los amigos y miembros de la familia de una persona que padece esta enfermedad. Por lo general, ellos son la principal fuente de apoyo emocional y práctico y, al mismo tiempo, deben afrontar el impacto que genera en sus propias vidas el convertirse en cuidadores de un paciente con cáncer y a la vez poder atender a sus obligaciones laborales.<sup>2</sup> Muchos cuidadores y miembros de la familia tienen un empleo fijo, de manera que esta doble labor de cuidar y trabajar a la vez puede producirles mucho estrés y presión.

Aunque cada vez hay más compañías que reconocen la importancia de ampliar los programas de salud y bienestar de los empleados a las familias y a las comunidades locales.<sup>3</sup> Pero también es necesario mejorar la comunicación y el apoyo para que las iniciativas laborales para el cáncer puedan aportar beneficios para todos.

Adoptar un enfoque más holístico tiene múltiples beneficios para las empresas: ayuda a intensificar la sensibilización sobre la prevención y detección del cáncer, apoya a los familiares y cuidadores para afrontar el impacto de la enfermedad<sup>4</sup>, también ayuda a evitar las ausencias por enfermedad y a mantener una plantilla de trabajadores actual, fuerte y productiva, lo que ayudará a conseguir empleados más saludables para el futuro.



*Aproximadamente tres mil millones de personas cuentan con un empleo. Si todas las empresas se comprometieran a mejorar la salud de sus propios empleados, se generaría un enorme impacto. Adoptar un enfoque holístico sobre la salud del empleado tendrá un amplio efecto dominó en las familias y en la comunidad. De modo que, las empresas en conjunto podrían actuar como un catalizador para generar un cambio positivo y de larga duración toda la sociedad”.*

**Cary Adams,**  
Director Ejecutivo, UICC

## Cómo pueden los empleadores incrementar el valor de las iniciativas laborales para el cáncer

### Apoyar los diálogos en casa sobre el cáncer

Los empleadores tienen que darse cuenta que las actitudes y creencias de las familias, amigos y de la comunidad en general, pueden tener una gran influencia en la participación en las iniciativas de prevención y detección temprana del cáncer. Además, tienen que estar motivados para tomar medidas que involucren a las familias y comunidades en los diálogos sobre el cáncer. Apoyar los diálogos sobre el cáncer fuera del lugar de trabajo puede aumentar el conocimiento sobre esta enfermedad, contrarrestar el estigma y la desinformación, y fortalecer el éxito y apoyo a las intervenciones para el cáncer. En la práctica, significa que se deben utilizar todas las herramientas de comunicación disponibles en las empresas y en los entornos comunitarios, tales como la información y los recursos para padres, amigos, parejas y otros miembros de la familia.

### Promover la prevención y detección temprana del cáncer en toda la familia

Al proporcionar acceso a la educación sobre nutrición, alimentos saludables y al permitir el ejercicio físico en el lugar de trabajo, se brinda a los empleados el conocimiento y las herramientas para apoyar y fomentar actitudes y hábitos saludables para toda la familia. Lo cual es importante porque las personas pueden reducir su riesgo de padecer cánceres comunes manteniendo un peso saludable y realizando ejercicio físico como parte de su vida diaria.<sup>5</sup>

Los empleadores también pueden educar a los empleados sobre medidas específicas para la prevención del cáncer. Por ejemplo, los programas de salud y bienestar del empleado pueden brindar información sobre la importancia de vacunas eficaces y seguras para prevenir infecciones que causan cáncer, entre ellas el virus del papiloma humano (VPH) y el virus de la hepatitis B (VHB) (causa del cáncer de cuello uterino y de hígado respectivamente). Ambas vacunas se pueden administrar mejor durante la infancia. Asimismo, la información sobre los signos y síntomas tempranos del cáncer y de la importancia de participar en cribados ya probados y efectivos pueden tener beneficios importantes para toda la familia y aumentar las probabilidades de un tratamiento exitoso.

### Ayudar a los miembros de la familia y a los cuidadores a lidiar con el impacto del cáncer

Los miembros de la familia y los cuidadores pueden necesitar tiempo libre del trabajo para cuidar y gestionar las responsabilidades o para brindar apoyo emocional y ayuda durante la recuperación.<sup>6</sup> Pero es crítico para ellos poder acceder a procedimientos laborales flexibles, respaldados por políticas.

Para apoyar a un cuidador o a un familiar a que conserve su empleo es de suma importancia organizar diálogos abiertos y francos con los empleados para hablar sobre sus expectativas, de lo que es y no es posible realizar. Estos diálogos pueden incluir debates sobre acuerdos laborales flexibles, que permitan tomar bajas prolongadas y que brinden acceso a recursos y a terapias laborales para lidiar con los problemas emocionales y prácticos del cáncer.



*“Muchas personas en nuestra comunidad cuidan a un familiar o amigo con cáncer, por lo que es crucial para su propia salud física y emocional garantizar a estas personas que se les va a brindar el apoyo y la ayuda necesaria para permanecer en su empleo. Esto creará comunidades más saludables y ayudará a las empresas a mantener una plantilla más productiva y comprometida”.*

**Dra. Fiona Adshead, Directora de Bienestar y Salud pública de Bupa**

Bupa y UICC han producido la guía **“Trabajar y tener cáncer”** para ayudar a los empleadores a entender y a responder a las necesidades de los empleados que lidian con un diagnóstico de cáncer, y a las de sus familiares y cuidadores. La guía ofrece consejos prácticos de todo el mundo sobre cómo los empleadores pueden implementar marcos de trabajo integrales y una cultura favorable para que los empleados que tengan cáncer o lo hayan superado puedan reincorporarse al trabajo.

### Bibliografía

1. The Edelman Health Barometer 2011 global survey conducted from June 10- July 26, 2011. En la encuesta participaron 15 165 adultos (a partir de 18 años) en 12 países.
2. National Cancer Institute: Family Caregivers in Cancer. <http://www.cancer.gov/about-cancer/coping/family-friends/family-caregivers-pdq>
3. Buck Consultants. (2014) Working well: A global survey of health promotion, workplace wellness, and productivity strategies. Survey Report. Sixth Ed.
4. Sorenson G, Landsbergis P, Hammer L, et al. (2011). Preventing chronic disease in the workplace: a workshop report and recommendations. Am J Public Health. 101:S196-S207.
5. World Cancer Research Fund International. Link between lifestyle and cancer risk. <http://www.wcrf.org/int/link-between-lifestyle-cancer-risk>
6. Macmillan Cancer Support. Work and Cancer. <http://www.macmillan.org.uk/information-and-support/organising/work-and-cancer>