



A MEMBERSHIP ORGANISATION
FIGHTING CANCER TOGETHER



INVERTIR EN LA SALUD DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO

Cómo los empleadores pueden afrontar el cáncer en lugares de escasos recursos, como parte de un enfoque más amplio sobre la salud de la mujer



bupa.com/cancer
uicc.org

RESUMEN EJECUTIVO

Por qué el adoptar un enfoque amplio en el trabajo sobre la salud de las mujeres tiene sentido desde el punto de vista comercial

La elevada carga del cáncer de mama y del cáncer de cuello uterino en los sitios de escasos recursos es poco reconocida. La realidad es que las mujeres que viven en lugares de escasos recursos padecen desproporcionadamente estos tipos de cáncer debido a la falta de detección temprana y al escaso acceso a servicios de calidad para el tratamiento del cáncer. Como resultado, las mujeres tienden a recibir el diagnóstico en una etapa tan avanzada que no responde a un tratamiento curativo. Además del trauma emocional, el cáncer también tiene consecuencias para los empleadores, como las importantes interrupciones en la actividad laboral de las mujeres que padecen cáncer y de sus cuidadores. Por ejemplo, en Nigeria, el 62 % de las mujeres que padecen cáncer de mama o de cuello uterino notifica su incapacidad para trabajar, mientras que el 33 % notifica que su enfermedad afecta el trabajo de un familiar.¹

Sin embargo, el lugar de trabajo brinda una gran oportunidad para satisfacer todas las necesidades de salud de las mujeres durante los años de trabajo al ofrecer soluciones incorporadas en los servicios y programas existentes que vayan más allá de la maternidad y la planificación familiar, y que incluyan la prevención del cáncer y de otras enfermedades no transmisibles (ENT), la detección temprana y el apoyo a las mujeres que padecen esta enfermedad.² Se ha demostrado que la detección temprana es muy eficaz en la reducción del número de muertes por cáncer de mama y de cuello uterino. Estudios recientes sugieren que la supervivencia es tres veces mayor si el cáncer se diagnostica en una etapa temprana.³ Esto significa que invertir en las iniciativas laborales para prevenir el cáncer y para detectarlo en su etapa temprana, puede tener como resultado aumentos en la productividad, más horas trabajadas durante la vida (duración del período productivo) y menos tiempo fuera del trabajo.

Esta guía ha sido elaborada para ayudar a los empleadores a comprender el valor de invertir en soluciones laborales que motiven a las mujeres a reducir el riesgo de padecer cáncer y a detectarlo a tiempo; así como a apoyar a las mujeres que padecen cáncer a reincorporarse al trabajo. El recurso brinda orientación sobre intervenciones laborales de eficacia probada para afrontar el cáncer de mama y el cáncer de cuello uterino. También proporciona ejemplos para ayudar a los empleadores a crear un programa que cumpla con las necesidades de salud integral de sus trabajadoras.

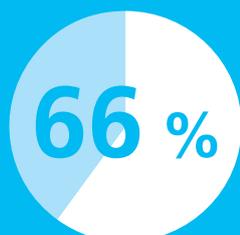


“Invertir en la salud laboral de las mujeres tiene sentido desde el punto de vista comercial y ayuda a mejorar la productividad, reducir el absentismo y disminuir las tasas de rotación. También hay efectos dominó positivos de las políticas de bienestar laboral, ya que las mujeres que reciben apoyo en su lugar de trabajo para mejorar su salud personal igualmente contribuyen a mejorar la salud de sus familias y comunidades”.

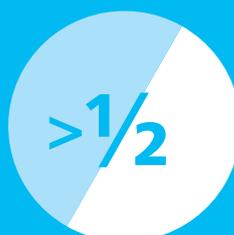
Melissa Rendler-Garcia, Asesora Especial, UICC y Miembro del Comité Ejecutivo sobre las Mujeres y las ENT

EL CÁNCER DE MAMA Y EL DE CUELLO UTERINO SON IMPORTANTES PARA LAS EMPRESAS EN LUGARES DE ESCASOS RECURSOS

EL CÁNCER DE MAMA Y EL DE CUELLO UTERINO REDUCEN LA PLANTILLA



El 66 % de los casos de cáncer de mama se diagnostica antes de los 54 años de edad.



Más de la mitad de todos los nuevos casos de cáncer de cuello uterino se presentan en mujeres menores de 50 años. ⁴

LOS PROGRAMAS DE SALUD PARA LAS MUJERES EN EL LUGAR DE TRABAJO SON RENTABLES ⁵

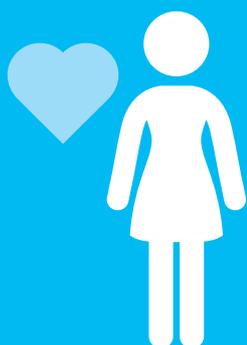


Los programas de promoción de la salud de las mujeres dirigidos a las trabajadoras de las fábricas notificaron un retorno de la inversión de hasta 4:1.



El absentismo por problemas de salud se reduce hasta en un 50 %. ⁶

EXISTEN SOLUCIONES LABORALES PARA EL CÁNCER DE MAMA Y DE CUELLO UTERINO EN LUGARES DE ESCASOS RECURSOS



LOS EMPLEADORES PUEDEN:

REDUCIR
los factores de riesgo del cáncer.

PROMOCIONAR
el conocimiento de los signos y los síntomas del cáncer de mama.

ALENTAR
a realizar pruebas de detección de cáncer de cuello uterino.

APOYAR
una transición exitosa para reincorporarse al trabajo después del tratamiento de cáncer.

REDUCIR

los factores de riesgo del cáncer

Incluso si su lugar de trabajo ya cuenta con programas existentes que brindan educación de salud general y reproductiva, es importante que la comunicación interna vincule estas actividades con los materiales educativos sobre cómo prevenir el cáncer.

Los empleadores pueden alentar a las mujeres a emprender acciones que reduzcan el riesgo de padecer cáncer, por ejemplo:

Fomentar la lactancia en las madres trabajadoras

La lactancia materna tiene beneficios en la salud de las madres y sus bebés, como un menor riesgo de desarrollar cáncer de mama y de ovarios, y de padecer obesidad. Para las madres, dar de mamar durante doce meses disminuye un 4 % el riesgo de padecer cáncer de mama.⁷ Los bebés alimentados con leche materna también tienen menos riesgos de sufrir diarrea e infecciones respiratorias. La leche materna tiene también un efecto protector contra la incidencia de la diabetes, enfermedades cardiovasculares y obesidad infantil. En la guía de Lugares de Trabajo Saludables “[Afrontar en cáncer de mama en el lugar de trabajo: una victoria para todos](#)”, los empleadores podrán encontrar información sobre cómo crear lugares de trabajo en armonía con la lactancia materna.



La [Semana Mundial de la Lactancia Materna](#) de 2015 se centró en el tema: ‘Women and work – Let’s make it work’ (Compatibilicemos Lactancia Materna y Trabajo) que enfatiza la necesidad de mejores sistemas y políticas de apoyo para permitir que las madres den de mamar.

Apoyar a las trabajadoras para que mantengan un peso saludable y realicen ejercicio físico

Mantener un peso saludable y realizar ejercicio físico puede reducir el riesgo de muchos tipos de cáncer. En total, un tercio de los cánceres comunes se podrían prevenir con una dieta saludable, realizando ejercicio y manteniendo un peso saludable. Los estudios realizados sobre este tema indican que tener un peso saludable puede prevenir el 16 % de casos de cáncer de mama en el Reino Unido, 14 % en Brasil y 12 % en China.⁸

Los empleadores pueden desempeñar un papel importante ayudando a aumentar la sensibilización sobre la nutrición, el acceso a diversas opciones de alimentos saludables y a hacer ejercicio en el trabajo, haciendo lo siguiente:

- *Brindar educación nutricional:* El conocimiento de las mujeres trabajadoras en materia de nutrición en lugares de escasos recursos puede ser bajo. Se pueden usar materiales educativos y estimulantes (folletos, carteles) para transmitir información nutricional y consejos para planificar los menús, incorporar alimentos saludables, como las verduras locales, reducir la cantidad de carnes rojas y procesadas, y el consumo de sal, y evitar las bebidas azucaradas. También es eficaz usar canales de comunicación confiables como compañeros educadores, para ofrecer educación nutricional.⁹
- *Brindar opciones de alimentos saludables en el trabajo:* Las mujeres pueden tener dificultades para conseguir alimentos nutritivos asequibles durante su jornada laboral. Los empleadores pueden mejorar el acceso de las mujeres a alimentos y bebidas saludables, brindándoles opciones saludables en la cafetería, bajando el costo de las comidas, ofreciendo agua potable para beber, implementando horas para almorzar y ofreciendo espacios limpios y agradables para que los trabajadores disfruten las comidas.

- *Apoyar a las mujeres para que hagan ejercicio físico:* Hacer ejercicio físico de forma regular brinda un efecto protector contra el cáncer de mama. Se han realizado estudios que sugieren que las mujeres que realizan ejercicio físico pueden reducir el riesgo de un 25 a un 40 % de media, en comparación con las que realizan menos ejercicio.¹⁰ El trabajo sedentario o el trabajo que demanda de poca actividad física puede representar un obstáculo para que las mujeres realicen al menos los 30 minutos diarios de ejercicio físico recomendados.¹¹ Los empleadores pueden organizar actividades regulares para promover el ejercicio individual y en grupo, así como actividades deportivas. También, pueden brindar las facilidades para hacer ejercicio dentro de los centros de trabajo y en zonas cercanas accesibles, e implementar políticas que permitan intervalos de tiempo rutinarios durante las horas de trabajo para realizar ejercicio.



ESTUDIO DE CASO

San Pedro Diseños, S.A.¹² Ciudad de Guatemala, Guatemala

San Pedro Diseños es una compañía textil de la Ciudad de Guatemala. Aproximadamente el 60 % de sus empleados son mujeres. La mayoría tiene bajos niveles de educación y sueldos bajos. A través de una encuesta sobre la salud de sus empleados, los gerentes encontraron altos niveles de desnutrición entre los trabajadores y falta de conocimiento sobre temas de alimentación. También se observó que la mayoría de los empleados iniciaban la jornada laboral sin desayunar y muchos no consumían un almuerzo nutritivo.

En respuesta a los resultados la gerencia inició un plan nutricional como parte de una política empresarial compuesta por tres estrategias principales: seguridad alimentaria, servicios sociales (para asegurarse de que los trabajadores pueden adquirir los alimentos) y salud (chequeos generales). El objetivo principal de la estrategia es implementar un nuevo programa para las comidas que incluya instalaciones para cocinar, un comedor limpio, comidas subvencionadas, una hora de pausa para el almuerzo, fácil acceso al agua potable y un menú saludable, variado y preparado por el personal del comedor.

A diario se utilizan productos frescos como verduras, carnes y frutas. Según los gerentes, desde la creación de los programas de comidas, los trabajadores son más productivos y están más satisfechos. La confianza es mucho más alta, el absentismo y la necesidad de cambiar de turno por razones de enfermedad disminuyó; y, por último, los costos médicos han bajado.



ALENTAR

a realizar pruebas de cribado de cáncer de cuello uterino

Los empleadores en lugares de escasos recursos pueden desempeñar un papel importante en la reducción del número de mujeres que mueren a causa del cáncer de cuello uterino. Esto se debe a que, por lo general, el cáncer de cuello uterino se puede prevenir y existen soluciones eficaces para detectarlo a tiempo por medio de cribados y tratando las “lesiones precancerosas”.¹⁴

Las iniciativas laborales para el cáncer pueden integrar información sobre el cáncer de cuello uterino y los beneficios de la detección temprana como parte de los esfuerzos de educación para la salud. Además, se puede fomentar la utilización de pruebas de cribado simples y rentables. Debido al bajo costo, incluir la detección y tratamiento de cáncer de cuello uterino se debe de considerar como una prestación para el empleado.

¿Cómo pueden los empleadores apoyar a sus trabajadoras para que acudan a los servicios de detección del cáncer de cuello uterino?

La Organización Mundial de la Salud ha respaldado el uso del enfoque “Ver y tratar” para lugares de escasos recursos. Los programas nacionales de cribado del cáncer de cuello uterino que utilizan este enfoque, también conocido como inspección visual con ácido acético o IVAA ya existen en muchos países de todo el mundo. El primer paso para apoyar a las empleadas a acceder a las pruebas de detección del cáncer de cuello uterino consiste en saber si estos servicios están disponibles y asociarse con alguna organización local o autoridad sanitaria.

Identificar los servicios de cribado de cáncer de cuello uterino

- Los Ministerios de Salud o las sociedades nacionales dedicadas al cáncer, muchos de los cuales son miembros de la UICC, son buenos puntos de referencia para averiguar si existen servicios organizados para el cribado de cáncer de cuello uterino en un país o región. Para buscar bases de datos de organizaciones afiliadas a la UICC visite: www.uicc.org
- Los miembros del Consejo Ejecutivo de la Coalición Global “Cervical Cancer Action” (Acción para la Prevención del Cáncer de Cuello Uterino) también son una buena fuente de información sobre los programas de detección del cáncer de cuello uterino y los servicios locales disponibles (www.cervicalcanceraction.org)

Los empleadores que apoyan el acceso a los servicios de detección del cáncer de cuello uterino, el gerente de recursos humanos o el encargado de la comunicación interna deberían trabajar con las autoridades de salud locales para brindar a sus trabajadoras información sobre los servicios disponibles, la edad adecuada para realizarse las pruebas y los beneficios para la salud que tiene el detectar el cáncer de forma temprana. La información también se puede compartir a través de compañeros educadores capacitados en materia de salud.

La Organización Mundial de la Salud recomienda que todas las mujeres deben realizarse una prueba de detección del cáncer de cuello uterino al menos una vez entre los 30 y 49 años de edad.



ESTUDIO DE CASO

“Grounds for Health” y “Exportadora Atlantica”: Prevenir el cáncer de cuello uterino con los programas “Ver y tratar”

La “Exportadora Atlantica” (filial de ECOM en Nicaragua) y “Grounds for Health” una ONG dedicada a la prevención del cáncer de cuello uterino en países de bajos y medianos ingresos, trabajan en colaboración para reducir las muertes por esta enfermedad, la causa número uno de muertes por cáncer en mujeres de Nicaragua.

La Exportadora Atlantica S.A. ya reconoce que el cribado y tratamiento del cáncer de cuello uterino es un beneficio importante para las trabajadoras que componen el 49 % de la plantilla en su planta procesadora de café en Sebaco. En la planta procesadora de café, las mujeres desempeñan un papel indispensable en el proceso de selección, secado y empaquetado del café. Muchas de estas mujeres provienen de comunidades indígenas aisladas y se encuentran entre las mujeres que tienen más riesgo de desarrollar cáncer de cuello uterino a causa de las barreras socioeconómicas. Según la “Exportadora Atlantica”, esta importante población trabajadora ha disminuido en los últimos años a causa de la enfermedad, envejecimiento u otros problemas. Como resultado, “Exportadora Atlantica” ha priorizado la salud de las mujeres como parte de su marco de trabajo en materia de responsabilidad social.

“Grounds for Health” y “Exportadora Atlantica” trabajan en colaboración para organizar campañas anuales “Ver y tratar” para mujeres empleadas por la empresa.

Grounds for Health trabaja en coordinación con las autoridades de salud locales para garantizar los consultorios, el personal médico y los suministros y equipos que los servicios necesitan.

“Grounds for Health” también trabaja con el personal de recursos humanos de “Exportadora” para identificar a las mujeres a las que va dirigida esta iniciativa (mujeres de 30 a 49 años y que no se hayan hecho un cribado en los últimos tres años). “Exportadora Atlantica” coordina el transporte para llevar a las mujeres a los lugares donde se realizan las campañas, apoya con la implementación y el registro, y ayuda a garantizar cualquier seguimiento que las mujeres puedan necesitar.

En Nicaragua, los servicios básicos de salud son gratuitos. Sin embargo, el brindar atención a la salud de las mujeres proporciona ventajas comerciales a la hora de contratar y retener personal. Las trabajadoras señalan que la exportadora de café, a diferencia de otros empleadores de la zona, es un aliado que las anima a cuidar su salud y a aprovechar las prestaciones disponibles.

Luis Castillo, que dirige la división de Salud y Seguridad Ocupacional de “Exportadora Atlantica”, resume el valor de estos servicios: *“No hay duda de que el producto conjunto de estos esfuerzos es la gran satisfacción de haber brindado una solución inmediata en la detección temprana y tratamiento del cáncer de cuello uterino para reducir la incidencia de esta enfermedad”*.



Asociarse a las empresas para llevar a cabo campañas de “ver y tratar” para sus trabajadoras, familias y miembros de la comunidad, ha demostrado ser una táctica muy eficaz y de bajo costo para llegar a las mujeres en situación de riesgo. Este planteamiento colaborativo beneficia a las empresas y a sus comunidades, y garantiza que las mujeres sigan sin padecer cáncer.

Kayla Moore, Directora Senior del Programa, Grounds for Health

PROMOCIONAR

el conocimiento de los signos y síntomas del cáncer de mama

Los lugares de trabajo en entornos de escasos recursos pueden generar un mayor impacto en la reducción de la carga del cáncer de mama al promover la sensibilización sobre esta enfermedad, ayudar a reconocer los signos y síntomas, y la importancia de buscar ayuda médica a tiempo.¹³ Esto es debido a que el tratamiento del cáncer de mama consigue mejores resultados en la etapa temprana. Además, la mayoría de mujeres que reciben atención médica de calidad para el cáncer de mama en la etapa temprana se recuperarán y podrán tener una vida saludable y productiva.

La guía “Afrontar el cáncer de mama en el lugar de trabajo: una victoria para todos”, muestra a los negocios cómo usar sus canales de comunicación establecidos para educar a las mujeres acerca de los beneficios de la detección temprana. También, brinda orientación sobre cómo diseñar un programa que aumente la concienciación sobre el cáncer de mama y a la vez conseguir un retorno de la inversión.



“Aumentar la concienciación y el acceso a la detección temprana en el lugar de trabajo presenta una enorme oportunidad para hacer frente a la seria falta de acción contra el cáncer de mama en muchos lugares de escasos recursos. Ha llegado el momento de que todos hagamos más”.

**Dra. Beatrice Wiafe Addai, Presidenta;
“Breast Care International” y “Peace and Love Hospital”, Ghana**



ESTUDIO DE CASO

BSR

Aumentar la concienciación sobre el cáncer de mama en Vietnam

El programa laboral HERhealth, implementado por la BSR, es un programa educativo dirigido a mujeres que trabajan en empleos de baja cualificación, en sectores orientados a la exportación. Este programa llega a más de 300 000 mujeres en más de 250 fábricas y granjas en Bangladés, China, Egipto, India, Indonesia, Kenia, Pakistán y Vietnam.

El programa lucha por aumentar la sensibilización, mejorar el comportamiento relacionado con la salud general y reproductiva, hacer frente a los tabúes que son perjudiciales, promover la prevención y aumentar el acceso a productos y servicios esenciales para la salud.

La concienciación sobre el cáncer de mama en Vietnam es uno de los problemas destacados que abordará este programa. La tasa de mortalidad por cáncer es del 73,5 %, bastante superior al promedio mundial (59,7 %) y más alta que la media de los países en desarrollo (67,8 %). El programa señaló que solo del 40 % al 50 % de las trabajadoras en las fábricas han oído hablar del cáncer de mama, lo que resalta la importancia de intensificar la sensibilización.

En cada fábrica y granja se seleccionó a un grupo de mujeres como compañeras educadoras en materia de salud, y se las capacitó en varias sesiones realizadas en el trabajo. A continuación, estas trabajadoras fueron las responsables de organizar las sesiones para sus compañeras. Se hicieron encuestas al principio y al final entre los trabajadores y los gerentes de la fábrica para medir el impacto del programa en términos de conocimientos y cambio de comportamiento.

Del 40 al 50 % de las mujeres que oyeron hablar sobre el cáncer de mama al inicio del programa, después de su implementación, cerca del 100 % ya era consciente de la enfermedad.

APOYAR

para que la reincorporación al trabajo tenga éxito

Con un apoyo adecuado, las mujeres pueden reincorporarse al trabajo después de someterse a un tratamiento del cáncer y continuar siendo miembros productivos de la plantilla. Bupa y UICC han elaborado la guía *“Trabajar con cáncer”* para ayudar a los empleadores a entender y a responder a las necesidades de los empleados que se reincorporan al trabajo tras el diagnóstico de un cáncer.

La guía se centra en acciones clave que todos los negocios pueden implementar para apoyar a los empleados en el momento de reincorporarse al trabajo, tales como el apoyo a para que la reincorporación laboral sea flexible a través de los cambios en las tareas y horas; también al imponer políticas de trabajo que impidan que los empleados que padecen cáncer y sus cuidadores se encuentren en una situación de desventaja. La guía también brinda enlaces a herramientas y recursos de mejores prácticas de todo el mundo para ayudar a que las empresas desarrollen iniciativas que satisfagan las necesidades de sus trabajadores.



DIRECTRICES PRÁCTICAS

para implementar y evaluar una exitosa iniciativa laboral contra el cáncer

Invertir en la educación entre compañeros de trabajo

Los empleadores pueden aprender de los programas de promoción de la salud de las mujeres en lugares de escasos recursos en los que los compañeros educadores en materia de salud (CES) han brindado con éxito educación para la salud a sus compañeros de trabajo.^{4, 15} En los programas dirigidos a las trabajadoras de las fábricas en China, estos educadores recibieron aproximadamente 24 horas de capacitación en materia de salud basada en las necesidades específicas de cada lugar de trabajo, así como también capacitación en el desarrollo de aptitudes en comunicación y liderazgo. Estos educadores se encargaron a continuación de difundir el conocimiento adquirido a sus compañeros de la fábrica.

Llegar a las familias y a las comunidades

En algunos entornos culturales es importante conseguir el apoyo de los familiares varones, y de los miembros influyentes de la comunidad para promover el acceso a los servicios.¹⁶ Los empleadores deben saber que las relaciones familiares pueden influir en la participación en las actividades de detección temprana y deben de tomar medidas que hagan ver a las familias y a las comunidades la importancia de prevenir y detectar el cáncer de forma temprana. Educar a los empleados varones para que lleven el mensaje a casa y lo transmitan a sus esposas puede beneficiar a sus familias, intensificar el impacto y ayudar a fomentar un clima de apoyo comunitario favorable.

Enfrentarse al estigma

Los empleadores deben de ser conscientes de las posibles susceptibilidades culturales que se puedan generar al hablar sobre el cáncer en el lugar de trabajo y del impacto que puede causar en la participación de los programas laborales de salud.

El cáncer puede ser un tema delicado de tratar debido a la cultura, creencias y costumbres. Es decir, las mujeres se pueden sentir avergonzadas y temerosas de hablar sobre el cáncer con sus gerentes. Usar un canal de comunicación confiable, como los compañeros educadores para aumentar la sensibilización sobre el cáncer puede ayudar a luchar contra la desinformación y a promover una mayor participación.

Superar los obstáculos para la participación

Es importante conocer y responder a los obstáculos que tienen las mujeres para acceder a los servicios de prevención y cribado del cáncer que brindan las organizaciones locales y las clínicas comunitarias de salud.

- **Hacer frente a los problemas de acceso.** Los problemas de acceso a los servicios y los horarios de trabajo a menudo impiden que las mujeres aprovechen los programas comunitarios que pueden proporcionar atención preventiva y permitir la detección temprana del cáncer. Los empleados pueden eliminar las principales barreras de acceso brindando apoyo logístico, como el transporte a los centros de salud y asistencia con la programación de citas. También pueden considerar una serie de políticas para facilitar el acceso, como no descontar del salario el tiempo que utilizan para participar en los programas de cribado de cáncer de cuello uterino durante las horas de trabajo.
- **Reducir los gastos que deben pagar los empleados.** Reducir el costo del cribado aumenta la demanda y el uso de los servicios. Los empleadores pueden reducir los costos de los cribados de cáncer de cuello uterino asumiendo el pago de las pruebas o los gastos administrativos.

Mejorar los canales de comunicación de los lugares de trabajo

- **Dar a conocer a los empleados todas las políticas laborales existentes.** Los empleadores pueden invertir en procesos y prácticas eficaces que fomenten un diálogo abierto y recíproco con los trabajadores. Los empleados necesitan conocer las políticas laborales y las campañas sobre el cáncer. Asimismo, se les debe brindar las oportunidades para que puedan sugerir mejoras.

- **Asegurarse de que la información llegue a todos los empleados.** Las estrategias de diálogo interno deben garantizar que la información de salud llegue a todos los empleados mediante el uso de varios canales, por ejemplo: orientando al personal nuevo, boletines internos, folletos educativos y compañeros educadores.

Explorar mecanismos para subvencionar el programa

Las pequeñas y medianas empresas que operan en lugares de escasos recursos pueden buscar la forma de apoyar estas iniciativas a través de asistencia técnica y financiera provenientes de las agencias públicas de salud locales que pueden brindar pequeñas donaciones para ayudarlas a iniciar y mantener programas laborales de salud. Además, cuando una pequeña empresa es parte de una cadena de suministro puede tener oportunidades para acercarse a las grandes empresas que han implementado con éxito programas laborales para proporcionar asistencia financiera y técnica. Este enfoque se ha implementado con éxito en empresas multinacionales que trabajan para ayudar a las pequeñas y medianas empresas que pertenecen a sus cadenas de suministro a afrontar los desafíos de salud, como el VIH/SIDA, a través de los programas laborales.¹⁷

Continuar involucrando a los interesados

Para maximizar el compromiso, los empresarios deben tratar de involucrar a sus trabajadoras en todos los niveles de la toma de decisiones sobre el diseño e implementación de una iniciativa laboral contra el cáncer. Al ir a evaluar un programa, los empleadores pueden tener en cuenta las opiniones de las participantes:

- Lo que les gusta y lo que les desagrada del programa.
- Cómo creen que se podría implementar el programa.
- Qué beneficios han conseguido al participar en los programas.



“Para los empleadores es muy importante alentar a las trabajadoras a llevar un estilo de vida saludable y a acudir a programas de detección temprana. Las mujeres suelen ser las cuidadoras y el sostén de la familia, de modo que mantener su salud beneficiará a todos. Cuando las mujeres fallecen a causa de una enfermedad evitable, como el cáncer de cuello uterino, la estructura de toda la familia y de su comunidad se debilita”.

Dra. Miriam Cremer, Presidenta y Fundadora de “Basic Health International”

Monitorear los resultados de salud y negocios

Es importante establecer desde el inicio un proceso para monitorear y evaluar un programa. El mejor enfoque es medir el “producto” y los “resultados” de un programa.¹⁸

Producto son las actividades o procesos adoptados para implementar un programa. Medir el producto resultante le permite controlar la implantación del programa. Por ejemplo, evaluar el costo operativo de un programa. Estas medidas también pueden dar una idea de por qué el programa no ha funcionado tan bien como se esperaba, o por qué algunas partes tuvieron más éxito que otras.

Resultados es la cuantificación de la eficacia de un programa. Por ejemplo, los cambios en la participación de los empleados. La cuantificación continua se puede realizar cada 6 a 12 meses. Estas evaluaciones deben aplicarse a la mejora continua del programa y su implementación.

Taskforce on Women and Non-communicable Diseases

Women, HIV, and Non-Communicable Diseases: Making the Links and Moving to Action (Mujeres, VIH y enfermedades no transmisibles: establecer las conexiones y pasar a la acción).

www.womenandncds.org

Fortalecer el sistema de salud para hacer frente a las ENT en las mujeres

www.womenandncds.org

Population Council, The Evidence Project

Health Facility Guidelines and Management Benchmarks (Directrices de salud en el trabajo y parámetros de referencia para la gestión)

www.herproject.org

La OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Breastfeeding and Work: Let's make it work! (Compatibilicemos la lactancia materna con el trabajo) ¿Qué pueden hacer los empleadores?

www.who.int

Alive & Thrive

Crear lugares de trabajo en armonía con la lactancia materna. El conjunto de herramientas para apoyar la lactancia materna en el lugar de trabajo brinda información a las instituciones, compañías y otras organizaciones interesadas en implementar políticas e intervenciones para apoyar esta práctica en el lugar de trabajo.

www.healthynewbornnetwork.org

BSR

Programa de HERhealth: comer de forma sana. Los recursos del programa "Eating Healthy" ayuda a las mujeres a entender la importancia de llevar una dieta equilibrada y saludable.

www.herproject.org

World Cancer Research Fund International

Nuestras recomendaciones para la prevención del cáncer.

www.wcrf.org

Sociedad Americana contra el Cáncer

Soluciones laborales, nutrición y agenda de ejercicio físico.

www.acsworkplacesolutions.com

Let's Go! Workplace – Un recurso para las empresas

Incluye un conjunto de herramientas para ayudar a implementar estrategias que promuevan el ejercicio físico y la alimentación saludable en el lugar de trabajo y en casa.

www.letsgo.org

Susan G. Komen

- Materiales educativos para la sensibilización sobre el cáncer de mama en varios idiomas
- Programas de sensibilización en el entorno de trabajo en América Latina

ww5.komen.org

Centros para la Prevención y Control de Enfermedades (CDC)

La campaña "El derecho a conocer": Protéjase contra el cáncer de mama

www.cdc.gov

Cancer Research UK

Folleto sobre el cáncer de mama.

publications.cancerresearchuk.org

UICC

Resúmenes de información sobre el control integral del cáncer de mama: Detección temprana.

www.iccp-portal.org

Cervical Cancer Action

Nuevas opciones para el cribado y tratamiento del cáncer de cuello uterino en lugares de escasos recursos.

www.cervicalcanceraction.org

Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC) El sitio para la promoción de la salud en los lugares de trabajo brinda una descripción detallada del plan para el monitoreo y evaluación de la promoción de la salud en el trabajo.

www.cdc.gov

BSR

El conjunto de herramientas "HERproject Partner" está diseñado para que los empleadores entiendan y midan la rentabilidad de los programas de salud en las fábricas.

www.herproject.org

BIBLIOGRAFÍA:

1. World Health Organization. Addressing the challenge of women's health in Africa: report of the commission on Women's health in the African region. Geneva: WHO, 2012.
2. The Taskforce on Women and Non-communicable Diseases. "Strengthening the Health System to Address NCDs in Women." http://www.womenandncds.org/Briefs/NCD_Womens_Taskforce_infographics.pdf
3. Cancer Research UK. <http://www.cancerresearchuk.org/about-us/cancer-news/press-release/2015-08-10-survival-three-times-higher-when-cancer-is-diagnosed-early>, Consultado: 1 de octubre de 2015.
4. ICPD Beyond, Expert Meeting on Women's Health - rights, empowerment and social determinants. "Cervical and breast cancer: Progress, challenges, priorities and prospects since ICPD." Mexico City, 2014.
5. BSR. Investing in women for a better world. San Francisco: BSR, 2010.
6. BSR. HERproject China: Empowering women workers. San Francisco: BSR.
7. Collaborative group on hormonal factors in breast cancer. "Breast cancer and breastfeeding: collaborative reanalysis of individual data from 47 epidemiological studies in 30 countries." *Lancet* 360 (2002): 187-95.
8. World Cancer Research Fund International. Our cancer prevention recommendations. <http://www.wcrf.org/int/research-we-fund/our-cancer-prevention-recommendations>.
9. Andrieu, J, O Chicester, Meiers R, and et al. Working women and health in East Africa's agricultural sector. BSR Working Paper, San Francisco: BSR, 2014.
10. UICC. Knowledge Summaries. Prevention: Breast cancer risk factors and prevention. http://www.iccp-portal.org/sites/default/files/resources/UICC_Prevention_Risk_Factors_FA.pdf.
11. Liu, J, Y Cheng, JTF Lau, and et al. "The majority of migrant factory workers of the light industry in Shenzhen, China may be physically inactive." *PLoS ONE* 10 (2015): e0131734. doi:10.1371/journal.pone.0131734.
12. Wanjek, C. Food at Work. Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases. Geneva: International Labour Office, 2005.
13. UICC. Knowledge Summaries. Early Detection. http://www.iccp-portal.org/sites/default/files/resources/UICC_EarlyDetection_BreastAwareness_FA.pdf
14. Tsu, V, J Jeronimo, and B O Anderson. "Why the time is right to tackle breast and cervical cancer in low-resource settings." *Bull WHO* 91 (2013): 683-90.
15. Gozüm, S, O Karayurt, S Kav, and N Platin. "Effectiveness of peer education for breast cancer screening and health beliefs in Eastern Turkey." *Cancer Nurs* 33 (2010): 213-20.
16. Kavar, LN. "Barriers to breast cancer screening participation among Jordanian and Palestinian American women." *Eur J Oncol Nursing* 17 (2013): 88-94.
17. World Economic Forum. Beyond big business: Guidelines to support your supply chain against HIV/AIDS http://www.weforum.org/pdf/GHI/HIV_Guidelines.pdf
18. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). <http://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/evaluation/>.



Unión Internacional Contra el Cáncer
Union Internationale Contre le Cancerr
62 route de Frontenex • 1207 Geneva • Switzerland
Tel +41 (0)22 809 1811 Fax +41 (0)22 809 1810
email info@uicc.org • www.uicc.org

Bupa
15 - 19 Bloomsbury Way, London, WC1A 2BA
www.bupa.com • @bupa



A MEMBERSHIP ORGANISATION
FIGHTING CANCER TOGETHER

