

W Polsce mężczyźni żyją krócej niż kobiety i rzadziej korzystają z opieki medycznej, w tym z badań profilaktycznych. Problem nie dotyczy jednak wyłącznie indywidualnych decyzji - dane pokazują, że również system ochrony zdrowia rzadziej „prowadzi” ich przez proces profilaktyki. W efekcie różnice zdrowotne między płciami przekładają się na realne koszty społeczne i biznesowe.

Z danych GUS wynika, że w 2024 r. przeciętne trwanie życia mężczyzn w Polsce - choć najwyższe w historii - było o ponad 7 lat krótsze niż kobiet (jesteśmy jednym z krajów o największej różnicy między płciami). Według raportu OECD Health at a Glance 2025, istnieje wyraźna nierówność zdrowotna między kobietami i mężczyznami. Mężczyźni żyją krócej, z kolei kobiety większą część życia spędzają w gorszym stanie zdrowia. Ponadto, mężczyźni częściej deklarują niezdrowe nawyki takie, jak palenie papierosów, sięganie po alkohol i narkotyki oraz częściej zmagają się z nadwagą i otyłością, a jednocześnie rzadziej sięgają po profilaktykę.

Luka w profilaktyce mężczyzn

Jak wskazuje badanie LongLife przeprowadzone na 1000 polskich pracowników, mężczy pracownicy rzadziej wykonują regularne badania profilaktyczne. Rzadziej też korzystają z wizyt lekarskich, niezależnie czy na NFZ, prywatnie, czy w ramach pakietu opieki medycznej.

Dane pokazują także, że mężczyźni nie są „prowadzeni” przez system - rzadziej kierowani są na badania profilaktyczne, a placówki medyczne rzadziej kontaktują się z nimi w celu omówienia wyników czy przygotowania indywidualnego planu badań (który otrzymała ponad połowa kobiet, ale tylko 43 proc. mężczyzn).

- Istnieje kilka przyczyn, przez które mężczyźni nie korzystają z profilaktyki, a jednocześnie rzadziej są na nią kierowani przez system opieki zdrowotnej. Prym wiedzie stereotyp mówiący, że mężczyzna zgłasza się do lekarza dopiero, gdy „naprawdę musi”. Medycy - przyzwyczajeni do niechęci męskich pacjentów do badań - mogą niecelowo rzadziej im je zlecać. Problemy te można by rozwiązać proktywnością systemu oraz personalizacją - obecnie brakuje automatycznych ścieżek profilaktycznych dostosowanych do wieku czy płci - tłumaczy Piotr Leszczyński, dyrektor medyczny w LongLife. - W efekcie mężczyźni badają się bardzo nieregularnie oraz rzadziej korzystają ze zwolnień lekarskich, np. w przypadku krótkich infekcji. Takie zachowania odbijają się na stanie zdrowia fizycznego i mogą prowadzić do wypalenia zawodowego. Dla organizacji oznacza to pracę gorszej jakości i dłuższe absencje - dodaje ekspert.

Gdzie zaczyna się zmiana?

Choć wydawać by się mogło, że troska o zdrowie jest sprawą prywatną, z perspektywy HR i zarządów temat bezpośrednio dotyczy ciągłości biznesu. Mężczyźni - zwłaszcza w wieku 35-55 lat - często pełnią w organizacjach kluczowe role eksperckie i menedżerskie. Ich długotrwała nieobecność oznacza utratę know-how, opóźnienia projektów i dodatkowe koszty.

- Zmiana w podejściu do zdrowia systemu oraz samych mężczyzn nie wydarzy się z dnia na dzień. Potrzebne są różnorodne działania, np. kampanie społeczne zachęcające do profilaktyki, ale także budowanie systemu, który maksymalnie ułatwi mężczyznom dostęp do ochrony zdrowia. Dlatego tak skuteczne są badania w miejscu pracy, które nie wymagają samodzielnego zapisania się do lekarza, uzyskania skierowania czy umówienia się na badania. Uproszczenie procesu bezpośrednio podnosi

Męskie zdrowie pod znakiem zapytania. Profilaktyka w Polsce wciąż bardziej kobiecą sprawą

Kategoria: Polityka Zdrowotna

Opublikowano: środa, 11, marzec 2026 13:50

Ewelina Kocemba

Odsłony: 453

statystyki profilaktyki, niezależnie od płci i wieku - tłumaczy Piotr Leszczyński.

Wspieranie zdrowia pracowników - w tym mężczyzn - w miejscu pracy powinno być traktowane jako element zarządzania ryzykiem. Cykliczne, dopasowane do płci i wieku programy badań, np. diagnostyka kardiologiczna, metaboliczna, PSA, przypomnienia o badaniach i realny follow-up po wynikach mogą zwiększyć wykrywalność chorób na wczesnym etapie, a co za tym idzie - ograniczyć długotrwałe L4, zmniejszyć koszty związane z rotacją i rekrutacją oraz wzmocnić lojalność pracowników.

Źródło: IP