



A MEMBERSHIP ORGANISATION  
FIGHTING CANCER TOGETHER



## 带癌工作

支持带癌生存的员工重返工作岗位



[bupa.com/cancer](https://bupa.com/cancer)  
[uicc.org](https://uicc.org)

# 前言

由于癌症诊断和治疗技术的进步和发展,经历癌症而存活下来的人比以往任何时候都多。全球约有 3,260 万病人在确诊罹患癌症后,继续存活了五年以上<sup>1</sup>,其中很多癌症幸存者希望重返工作岗位。癌症幸存者出于经济和情感原因返岗,希望通过工作恢复正常稳定的生活、社交和收入<sup>2</sup>。对于企业而言,支持患癌员工重返工作岗位将有助于企业留住经验丰富的员工,减少疾病导致的缺勤和维持一个坚韧、高效的劳动力队伍。

尽管绝大多数雇主有为员工提供帮助的愿望,但是研究发现,雇主仍需提供更多支持,以协助癌症幸存者重返工作岗位。

此资源旨在帮您了解和响应员工患癌后重复岗位时的需求。此指南的关注点在于四大关键举措,所有企业可借此支持患癌员工重新返岗。

此外,为帮您制定综合性工作场所行动计划,从而最大程度地满足员工和企业的需求,我们还提供了全世界最佳实践工具和资源的相关链接。



“昆士兰癌症协会通过对 1000 例癌症幸存者的研究发现,员工在确诊患癌后很长一段时期内都会遭遇诸多困难,近半数接受调查的癌症幸存者在工作中受到消极影响。在遭遇工作难题的癌症幸存者中,其中 12% 遇到就业歧视,10% 在工作中受到不良对待,7% 受到工资削减,近 6% 感到自己找不到工作的原因在于患有癌症。

昆士兰癌症协会首席执行官、国际抗癌联盟  
董事会成员  
Jeff Dunn AO 教授

# 雇主如何为患癌的员工提供支持？

雇主可以营造一种工作场所文化，让患癌员工明确地知道，在他们返岗时，他们会得到各种支持和鼓励以应对疾病带来的困难和挑战。

1.

## 了解患癌员工所面临的困难和挑战

癌症影响着生活的方方面面，也影响着患癌员工的返岗过程。企业管理层、部门经理和同事要提供对癌症的影响力的认识，这有助于为患癌员工营造积极支持的工作场所文化。

2.

## 保持沟通渠道的畅通

就癌症、工作调整、法律权利以及工作场所的支持性计划与员工进行沟通，将使他们能够对自己的健康状况进行掌控。

3.

## 支持灵活弹性的返岗工作安排

通常，癌症患者需要雇主给予一定的照顾，例如，调整工作任务或职能以帮助他们顺利返岗。

4.

## 防止歧视与羞辱

在很多国家，雇主有为癌症患者的工作作出适当调整的法律义务，以确保他们和其他员工相比不处于劣势。



# 了解患癌员工所面临的困难和挑战



提高对癌症带来的全面影响的认识，以及认识到癌症对返岗过程的影响是支持患癌员工重返工作岗位的第一步。

作为工作场所内应对癌症的诸多办法的一部分，且与其他确保员工健康高效工作的**干预措施**相配合，企业管理层、部门经理和同事可通过工作场所沟通渠道了解癌症治疗带来的影响。

## 让员工了解癌症的全面影响： 我们所知道的知识

- 癌症治疗会对患者身心健康产生全面影响。英国的一项研究显示，57% 的癌症幸存者由于在职时被确诊罹患癌症而不得不放弃工作或调整工作岗位。其中，43% 的患者由于身体原因而无法继续工作，1/4 (25%) 的患者由于精神压力太大而无法继续工作。<sup>4</sup>但是，让患者重返工作岗位对于他们的康复而言非常重要——工作可以帮他们恢复正常、稳定的生活、社交和收入。
- 癌症及其治疗带来的最常见副作用是疲劳。<sup>5</sup>癌症患者的疲劳表现因人而异——有些人每个月在治疗前后会出现数天的疲劳状况，而有些人每天都会感觉到疲劳。疲劳会影响人的生理机能，导致精神痛苦，且让人无法集中精力。工作上的细微调整——如安排额外的短暂休息时间和锻炼时间——将会有助于缓解疲劳。
- 有些癌症患者会经历治疗相关性认知障碍。一些癌症患者在接受化疗后出现的典型轻度认知改变有时被称为“化疗脑”。即便是这一轻度认知改变仍会影响患者的记忆力和注意力，使患者无法同时进行多项任务。<sup>6</sup>对于一些人而言，对任务或职务进行调整可能是返岗流程的一部分。
- 对帮助和支持的需求可能是长期的。在初次诊断为癌症的数年后，部分患者可能仍然需要获得帮助和支持，因为他们一直忍受着癌症带来的身体和精神折磨。对于患有转移性癌症（癌症最晚期）的人而言，对帮助和支持的需求很可能会一直存在。重要的一点是，雇主应以放眼全局的态度为患癌员工提供支持，而不是仅仅专注于员工返岗后的前几天或几周。
- 癌症患者可能一时仍无法接受治疗对他们的精神和身体产生的所有负面影响。我们知道，健康专家很少会向患者阐明癌症治疗对其工作能力产生的潜在影响。<sup>4</sup>然而，很多癌症幸存者却希望通过工作重新获得对自身健康和幸福的控制感。对于雇主而言，这意味着为患者提供相关信息和工具，以帮助患者自我应对健康状况，并为他们提供满足其个人需求的专门支持。

英国针对基层管理人员的一项调查显示, 56% 的受访者认为患癌员工在工作场所内获得支持的主要障碍在于缺乏对自身需求的认识。<sup>3</sup>

## 资源

### 针对雇主的资源

#### 患癌员工重返职场的过渡期

一款促进经理和员工就癌症和工作问题进行沟通的免费网络工具: 了解副作用: “化疗脑”和疲劳

[www.workplacetransitions.org](http://www.workplacetransitions.org)

#### 澳大利亚癌症理事会

带癌工作——癌症对职场的影响

[www.cancer.org.au](http://www.cancer.org.au)

#### 癌症+职业

自我学习癌症相关知识(英语和西班牙语)

[www.cancerandcareers.org](http://www.cancerandcareers.org)

#### 全国企业员工健康团体

关于癌症防治的雇主指南

[www.businessgrouphealth.org](http://www.businessgrouphealth.org)

## 资源

### 针对雇员的资源

#### 保柏集团——“蓝色房间”

了解带癌生活的网络信息资源

[www.theblueroom.bupa.com.au](http://www.theblueroom.bupa.com.au)

#### 维州癌症协会

癌症、工作与你——针对癌症患者及其家人朋友的指南

[www.cancervic.org.au](http://www.cancervic.org.au)

#### GEPAC ——西班牙癌症患者团体

由患者协会和团体组成的一个非营利性组织, 专注于与患者交流沟通, 通过提供新闻时讯、活动和服务来创造一种社区归属感, 其中包括心理与司法帮助、保持正常体型和外貌、为患者提供在线或电话支持。

[www.gepac.es](http://www.gepac.es)

#### 国家癌症生存联合会

癌症生存工具包<sup>®</sup> 是一个免费的音频节目, 由世界领先的癌症机构创办, 旨在帮助患者提高应对能力, 更好地面对和理解带癌生活所面临的挑战。英语和西班牙语界面。

[www.canceradvocacy.org](http://www.canceradvocacy.org)

#### “坚强生活”基金会

就业问题

[www.livestrong.org](http://www.livestrong.org)

# 保持沟通渠道的畅通



沟通不畅可能会使您无法有效地为员工提供他们重返工作岗位所需要的支持。就工作调整、法律权利和责任以及工作场所的支持性计划与员工进行沟通,将使他们能够对自己的健康状况进行掌控,并可以帮助他们顺利过渡,成功重返工作岗位。

## 实施沟通计划

在重返工作岗位的每个阶段,在员工表示想要就自己的癌症状况进行讨论时,保持开放坦诚的沟通交流是很重要的:

- 在您的员工重返工作岗位之前,安排返岗会议。您应该讨论的要点是:
  - 您的企业能提供什么形式的支持,以及此支持从何处获得。例如,您的工作场所可以提供免费的心理咨询服务吗?或者您可以提供有助于患癌员工应对挑战的资源或工具吗?这些支持可以由人力资源部门或患者的部门经理提供吗?
  - 鼓励您的员工在返岗时说出他们需要的支持。例如,为了应对癌症诊断和治疗对身体和精神产生的影响,他们需要有弹性的工作安排或分阶段返岗吗?
  - 制定帮助员工顺利返岗的最佳方案。与您的员工共同制定一份专门的工作调整方案,以确定工作任务、工时或职责的变更以及其他商定的合理调整,这是返岗流程的重要组成部分。对于雇主和员工而言,这是一个公开透明地探讨权利与责任的重要机会,以便同时满足双方的期望。
- 清楚地了解员工对病情保密情况的期望。一些员工可能不想让团队内的其他成员得知自己患有癌症,在未经员工同意的情况下,雇主不能泄露此消息。
- 与员工商定一份沟通计划,以便当员工不在岗时与员工保持联系。对于那些在家工作或执行弹性工作制的员工而言,保持沟通以及积极参与工作和社交活动是很重要的。商定一份关于何时沟通与如何实现最佳沟通效果的计划对于保持沟通渠道的畅通是非常重要的。
- 就工作负荷问题定期与员工进行磋商。员工重返工作岗位后,对支持的需求可能随时间而变化。在对现有支持计划做出调整时,保持公开坦诚的沟通是很重要的。

最近,在韩国开展的一项关于公众对待癌症和癌症患者的态度的调查中,72%的受访者认为癌症患者再也不能为社会做贡献。<sup>7</sup>



“患癌后重返工作岗位对于患癌员工及其雇主和同事而言都是个艰难的过程。就工作期望以及弹性工作安排和工作调整的可行性与不可行性进行公开坦诚的交流,对于避免当事各方的不满和苦恼而言是至关重要的。返岗员工往往对如何与雇主进行沟通犹豫不定,并且担心会受到歧视。在这方面,积极有建设性的交谈将会大有效果。”

**Sanchia Aranda教授, 国际抗癌联盟当选总裁兼澳大利亚癌症理事会的首席执行官**



## 资源

### **Maggie's & Unum**

患癌后重返工作岗位 ~ 雇主指南

[www.resources.unum.co.uk](http://www.resources.unum.co.uk)

### **澳大利亚癌症理事会**

管理者扮演的角色及对雇主的建议

[www.cancer.org.au](http://www.cancer.org.au)

### **麦克米兰癌症援助**

工作与癌症:如果您是一位雇主

[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

## 为员工提供就癌症问题进行沟通的有效工具

### **对人力资源部员工和管理人员进行培训**

人力资源部员工和管理人员需要掌握相关知识和资源,以便敏锐且有效地与患癌员工沟通交流。

进行有效沟通的第一步是提前做好与员工就癌症进行对话的准备。对部门经理或人力资源部来说,当员工表明自己确诊为癌症时,进行这样的谈话是极具挑战性的。在这个关键点上,了解如何妥当地回应,将有助于从一开始就与员工建立开放的沟通渠道,并且有助于解决将来要面临的问题和困难。

可利用工作场所的沟通渠道发送最佳实践材料(网络工具和工具包、电子版和印刷版宣传册)给管理人员,就应该如何回应、提供什么样的支持资源信息,以及其他需要注意的工作问题(如隐私、法律权利和职责)等向他们提供指导。此外,还可以通过为工作场所特制的教学工具开展交互式会话和研讨会,以便人力资源部门和管理人员更好地了解如何与患癌员工沟通交流。

## 支持同事

患癌员工的同事也面临着因此员工患癌而产生的影响, 管理人员和人力资源部员工还可以在这方面发挥作用。同事们对工作场所癌症事件的反应各不相同, 这取决于他们是否有过家人或朋友患癌的经历, 也取决于他们对癌症的认知理念——在某些情况下, 同事们对与患癌员工一起共事感到不安。借助于工作场所沟通渠道和交互式对话, 同事们将通过最佳实践材料了解怎样与患癌员工沟通以及破除常见的讹传和误解。



## 资源

### 谈论癌症

#### 新州癌症协会

与您的员工谈论癌症:  
第一次谈话

[www.cancercouncil.com.au](http://www.cancercouncil.com.au)

#### 麦克米兰癌症援助

患癌员工: 如何在工作场所就癌症问题进行对话

[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

#### 患癌员工重返职场的过渡

如何对这个消息做出回应

[www.workplacetransitions.org](http://www.workplacetransitions.org)

支持同事

[www.workplacetransitions.org](http://www.workplacetransitions.org)

#### 癌症+职业

当一名同事罹患癌症时: 应该说什么

[www.cancerandcareers.org](http://www.cancerandcareers.org)

#### 美国癌症协会

当一位与你共事的人罹患癌症时 (英语和西班牙语)

[www.cancer.org](http://www.cancer.org)



## 资源

### 培训

#### Macmillan At Work: 培训. 支持. 知识.

专门为人力资源专业人员和/或基层管理人员设计的公司内部及公开研讨会

[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

#### 带癌工作

“工作与癌症”培训讲座根据公司的需求专门设计。有些公司会为基层管理人员和人力资源专业人员安排 60 至 90 分钟的“边午餐边学习”讲座; 还有些公司会将讲座延长至半天, 或将其纳入与健康幸福或劳工法相关的更宽泛的会议讲座中。

[www.workingwithcancer.co.uk](http://www.workingwithcancer.co.uk)



# 乳腺癌： 只讲了一半的故事——支持工作场所对话



## 全面了解乳腺癌

“支持工作场所对话”调查是受辉瑞和癌症与职业组织委托，作为“乳腺癌，只讲了一半的故事”行动计划的一部分。本调查探索了包括 189 名转移性乳腺癌患者在内的 1000 多名乳腺癌幸存者的经历以及乳腺癌最晚期的症状表现，这些幸存者在确诊后都曾继续工作或找工作。

此项调查揭示了雇主需要知道的一些重要信息：

### 患乳腺癌的女性非常重视和珍惜工作

3/4 的受访女性认为工作有助于病情康复，这一观点几乎得到所有受访医疗保健专家的一致赞同。女性出于经济和情感原因希望重返工作岗位——近一半转移性乳腺癌女性患者希望重新工作，以便让自己感觉生活是正常的。



“乳腺癌是一种可以带来复杂的治疗选择问题和生活选择问题的疾病，其中也包括患者在接受治疗的同时是否可以工作”，辉瑞公司肿瘤学专家、高级医务总监、美国乳腺癌权威 Julia Perkins Smith 博士如是说。“本次调查结果显示，工作不仅能为罹患乳腺癌的女性提供经济支持，更具有情感支持的作用。这也包括那些患有转移性癌的女性患者，她们需要一直接受治疗，即使在非常艰难的情况下，她们仍渴望感受到正常生活的温暖”。

辉瑞公司肿瘤学专家、高级医务总监、美国乳腺癌权威  
Julia Perkins Smith 博士

### 雇主的支持至关重要

雇主的支持对于帮助乳腺癌女性患者留任工作而言是关键所在，但是还有更多要做的事。2/3 的肿瘤科医生和非医师医疗保健专家受访者认为，工作单位在为女性应对乳腺癌及其治疗提供帮助方面以及通过法律手段提供更多支持方面都应得到改善。此外，报道中患有乳腺癌的女性所获得的帮助与雇主声称所提供的帮助之间存在较大出入。

有关在癌症治疗期间或治疗后继续工作的特殊资源、建议或培训



雇主 66% 对应女性乳腺癌患者 8%

工作场所内是否设有互助组



雇主 58% 对应女性乳腺癌患者 6%

特殊工作变动（例如增加休息时间或临时工作调整）



雇主 73% 对应女性乳腺癌患者 22%

### 良好的沟通可帮助女性乳腺癌患者在工作场所更好地工作

沟通不畅是女性乳腺癌患者与其雇主之间存在观点分歧的原因。雇主可能夸大他们所提供的支持，而女性乳腺癌患者并未意识到可用的支持。大多数受访女性从未就工作变更 (51%)、法律权利 (72%) 或可帮助她们应对挑战的行动计划 (73%) 与工作单位的人进行过对话。

\*此调查受辉瑞和癌症与职业组织委托，由哈里斯民意调查于 2014 年 6 月 9 日至 23 日期间在网上展开。此项调查共涉及 1002 名 18 岁以上的乳腺癌患者和幸存者 (其中 189 名患有转移性乳腺癌)，她们选择在确诊后继续工作或找工作；还分别涉及员工人数在 5 人以上的美国公司的 102 名雇主 (人力资源或员工福利经理或分管这些职责的公司高管)；100 名肿瘤科医生；100 名肿瘤科护士、护士教导员和照料乳腺癌患者的医疗社工人员。请在获得许可后参考引用。保留所有权利。



# 支持灵活弹性的返岗工作安排



雇主可通过向员工宣传公司的弹性返岗工作政策来鼓励患癌员工重返工作岗位, 并对工作进行适当的调整以帮助患癌员工应对疾病带来的挑战。

即使是对工作任务、时间或职责的细微调整, 也有助于实现平稳过渡。您的公司可提供的支持的典型示例如下:

- 分阶段返岗支持——在公司运作允许的最大范围内, 允许员工慢慢返回自己的工作岗位
- 同意调整员工的工作任务(如“轻负荷的工作”)或职责。这可以是暂时的或长期的调整, 也可以在双方同意的情况下更换工作
- 改变绩效目标
- 允许在工作时段里增加休息次数以缓解疲劳和/或增加工作的灵活性
- 使工作场所能够满足患者发生了改变的生理需求, 例如, 当患者出现了像上下楼梯困难这样的活动能力或身体状况下降的情况时, 雇主应对此作出相应的举措
- 允许灵活的工作安排, 允许从工作中抽时间接受后续的治疗、康复和辅导。这包括可以从工作中抽时间参加癌症互助组或伙伴系统的活动

您的公司可以考虑的其他帮助方式包括, 邀请医疗保健专家提供免费的心理辅导, 与员工共同建立一个工作场所癌症互助组、社交网络或伙伴系统, 或放宽休假的法定要求。当员工无法回到原来的工作岗位, 应支持再培训上岗; 如果公司现有的岗位不合适, 甚至可以考虑帮助员工寻找其他工作。

## 不同的人在不同的时候需要不同的帮助

一般来说, 为提供支持帮助而做的调整, 其类型会随着时间而改变。与您的员工沟通如何更好地控制他们的工作负荷是非常重要的。

## 看护人也需要灵活弹性的工作安排

很多癌症患者看护人有带薪工作, 这种照顾病人和从事工作的双重任务会给他们带来很大的压力和苦恼。他们往往同样需要面对癌症患者所要面对的问题, 例如需要从工作中抽时间以便照顾病人, 以及需要应对责任的变动, 比如说儿童照管安排和家务安排的变动。<sup>8</sup>雇主应通过让看护人享受灵活弹性工作政策、允许延长假期和有权使用工作场所心理咨询资源等方面来提供支持。



在我接受骨髓移植手术后, 我的同事承担了我的所有工作。我曾经在医院里工作了一段时期, 在2-3个月的病假之后, 我慢慢地重新返回了职场。

癌症、工作与你,  
维州癌症委员会<sup>9</sup>



## 资源

### Maggie's & Unum

创建一个逐步返岗计划

[www.resources.unum.co.uk](http://www.resources.unum.co.uk)

### Macmillan at Work

Macmillan at Work 提供一系列专家培训、意见咨询和针对雇主的包括电子版新闻简报和免费的工作与癌症工具包在内的相关资源

[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

伙伴系统指南:本指南专门针对雇主和患癌员工编制,旨在帮助工作机构在工作场所内实施伙伴系统

[www.macmillan.org.uk](http://www.macmillan.org.uk)

### 新州癌症协会

为在职的看护人提供支持

[www.cancercouncil.com.au](http://www.cancercouncil.com.au)

死亡与丧亲

[www.cancercouncil.com.au](http://www.cancercouncil.com.au)

## 当员工患有晚期癌症

有时,员工可能正处于癌症晚期。这意味着,在经过治疗之后,他们的癌症病情继续恶化,或者他们被确诊患有危及生命的晚期疾病。晚期癌症一般是无法治愈的,但是如果关怀与支持得当的话,很多人可以继续工作数月或数年,还有些人希望继续工作或不得不继续工作。虽然很多国家的职场法律支持员工按照自己的意愿一直工作下去,但是对于患癌员工及其雇主和同事而言,情绪问题和实际问题都使这一切变得非常困难且极具挑战性。

开放的沟通交流是至关重要的。为了更好地支持患癌员工工作,部门管理人员和人力资源管理者们需要与患者就适当的工作调整问题进行坦诚的交流。雇主和雇员都需要做好准备,因为这样的调整可能随着时间而改变。此外,获得职业健康专家的帮助也很重要。部门管理人员和人力资源管理者们也应做好与团队成员进行沟通的准备,团队成员可能会由于同事得了绝症而遭受精神痛苦,且因责任分担等实际问题而倍感压力。

# 防止歧视与羞辱

雇主可采取措施减少偏见, 因为偏见可能使患癌员工无法顺利返岗。



很多国家的癌症患者都提到自己在办公场所内受到歧视, 并且他们因为害怕丢掉工作或无法找到新工作而刻意隐瞒自己的癌症诊断结果。此外, 那些重返工作岗位的员工也会碰到同事们对其工作表现持有偏见和误解, 或者对他们请假接受康复治疗进行无端猜测。他们通常不会意识到自己的法律权利或雇主应肩负的法律责任。

作为一名雇主, 您应该意识到自己有义务防止工作中的歧视行为并强制实施工作场所的相关政策, 以避免带癌工作的员工以及癌症患者看护人在就业、工作期间和重返工作岗位时受到不公平待遇。<sup>11</sup>雇主也应知道对手下员工向患癌同事实施的不公平对待行为所承担的法律范围。

虽然每个国家的法律规定不同, 但在一些国家, 按照国家反歧视法律, 癌症被视为残疾, 这意味着雇主需要作出适当的调整以支持员工继续有效工作。人力资源部员工和管理人员应了解与平等就业和职场歧视相关的国家政策和法律, 并做好就此问题与员工进行讨论的准备。

## 什么是歧视?

歧视可以不同的方式出现。

- **直接歧视**——这意味着与未患癌症者相比, 给与癌症患者较差的待遇, 例如, 因为某人被诊断患有癌症或有癌症史而剥夺其获得工作或晋升的机会。
- **间接歧视**——这意味着将癌症患者与未患癌症者一视同仁, 但致使癌症患者由于无法参加某项工作或遵守某项职场规范而处于劣势地位。例如, 公司要求生产岗位或零售岗位全天站着工作, 当一名带癌工作的员工无法长时间站立时, 这就可能构成间接歧视。

患癌员工也应享受不被经理、员工或客户骚扰或威胁的权利。这可能包括攻击性或侮辱性言论、恐吓或排斥。<sup>12</sup>



我非常幸运, 我的老板待我非常好, 因为他也曾经经历过癌症折磨, 并且他尽一切努力让我感觉自己仍然是团队的一份子。我一直非常清醒地认识到, 我不能让那些没必要了解我的病情的人知道我罹患癌症, 因为如果潜在的雇主知晓我的病情的话, 在将来我有可能找不到工作。

让法律更好地维护癌症患者的合法权益,  
未发布的评论<sup>11</sup>



## 资源

### 美国平等就业机会委员会

关于工作场所内癌症的应对和美国残疾人法 (ADA) 的问答

[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

### 麦凯布法律与癌症中心, 维州癌症委员会。

让法律更好地维护癌症患者的合法权益。

[www.mccabecentre.org](http://www.mccabecentre.org)

在最近的一项全球调查中, 只有约 1/10 的受访者表示在癌症确诊后会告知雇主, 因为他们担心会受到歧视和羞辱。<sup>10</sup>



当时, 经过几周的修养之后, 我很可能可以重新全职工作, 但是我的雇主非常热心, 让我返回工作岗位后按缩减的工作时间工作了一段日子。现在, 我已重新回到全职工作状态, 我需要工作来保持我的社会联系和健康, 虽然我在精神上很坚强, 但是我的身体状况却一塌糊涂。我和老板商量了让我在家工作, 以便我可以控制自己的身体状态、缓解疼痛和继续保持全职工作。

“坚强生活”基金会, 未发布的内容



“所有员工随时都应该享有被尊重和尊敬的权利——尤其是那些经历癌症治疗后返岗的员工。为更好地支持他们, 应同时从个人和组织层面实施和强化对羞辱与歧视的零容忍度政策, 管理人员应单独对待每个案例, 并将其视为需要重视的特殊形势。按照目前的发展势头, 越来越多的人将带癌返岗工作, 确保这些个人获得支持对于他们的康复之路来说至关重要, 并将有助于企业维持敬业高效的劳动力队伍。

保柏集团 (Bupa) 健康和公共卫生部首席官员 Fiona Adshead 博士

## 参考文献:

1. Ferlay J, Soerjomataram I, Ervik M, et al.(2013). GLOBOCAN 2012 v1.0, Cancer Incidence and Mortality Worldwide: IARC CancerBase No. 11 [Internet].Lyon: International Agency for Research on Cancer.Available from: <http://globocan.iarc.fr>, accessed on 2 October 2015.
2. Macmillan Cancer Support.Managing Cancer in the Workplace.<http://www.macmillan.org.uk/Cancerinformation/Livingwithandaftercancer/Workandcancer/Supportformanagers/Employersguide/Managingoverview.aspx>.Accessed: September 12, 2015
3. Macmillan Cancer Support.YouGov online survey of 2,281 UK line managers.Fieldwork was undertaken between 26 July and 9 August.The survey was carried out online. The figures have been weighted and are regionally representative of all UK adults (aged 18+).
4. Macmillan Cancer Support.YouGov online survey of 1,740 UK adults living with cancer.Fieldwork took place between 26 July-9 August 2010.Survey results are unweighted.
5. National Cancer Institute: General information about fatigue.<http://www.cancer.gov/about-cancer/treatment/side-effects/fatigue/fatigue-pdq>
6. Cancer Research UK.Chemo brain.<http://www.cancerresearchuk.org/about-cancer/cancers-in-general/cancer-questions/chemo-brain>
7. Cho J, Smith K, Choi E-K, et al.(2013).Public attitudes toward cancer and cancer patients: a national survey in Korea.Psycho-Oncology, 22:605-13.
8. Girgis A, Lambert S, Johnson C, et al.(2013).Physical, Psychosocial, Relationship, and Economic Burden of Caring for People With Cancer: A Review.J Oncol Practice, 9, 197-202.
9. Cancer Council Victoria.Cancer, Work and You – A guide for people with cancer, their families and friends.<http://www.cancervic.org.au/downloads/booklets/Cancer-Work-and-You.pdf>
10. LIVESTRONG.(2011).Cancer Stigma and Silence Around the World: A LIVESTRONG Report.Austin: LIVESTRONG. <http://www.livestrong.org/What-We-Do/Our-Actions/Programs-Partnerships/Anti-Stigma-Campaign>
11. McCabe Centre for Law & Cancer, Cancer Council Victoria.(2013).Making the law work better for people affected by cancer.Melbourne: McCabe Centre for Law & Cancer.
12. Cancer Council NSW.Working during cancer treatment and recovery.<http://www.cancercouncil.com.au/31271/b1000/cancer-work-you-47/working-during-cancer-treatment-and-recovery/#dMHmPfc29xMVaWJ6.99>
13. Canadian Partnership Against Cancer.(2012).Return to Work Concerns Faced by People Dealing with Cancer and Caregivers.[http://www.cancerview.ca/idc/groups/public/documents/webcontent/rtw\\_literature\\_review.pdf](http://www.cancerview.ca/idc/groups/public/documents/webcontent/rtw_literature_review.pdf)



**国际抗癌联盟**

**Union Internationale Contre le Cancer**

62 route de Frontenex · 1207 日内瓦 · 瑞士  
电话 +41 (0)22 809 1811 传真 +41 (0)22 809 1810  
电子邮箱 info@uicc.org · www.uicc.org

**保柏集团**

15 - 19 Bloomsbury Way, 伦敦, WC1A 2BA  
www.bupa.com · @bupa

