



A MEMBERSHIP ORGANISATION
FIGHTING CANCER TOGETHER



TRABAJAR Y TENER CÁNCER

Apoyar a los empleados que padecen
cáncer a reincorporarse al trabajo



bupa.com/cancer
uicc.org

INTRODUCCIÓN

Gracias a los avances que se han logrado en el diagnóstico y tratamiento del cáncer, más personas que nunca sobreviven a esta enfermedad. En todo el mundo, cinco años después de haberles diagnosticado cáncer, aproximadamente 32,6 millones de personas continúan con vida y muchos de ellos desean reincorporarse al trabajo. Las personas que superan el cáncer tienen razones emocionales y económicas para reincorporarse al trabajo, a un empleo que les devuelva la normalidad, la estabilidad, el contacto social y los ingresos.² Para las empresas, apoyar a las personas a reincorporarse al trabajo después de un diagnóstico de cáncer mejora su capacidad para conservar empleados con experiencia, reduce las ausencias por enfermedad y ayuda a mantener una plantilla de trabajadores fuerte y productiva.

Sin embargo, a pesar de que la gran mayoría de los empleadores quieren hacer lo correcto por sus trabajadores, hay estudios que indican la necesidad de mejorar el apoyo que se ofrece a las personas que han superado un cáncer durante la transición para reincorporarse al trabajo de manera efectiva.

Este recurso se ha elaborado para ayudar a entender y responder a las necesidades de los empleados que se reincorporan al trabajo después de un diagnóstico de cáncer. Esta guía se centra en cuatro acciones claves que todas las empresas pueden realizar para apoyar a sus empleados para que su reincorporación al trabajo tenga éxito.

También le brindamos enlaces a herramientas y recursos con las mejores prácticas de todo el mundo, para ayudar a crear una iniciativa laboral integral que cubra las necesidades de sus empleados y de su empresa.



“The 1000 Survivor Study (El Estudio de 1000 supervivientes) realizado por el Cancer Council Queensland (Consejo del cáncer de Queensland) ha documentado que las dificultades de los empleados persisten durante mucho tiempo después del diagnóstico de cáncer. Casi la mitad de los encuestados manifiestan que el trato en el trabajo les afectó negativamente. De los sobrevivientes que han sufrido estos problemas laborales, el 12 % sufrió, discriminación laboral, un 10 % recibió un tratamiento inadecuado, a un 7 % se le rebajó sueldo y casi el 6 % cree que no consiguió un trabajo debido a su diagnóstico de cáncer”.

Profesor Jeff Dunn AO, Director Ejecutivo del Cancer Council Queensland y Miembro de la Junta Directiva de la UICC

¿Qué pueden hacer los empleadores para ayudar a las personas a sobrellevar el cáncer en el trabajo?

Los empleadores pueden crear una cultura laboral donde se les haga saber a los empleados con cáncer que cuando retornen al trabajo se les apoyará para adaptarse a los cambios a los que se enfrentan debido a su enfermedad.

1.

COMPRENDER LOS RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS PERSONAS CON CÁNCER

Mejorar la sensibilización entre los líderes empresarios, jefes directos y compañeros acerca del impacto que genera el cáncer y cómo afecta al proceso de reincorporación laboral puede crear una cultura laboral favorable.

2.

MANTENER LAS LÍNEAS DE COMUNICACIÓN ABIERTAS

Hablar con un empleado sobre el cáncer, las modificaciones laborales, los derechos y los programas de apoyo disponibles le hará más fuerte para tomar el control de su salud y bienestar.

3.

APOYAR UNA REINCORPORACIÓN LABORAL FLEXIBLE

Muy a menudo, las personas que padecen cáncer necesitan que sus jefes les hagan algunas concesiones (como cambios en sus tareas o funciones) para ayudarles a reincorporarse con éxito.

4.

PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN Y EL ESTIGMA

En muchos países, los empleadores tienen el deber legal de realizar ajustes razonables en el trabajo para las personas que padecen cáncer y garantizarles que no se encuentren en desventaja ante los otros empleados.



COMPRENDER LOS RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS PERSONAS QUE PADECEN CÁNCER



El primer paso para apoyar a los empleados a reincorporarse al trabajo después de un diagnóstico de cáncer es intensificar la sensibilización acerca del impacto que genera esta enfermedad y cómo afecta al proceso de reincorporación.

Como parte de un enfoque más amplio para gestionar el cáncer en su lugar de trabajo junto a otras **intervenciones** de apoyo para que sus empleados estén más sanos y sean más productivos, se puede brindar a los líderes empresariales, a los jefes directos y a los compañeros la información sobre los efectos del tratamiento del cáncer a través de los canales de comunicación del lugar de trabajo.

Educar a los empleados sobre el impacto global del cáncer: lo que sabemos.

- El tratamiento del cáncer puede afectar a la salud física y mental. En un estudio británico, se vio que el 57 % de los sobrevivientes que se encontraban trabajando cuando se les diagnosticó cáncer tuvo que renunciar o cambiar las funciones que realizaban debido a su diagnóstico. De los cuales, el 43 % estaba demasiado débil físicamente para trabajar y el 25 % estaba demasiado débil mentalmente.⁴ Sin embargo, el reincorporarse al trabajo con éxito puede ser una parte importante de la recuperación. Un trabajo puede restaurar la rutina, la estabilidad, el contacto social y los ingresos.
- El cansancio es uno de los efectos secundarios más comunes del cáncer y de su tratamiento.⁵ El cansancio se manifiesta de diferentes formas en cada paciente que padece de cáncer. Algunos sufren este cansancio determinados días al mes por el tratamiento, mientras que otros lo sufren a diario. El cansancio afecta al funcionamiento físico de las personas, causándoles angustia emocional y dificultad para concentrarse. Pequeños ajustes en el trabajo, como brindar pausas cortas para descansar y ejercitarse, pueden marcar la diferencia.
- Algunos pacientes de cáncer sufren un deterioro cognitivo relacionado con el tratamiento. A la forma leve más común de cambio cognitivo que padecen algunos pacientes después de la quimioterapia, se la conoce como “quimiocerebro”. Incluso, este leve cambio puede afectar a la memoria y a la concentración. También puede afectar a la capacidad de una persona para realizar varias tareas a la vez.⁶ Para algunas personas, un cambio en las tareas o responsabilidades puede ser parte del proceso de reincorporación laboral.
- La necesidad de apoyo puede ser algo a largo plazo. Algunas personas pueden necesitar apoyo durante muchos años después del diagnóstico inicial, a medida que van experimentando los impactos físicos y emocionales del cáncer. Las personas con cáncer metastásico, la etapa más avanzada del cáncer, la necesidad de puede ser continua. Es importante que los empleadores adopten un enfoque holístico para ayudar a los empleados y no lo hagan únicamente en los primeros días o semanas después de la reincorporación.
- Puede que los pacientes con cáncer no estén preparados para afrontar todos los efectos emocionales y físicos del tratamiento. Sabemos que muy pocos pacientes reciben asesoramiento por parte de profesionales de la salud sobre el impacto que el tratamiento del cáncer puede causar en su capacidad para trabajar.⁴ Sin embargo, muchos pacientes que superan el cáncer quieren retomar el control de su propia salud y bienestar. Para los empleadores esto significa que brindar acceso a la información y a las herramientas para dar más capacidad a los pacientes para autogestionar su salud y para ayudarles a adaptar este apoyo a sus propias necesidades.

En un estudio británico realizado a jefes directos, el 56 % declaraba que la principal barrera para que se brinde apoyo en el trabajo a los empleados que padecen cáncer es la falta de información sobre sus necesidades.³



Recursos

PARA LOS EMPLEADORES

Workplace Transitions For People Touched By Cancer (Transiciones laborales para las personas que padecen cáncer)

Una herramienta gratuita, ubicada en la web, que tiene el fin de ayudar a apoyar la comunicación entre los gerentes y empleados en torno al cáncer y el trabajo. Entender los efectos secundarios: El “quimiocerebro” y el cansancio.

www.workplacetransitions.org

Cancer Council Australia (Consejo del cáncer de Australia)

Tener cáncer y seguir trabajando. El impacto del cáncer en el trabajo.

www.cancer.org.au

Cancer + Careers

Educating yourself on cancer (inglés y español).

www.cancerandcareers.org

National Business Group On Health (Grupo Empresarial Nacional dedicado a la Salud de EE. UU.)

Una guía para el empleador para la prevención y tratamiento del cáncer.

www.businessgrouphealth.org



Recursos

PARA LOS EMPLEADOS

Bupa - The Blue Room (Bupa - El cuarto azul)

Una fuente de información en línea para entender lo que implica vivir con cáncer.

www.theblueroom.bupa.com.au

Cancer Council Victoria (Consejo del cáncer de Victoria)

Cancer, work and you – A guide for people with cancer, their families and friends (El cáncer, el trabajo y usted: una guía para las personas con cáncer, sus familias y amigos).

www.cancervic.org.au

GEPAC: Grupo Español de Pacientes con Cáncer

Es una alianza sin fines de lucro de asociaciones de pacientes y organizaciones basada en un enfoque de interacción con los pacientes. Brindan noticias, eventos y servicios que crean una sensación de comunidad. También suministran ayuda psicológica y legal, ayuda y asesoramiento para mantener el aspecto físico afectado por los cambios que se producen en el cuerpo debido al cáncer y ayuda en línea o telefónica para los pacientes.

www.gepac.es

The National Coalition For Cancer Survivorship (Coalición Nacional Para Sobrevivir al Cáncer de EE. UU.)

El “Cancer Survival Toolbox®: Primeros Pasos para la Supervivencia al Cáncer” es un programa de audio gratuito creado por las principales organizaciones dedicadas al cáncer con la finalidad de ayudar a las personas a desarrollar habilidades para entender y enfrentar los desafíos de su enfermedad. Disponible en inglés y español.

www.canceradvocacy.org

LIVESTRONG

Problemas de empleo

www.livestrong.org

MANTENER LAS LÍNEAS DE COMUNICACIÓN ABIERTAS



Una mala comunicación puede ser una barrera para brindar a su empleado el apoyo que necesita durante la transición para reincorporarse con éxito al trabajo. Hablar con su empleado sobre las modificaciones de su trabajo, sus derechos y los programas de apoyo disponibles en su centro de trabajo, le motivará a tomar el control de su salud y bienestar y le ayudará a que la reincorporación al trabajo sea más fácil.

Implementar un plan de comunicación

Si un empleado decide hablar sobre su diagnóstico de cáncer, es importante fomentar un diálogo abierto durante todas las etapas del proceso de reincorporación laboral.

- Programar reuniones para hablar sobre la reincorporación laboral antes de que el empleado regrese al trabajo. También se debe hablar de lo siguiente:
 - Qué tipo de apoyo brinda su organización y dónde lo puede encontrar. Por ejemplo, ¿su empresa brinda acceso a asesoramiento en el lugar de trabajo o puede brindar recursos o herramientas para ayudar a estos empleados a afrontar los retos que se puedan ir presentando? ¿Estos recursos están disponibles a través del departamento de Recursos Humanos o de su jefe directo?
 - Alentar a su empleado a informar sobre el apoyo que necesitará cuando se reincorpore al trabajo. Por ejemplo, ¿necesitarán una modalidad de trabajo flexible, o una reincorporación paulatina para sobrellevar el impacto físico y emocional que causa el diagnóstico y el tratamiento?
 - Acordar el mejor enfoque para gestionar la vuelta al trabajo. Para la reincorporación laboral es vital crear con su empleado un plan de modificaciones que se adapte a sus necesidades y que establezca los cambios en sus tareas, horarios o responsabilidades y otros ajustes que se tengan que realizar. Tanto para los empleadores como para sus empleados es una gran oportunidad para hablar abierta y claramente sobre los derechos y responsabilidades, de manera que se cumplan las expectativas de ambas partes.
- Sea claro en que se respetará la confidencialidad que desean tener sus empleados sobre su diagnóstico. Algunos empleados pueden preferir que otros miembros de su equipo no se enteren de su enfermedad y un empleador no puede divulgar esta información sin su consentimiento.
- Acordar llevar a cabo un plan de comunicación con su empleado mientras está de baja. Para algunos empleados que trabajan desde casa o con horario flexible es importante mantener la comunicación y seguir involucrados en las actividades laborales y sociales. Acordar un plan que establezca cuáles son las horas y formas más apropiadas para comunicarse es importante mantener las líneas de comunicación abiertas.
- Organizar consultas regulares sobre la gestión de la carga de trabajo. Una vez que el empleado se reincorpore al trabajo, sus necesidades de apoyo pueden variar con el tiempo. Es importante asegurarse que la comunicación para modificar los planes de apoyo existentes es abierta y franca.

En un reciente estudio sobre las posturas que se tienen hacia el cáncer y los pacientes con cáncer en Corea, el 72% creía que estos pacientes no serían capaces de contribuir a la sociedad.⁷



“Reincorporarse al trabajo después del diagnóstico de cáncer es duro para el empleado, el empleador y para sus compañeros. Para evitar resentimiento y sufrimiento para todos, es muy importante mantener conversaciones abiertas y francas para hablar sobre las expectativas y sobre lo que es y no es posible realizar en términos de ajustes y acuerdos laborales flexibles. La persona que se reincorpora al trabajo no sabrá qué compartir con el empleador y estará preocupada por la discriminación. En estas situaciones es cuando las conversaciones constructivas y positivas realmente pueden ayudar”.

Profesora Sanchia Aranda, Presidenta Electa de la UICC y Directora Ejecutiva de Cancer Council Australia

Brindar a sus empleados las herramientas necesarias para informarles de manera efectiva sobre el cáncer

Capacitar a los gerentes y personal de RR. HH.

Los gerentes y personal de recursos humanos (RR. HH.) tienen que estar capacitados, con el conocimiento y los recursos para lidiar, con tacto y de manera efectiva, con los trabajadores afectados por el cáncer.

Un punto de partida es estar preparados con anticipación para la difícil conversación que se tendrá cuando un empleado informe al gerente o al departamento de RR. HH. sobre su diagnóstico de cáncer. En este punto crítico, saber cómo responder apropiadamente puede propiciar una comunicación abierta desde el inicio y hacer que cualquier desafío eventual sea más fácil de sobrellevar.



Recursos

Maggie's & Unum

Reincorporarse al trabajo después de un diagnóstico de cáncer - Una guía para el empresario

www.resources.unum.co.uk

Cancer Council Australia (Consejo del cáncer de Australia)

El rol de los gerentes y consejos para los empresarios

www.cancer.org.au

Macmillan Cancer Support

El trabajo y el cáncer: Si eres un empresario

www.macmillan.org.uk

Los canales de comunicación del trabajo se pueden usar para distribuir material con las mejores prácticas (herramientas y conjuntos de herramientas basados en la web; folletos electrónicos e impresos) para guiar a los gerentes a saber qué decir, qué información brindar acerca del apoyo que hay disponible y otros asuntos laborales que se tienen que tomar en cuenta, como la privacidad, derechos y responsabilidades. Las sesiones interactivas y los talleres también se pueden realizar utilizando herramientas educativas diseñadas para que los lugares de trabajo capaciten de la mejor manera a los gerentes y al personal de RR. HH. para lidiar con el cáncer en el trabajo.

Apoyar a los compañeros

Los gerentes y el personal de RR. HH. también pueden desempeñar un papel al gestionar el impacto asociado al diagnóstico de cáncer de un compañero. La reacción de un compañero de trabajo puede variar dependiendo de sus experiencias con algún familiar o amigo con cáncer, o incluso de sus creencias culturales. En algunos casos, los compañeros pueden sentirse incómodos al trabajar con ellos.⁷ Usando los canales de comunicación de los lugares de trabajo y las sesiones interactivas se podrían distribuir material con las mejores prácticas para enseñar a los compañeros cómo responder y qué decir, y también para disipar los mitos comunes del cáncer.



Recursos

HABLAR SOBRE EL CÁNCER

Cancer Council NSW (CONSEJO DEL CÁNCER DE NSW)

Talking to your employee about cancer: The first conversation

(Hablar con su empleado sobre el cáncer: la primera conversación).

www.cancerCouncil.com.au

Macmillan Cancer Support

Cancer at Work: How to talk about cancer at work (Cáncer en el trabajo: Cómo hablar sobre el cáncer en el trabajo).

www.macmillan.org.uk

Workplace Transitions For People Touched By Cancer (Transiciones laborales para las personas que padecen cáncer)

How to respond to the news
Cómo actuar ante estas noticias.

www.workplacetransitions.org

Apoyar a los compañeros de trabajo.

www.workplacetransitions.org

Cancer + Careers

Cuando un compañero de trabajo tiene cáncer: qué decir.

www.cancerandcareers.org

Sociedad americana contra el cáncer

Cuando alguien en su trabajo tiene cáncer (en español e inglés).

www.cancer.org



Recursos

CAPACITACIÓN

Macmillan At Work: Capacitación. Apoyo. Conocimiento.

Talleres internos y abiertos diseñados para profesionales de RR. HH y/o jefes directos.

www.macmillan.org.uk

Tener cáncer y seguir trabajando

Las sesiones de capacitación sobre “el trabajo y el cáncer” se desarrollan dependiendo de las necesidades de la organización. Algunas compañías deciden organizar “sesiones de almuerzo y aprendizaje”, que duran 60 o 90 minutos, para los jefes directos y personal de RR. HH. Otros prefieren avanzar más rápido y organizan sesiones que duran medio día, o los involucran en reuniones informativas más amplias sobre la salud y bienestar o la ley laboral.

www.workingwithcancer.co.uk

CÁNCER DE MAMA: UNA HISTORIA A MEDIO CONTAR: APOYAR LOS DIÁLOGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO



Tener cáncer de mama y seguir trabajando

La encuesta "Conversaciones de Apoyo en los Lugares de Trabajo" fue realizada por "Pfizer" y "Cancer and Careers" como parte de la iniciativa "Breast Cancer, A Story Half Told". Esta iniciativa explora las experiencias de alrededor de 1000 sobrevivientes de cáncer de mama que han trabajado o buscado trabajo desde que fueron diagnosticadas. De estas sobrevivientes, 189 desarrollaron metástasis (la etapa más avanzada del cáncer de mama).

Los resultados de la encuesta revelan algunos mensajes claves para los empleadores:

Las mujeres que padecen cáncer de mama valoran el trabajo

Tres de cada cuatro mujeres encuestadas sienten que trabajar las ayuda a recuperarse. Esta es una opinión que los profesionales de la salud encuestados comparten de manera unánime. Por razones económicas y emocionales, las mujeres quieren reincorporarse al trabajo y casi la mitad de las mujeres con metástasis mencionaron que querían volver a trabajar porque deseaban sentirse normales.



"El cáncer de mama es un diagnóstico que puede implicar tomar decisiones complicadas sobre el tratamiento y sobre la vida, incluyendo la posibilidad de trabajar mientras se somete a tratamiento" dijo la Dra. Julia Perkins Smith, Directora Médico Sénior, Líder del Cáncer de Mama de Estados Unidos, de Pfizer Oncología. "Como muestra esta encuesta, el trabajo no solo brinda beneficios financieros, sino también emocionales a las mujeres con cáncer de mama, incluyendo aquellas que desarrollaron metástasis y que se encuentran en constante tratamiento. Además, pueden tener el deseo de mantener un sentimiento de normalidad incluso cuando están enfrentando una situación difícil".

**Dra. Julia Perkins Smith, Directora Médica Sénior
Directora del Cáncer de Mama de Estados Unidos,
de Pfizer Oncología**

El apoyo que brindan los empleadores es fundamental

El apoyo que brindan los empleadores es fundamental para ayudar a las mujeres con cáncer de mama a desarrollarse en el trabajo, pero aún hay más por hacer. Dos terceras partes de los oncólogos y profesionales de la salud encuestados sienten que debe haber una mejora en la forma en que los lugares de trabajo ayudan a las mujeres a afrontar el cáncer de mama y su tratamiento, así como más apoyo de la ley. También se hizo patente la considerable brecha entre el apoyo que las mujeres con cáncer de mama informan que está disponible y el apoyo que los empleadores dicen brindar:

Recursos específicos, asesoramiento o educación para trabajar durante o después del tratamiento



El **66 %** de los empresarios frente al **8 %** de las mujeres con cáncer de mama

La disponibilidad de un grupo de apoyo en el lugar de trabajo



El **58 %** de los empleadores frente al **6 %** de las mujeres con cáncer de mama

Modificaciones laborales específicas (como descansos adicionales o adaptaciones de trabajo temporales)



El **73 %** de los empleadores frente al **22 %** de las mujeres con cáncer de mama

Una mejor comunicación puede ayudar a las mujeres con cáncer de mama a progresar en el lugar de trabajo

La mala comunicación puede explicar la diferencia de perspectivas entre las mujeres con cáncer de mama y los empleadores. Los empleadores pueden exagerar el apoyo que brindan o las mujeres no siempre saben lo que está disponible. La mayoría de las mujeres encuestadas no le han comentado a nadie en el trabajo sobre las modificaciones laborales (51 %), derechos (72 %) o programas de ayuda para afrontar la enfermedad (73 %).

*La encuesta la encargó "Pfizer" y "Cancer and Careers" y la realizó en línea Harris Poll desde el 9 al 23 de junio de 2014. La encuesta involucró a 1002 mujeres con cáncer de mama y más de 18 sobrevivientes que han trabajado o buscado trabajo desde que les diagnosticaron cáncer (189 eran pacientes de cáncer de mama metastásico). De manera independiente se encuestó a 102 empleadores (gerentes de recursos humanos o de beneficios para los empleados, o ejecutivos con esas funciones) en compañías con más de 5 empleados en los Estados Unidos; 100 oncólogos; 100 enfermeras de oncología / profesionales de enfermería; enfermeras especializadas en oncología y trabajadores sociales médicos que han tratado pacientes con cáncer de mama. Citado con permiso del autor. Todos los derechos reservados.

APOYAR UNA REINCORPORACIÓN LABORAL FLEXIBLE



Los empresarios pueden alentar a sus empleados a reincorporarse al trabajo, informándoles que cuentan con políticas flexibles de reincorporación laboral. También, informarles que realizarán modificaciones para ayudar a los empleados que padecen cáncer a adaptarse a los desafíos de su enfermedad.

La vuelta al trabajo puede ser fácil si se hacen pequeñas modificaciones en las tareas, horarios o responsabilidades. Ejemplos comunes de lo que su organización puede brindar son los siguientes:

- Apoyar una reincorporación paulatina: ser tan flexibles como lo permita el negocio para apoyar a una persona a tomarse el tiempo que necesite para reincorporarse a sus labores.
- Acordar con el empleado las modificaciones en las labores a realizar (por ejemplo: realizar “tareas ligeras”) o responsabilidades. Esto puede ser de manera temporal o permanente o puede implicar un cambio en el trabajo si se acuerda mutuamente.
- Cambiar las metas de rendimiento
- Permitir descansos adicionales para afrontar el cansancio o permitir ser flexible con las horas de trabajo.
- Adaptar las diferentes necesidades físicas en el lugar de trabajo. Por ejemplo, realizar ajustes por cambios que afectan la movilidad o en las funciones físicas como la dificultad de subir escaleras.
- Flexibilidad con el horario de trabajo para poder asistir a las citas del tratamiento, rehabilitación y orientación. Esto incluye tiempo para participar en grupos de apoyo para el cáncer o sistemas de apoyo mutuo.

Otros tipos de asistencia que su organización puede considerar son: brindar asesoría laboral gratuita con un profesional de la salud; trabajar en conjunto con los empleados para formar un grupo laboral de apoyo para el cáncer, una red social o un sistema de compañerismo; o extender las bajas más allá de las disposiciones legales. Apoyar la capacitación para otro puesto de trabajo si su empleado no puede reincorporarse a sus labores anteriores. Además, también, se podría considerar brindarle apoyo al empleado para encontrar otro trabajo si este ya no es adecuado.

Las personas son diferentes y tienen diferentes necesidades en diferentes momentos

A menudo, las clases de modificaciones que se requieren cambiarán con el tiempo. Es importante mantener el diálogo con su empleado sobre la mejor manera de gestionar la carga de trabajo.

Los cuidadores también necesitan flexibilidad en el trabajo

Muchos cuidadores tienen un empleo fijo, de manera que esta doble labor de cuidar y trabajar puede significar mucho estrés y presión para ellos. A menudo, se enfrentan a los mismos problemas que los pacientes, como la necesidad de tiempo libre del trabajo para cuidar y gestionar la delegación de responsabilidades, como cambios en el cuidado de los niños.⁸ Los empleadores pueden brindar mucho apoyo, por ejemplo, ampliar las políticas de trabajo flexibles a los cuidadores, conceder licencias extendidas y brindar acceso a los recursos como la asesoría laboral.



“Cuando me realizaron el trasplante de médula ósea mi compañero me reemplazó en el trabajo. En ocasiones, trabajé desde el hospital pero tardé entre 2 y 3 meses de baja y volver al trabajo.

El cáncer, el trabajo y usted; Cancer Council Victoria⁹



Recursos

Maggie's & Unum

Crear un "graduated return to work (GRTW) plan" (Crear un plan para reincorporarse al trabajo paulatinamente (GRTW)).

www.resources.unum.co.uk

Macmillan at Work

"Macmillan at Work" ofrece una gran variedad de terapias especializadas, asesorías y recursos para ayudar a los empresarios a incluir boletines electrónicos y conjuntos de herramientas gratuitas sobre el cáncer y el trabajo.

www.macmillan.org.uk

"Buddying guidelines" (Las directrices del compañerismo).

Son guías desarrolladas junto a los empresarios y las personas afectadas por el cáncer para ayudar a las organizaciones a implementar un sistema de compañerismo en el lugar de trabajo.

www.macmillan.org.uk

Cancer Council NSW (CONSEJO DEL CÁNCER DE NSW)

Supporting working carers
(Apoyar a los empleados cuidadores).

www.cancercouncil.com.au

La pérdida y el luto

www.cancercouncil.com.au

Cuando un empleado tiene cáncer avanzado

A veces un empleado puede padecer un cáncer avanzado. Esto significa que el cáncer ha seguido progresando después del tratamiento o puede que se le haya diagnosticado la enfermedad tan avanzada que su vida corre peligro. Por lo general, el cáncer en su etapa avanzada es incurable, pero con el apoyo y la atención médica adecuada muchas personas pueden continuar trabajando durante meses o años. Muchos quieren o tienen que trabajar. La ley laboral en muchos países apoya a que una persona permanezca en el trabajo tanto tiempo como desee estarlo, pero los problemas emocionales y prácticos pueden hacer que este sea un momento muy difícil y doloroso para la persona afectada, el empleador y los compañeros de trabajo.

Un diálogo abierto es fundamental. Los jefes directos y los gerentes de RR. HH. tienen que mantener conversaciones francas con sus empleados en torno a las modificaciones que, dentro de lo razonable, se pueden realizar para apoyarlos a permanecer en el trabajo. Tanto el empleador como el empleado deben estar preparados para que esta situación cambie con el tiempo. Puede ser importante buscar ayuda de un profesional de la salud laboral. Los jefes directos y los gerentes de RR. HH. también deben de estar preparados para hablar con los empleados que pueda estar lidiando con el estrés emocional de tener a un compañero que padece una enfermedad terminal. También deben hacer frente a los problemas prácticos como compartir responsabilidades.

PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN Y EL ESTIGMA



Las acciones que los empleados realicen pueden reducir los prejuicios que impiden que una persona se reincorpore al trabajo con éxito.

En muchos países los pacientes con cáncer declaran haber sufrido discriminación en el trabajo. A menudo, también esconden su diagnóstico por miedo a perder el trabajo o a no poder conseguir otro. Aquellos que regresan a trabajar pueden tener que enfrentarse a prejuicios y conceptos erróneos sobre su desempeño, o conjeturas sobre el tiempo libre que solicitarán para su tratamiento o rehabilitación. En la mayoría de los casos, no conocen sus derechos ni las responsabilidades legales de las empresas.

Como empleador debe conocer sus obligaciones para prevenir la discriminación en el trabajo y para que se cumplan las normativas laborales. Así, garantiza a los empleados que padecen cáncer y a sus cuidadores, que no estarán en desventaja ante la convocatoria de un puesto de trabajo, en el trabajo o cuando se reincorporen al trabajo.¹¹ Los empleadores también deben de ser conscientes de hasta dónde llega su responsabilidad legal en relación a las acciones de los empleados que traten de manera injusta a un compañero con cáncer.

Aunque la ley no es la misma en todos los países, en algunos el cáncer está considerado en las leyes nacionales antidiscriminación como una discapacidad. Esto significa que los empresarios deben de realizar modificaciones razonables para apoyar a que un empleado continúe trabajando de manera efectiva. El personal de RR. HH. y los jefes directos deben de conocer las leyes y políticas nacionales sobre la igualdad de oportunidades y la discriminación laboral, y estar preparados para hablar de estos temas con el empleado.

¿Qué es la discriminación?

La discriminación se puede presentar de diferentes formas.

- **Discriminación directa:** se presenta cuando a una persona que padece cáncer se la trata con menos consideración que a una persona que no padece la enfermedad. Por ejemplo, no contratar o no ascender a una persona porque tiene cáncer o antecedentes de cáncer.
- **Discriminación indirecta:** se presenta cuando a una persona que padece cáncer se la considera tan igual como a una persona que no padece la enfermedad, demostrando que la persona que tiene cáncer se encuentra en desventaja porque no puede participar o no cumple con las condiciones laborales. Por ejemplo, el requerir que la función de los empleados en una fábrica o almacén sea estar de pie todo el día puede considerarse como discriminación indirecta porque para un empleado con cáncer es difícil permanecer de pie durante largos períodos.

Los empleados con cáncer también tienen el derecho de no ser acosados o intimidados por los gerentes, el personal o los clientes. Esto podría incluir comentarios ofensivos o humillantes, intimidación o exclusión.¹²



Yo soy uno de los afortunados. Me han tratado muy bien en el trabajo. He tenido un fantástico jefe que tenía experiencia con el cáncer y que hizo todo lo que pudo por hacerme sentir parte del equipo. Yo era y aún soy muy consciente de que no todos deben saber que tengo cáncer, si no es necesario, porque si los potenciales empleadores se enteran podría convertirme en un desempleado en el futuro.

Making the law work better for people affected by cancer (Lograr que la ley proteja a las personas que padecen cáncer), comentario no publicado.¹¹

En una encuesta global reciente, solo aproximadamente uno de cada diez encuestados manifestó que contarían a sus empleadores si fueran diagnosticados con cáncer debido al temor a la discriminación y al estigma.¹⁰



Recursos

Comisión para la Igualdad de oportunidades de empleo de los EE. UU.

Preguntas y respuestas sobre el cáncer en el lugar de trabajo y la ley para estadounidenses con discapacidad (ADA, por sus siglas en inglés).

www.eeoc.gov

McCabe Centre For Law & Cancer, Cancer Council Victoria.

Making the law work better for people affected by cancer. (Lograr que la ley proteja a las personas que padecen cáncer).

www.mccabecentre.org



Probablemente me hubiera hecho bien tener unas semanas más de recuperación, pero mi empleador me apoyó para volver al trabajo en horario reducido durante un tiempo. Ahora que me he reincorporado al trabajo a tiempo completo, necesito hacer un esfuerzo para seguir siendo sociable y para mi bienestar. Me encuentro fuerte mentalmente pero todavía estoy muy débil físicamente. Estoy intentando acordar con mis jefes la posibilidad de que me permitan trabajar desde casa, de manera que pueda sobrellevar la enfermedad y el alivio del dolor, y así con suerte seguir trabajando a tiempo completo.

LIVESTRONG, anónimo



“Todos los empleados deben tener el derecho de ser tratados con dignidad y respeto en todo momento, especialmente aquellos que se reincorporan al trabajo después de sufrir cáncer. Para apoyarlos, se debe implementar un enfoque de cero tolerancia a la discriminación y al estigma. También, se debe reforzar este enfoque a nivel organizacional e individual, donde los gerentes traten cada caso de manera individual y como una situación única. Mientras las tendencias actuales continúan, y más personas con cáncer o tras superarlo se reincorporan al trabajo, es una parte crucial de su recuperación garantizarles que tienen el apoyo de sus empleadores. Además, ayuda a las empresas a mantener una plantilla productiva y comprometida”.

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

BIBLIOGRAFÍA:

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. Disponible en: <http://globocan.iarc.fr>, consultado: 2 de octubre de 2015.
2. Macmillan Cancer Support. Managing Cancer in the Workplace. <http://www.macmillan.org.uk/Cancerinformation/Livingwithandaftercancer/Workandcancer/Supportformanagers/Employersguide/Managingoverview.aspx>. Consultado: 12 de septiembre de 2015
3. Macmillan Cancer Support. YouGov, encuesta en línea realizada a 2281 jefes directos del Reino Unido. Este trabajo de campo realizado entre el 26 de julio y el 9 de agosto se aplicó de forma virtual. Las cifras se calcularon y ponderaron y representan a todos los adultos del Reino Unido a nivel regional (más de 18 años).
4. Macmillan Cancer Support. YouGov, encuesta en línea realizada a 1740 adultos que padecen cáncer en el Reino Unido. Este trabajo de campo se realizó entre el 26 de julio y el 9 de agosto de 2010. Los resultados de la encuesta no se han ponderado.
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



Unión Internacional para el Control del Cáncer
Union Internationale Contre le Cancer
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

