



ГОТОВИ ЗА РАБОТА

Интеграция на хора, преживели
онкологично заболяване в детска
възраст, в работния свят.

Информация за работодатели.

„Преживелите рак със странични ефекти от заболяването не са по-малко способни от останалите хора. Те могат да са по-добри, по-борбени, по-трудолюбиви от другите. Може да се изненадате.“

„Разчитайте на нас. Дайте ни шанс. Когато става въпрос за желание за работа, увреждания не съществуват.“

„Болестта ме направи дори още по-позитивен човек отпреди!“

„Хората реагират пресилено – фактът, че си бил болен, не означава, че не си способен да работиш. Работодателите просто трябва да реагират нормално.“



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Подкрепата на Европейската Комисия за изработката на тази публикация не демонстрира подкрепа на съдържанието, което отразява вижданията единствено на авторите и Комисията не носи отговорност за каквато и да било евентуална употреба на съдържащата се в публикацията информация.

ГОТОВИ ЗА РАБОТА

Интеграция на хора, преживели
онкологично заболяване в детска
възраст, в работния свят.

Информация за работодатели.

Редактор:

Холгер Бийнцле

Автори:

Теодора Арменкова

Холгер Бийнцле

Анелия Димитрова

Абрахам Фелпето

Кармен Фернандес-Моранте

Джорджия Глеуди

Щефан Кремсер

Беатрис Себрейро Лопес

Мария Хосе Родригес Малмиерка

Надежда Милева

Олга Минева

Елизабет Шимт-Вониш

Дженифър Цийглер

Издател:

Brokkolli

www.brokkolli.com

Издател:

КАТРО България ЕООД

Ул. „Брегалница“ 45, ет. 3

София 1303

България

Авторски права:

2015 КАТРО България ЕООД



Тази брошура е изготвена в рамките на проекта „Create Your Future“ (2014-1-BG01-KA204-001721).

Консорциумът по проекта се състои от:

Координатор на проекта:



КАТРО България ЕООД
София / България
www.catrobg.com

Партньори по проекта:



die Berater Unternehmensberatungs GmbH
Виена / Австрия
www.dieberater.com



Universidade de Santiago de Compostela
Santiago de Compostela / Испания
www.usc.es



CESGA
Santiago de Compostela / Испания
www.cesga.es



Сдружение „Деца с онкохематологични
заболявания“
София / България
<http://www.decaohz.org>



Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe
Виена / Австрия
www.kinderkrebshilfe.at



SEN/JA
Дросия / Гърция
<http://senja.gr>

Съдържание

1. За какво става въпрос в тази брошура	7
2. Сървайвъри: Животът след рака в детска възраст	9
3. Сървайвърите и работния свят	13
4. Малки предложения за помощ – голямо влияние	17
5. Равни възможности за работа	21
6. Правни разпоредби	25
7. Допълнителна информация и помощ	33

1. За какво става въпрос в тази брошура



За какво става въпрос в тази брошура

Един на всеки петстотин възрастни е преживял и преборил рак в детството си – хора, наричани още сървайвъри (пълното понятие на английски език е Childhood Cancer Survivors). Сървайвър е човек, който е имал рак в детска или юношеска възраст и за щастие се е излекувал. Когато преборилите рака пораснат, те стават нормални възрастни хора, които искат да водят нормален живот, както и да имат работа като всеки друг.

Нашата цел е да изострим чувствителността на работодателите за потенциала на преживелите рак в детството, да им дадем реалистична картина за това какво ги очаква, когато наемат на работа хора, преживели рак, и категорично да ги насърчим да дават шанс на преживелите рак да разкрият личния си потенциал на работното място. Това е целта на тази брошура. Тя е насочена към мениджърите „Човешки ресурси“, управляващите директори, ресорните ръководители и други висши служители във фирмите и организациите, които отговарят за наемането, въвеждането, обучаването, подпомагането и наблюдението на млади хора, търсещи работа.

На следващите страници ще намерите:

- встъпителна информация за рака в детска възраст
- основни познания за възможните странични ефекти от рака в детска възраст
- информация за нормативната уредба за наемане на хора с увреждания

- връзки за допълнителна информация, съвети и помощ от специализирани организации
- изявления и истории на хора, преживели рак в детска възраст – така ще се запознаете с тяхната гледна точка относно рака и работата

Надяваме се, че представеното съдържание ще помогне за разсейването на някои от страховете и притесненията на работодателите при наемането на хора, преживели рак в детството, ще замени съществуващите погрешни разбирания давайки реалистичен поглед над свързаните с това предизвикателства, но и над положителния потенциал за работа, който притежават тези млади хора.

Тази брошура е изготвена от екипа по проекта „Create Your Future“, финансиран от програма „Еразъм+“ на Европейския съюз. Ние сме група професионалисти от асоциации за борба с рака в детска възраст, обучители, кариерни консултанти, консултанти в сферата на човешките ресурси и мениджъри на проекти от България, Австрия, Испания и Гърция. Общата ни цел е да помогнем на преживелите рак по пътя им към пазара на труда. За да го направим, ние разработваме и прилагаме подходи за кариерно консултиране, които отразяват специфичните предизвикателства пред преживелите рак в детска възраст. Пълно описание на дейностите по проекта можете да откриете на:

www.createyourfuture-eu.org.

2. Сървайвъри: Животът след рака в детска възраст



CHILDHOOD CANCER

Сървайвъри: Животът след рака в детска възраст

В днешно време приблизително 80% от раковите заболявания в детска възраст са лечими. Лечението на рака, обаче, (операция, химиотерапия, лъчелечение, трансплантация на стволови клетки) може да предизвика странични ефекти, които настъпват по-късно за преживелите рак в детска възраст – месеци или години след като успешното лечение е приключило. Рискът от тези странични ефекти зависи от фактори, свързани с тумора, лечението и пациента.

Страничните ефекти от лечението на рак в детска възраст в цифри:

- При над 30% не се откриват никакви странични ефекти
- При други 30% се откриват незначителни странични ефекти
- Други 30% страдат от странични ефекти, които имат влияние върху ежедневието им и могат да доведат до увреждания.

Какви са типичните странични ефекти от лечението на рак в детска възраст?

Страничните ефекти са здравословни проблеми, които възникват месеци или години след приключване на лечението и са както физически, така и емоционални.

Последиците могат да засегнат:

- органи, тъкани и телесни функции
- ендокринната система, растежа и развитието
- настроението, чувствата и действията

- репродуктивното и сексуално развитие
- мисленето, ученето и паметта
- социално-психологическата адаптация

Проучване, проведено в рамките на финансирания от ЕС проект „Create Your Future“ (създател и на тази брошура), потвърди и уточни следните общи констатации:

Повече от половината от интервюираните, преборили рака в детска възраст споделиха, че страдат от някои странични ефекти(55%). Най-често споменаваните такива включват липса на концентрация (22%), други (22%), умора (19%) и проблеми с паметта (15%), следвани от по-рядко срещани последици като:

- двигателни увреждания (11%)
- проблеми с плодовитостта (9%)
- слухови увреждания (9%)
- зрителни увреждания (7%)
- белодробни заболявания (5%)
- сърдечни проблеми (4%)

Вероятността за странични ефекти зависи от вида онкологично заболяване. С оглед на резултатите, получени от проучването в рамките на проекта „Create Your Future“, може да се каже, че преборилите рака, които изпитват най-висок процент странични ефекти са преживели рак, който засяга невробластома (86%), мозъка и централната нервна система (82%), костите

(81%) зародишните клетки (75%). От друга страна преживелите ретинобластом, рак на черния дроб или злокачествен епителен тумор, които участват в това проучване, не са забелязали никакви странични ефекти от лечението изобщо.

Дори ако човек, преживял рак, страда от някакъв страничен ефект от заболяването, това не означава, че той е постоянен. Много последващи странични ефекти могат да бъдат лекувани например с физиотерапия, ерготерапия, невропсихологически тренировки или операция.

Вследствие на различните видове рак и възможните странични ефекти, преживелите рак в детска възраст

в никакъв случай не са хомогенна група. Това, което ги свързва обаче са, до известна степен, бариерите, пред които се изправят, връщайки се към „нормалния“ си живот, особено към работния живот, който се характеризира с бързина, крайни срокове и нуждата от бързи реакции.

Докато някои преборили рака хора страдат от негативни по-късно проявяващи се странични ефекти, хиляди от тях са добре - растат, завършват гимназия или колеж и успешно се присъединяват към работещите. Те са преподаватели, спортисти, радиоводещи, лекари, социални работници, танцьори, адвокати, рецепционисти и всякакъв друг вид служители.

“Когато бях на 14, бях диагностицирана с рак на костите – един от най-често срещаните видове рак в диагнозите при деца и юноши. Туморът се намираше в лявата ми подбедрица и трябваше да бъда оперирана, като преминах и лечение с химиотерапия. Страничният ефект, от който страдам, е, че не мога да въртя лявото си ходило толкова добре, колкото дясното. Затова, в сравнение с някой друг, походката ми изглежда малко по-различна, но за мен това не представлява проблем. Все още мога да тичам и определено мога да си върша работата добре както всеки друг.”

(Жена, 26 години, психолог).

История за успеха в борбата с рака в детска възраст

Микаела е на 15 години. Точно преди да навърши 5, ѝ е била поставена диагноза остеогенен сарком. На следващата година Микаела е подложена на тежка химиотерапия и е оперирана няколко пъти, а накрая и бедрената ѝ кост е била отстранена. Лекарите ѝ предлагат ампутация, но семейството решава да опита алтернативно лечение в чужбина. Там тя станала второто дете в света с трансплантирана растяща става. Следва двугодишен дълъг период на рехабилитация.

Сега се чувства добре. Налага се периодично коригиране на дължината на протезата, но може да върви с патерици и специална платформа за обувка. Микаела учи компютърни науки и технологии в гимназията. През 2015 г. участва в шестите световни „Игри за победители“, организирани от руския фонд „Подари живот“ в Москва. Тя печели два медала - златен за бягане с помощни средства и сребърен в състезанието по шах.

Въпреки предизвикателствата, пред които се изправя, Микаела е изключително позитивно и слънчево момиче. Всички около нея се заразяват с нейното добро настроение, чувство за хумор и положителна енергия. Тя обича да чете книги, да сърфира в интернет и мечтае да пътува по целия свят.

„Когато порасна, ще работя като компютърен програмист.“

3. Сървайвърите и работния свят



Сървайвърите и работния свят

След успешно лечение на раково заболяване, много хора, победили рака в детска възраст, макар и много щастливи, че всичко е свършило, се питат какво следва. Срещат много подкрепа по време на болестта, но след лечението се появяват нови въпроси и притеснения, с които трябва да се справят. Сред най-неотложните въпроси е проблемът с правилния избор на кариера.

Опитите да намерят отново пътя си към обществото, като например кандидатстването в училище и намирането на работа след успешното излизане от болницата, е едно дълго приключение. Много често това означава да се откажат от първоначалните си планове за кариера заради заболяването и късните и дългосрочни странични ефекти от него. Да победиш рака често не означава да бъдеш готов за пазара на труда, но и не означава, че преживелите рак не могат да бъдат наети на работа. Може би просто им трябва малко повече подкрепа, за да намерят своето място на пазара на труда.

Опитът със заболяването най-често има положителен

ефект върху хората, преживели рак, и води до много по-голяма зрялост от тази на младите хора, които не са имали рак. Въпреки това, много от хората, победили рака срещат ограничения заради бариерите, поставени от работодателите. А тези бариери стават видими, веднага щом започне процесът на кандидатстване за работа.

Много от преживелите рак в детска възраст предпочитат да не казват на работодателите за миналата диагноза заради евентуално отрицателно отношение или заради страха, който някои хора имат от рака. Също така защото не искат да бъдат третираны по различен начин или съжалявани.

Индивидуалните работни решения за адаптацията на служителя, като гъвкави, чести почивки, не са посрещани добре от работодателите. На фона на тази липса на подкрепа и възможности, преживелите рак се превръщат в група от хора, които са пренебрегнати и заплашени от изключване от пазара на труда и обществото като цяло, група, състояща се от млади хора, които искат и могат да работят.

Каква би била реакцията Ви като работодател?

Представете си, че получите заявление за кандидатстване и автобиография със снимка, на която е 25-годишна жена с превръзка на окото? Ще получи ли тази жена дори шанса да бъде поканена на интервю за работа, ако отговаря на критериите за обявената позиция? Ще Ви притесни ли превръзката на окото, или може би ще Ви изплаши?

Какво бихте си помислили за тази жена, без да сте се срещали с нея?

Чухме различни реакции като например:

„Като пират ли се е маскирала? Не можеш да използваш такава снимка за мотивационно писмо!“,

„Да не е психично болна? Имам предвид защо иначе би използвала тази снимка?“ или „Това е много странно.“

Тази жена не е нито маскирана като пират, нито е психично болна. Тя просто е страдала от рядък рак на окото като дете. Дясното ѝ око е трябвало да бъде хирургично отстранено. Оттогава дясната очна област не се е развивала като лявата, затова поставянето на превръзка я прави по-малко видима и жената се чувства по-сигурна. Всъщност, носенето на превръзка на окото не влияе на ефективността на жената на работното ѝ място. Тогава защо да не ѝ дадете шанс?

Какво казва статистиката?

Международните данни показват, че 33% от хората, преживели рак в детска възраст, са останали безработни и че има 1,4 пъти по-голяма вероятност хората, преживели рак, да останат безработни в сравнение с тези, които не са имали рак (DeBoer et al. 2006, p.7). Освен това, съществува много по-висок риск хората, оцелели от рак в детството, да имат слаби образователни постижения и по-нисък от оптималния трудов статус.

Тези констатации, отчасти, могат да се обяснят със страничните ефекти от рака и уврежданията,

произтичащи от тях. Убедени сме, че предразсъдъците на работодателите за наемането на хора, преживели рак, също играят важна роля. Тези предразсъдъци, или по-скоро тази несигурност, вероятно се дължат на информационния дефицит по отношение на възможностите и ограниченията на кандидатите за работа, които са боледували от рак в миналото, и, може би което е по-важно, по отношение на възможните начини за това, как хората, победили рака в детството, да бъдат ефективно и ефикасно подкрепени на работното им място. Следващите страници имат за цел да дадат на работодателите една по-реалистична картина.

Изявление на хора, преживели рак:

„Не исках да казвам на бъдещия си работодател, че съм имала рак като дете. Страхувах се твърде много, че ще ме съдят или ще се отнасят с мен по-различно, отколкото с колегите ми. И най-важното е, че се страхувах, че може да си помислят, че не мога да се справям толкова добре, колкото колегите ми.“

(Жена, 33 години, Ходжкинов лимфом)

„Трудно е да си намериш работа с “клеймото”: „Имах рак, когато бях тийнейджър“. Сериозно – коя фирма не би имала нещо против да назначи човек, преживял рак? Затова се опитвах да го скриеш. Така направих и аз, защото почувствах, че трябва.“

(Мъж, 29 години, Остра лимфобластна левкемия)

Бях диагностицирана на 15 години. На следващата година трябваше да прекъсна училище за една година, по време на активното ми лечение. Когато си на 15 и ракът влезе и се загнезди в живота ти, всичко се обръща с главата надолу. Обикновените неща, които вълнуват едно момиче в тийнейджърска възраст: „Какво да си облека днес?“, „Къде да прекарам времето си с приятели?“ са заместени от изследвания на кръвта, химиотерапия и ежедневна борба за живот. Две години след лечението, когато вече си здрав, когато си спечелил битката и си оцелял, мечтите ти също оздравяват. Завърших една година след своите връстници и съученици, но имаше и плюсове, защото станах първокласен фармацевт в моя университет. Две години по-късно се появиха въпроси: „Ще ме вземе ли на работа някой, след като разбере диагнозата, която са ми поставили?“, „Способна ли съм да работя?“. Това беше наистина труден период за мен и имаше отчаяна нужда от кариерна подкрепа. Въпреки това, успях да се съвзема и започнах да работя в аптека. И така, въпреки изгубените в болницата години, можех да приложа всичко, което бях научила, и да стана човека, който исках да бъда – студентка със стабилна работа.

(Симона, 22 години, фармацевт, Остра лимфобластна левкемия)

Изявление на работодател:

„Ако трябва да съм честен, трябва да призная, че малко се почувствах неспокоен, когато той влезе за интервюто за работа. Почувствах се така, защото едната му ръка беше по-къса от другата и косата му беше оредяла. Просто не знаех как да реагирам. За щастие, той говореше за това открито и обясни, че това се дължи на лечението на рака, който е имал като дете. Беше идеален за позицията, която запълвахме. Но малко се колебаех и ми минаваха мисли като: „Дали ще бъде в отпуск по болест по-често от другите?“ Сега мога да кажа, че съм щастлив, че му дадох работата, защото се справя невероятно с нея, и на всичкото отгоре, той е истинско богатство за всички нас.“

(Мениджър „Човешки ресурси“ на компания за услуги)

4. Малки предложения за помощ – голямо влияние



Малки предложения за помощ – голямо влияние

Много хора, преживели рак в детска възраст, се връщат към нормалния си начин на живот след лечението. Искаме да се обърнем към тези, които срещат трудности при намирането на постоянна работа поради страничните ефекти от заболяването. Много често те се нуждаят от малко помощ, за да бъдат интегрирани в света на работата. Помощ, предоставена от работодатели и институции като организациите за хора, боледували от рак в детството си.

За успешното интегриране на победилите рака в организациите съществуват няколко предложения за подкрепа, от които работодателите могат да се възползват. Възможните предложения за подкрепа могат да включват:

- възможност за индивидуални правила за почивки и периоди на възстановяване
- равномерно увеличаване на работното време
- предлагане на гъвкаво работно време
- предоставяне на ергономичен стол за правилна позиция на тялото
- ясни инструкции, ясно структуриране на работните дни и задачи

Като се вземе предвид уникалността на всеки човек, преживял рак, изготвянето на индивидуален механизъм за подкрепа с работодателя е от съществено значение. Особено в началото, при навлизане в пазара на труда, боледувалите от рак могат да срещнат затруднения, които без индивидуални решения могат да бъдат много стресиращи както за служителя, така и за работодателя. Постоянният обмен на информация с работодателя може да отстрани тези затруднения.

„Странното“ поведение на Анна К.

Анна К. била диагностицирана с рак на 15 годишна възраст. След операцията, тя била подложена на лечение с химиотерапия и лъчетерапия. Трябвало да напусне училище. След рехабилитация в чужбина, Анна получава медицински грижи. За да поддържа и физически добра форма, Анна ходи на фитнес. Месеци по-късно, Анна започва да се чувства здрава отново и започва да мисли за професионалното си бъдеще. Кариерен консултант ѝ помага с кандидатстването за работа. След няколко интервюта за работа на Анна бил предложен стаж в сферата на търговията.

Започва стажа си с огромен ентузиазъм, но след кратък период от време започват проблемите на работното ѝ място: Смята, че бюрото ѝ е твърде прашно, било твърде задушно, чашата ѝ за кафе се използва и от колегите ѝ, и многото часове пред компютъра са просто изтощителни. Колегите на Анна я описват като много странна.

Изведнъж, без никакво предизвестие, майката на Анна почуква на вратата на мениджъра „Човешки ресурси“ искайки работното време на дъщеря ѝ да бъде намалено. След това, Анна казва на шефа си как, преди 2 години преминала лечение от рак, и се страхува от повторно заболяване. Кариерният консултант на Анна се срещнал с нея и мениджъра „Човешки ресурси“, и обяснява, че аутоимунитетът на Анна все още е много слаб, че оплакванията ѝ от въздухът и чашите, които използват всички, са знак, че тя се страхува от микробите и от това да не се разболее отново. Обяснява, че това е напълно нормално след такова дълго и живото застрашаващо лечение, но след време това поведение ще изчезне.

Заедно те измислили начин да помогнат на Анна:

Бюрото ѝ било преместено по-близо до прозореца, за да го отваря, когато има нужда. Тя също така получила дезинфектант, за да почиства работното си място. Донесла своя собствена чаша на работа. Намаляване на работното време не е било възможно, но за щастие не било и необходимо, след като били предприети тези мерки.

Може би работното място трябва бъде леко адаптирано към нуждите на служителя, за да се постигне максимално удобство за осъществяването на работните дейности. Някои хора, преживели рак, с нарушения в слуха, зрението, подвижността и др. се нуждаят от подходящи работни места. Може да се наложи да се проверят изискванията за достъп (наличие на асансьор, ескалатор, рампа, ако лицето е в инвалидна количка и т.н.), телефон със светлинен сигнал при звънене, ако лицето е с увреден слух, или може да се наложи да се осигури паркомясто за лично

превозно средство в близост до офиса.

В някои случаи, може да е от полза да се посъветвате със специалист по трудова медицина за специалните нужди, които могат да възникнат, но ако го направите, първо трябва да го обсъдите с лицето, преживяло рак.

След като се увери, че страничните ефекти от рака, които може да изпитва боледувалият, не са пречка за изпълнението на задълженията му, работодателят не трябва постоянно да споменава евентуалните

различия, а да се обръща към новия служител като към човек, който е напълно ефективен.

способен.

Преживелите рак в детска възраст биха се чувствали по-комфортно на работното си място, ако няма видима дистанция между тях и колегите им. Различията не трябва да се подчертават. Вниманието трябва да бъде насочено към общите задачи, дейности и операции, на чиито изпълнение победилият рака е напълно

5. Равни възможности за работа



Равни възможности за работа

Никой не избира дали да има рак, но можем да изберем да предоставим равни възможности за работа.

Някои пациенти, чиито външен вид е очевидно различен, често усещат, че хората ги гледат втренчено на улицата, в обществения транспорт и дори по време на интервю за работа.

На пазара на труда равните възможности често идват с външния вид на човека. Първата възможност да предоставиш на някого равни шансове много често е снимката на заявлението за кандидатстване за работа. Следващата възможност е по време на интервюто

за работа. Да се направи стъпка към равенството на възможностите, които не са на база външния вид, е в ръцете на всяка една компания! Какъвто е случаят с Анна К., понякога дори малките промени могат да имат огромно значение. За други може да е важно да разберат колко могат, като им се правят практически обучения. Има много хора, преживели рак, които знаят, че могат повече, да постигат повече и да се справят по-добре, но за тази цел може да се нуждаят от малко време и помощ, за да се адаптират. Като им се даде шансът да се докажат в контекста на работата, работодателите имат възможността да видят физическия и умствения потенциал, и граници на преживелите рак.

Изявление на човек, преживял рак:

Нито един работодател по време на интервю за работа с мен, не е реагирал например: „Съжалявам да чуя това, но се радвам, че сега си добре.“ Винаги съм усещал страха им, който най-вероятно се основава на факта, че не знаят какво означава да си имал рак като дете. Но сега съм добре и искам само да си върша работата.

(Мъж, 41 години, медулобластом)

Работодателите могат да извлекат полза например от повишената чувствителност сред служителите и развитието на социалната компетентност. Назначаването на хора с увреждания, обаче няма само

социални аспекти: Ако на всеки му е даден шанс и има възможността да използва пълноценно потенциала си, той може да покаже солидни резултати. Затова е важно той да разбере кои са силните му страни.

Освен ползите, които носят равните възможности и многообразието, компаниите, които наемат на работа хора с увреждания, могат да очакват и финансови облаги от държавата.

Освен това, много психолози и други професионалисти, които работят с хора, преживели рак в детска възраст, твърдят, че борбата с рака има и своите положителни психологически резултати. Опитът е научил сървайвърите да поставят нещата в перспектива, която останалите хора нямат възможност да

видят. Често те са по-състрадателни и не толкова материалистични. Много хора, победили рака, са по-зрели в сравнение с други хора на тяхната възраст и ценят приятелствата и взаимоотношенията повече. Много често те са по-спокойни и не се тревожат излишно за дребните ежедневни проблеми. По принцип те имат позитивна нагласа към живота и оценяват малките неща. Тези силни страни им позволяват да се изправят пред трудностите по-лесно и да се справят с предизвикателствата в живота.

Историята на един работодател:

Когато го наех, не знаех, че е имал рак. Той беше добре образован и много подходящ за работата, но аз много бързо осъзнах, че се чувства твърде натоварен с работата, която трябваше да се свърши. Постоянно правеше грешки, изглеждаше изморен и не много концентриран. После започна да излиза в болничен по-често, което дразнеше колегите му, защото те поемаха неговата работа през това време. Затова имах разговор с него, за да обсъдим неговата ефективност, и той ми разказа историята от негова гледна точка: че е имал рак, когато е бил на 9 и че просто иска да води нормален живот, да работи на пълно работно време както всеки друг и че просто не иска да признае, че му идва в повече. Даде ми контактите на кариерния си консултант, който предложи да се намали работното му време, за да му се даде шанс до известна степен да се приспособи към ежедневната работна рутина. И това наистина подейства! В момента работи на пълно работно време при нас и се приспособи чудесно като всеки друг. Най-накрая получи това, което искаше, и ние много се радваме, че той е част от екипа ни.

Изявление на психолог:

„Децата и младежите, които са боледували от онкохематологични заболявания, имат психологическата травма от преживяното, но те също така имат вяра и свои собствени възгледи за смисъла на живота. Това са хора, научени да бъдат търпеливи и отговорни както към себе си, така и към другите. Имам само едно послание към бъдещите им работодатели: вземете на работа тези хора, направете ги част от екипа си и никога няма да съжалявате.

Може да чуete много погрешни схващания като:

„Не мога да работя с някого, който ми напомня, че съм в опасност и също мога да се разболея.“

„Те често ще отсъстват от работа.“

„Те са мързеливи, депресирани и дори агресивни.“

Хората, които са боледували от онкохематологични заболявания, са като всеки друг човек – със свой собствен характер, темперамент и социална откъснатост... Никой от нас не е лишен от тези емоции.

Контактът с болни деца и оцелели от рака е един от най-добрите ми лични уроци за това как да живея живота си. Това са хора, които няма да чуete да мрънкат, и когато ви трябва нещо да се направи, то ще бъде направено. Болестта ги е научила на дисциплина, точност и ред. Няма да видите някой от тях да се разстройва за „дребни“ ежедневни неща, защото знаят стойността на живота и забелязват и се радват на стойностните неща като подкрепата, добротата и слънчевия ден.

В заключение бих добавила, че човек е длъжен да информира работодателя си за своите заболявания, но ако получите такава информация от кандидат за работа или служител, не съжалявайте, не подценявайте човека, направете контакт с личността, а не с болестта.“

(Психолог, работещ с деца и юноши с рак)

6. Правни разпоредби



Правни разпоредби

Работодателите, които наемат хора, преживели рак в детска възраст, трябва да знаят, че в някои случаи може да се приложи специално национално трудово законодателство за тази група от кандидати за работа.

България: *

Националните трудови закони, които могат да бъдат приложени, са следните:

- Кодекс на труда
- Закон за интеграция на хората с увреждания
- Закон за насърчаване на заетостта
- Наредба №5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда
- Наредба за работното време, почивките и отпуските

Общи точки, които трябва да бъдат взети предвид:

- Хората, преживели рак, по принцип имат същите трудови права и задължения като всеки друг служител. Работодателите трябва да се отнасят еднакво към всички служители независимо от тяхното здравословно състояние и медицинска история. Когато наемат служители, на работодателите не им е позволено нито да се информират за тяхното здравословно състояние, нито могат да вземат решение дали

да назначават някого въз основа на тези съображения.

- Възможно е хората, преживели рак, да попаднат в категорията, определена от закона като служители с увреждания.

При наемането на служители с увреждания има предимства, от които работодателят може да се възползва, съгласно Закона за интеграция на хората с увреждания и Закона за насърчаване на заетостта като например възстановяване на разходите за оборудване и достъп до работната площ; частично възстановяване на социално-осигурителните вноски; възстановяване на изплатените възнаграждения; признаване на разходите, направени за целите на корпоративното подоходно облагане (чл. 36 (2), чл. 52 от Закона за насърчаване на заетостта, чл. 25 и чл. 26 от Закона за интеграция на хората с увреждания).

- Министерството на труда и социалната политика и Агенцията по заетостта разработват и прилагат национални програми и мерки за насърчаване на заетостта, осигуряващи равни възможности за хората с увреждания за участието им на пазара на труда. По тези програми се предоставят финансовите ресурси за насърчаване на заетостта на хората с увреждания.
- Лекарите имат право да трудоустрояват лицата, преживели рак. В някои случаи това може да бъде придружено от заключение за намалената работоспособност на служителя и препоръка за специална подходяща работна позиция.

- Българските работодатели с персонал над 50 души са правно задължени да определят между 4% и 10% от общия брой работни места в своите компании (в зависимост от икономическата дейност) за трудоустроени лица (чл. 315 (1) от Кодекса на труда). Половината от тези работни места трябва да бъдат определени за хора с трайни увреждания (чл. 27 от Закона за интеграция на хората с увреждания). Работодателите са задължени ежегодно да докладват на Бюрото по труда за това колко от тези работни места са свободни.
- Служителите, които са с 50 и над 50 на сто намалена работоспособност, имат право на удължен платен годишен отпуск – 26 дни на година.
- Служителите с под 50 на сто намалена работоспособност, които поради трудоустрояване са прехвърлени на по-ниско платена работа, имат право на държавно финансиране за разликата в заплатите.
- Нощният труд и извънредният труд са забранени за трудоустроени хора, освен ако те не дадат изричното си съгласие за това и само при условие че изискваната работа няма да навреди на тяхното здраве.
- Служителите с онкологични заболявания се ползват със специална закрила от уволнение. В случай на уволнение работодателят трябва да получи предварително разрешение от медицинския съвет и Инспекцията по труда.

Австрия:

Законът за заетостта на хора с увреждания (**Behinderteneinstellungsgesetz – BeinstG**) от 2005 г. е важно правно основание за наемане на хора с увреждания. Той урежда правата и задълженията на служителите с увреждания, както и тези на техните работодатели. Това включва например защита от дискриминация.

Пълният текст на закона е достъпен тук:

https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2005_I_82/BGBLA_2005_I_82.pdf

Дефиниция за увреждане

Не за всички хора с увреждания се прилага автоматично Законът за заетостта - BeinstG. Всички изисквания могат да бъдат намерени на уебстраницата на Федералното министерство на труда, социалните въпроси и защита на потребителите

www.sozialministerium.at.

Законът BEinstG, който произтича от закони, датиращи от началото на 20-те години на XX в., се основава на три стълба:

- задължителна заетост
- защита на заетостта
- подкрепа и помощ

Целта на BEinstG е интеграцията на хората с увреждания на пазара на труда. Затова работодателите са задължени да наемат хора с увреждания съгласно BEinstG: Работодателите с 25 или повече служители са правно задължени да определят 1 работно място на всеки 25 служители в своите компании за лице с увреждане (Begünstigter Behinderter). В случай че работодател не изпълнява тези задължения напълно или частично, той трябва да изплати финансова компенсация ("Ausgleichstaxe").

Стимул за работодателите да наемат хора с увреждания е получаването на бонус, който в момента е в размер на 248 евро на месец (2015 г.) за всеки стажант с увреждания ("begünstigter Behinderter"). Работодателите извличат ползи от няколко предложения за помощ като:

- субсидии за заплати заради намалени резултати
- субсидии за откриване на нови работни места
- възстановяване на разходите за приспособяване на работното място, стаите и оборудването за нуждите на хора с увреждания

Испания:

Следните национални трудови закони, в които Министерството на здравеопазването, социалната политика и равенството признава статута на хората

с увреждания и може да се прилага за наемането на някои лица, преживели рак в детска възраст, като предоставя финансова помощ на компаниите:

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

- Този указ гарантира правото на равни възможности и равно третиране, всеобщ достъп, трудови права, независим живот и премахване на всички форми на дискриминация на хората с увреждания спрямо останалите граждани.
- Това е законът, на който се позовава Испания, свързан с уврежданията, тъй като няма други закони, свързани с рака и труда. Глава VI е свързана с трудовите права.
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632

Има **финансова помощ за компаниите, които наемат хора, преживели рак в детска възраст:**

Orden de 16 octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo.

- Тази заповед предоставя финансова подкрепа за проекти, които откриват постоянни работни места

за работници с увреждания. Отпусканите суми са за техническа помощ или за поддържане на работните позиции.

- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1998-26877

Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

- Целта е да се улесни преминаването на хора с увреждания от специалните центрове за работа към обикновените предприятия чрез предлагане на стимули за заетост като безвъзмездни средства за всеки подписан трудов договор, безвъзмездни средства за адаптиране на работното място, отстъпки за вноските за социално осигуряване и др.
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2004-3277

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

- Този закон определя бонуси за работодатели, които наемат служители с увреждания с призната степен на увреждане 30 или над 30 на сто на безсрочни или срочни договори.
- <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2006-22949>

Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

- Този указ определя и установява правилата за програма в подкрепа на заетостта и целта му е да предложи ориентиране и индивидуална подкрепа на служителите с увреждания с особени трудности в интеграцията на обикновения пазар на труда.
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-135

Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

- Особено значение имат чл. 46 и чл. 30, които изменят предишните закони 45/2002 и Кралски указ 4/2004, като се определят помощи за наемането на нов персонал с призната степен на увреждане 33 или над 33 на сто. Тези нови помощи са свързани с отчисления от вноските за социално осигуряване след наемането на служители с увреждания за научно-изследователска и развойна дейност или дейностите по техническа иновация и се прилагат и за самостоятелната заетост.
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-10074

Гърция

В Гърция правата на хората с увреждания на труд са гарантирани основно от действащата конституция. Член 21 провъзгласява задължението на държавата да предоставя подходящи мерки за хората с увреждания, за да се гарантира тяхната независимост, професионална интеграция и участие в обществения, икономически и политически живот на страната. Член 22 установява правото на труд и равно заплащане: „Всички служители, независимо от пола или други различия, имат право на равно заплащане за еднакъв труд.“

Европейска социална харта

Съгласно Закон 1426-1484, ратифициращ Европейската социална харта: „Всеки човек с увреждания има право на обучение и трудоустrojаване и социална рехабилитация, независимо от причината и естеството на неговото увреждане“. А с член 15 от същия закон се определят правата на лицата, които имат физически или умствени увреждания и предвижда, че държавата има задължението да осигури обучение чрез специализирани държавни или частни институции. Също така държавата трябва да осигури назначаването им на работа чрез „специализирани услуги“ или да вземе мерки за насърчаване на наемането на работа на лица с увреждания от страна на работодателите.

Принцип на равно третиране

Закон № 3304/2005 установява принципа на равно третиране при прилагането на правото на Общността, по-специално Директива 2000/43 / ЕО от 29 юни 2000 г. и 2000/78 / ЕО от 27 ноември 2000 г. Той се отнася до борбата с дискриминацията, основана на расов или етнически произход или религия или убеждения, увреждане, възраст, сексуална ориентация по отношение на заетостта и професиите. Във връзка с работното място законът се прилага за всички лица по отношение на достъпа до заетост (критерии за подбор, условията за наемане на работа, професионални условия за развитие), условията на труд, уволнение и заплащане, социално осигуряване и здравеопазване, социални услуги, участие в организации на работниците и на работодателите и за достъп до професионално обучение, образование и професионално ориентиране. Особено в случай на увреждане, член 12 има за цел получаване или поддържане на мерките, насочени към предотвратяване или компенсиране на неудобствата.

Национална обсерватория за хора с увреждания

С член 10 от №3106 / 2003 се създава Националната обсерватория за хора с увреждания, която има за цел, наред с други неща, да „насърчава и контролира прилагането на мерките и програмите, създадени за хората с увреждания, за активно и равно участие в икономическия и социалния живот“.

Специално законодателство за гарантиране на заетост

По въпроса за трудовата заетост на хората с увреждания институционалната рамка се основава на законите 2643/98, 5956/01 и 3227/04 (които изменят / допълват предишния). Тези закони са свързани с областта на трудоустройването на хората със степен на увреждане 50 на сто или повече, бори се чрез ASEP (национални конкурси за държавни служители) за позиции в държавните институции. Изискванията за влизане включват: а) регистрацията на безработни лица в регистрите на OAED и б) ако получават пенсия, размерът, който не трябва да надвишава минималния праг на пенсия IKA (социално осигуряване). Вземането, наемането или назначаването на лица се основава на обективни критерии, като възраст, квалификация, процента на хората с увреждания, семейно положение, икономически статус.

Създаване и функциониране на специални програми – защитени продуктивни лаборатории

Закон 2646/98 за развитието на Националната система за социални грижи постановява в чл. 17 вземането на мерки за защита на хората с увреждания. Той предвижда създаването на специални програми за хора с умствена изостаналост, аутизъм, тежки психосоматични и множествени увреждания, които

ще „предоставят възможността за равно участие в обществения живот, участието им производствения процес, професионална заетост... и създаване на условия за независим или полу-независим живот“. Този закон урежда Защитените продуктивни лаборатории, които трябва да наемат хора от горепосочените категории в съотношение 3/5 спрямо общия брой служители.

Програма за субсидии за нови работни места за хора с увреждания

От 1980 г. насам държавата чрез OAED (Националната организация за безработни) субсидира работодателите по специални програми за наемане на хора с увреждания. Най-скорошната програма е тази от 2007 г., озаглавена „Програма за субсидиране на нови работни места, работещи хора с увреждания, излекувани от зависимости, бивши затворници и млади правонарушители или младежи в социален риск“ (известна също като програма “3 + 1”), приета от JMD 200 064 / 15-03-2007. Тя субсидира предприятията, които наемат хора от гореспоменатите групи от населението, като предоставя част от възнагражденията, изплащани за три години, и задължава работодателя да продължи назначението на лицето за още една година след изтичането на тригодишния срок.

7. Допълнителна информация и помощ



Допълнителна информация и помощ

България:

В България Сдружение **„Деца с онкохематологични заболявания“** предлага комплексна грижа – психологическа помощ, както за деца, така и за родители, арт терапия, педагогически сесии, консултации – всички те са насочени към преодоляване на социалната изолация, емоционалните последици от заболяването и улесняване на реинтеграцията и завръщане към нормалния живот. За работодателите, сдружението може да предостави подробна и полезна информация за различните видове рак и късните последици от тях. Работодателите също са добре дошли да посетят дневния център на сдружението.

Сдружение „Деца с онкохематологични заболявания“

Контакти: Маргарита Борисова

бул. „Данаил Николаев“ № 26, София 1527

Email: ohz_deca@abv.bg

www.decaohz.org



От друга страна, координаторът на проекта – **КАТРО България** – предлага подкрепа за набиране на персонал за всички работодатели, които биха искали да наемат хора, преживели рак, вкл. обучение на преки ръководители на преживелите рак, подкрепа в процеса на въвеждане на преживелите рака и разбира се кариерна подкрепа за самите тях.

КАТРО България

Ул. „Брегалница“ № 45, София 1303

Контакт: Анелия Димитрова (мениджър на проекта),

Контакт: Олга Минева (координатор на проекта),

Email: a.dimitrova@catro.com, o.mineva@catro.com

www.catrobg.com



Допълнителни полезни връзки:

- **Болница за деца с онкохематологични заболявания - София**

Единствената специализирана болница в България, която покрива пълния обем от дейности по диагностика и медицинско лечение за деца от 0 до 18 години с кръвни заболявания и солидни тумори.

<http://sbaldohz.com/>

- **Сдружение „Български бебе център“**

Сдружение, което осигурява подкрепа при установяването на политика за намаляване на демографския срив. То цели увеличаване на осведомеността на българските граждани по проблемите на родителството. Връзката съдържа информация за остра лимфоцитна левкемия в детска възраст.

<http://www.biberonbg.com/info/all.htm>

- **Издателска къща ПИКС**

Най-големият специализиран медицински вестник за професионална аудитория в страната. То действа като посредник между медицинските професионалисти и обществеността относно реформата в здравеопазването и здравословен начин на живот. Връзката съдържа информация за злокачествените тумори в детска възраст.

<http://forummedicus.com/archives/all-publications/255>

- **Агенция по заетостта**

Агенцията по заетостта е изпълнителна агенция към Министерството на труда и социалната политика за изпълнение на държавната политика по насърчаване на заетостта.

www.az.government.bg

- **Министерство на труда и социалната политика**

Официалният сайт на Министерството.

www.mlsp.government.bg/

- **Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“**

Изпълнителната агенция „Главна инспекция по труда“ упражнява цялостен контрол по спазване на трудовото законодателство във всички икономически сектори и дейности.

<http://www.gli.government.bg/>

Австрия:

Австрийската асоциация за помощ на деца с рак (**Österreichische Kinderkrebshilfe**) предлага изобилие от информационни материали по темата за рака при деца и юноши. Психосоциалните последващи грижи на бившите страдащи от рак деца става все по-важно, особено след като много от децата и тийнейджърите трябва да се справят с медицинските, психологически или социални дългосрочни последици от тяхното заболяване. С оглед на това е създаден и приложен проектът **„Jugend & Zukunft“**, програма за ориентация за работа за хора, преживели рак в детска възраст.

Но успешната интеграция в работата на хора, преживели рак в детска възраст, които страдат от късни последици от заболяването, ще зависи от работодателите, които ще им дадат шанс. Ако възникнат някакви въпроси или притеснения по отношение на хората, преживели рак в детска възраст, моля, свържете се с:

Австрийската асоциация за помощ на деца с рак

Borschkegasse 1/7, 1090 Виена

Email: oesterreichische@kinderkrebshilfe.at

Тел.: 0043 (0)1 / 402 88 99

www.kinderkrebshilfe.at



“die Berater” Unternehmensberatungs GmbH е частен доставчик на образование, обучение и консултантска дейност с акцент върху развитието на потенциала на хората за пазара на труда и в обществото като цяло. Създадено през 1998 г. в дружеството **die Berater®** в момента работят около 340 души в 40 места в цяла Австрия, с допълнителни центрове в Словакия, Словения и България. **die Berater®** планира, организира и води обучения за пазара на труда, за развитие на персонала и общи образователни програми за над 18 000 участници годишно.

В сътрудничество с **Österreichische Kinderkrebshilfe** **die Berater®** предоставя обучение за родители на деца с рак в детска възраст за Европейски сертификат за компютърна грамотност (ECDL) и ориентация за работа по горепосочения проект **„Jugend & Zukunft“**.

“die Berater” Unternehmensberatungs GmbH

Wipplingerstr. 32 / TOP 24-25, Виена 1010

Email: office@dieberater.com

Тел.: 0043 (0)1 / 5324545 0

www.dieberater.com



Допълнителни полезни връзки

- **Международна организация за рак в детска възраст**
Представителна организация на 177 организации майки в 90 страни.
<http://icccpo.org/index.cfm>
- **Германско дружество по детска онкология и хематология**
Информация за рака в детска възраст, предложения за услуги и последващи грижи.
<http://kinderkrebsinfo.de/>
- **Проучване за хора, преживели рак в детска възраст (The Childhood Cancer Survivor Study)**
Проучване на САЩ и Канада за късните последици от рака в детска възраст.
<https://ccss.stjude.org/learn-more.html>
- **BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**
Информация за социалните услуги в Австрия
www.sozialministerium.at
- **Arbeit & Behinderung**
Подробна информация относно работещите с увреждания
www.arbeitundbehinderung.at

- **Arbeitsmarktservice**

Уебстраница на Австрийската агенция за пазара на труда

www.ams.at

- **Стъпки в кариерата**

Платформа за работодатели и кандидати за работа с увреждания

www.careermoves.at

Испания:

В Испания основната институция е **Испанската асоциация на родители на деца с рак (Federación Española de Padres de Niños con Cáncer)**, неправителствена организация и обществена организация, създадена през 1990 г., която координира дейността на 18 асоциации членки, всички от които са основани от родители доброволци, засегнати от рак в детска възраст. Асоциацията е готова да представлява всички деца и юноши с рак пред институциите и обществото, за да представи техните проблеми, както и да предложи решения.

Испанската асоциация на родители на деца с рак

Monte Olivetti, 18, Local 1 (c.v. a c/ Bustos 3)

28038 Мадрид

Тел.: 699981568 (mobile), 915572626

Email: federacion@cancerinfantil.org

www.cancerinfantil.org



Допълнителни полезни връзки:

- **ASANOG – Asociación de Ayuda a Niños Oncológicos de Galicia**

Сдружение с нестопанска цел от областта Галисия, основано през 2012 г. от група семейства, които имат или са имали дете с рак, които целят подобряването на положението на децата с онкологични заболявания и техните семейства.

<https://asanog.org>

- **ASPAION – Asociación de Niños con Cáncer**

От 1985 г. целта на сдружението е да се подобри медицинското и състояние и начина на живот на децата с рак и психологическото и социалното им развитие.

<http://www.aspaion.es>

- **AAA – Asociación española de Adolescentes y Adultos jóvenes con cáncer**

Основано през 2010 г., първоначалната цел на това сдружение е да се подобри качеството на живот на младите хора с рак, да се получи признание на младите хора с рак като група със специални здравни и социални грижи.

<http://www.aaacancer.org>

- **Sociedad Española de Hematología y Oncología Pediátricas**

Неправителствена организация, която има за цел да разработи и подобри клиничните изследвания за хематология и онкология, както и да предостави социална подкрепа на деца, засегнати от рак и техните семейства.

<http://www.sehop.org/>

- **AECC – Asociación Española Contra el Cáncer**

Неправителствена, благотворителна организация, чийто цели са борбата с рака по всеки съществуващ или бъдещ начин. Основните ѝ цели са да информира и да повиши осведомеността, да подкрепя и насърчава онкологичните изследвания.

<https://www.aecc.es/>

- **Centro de Investigación del Cáncer**

Интегрален център за изследване на рака, създаден през 1997 г. в отговор на модела на Американския всеобхватен център за рака (Comprehensive Cancer Center), който се характеризира с интегриране на конкурентни и отлични изследвания за рака на три нива: базови, клинични и транслационни.

<http://www.cicancer.org/en>

- **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**

Официален сайт на Министерството на здравеопазването, социалната политика и равенството.

<http://www.msssi.gob.es>

- **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**

Официален сайт на Министерството на заетостта и социалната сигурност, където могат да бъдат намерени трудови закони и финансова подкрепа за работодателите и самостоятелно заетите лица.

<http://www.empleo.gob.es>

- **Servicio público de empleo: Integración laboral de las personas con discapacidad**

Публикация на националната система за трудова заетост, която отново възобновява всички налични възможности за интеграция на лица с увреждания в обикновената система на пазара на труда, както и в защитената система. Освен това улеснява мерките за преминаване от едната в другата системи.

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacitados.pdf

- **Asociación Española de Empleo con Apoyo**

Мисията на това сдружение е да насърчава развитието на подкрепената заетост в Испания и Латинска Америка, така че хората с увреждания или в риск от социално изключване да могат успешно да получат достъп до пазара на труда и да бъдат признати като граждани с пълни права.

<http://www.empleoconapoyo.org/>

- **Xtalento**

Програмата XTalento представлява редица мерки, насочени към увеличаване на заетостта и обучението на хората с увреждания, подкрепена Fundación ONCE и основана в сътрудничество с Европейския социален фонд.

<https://www.port talento.es/>

Гърция:

Kyttaro е национална гръцка асоциация, основана през 2007 г., от възрастни, преживели рак в детска или юношеска възраст. Целите на асоциацията са:

- Предоставяне на подкрепа и всички форми на подпомагане на деца и юноши, които боледуват в момента и възрастни, които са страдали от рак в детска или юношеска възраст.
- Защиаване с всички правни средства на медицинските, етични, социални, професионални, правни и материални интереси на възрастни, които са преживели рак в детска или юношеска възраст.
- Справяне със специфични проблеми на възрастните, които са преживели рак в детска или юношеска възраст и техните семейства в по-широката общественост.
- Информирание и образование на своите членове и по-широката социална среда по отношение на рака в детска или юношеска възраст, проблемите, причинени на деца, юноши и техните семейства, както и перспективите за децата и юношите с рак по света.

Kyttaro - Fundación Panhelénica de Personas con Enfermedades Neoplásicas en la Infancia

Aigiou 6, Goudi, Athens, Greece 28038

Контакти: Aimilia Tsirou

Email: kyttaro.greek@gmail.com



SEN / Junior Achievement Greece е неправителствена организация и член на Junior Achievement Worldwide. Тя е основана през 2005 г. в сътрудничество с Гръцката федерация на индустриите и има за цел да вдъхновява и подготвя младите хора за успеха в една глобална икономика. Това се постига чрез прилагане на иновативни образователни програми, които стимулират ученето през целия живот, положителната промяна и помагат на учениците да постигнат пълния си потенциал чрез развиване на техните умения. Тези програми са въведени в действие с ръководството на доброволци, бизнес професионалисти в сътрудничество с учители.

SEN/JA Greece разполага със специални предприемачески образователни програми, изпълнявани в НПО и професионални центрове за деца със специални нужди в цяла Гърция. Тя осигурява ориентация в работата на хората, преживели рак в детството, в рамките на финансирания от ЕС проект **“Create Your Future”**.

SEN / Junior Achievement Greece

Контакти: Georgia Gleoudi

Dionysou Avenue 80, Drosia, Athens,

E-mail: info@sen.org.gr

<http://senja.gr/>



Някои допълнителни полезни връзки:

- **Floga - Родители на деца с неоплазмени заболявания**

Floga е гръцка асоциация на родители на деца с рак, която обхваща хиляди семейства в цяла Гърция, и има мрежа от местни представители в голям брой градове на страната.

www.floga.org.gr

- **Elpida-Фондация за подкрепа на децата с рак**

Първата и основна цел на "ELPIDA" е създаването на образцово медицинско отделение, нещо, което не съществува в нашата страна (Гърция) към момента: отделение за костно-мозъчна трансплантация (BMTU), където могат да се извършват трансплантации на децата, които страдат от хематологични, генетични и наследствени заболявания като левкемия, солидни тумори, невробластоми, средиземноморска анемия (бета-таласемия) и други. Първата цел е постигната и през 1993 г. отделението за костно-мозъчна трансплантация е открито в детската болница "Aghia Sophia".

www.elpida.org

- **Asociación Sparkle**

Асоциацията SPARKLE, основана през 1987 г. в Солун (Решение 1364/1987 на първа инстанция в Солун) от родители от цяла Северна Гърция, чиито деца имат злокачественото заболяване и са хоспитализирани в педиатрични онкологични звена в Солун. В Солун има две педиатрични онкологични звена – едното е в Болницата Hippocrates General Hospital и едно – в Thessaloniki АНΕΡΑ, част от Педиатрична клиника В, докато друга подобна клиника в болницата Hospital Th. Пар приема юноши и деца, които имат нужда от костно-мозъчна трансплантация.

www.lampsi.org



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Подкрепата на Европейската Комисия за изработката на тази публикация не демонстрира подкрепа на съдържанието, което отразява вижданията единствено на авторите и Комисията не носи отговорност за каквато и да било евентуална употреба на съдържащата се в публикацията информация.

www.createyourfuture-eu.org