



APTOS PARA EL TRABAJO



Integración de supervivientes de cáncer infantil en el mundo laboral.

Información para empleadores.

“Los supervivientes con efectos tardíos no tienen menor capacidad que otras personas. Pueden ser mejores, luchar mejor, trabajar mejor que los demás. Te sorprenderías.”

“Cuenta con nosotros. Danos una oportunidad. Las discapacidades no existen cuando se tienen ganas de trabajar.”

“¡La enfermedad hizo que sea una persona aún más positiva que antes!”

“Las personas reaccionan de manera exagerada - el hecho de que hayas estado enfermo no significa que no seas apto para trabajar. Los empleadores simplemente deberían reaccionar con normalidad.”



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

Este trabajo ha sido realizado con la financiación de la Comisión Europea pero su contenido refleja exclusivamente la opinión de los autores por lo que la Comisión Europea no se responsabiliza del mismo.

APTOS PARA EL TRABAJO

Integración de supervivientes de cáncer infantil en el mundo laboral.

Información para empleadores.

Editor:

Holger Bienzle

Autores:

Theodora Armenkova

Anelia Dimitrova

Holger Bienzle

Olga Mineva

Abraham Felpeto

Carmen Fernández-Morante

Georgia Gleoudi

Stefan Kremser

Beatriz Cebreiro López

María José Rodríguez Malmierca

Nadejda Mileva

Elisabeth Schmidt-Wonisch

Jennifer Ziegler

Producción:

Brokkolli

www.brokkolli.com

Editorial:

CATRO Bulgaria EOOD

Bregalnitsa Str. 45, Floor 3

1000 Sofia

Bulgaria

Derechos de autor:

2015 CATRO Bulgaria EOOD



Este folleto ha sido producido en el marco del proyecto “Create Your Future” (2014-1-BG01-KA204-001721).

El consorcio del proyecto consiste en:

Coordinador del proyecto:



CATRO Bulgaria EOOD
Sofia / Bulgaria
www.catro.com

Participantes:



die Berater Unternehmensberatungs GmbH
Vienna / Austria
www.dieberater.com



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



CESGA
Santiago de Compostela / España
www.cesga.es



Association Children with Oncohematologic
Diseases
Sofia / Bulgaria
www.decaohz.org



Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe
Verband der Österreichischen
Kinder-Krebs-Hilfe Organisationen

Österreichische Kinder-Krebs-Hilfe
Vienna / Austria
www.kinderkrebshilfe.at



SEN/JA
Drosia / Greece
www.senja.gr

Índice

1. De qué trata este material	7
2. Supervivientes: vida después del cáncer infantil.	9
3. Supervivientes de cáncer infantil y el mundo laboral	13
4. Un poco de apoyo tiene gran impacto	17
5. Igualdad de oportunidades de inserción laboral	21
6. Implicaciones legales	25
7. Más información y apoyo	33

1. De qué trata este material



De qué trata este material

Una de cada quinientas personas adultas es superviviente del cáncer infantil. Ser superviviente de cáncer infantil significa haber padecido cáncer en la infancia o adolescencia y, afortunadamente, haberlo superado. Una vez han crecido, los supervivientes son personas normales que quieren llevar una vida normal y tener un trabajo como cualquier otra persona.

Nuestro objetivo es sensibilizar a los empleadores sobre el potencial de los supervivientes de cáncer infantil para darles la oportunidad de desplegar su potencial personal en su desempeño profesional. Este es el objetivo de este material. Está dirigido a personal de administración de recursos humanos, dirección general, gerencia y otro personal directivo en empresas y organizaciones que están a cargo de contratar, insertar, formar, apoyar y supervisar a jóvenes en busca de empleo.

En las próximas páginas podrás encontrar:

- Información básica sobre el cáncer infantil.
- Conocimientos básicos sobre los posibles efectos a largo plazo del cáncer infantil.
- Información sobre el marco legal para emplear a personas con discapacidad.
- Enlaces a más información, asesoramiento y apoyo de organizaciones especializadas.
- Declaraciones e historias provenientes

directamente de supervivientes de cáncer infantil para conocer su punto de vista sobre el cáncer y el trabajo.

Esperamos que este contenido sirva de ayuda para mitigar algunos de los temores y preocupaciones que surgen a los empleadores en relación a la contratación de supervivientes de cáncer infantil; a provocar un cambio de visión desde algunas de las falsas ideas existentes hacia una visión realista de los retos que implican y, también, a transmitir el gran potencial que tienen los jóvenes supervivientes para desarrollar su trabajo de forma adecuada.

Este folleto ha sido creado por el equipo del proyecto "Create Your Future", un proyecto financiado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea. Somos un grupo de profesionales de asociaciones para el cáncer infantil, docentes, asesores de carrera, consultores de RR.HH. y directores de proyectos, de Bulgaria, Austria, España y Grecia. Nuestro objetivo común es apoyar a los supervivientes de cáncer infantil en su camino de entrada hacia el mercado laboral. Para ello, desarrollamos e implementamos estrategias de asesoramiento laboral que reflejan los retos específicos que tienen los supervivientes de cáncer infantil. Para ver una descripción completa de las actividades del proyecto visita nuestra web: www.createyourfuture-eu.org.

2. Supervivientes: vida después del cáncer infantil



CHILDHOOD CANCER

Supervivientes: vida después del cáncer infantil

Hoy en día, aproximadamente el 80% de los cánceres infantiles son curables. Sin embargo, el tratamiento del cáncer (cirugía, quimioterapia, trasplantes de células madre) puede causar efectos a largo plazo en los supervivientes de cáncer infantil, meses o años después de que el tratamiento haya finalizado con éxito. El riesgo de padecer efectos tardíos depende de factores relacionados con el tumor, tratamiento y paciente.

Efectos tardíos del tratamiento del cáncer infantil en cifras

- Más del 30% no experimentan efectos a largo plazo.
- Otro 30% experimenta efectos tardíos de poca importancia.
- Otro 30% sufre de efectos tardíos que tienen influencia sobre su vida diaria y también pueden dar lugar a discapacidades.

¿Cuáles son los efectos a largo plazo típicos del tratamiento de cáncer infantil?

Los efectos a largo plazo son problemas de salud que ocurren meses o años después de acabar el tratamiento y son tanto físicos como emocionales. Los efectos a largo plazo pueden afectar a:

- Órganos, tejidos y el funcionamiento del cuerpo.
- El sistema endocrino, crecimiento y desarrollo.
- El humor, los sentimientos y las acciones.
- El desarrollo reproductivo y sexual.
- El pensamiento, aprendizaje y la memoria.
- La adaptación social y psicológica.

El estudio realizado dentro del marco del proyecto "Create Your Future", ha confirmado y especificado las siguientes conclusiones generales:

Más de la mitad de los supervivientes de cáncer infantil entrevistados dijeron haber sufrido de algún tipo de efectos a largo plazo (55%). Los efectos más frecuentes mencionados incluyen falta de concentración (22%), otros (22%), fatiga (19%) y problemas de memoria (15%), seguidos por efectos menos frecuentes como:

- Alteración motora (11%).
- Problemas de fertilidad (9%).
- Alteración del oído (9%).
- Alteración de la visión (7%).
- Enfermedades pulmonares (5%).
- Problemas de corazón (4%).

La probabilidad de aparición de efectos a largo plazo depende del tipo de enfermedad oncológica. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos

en el estudio de “Create Your Future”, se puede decir que los supervivientes que experimentan el mayor porcentaje de efectos a largo plazo son los supervivientes de cáncer de tipo neuroblastoma (86%) , cerebro y sistema nervioso central (82%), huesos (81%) y células madre (75%). Por otro lado, los supervivientes de retinoblastoma, cáncer de hígado o tumor epitelial maligno que participan en este estudio no han notado ningún efecto a largo plazo a consecuencia de los tratamientos.

Incluso cuando un superviviente sufre de un efecto a largo plazo,, esto no significa que sea permanente. Muchos efectos tardíos pueden ser tratados con fisioterapia, ergoterapia, entrenamiento neuropsicológico o cirugía, por ejemplo.

“Cuando tenía 14 años me diagnosticaron cáncer óseo, uno de los tipos de cáncer más comunes diagnosticados en niños y adolescentes. El tumor se hallaba en la parte inferior de mi pierna y me sometieron a cirugía y quimioterapia. El efecto tardío que padezco es que no puedo darle la vuelta a mi pie izquierdo tan bien como al derecho. Así que, en comparación con otra persona, se me ve un poco diferente cuando camino, pero a mí no me importa. Todavía soy capaz de correr e indudablemente, puedo hacer mi trabajo tan bien como cualquier otra persona. “

(Mujer, 26 años de edad, psicóloga).

Como resultado de los diferentes tipos de cáncer y efectos tardíos posibles, los supervivientes de cáncer infantil no son, de ninguna manera, un grupo homogéneo. Sin embargo, lo que comparten , hasta cierta medida, son las barreras a las que se enfrentan cuando vuelven a la vida ‘normal’, y en especial a la vida laboral, caracterizada por su velocidad, presión temporal y obligación de obtener un alto rendimiento.

Mientras que algunos supervivientes pueden sufrir de efectos tardíos negativos, miles de ellos se encuentran bien, crecen, acaban la escuela secundaria o superior y se unen al mundo laboral con éxito. Son docentes, deportistas, periodistas, facultativos, trabajadores sociales, bailarines, abogados, recepcionistas y trabajadores de todo tipo.

Una historia de éxito de cáncer infantil

Michaela tiene 15 años. Justo antes de cumplir los 5 años fue diagnosticada con sarcoma osteogénico. El año siguiente Michaela fue sometida a quimioterapia severa y a varias operaciones y, al final, le extirparon el hueso de la cadera. Los médicos recomendaban su amputación, pero la familia decidió probar un tratamiento alternativo en el extranjero. Allí, se convirtió en la segunda niña en el mundo a la que se le transplantó una cadera en crecimiento. A este trasplante siguió un largo período de rehabilitación de dos años. Ahora Michaela se siente bien. Es necesario ajustar periódicamente la longitud de la prótesis, pero puede caminar ayudándose con muletas y un calzado especial con plataforma. Michaela estudia ciencia y tecnología informática en la escuela secundaria. En 2015 participó en los sextos Juegos World Winners organizados por el fondo ruso “Da Vida” en Moscú. Ganó dos medallas de oro en las carreras con prótesis y una de plata en el torneo de ajedrez.

A pesar de los retos a los que se ha enfrentado, Michaela es una chica extremadamente positiva y risueña. A todo el que esté cerca de ella se le contagian su estado de ánimo, sentido del humor y energía positiva. A Michaela le gusta leer libros, navegar por la web y soñar con viajar por todo el mundo.

“Cuando crezca trabajaré como programadora de ordenadores”.

3. Supervivientes de cáncer infantil y el mundo laboral



Supervivientes de cáncer infantil y el mundo laboral

Tras un tratamiento exitoso de cáncer infantil, muchos supervivientes sienten que, aunque están contentos por haber acabado, les asaltan muchas dudas sobre lo que viene a continuación. Durante la enfermedad reciben mucho apoyo, pero después del tratamiento tienen que enfrentarse a nuevas preguntas y preocupaciones. Entre las cuestiones más acuciantes está la cuestión de elegir la carrera universitaria correcta.

Tras la salida del hospital, tratar de encontrar su camino de retorno a la sociedad, regresar a la escuela o al trabajo, conlleva un largo camino que, muy a menudo, también significa abandonar los planes originales, debido a la enfermedad y sus efectos tardíos y a largo plazo. Haber sobrevivido al cáncer a menudo no significa estar preparado para el mercado de trabajo, sin embargo, esto no quiere decir tampoco que los supervivientes no puedan ser empleados. Ellos tan solo pueden necesitar un poco más de apoyo para encontrar su lugar en el mercado laboral.

La experiencia de la enfermedad, sobre todo, tiene un efecto positivo en los supervivientes, ya que son

mucho más maduros que el resto de jóvenes adultos que no han padecido cáncer. Sin embargo, muchos supervivientes encuentran limitaciones debido a las barreras y resistencias de los empleadores. Asimismo, estas barreras también se hacen visibles durante el proceso de solicitud de empleo.

Muchos supervivientes de cáncer infantil prefieren no mencionar nada a los empleadores acerca de su enfermedad oncológica previa, debido a una actitud potencialmente negativa, al miedo que algunas personas tienen respecto al diagnóstico de cáncer o porque no quieren ser tratados de manera diferente y dar lástima.

Además, las soluciones laborales individuales, adaptadas al empleado, tales como descansos frecuentes y flexibles, no son bien recibidas por los empleadores. Debido a esta falta de apoyo y oportunidades hacia los supervivientes, constituye un grupo de personas que viven bajo la amenaza de ser abandonadas y excluidas del mercado laboral y de la sociedad en general, cuando en realidad se trata de jóvenes dispuestos y capaces de trabajar.

¿Cuál sería su reacción como empleador?

Imagínese que recibe una solicitud de trabajo y un Currículum con una foto de una mujer de 25 años con un parche en su ojo. ¿Podría esta persona si quiera tener la oportunidad de ser invitada a una entrevista de trabajo, si cumple los requerimientos para el trabajo anunciado? ¿Le molestaría o incluso asustaría el parche?

¿Qué pensaría usted de esta persona sin haberla conocido?

Hemos escuchado diferentes reacciones, tales como:

“¿Estará esta persona disfrazada de pirata? ¡No se puede usar una foto como esta en una carta de presentación!” “¿Tendrá algún problema de salud

mental? Quiero decir, si no es así, ¿por qué otra razón utilizaría una foto como esta?” o “Esto es muy extraño.”

Esta persona ni está disfrazada de pirata, ni es una enferma mental. Simplemente padeció un tipo raro de cáncer de los ojos en su infancia. Su ojo derecho tuvo que ser extirpado quirúrgicamente. Desde entonces, el área del ojo derecho no se ha desarrollado como el de la izquierda, por lo que poner un parche en el ojo hace que sea menos visible y la persona se sienta más segura. De hecho, llevar un parche en el ojo no afecta al rendimiento en el trabajo. ¿Por qué no darle una oportunidad?

¿Qué dicen las estadísticas?

Estudios internacionales sugieren que el 33% de los supervivientes de cáncer infantil están desempleados y que para los supervivientes de cáncer la probabilidad de desempleo es 1,4 veces mayor que para las personas, que no lo han sufrido (De Boer et al., 2006, p.7). Además, los supervivientes de cáncer infantil también tienen factores de riesgo más elevados a la hora de tener éxito en la escuela así como para obtener un puesto de trabajo adecuado.

Estos resultados pueden ser explicados sólo en parte por los efectos a largo plazo del cáncer y discapacidades derivadas del mismo. Estamos convencidos de que también los prejuicios de los empleadores contra la contratación de los supervivientes juegan un papel importante. Tales prejuicios, o más bien inseguridades, probablemente tienen su origen en la falta de información sobre las habilidades y limitaciones de los candidatos de trabajo post-cáncer y, quizás más importante, en la forma práctica para poder apoyarlos en el trabajo de una manera efectiva. Las siguientes páginas tienen como objetivo dar a los empleadores una imagen más realista.

Declaraciones de varios supervivientes:

“No quería decirle a mi futuro empleador que de niña he tenido cáncer. Simplemente me daba mucho miedo que me juzgaran o trataran de manera diferente a mis compañeros de trabajo. Y, lo más importante, me daba miedo que pudieran pensar que no trabajaría tan bien como mis compañeros.”

(Mujer, 33 años, Linfoma de Hodgkin)

“Es difícil encontrar un trabajo bajo la etiqueta ‘Yo tuve cáncer durante mi adolescencia’. En serio, ¿qué organización no tendría alguna reticencia al emplear a un superviviente? Así que traté de ocultarlo y esto es lo que hice, porque sentí que tenía que hacerlo.”

(Hombre, 29 años, Leucemia linfoblástica aguda)

“Fui diagnosticada a la edad de 15 años. El año siguiente tuve que saltarme un año escolar durante mi tratamiento. Cuando tienes 15 años y el cáncer aparece y se queda en tu vida todo se vuelve patas arriba. Las cosas típicas que emocionan a una chica adolescente, tales como “¿Qué me pongo hoy?”, “¿Dónde voy a pasar el rato con los amigos?” fueron sustituidas por análisis de sangre, quimioterapia y lucha por la vida a diario. Dos años después del tratamiento, cuando estás bien de salud, cuando has ganado la batalla y te has convertido en superviviente, tus sueños también se vuelven sanos. Acabé la escuela un año más tarde que mis compañeros, pero hubo beneficios, porque me convertí en la farmacéutica número uno de mi promoción en la universidad. Dos años más tarde surgieron las preguntas “¿Habría alguien que me vaya a contratar después de saber el diagnóstico que he tenido?”, “¿Soy capaz de trabajar?”. Ésta fue una época realmente difícil para mí y necesitaba desesperadamente orientación sobre mi futuro. Sin embargo, lo afronté y comencé a trabajar en una farmacia. Así que, a pesar de los años perdidos en el hospital, fui capaz de aplicar todo lo que había aprendido y ser la persona que quería ser – una estudiante con trabajo estable.”

(Simona, 22 años, farmacéutica, leucemia linfoblástica aguda)

Declaración de un empleador:

“Si voy a ser sincera, debo confesar que estaba un poco incómoda cuando entró por la puerta para la entrevista de trabajo. Esto se debía a que uno de sus brazos era más corto que el otro y su pelo era muy raro. Simplemente no sabía cómo reaccionar. Afortunadamente habló de ello abiertamente y me explicó que esto se debía al tratamiento de un cáncer que tuvo de niño. Era el candidato perfecto para el puesto que estábamos buscando. Sin embargo, no pude evitar tener ciertas dudas y pensamientos como ‘¿va a estar de baja por enfermedad más que los demás?’ Ahora puedo decir que estoy contenta, que le di el trabajo porque es asombroso y, además, es un verdadero motivador para todos nosotros.”

(Gerente de RR.HH. de una compañía de servicios)

4. Un poco de apoyo conlleva un gran impacto



Un poco de apoyo conlleva un gran impacto

Muchos supervivientes de cáncer infantil vuelven a la vida normal después del tratamiento. Queremos hablar de aquellos que tienen dificultades para encontrar trabajo estable por causa de sus efectos a largo plazo. Frecuentemente, necesitan un poco de apoyo para integrarse en el mundo laboral. Este apoyo tiene que venir de los empleadores y también de instituciones, como las organizaciones para el cáncer infantil.

Para integrarse exitosamente dentro de una institución, los supervivientes pueden beneficiarse de algunas medidas que los apoyen en su papel como empleados. Tales medidas pueden incluir:

- Facilitar condiciones individuales para descansos y períodos de recuperación.
- Aumentar las horas de trabajo de manera

progresiva.

- Ofrecer un horario de trabajo flexible.
- Proporcionar una silla ergonómicamente adecuada.
- Dar instrucciones claras, estructurar de manera clara los días de trabajo y las tareas.

Tener en cuenta la singularidad de cada superviviente, desarrollar mecanismos de apoyo individuales con el empleador es de suma importancia. Más si cabe en el momento de entrada al mercado laboral, los supervivientes pueden encontrar obstáculos que, sin soluciones individuales, podrían ser muy estresantes tanto para empleado como para el empleador. La comunicación constante con el empleador puede eliminar estos obstáculos.

El comportamiento “extraño” de Anna K.

Anna K. fue diagnosticada con cáncer cuando tenía 15 años de edad. Después de la cirugía, también tuvo que ser tratada con quimioterapia y radioterapia. Tuvo que dejar la escuela. Después de hacer rehabilitación en el extranjero, Anna recibió tratamiento médico posterior. Para ponerse en forma física, Anna también empezó a ir al gimnasio.

Meses más tarde, Anna comenzó a sentirse sana de nuevo y comenzó a pensar en su futuro profesional. Un orientador le ayudó con sus solicitudes de empleo. Después de varias entrevistas de trabajo, a Anna le ofrecieron un contrato formativo de comercial.

Comenzó su aprendizaje con gran euforia, pero, después de un corto período de tiempo, empezó a tener problemas en su puesto de trabajo: pensaba que su escritorio estaba demasiado sucio, que había mala ventilación en la oficina, que su taza de café había sido utilizada por sus compañeros y las largas horas delante del ordenador eran simplemente agotadoras. Los compañeros de Anna la describían como que era muy rara.

De repente, sin previo aviso, la madre de Anna llamó a la puerta del gerente de Recursos Humanos de la empresa y exigió reducir sus horas de trabajo. Después de ello, Anna le contó a su jefe que había superado un cáncer hacía 2 años y que tenía miedo de una recaída. El orientador de Anna se reunió con ella y el gerente de Recursos Humanos, y explicó que las defensas de Anna eran todavía muy débiles, que sus quejas del aire sin ventilar y usar las tazas de café en común eran sólo un signo de temor a los gérmenes y a enfermar de nuevo y que ese temor era bastante normal después de un tratamiento tan largo y peligroso. Después de algún tiempo, sin embargo, ese comportamiento acabaría por desaparecer.

Juntos crearon un plan de apoyo para Anna:

Empezaron a limpiar su escritorio con desinfectante. También le dieron un desinfectante para limpiar todo su material de trabajo. Colocaron su mesa cerca de la ventana para que pudiera abrirla cada vez que lo necesitara. Ella se comprometió a llevar su propia taza al trabajo a partir de entonces. No era posible reducir las horas de trabajo, pero, por suerte, no fue necesario después de haber realizado este pequeño plan de apoyo.

Es posible que el puesto de trabajo tenga que ser adaptado ligeramente a las necesidades de los empleados para maximizar su comodidad a la hora de llevar a cabo las actividades laborales. Algunos supervivientes afectados con secuelas de audición, visión, movilidad, etc. necesitan lugares de trabajo apropiados. Tal vez sea necesario revisar los accesos (disponibilidad de ascensor, escaleras mecánicas,

rampa si la persona está en una silla de ruedas, etc.), un teléfono con luces puede ser necesario si la persona tiene una discapacidad auditiva o también puede que sea necesario proporcionar espacio para aparcar cerca de la oficina.

En algunos casos podría ser útil consultar a un especialista en medicina laboral sobre las

necesidades específicas que el superviviente puede tener, pero, en caso de hacerlo, sería conveniente discutirlo de antemano con el superviviente de cáncer infantil.

Después de haber comprobado que los efectos a largo plazo que podría padecer un superviviente a consecuencia del cáncer no son un obstáculo para el ejercicio de sus funciones, el empleador no debe concentrarse constantemente en las posibles

diferencias, sino relacionarse con el nuevo empleado como una persona completamente normal.

Un superviviente de cáncer infantil se sentirá mejor en su trabajo si no hay una distancia visible entre éste y el resto de sus compañeros. No se debe poner énfasis en las diferencias. La atención se debe dirigir hacia las tareas, actividades y operaciones generales que el superviviente es totalmente capaz de ejecutar.

5. Igualdad de oportunidades de inserción laboral



Igualdad de oportunidades de inserción laboral

Nadie elige tener cáncer, pero podemos elegir proporcionar igualdad de oportunidades de inserción laboral.

Algunos pacientes cuya apariencia es obviamente diferente frecuentemente tienen la experiencia que en la calle, en el transporte público e incluso durante entrevistas de trabajo destacan de forma involuntaria.

En el mercado laboral, la igualdad de oportunidades se ve seriamente matizada por la apariencia de la persona. Lo más habitual en la primera entrevista de empleo la imagen juegue un papel importante y la foto presentada en la solicitud o en el curriculum

sea determinante". Por tanto la entrevista de trabajo es crucial. ¡Depende de cada empresa el dar un paso hacia la igualdad de oportunidades dejando atrás la apariencia física! Como en el caso de Anna K., a veces incluso haciendo cambios pequeños se logra tener un gran impacto. Para otros, puede ser importante descubrir sus limitaciones a través de formación práctica. Hay muchos supervivientes que saben que pueden hacer más, lograr más y rendir mejor, pero para ello puede que necesiten un poco de tiempo y apoyo para adaptarse. Al darles la oportunidad de demostrar sus habilidades en el contexto laboral, tanto los supervivientes como los empleadores tendrán la posibilidad de ver su potencial físico y cognitivo, así como sus limitaciones.

Declaración de un superviviente:

"Ningún empleador reaccionó nunca de este modo, durante una entrevista de trabajo, al enterarse que había tenido cáncer: 'Siento oír esto, pero estoy contento de que ahora estés bien.' Siempre podía sentir su miedo, que probablemente estaba basado en no saber qué significa haber padecido cáncer infantil. Pero ahora estoy bien y sólo quiero hacer mi trabajo."
(Hombre, 41 años, Meduloblastoma)

Emplear a personas con discapacidades no tiene que ser necesariamente una desventaja para los empleadores – ¡al contrario!

Los empleadores se benefician de la sensibilización entre los empleados y del desarrollo de la competencia social. Pero emplear a personas con discapacidad no solo implica factores

sociales: Cuando se ofrece la oportunidad y se tiene la posibilidad de hacer un uso completo de su potencial, cualquiera puede demostrar un rendimiento sólido. Por ello, es importante saber cuáles son sus puntos fuertes. Además de los beneficios que la igualdad de oportunidades y la diversidad aportan, las empresas que emplean a personas con discapacidades también pueden esperar ayudas por parte del estado.

Es más, muchos psicólogos y otros profesionales que trabajan con supervivientes de cáncer infantil afirman que la lucha contra el cáncer tiene resultados psicológicos positivos. La experiencia

enseña a los expacientes a ver las cosas desde una perspectiva que otras personas no tienen la oportunidad de ver. A menudo son más empáticos y menos materialistas. Muchos supervivientes son más maduros en comparación con otras personas de su edad y valoran más las amistades y relaciones. Muy a menudo estas personas son de un trato fácil y no se preocupan tanto de pequeños problemas cotidianos. En general, tienen una actitud positiva ante la vida y aprecian los pequeños detalles. Estas fortalezas les permiten enfrentarse a las dificultades con mayor facilidad así como a hacer frente a los desafíos en su vida.

La historia de un empleador:

“Cuando lo contraté, no sabía que había tenido cáncer. Tenía buena educación y era muy apropiado para el trabajo, pero muy rápidamente me di cuenta que se sentía saturado con el trabajo que tenía que hacer. Estaba cometiendo errores continuamente, parecía cansado y no muy concentrado. Después, empezó a estar de baja por enfermedad más a menudo, lo que frustraba a sus compañeros que, mientras tanto, tenían que encargarse de su trabajo. Así que tuve una reunión con él para hablar de su rendimiento y me dio su versión de la historia: que tuvo cáncer cuando tenía 9 años y que sólo quería vivir una vida normal, tener un trabajo a tiempo completo como todo el mundo y que no quería admitir que simplemente era demasiado pedir. Me dio los datos de contacto de su orientador que sugirió reducir sus horas de trabajo hasta cierta medida para darle la oportunidad de adaptarse a la rutina de trabajo diaria. ¡Y funcionó! Él ahora está trabajando a tiempo completo para nosotros y se ha adaptado muy bien, como todos los demás. Finalmente consiguió lo que quería, y estamos contentos de tenerlo en nuestro equipo.”

Declaración de un psicólogo:

“Los niños y los jóvenes que han padecido enfermedades oncohematológicas tienen el trauma psicológico de la experiencia, pero también trae aparejada una fe en sí mismos y una sólida comprensión personal del significado de la vida. Son personas que han aprendido a ser pacientes, responsables de sí mismas y de los demás. Sólo tengo un mensaje para sus futuros empleadores - contratad a estas personas y hacélas parte de vuestro equipo, nunca os arrepentiréis.

Es posible falsas encontrarse con algunos prejuicios o ideas previas infundadas como:

“No puedo trabajar con alguien que me recuerda que estoy en peligro y también puedo enfermar;”

“Faltarán al trabajo con frecuencia;”

“Son vagos, depresivos e incluso agresivos.”

Las personas que han padecido enfermedades oncohematológicas son como cualquier otra persona – con su personalidad, temperamento y desapego social... y ninguno de nosotros carece de emociones.

El contacto con los niños enfermos y supervivientes es una de mis mejores lecciones personales sobre cómo vivir la vida. Son personas que no se van a quejar y cuando necesites que algo se haga, simplemente lo harán. La enfermedad les ha enseñado la disciplina, la puntualidad y el orden. Difícilmente se puede ver a ninguno de ellos molestarse por “pequeñas” cosas del día a día, porque aprecian la vida y se dan cuenta y disfrutan de las cosas valiosas - como el apoyo, la amabilidad y un día soleado.

En conclusión, me gustaría añadir que uno está obligado a informar al empleador de sus enfermedades, pero si un candidato o un empleado te da esa información, no te arrepientas, no hay que subestimar a la persona, céntrate en su personalidad, no en la enfermedad.”

(Psicóloga que trabaja con niños y adolescentes con cáncer)

6. Implicaciones legales



Implicaciones legales

Los empleadores que contraten a supervivientes de cáncer deben ser conscientes que en algunos casos es posible que para este tipo de solicitantes de empleo sea de aplicación cierta legislación laboral nacional específica.

España:

La siguiente ley nacional bajo la que el Ministerio de Salud, Política Social e Igualdad reconoce el estatus de persona discapacitada, puede ser de aplicación para algunos supervivientes de cáncer infantil, proporcionando asistencia económica a las empresas:

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.

- Garantiza el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas.
- Ésta es la ley de referencia en España relativa a la discapacidad, ya que no hay otras leyes

directamente relacionadas con el cáncer y el trabajo. En el capítulo número VI trata el derecho del trabajo.

- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632

Existen, asimismo, las siguientes ayudas financieras a empresas que contraten a supervivientes de cáncer infantil:

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.

- Apoya económicamente los proyectos que crean puestos de trabajo permanentes para trabajadores con discapacidades. Las subvenciones son para asistencia técnica o para mantener los puestos de trabajo.
- 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.

- El objetivo es facilitar la transición de personas discapacitadas de centros de trabajo

especiales a empresas del mercado ordinario, ofreciendo incentivos para contratarlos, tales como subvenciones por cada contrato a tiempo completo firmado, subvenciones para adaptar el lugar de trabajo, descuentos en las contribuciones de la Seguridad Social, etc.

- 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.

- La ley establece bonificaciones para empleadores que contraten personal discapacitado con discapacidad reconocida igual o superior al 33 por ciento, en los modos contractuales a tiempo indefinido y temporal.
- <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.

- Define y establece las reglas para el programa de empleo con apoyo, cuyo objeto es ofrecer orientación y apoyo individualizado a los

trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

- 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.

- Especialmente relevantes son los artículos 46 y 30 que modifican las leyes anteriores 45/2002 y el Real Decreto 4/2004, estableciendo nuevas ayudas para la contratación de personal nuevo con discapacidad reconocida iguales o superior al 33 por ciento. Estas ayudas son relativas a deducciones de la cuota de la seguridad social después de la contratación de personal con discapacidad para actividades de I + D o actividades de innovación tecnológica y también son de aplicación para el auto-empleo.
- https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-10074

Bulgaria:

Las leyes laborales nacionales que pueden ser de aplicación son las siguientes:

- El Código Laboral.
- La Ley de Integración de Personas con Discapacidades.
- La Ley de Promoción de Empleo.
- Ordenanza Nº 5 sobre Enfermedades para las que los trabajadores que padecen de ellas tengan protección especial en virtud del art. 333, § 1 del Código Laboral.
- Ordenanza de las Horas de Trabajo, Descansos y Vacaciones.

Puntos generales a considerar:

- Los supervivientes de cáncer, en general, tienen los mismos derechos y obligaciones laborales que cualquier otro empleado. Los empleadores deben tratar por igual a todos los empleados, independientemente de su estado de salud y antecedentes médicos. Cuando contratan a sus empleados, los empleadores no están autorizados ni a preguntar sobre su estado de salud, ni pueden tomar una decisión sobre si emplear a alguien a base a tales consideraciones.
- Es probable que a los supervivientes les sea

de aplicación la categoría legal de empleados con discapacidad. Al contratar empleados con discapacidad, existen ciertas ventajas disponibles para el empleador en virtud de la Ley de Integración de las Personas con Discapacidades y en virtud de la Ley de Fomento del Empleo, tales como el reembolso de los gastos para equipos y el acceso a la zona de trabajo; devolución parcial de las cuotas de la seguridad social; reembolso de las remuneraciones pagadas; reconocimiento de los gastos realizados para los fines del impuesto de sociedades (Art. 36 (2), Art. 52 de la Ley de Fomento del Empleo; Art. 25 y Art. 26 de la Ley de Integración de las Personas con Discapacidades).

- El Ministerio de Trabajo y Política Social y la Agencia de Empleo desarrollan e implementan programas y medidas nacionales para promover el empleo y la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, para que participen en el mercado laboral. Bajo este tipo de programas, se proporcionan recursos financieros para fomentar el empleo de personas con discapacidad.
- Los médicos están autorizados a poner a los supervivientes de cáncer en rehabilitación profesional. En algunos casos, esto puede ir acompañado de la conclusión de que el

empleado tiene capacidad de trabajo disminuida y a su recomendación para un puesto de trabajo específico y más adecuado.

- Los empleadores búlgaros con personal de más de 50 personas están obligados por ley a designar del 4% al 10% de los puestos de trabajo en sus empresas (en función de la industria) a personas en rehabilitación ocupacional (Art. 315 (1) del Código del Trabajo). La mitad de estos puestos de trabajo se debe designar a personas con discapacidades permanentes (Art. 27 de la Ley de Integración de las Personas con Discapacidades). Los empleadores están obligados a informar anualmente a la Oficina de Trabajo del número de estos puestos de trabajo que están vacantes.
- Los empleados con 50% o más de su capacidad de trabajo reducida tienen derecho a un aumento de las vacaciones anuales retribuidas - 26 días por año.
- Los empleados con menos del 50% de su capacidad de trabajo reducida que, debido a la rehabilitación ocupacional, han sido transferidos a un trabajo peor pagado tienen derecho a la financiación por parte del estado de la diferencia.
- El trabajo nocturno y las horas extraordinarias

están prohibidos para las personas en rehabilitación profesional, a menos que den su consentimiento explícito y sólo bajo la condición de que el trabajo necesario no ponga su salud en peligro.

- Los empleados con enfermedades oncológicas están sujetos a protección especial contra el despido. En caso de despido, el empleador debe obtener la autorización previa de la Junta Médica y de la Inspección de Trabajo.

Austria:

La “Ley de empleo de las personas con discapacidad” (**Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG**) desde 2005 es una base legal importante para emplear a personas con discapacidades. Regula los derechos y obligaciones de los empleados con discapacidades y también los de sus empleadores. Esto incluye, por ejemplo, la protección contra la discriminación.

El texto legal completo está disponible aquí:

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

Definición de Discapacidad

No todas las personas con discapacidades están sujetas automáticamente a BEinstG. Todos los requisitos se pueden obtener en la página web del Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección de los Consumidores

www.sozialministerium.at.

BEinstG, la cual se ha desarrollado a partir de leyes que remontan a principios de la década de lo 1920, se basa en tres pilares:

- Empleo obligatorio.
- Protección del empleo.
- Apoyo y asistencia.

El objetivo de la BEinstG es la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Por lo tanto, los empleadores están obligados a contratar a personas con discapacidad en virtud de BEinstG: Los empleadores con 25 o más empleados tienen la obligación legal de designar 1 puesto de trabajo por cada 25 empleados en sus empresas para una persona con discapacidad (Begünstigter Behinderter). En caso de que un empleador no cumpla con estas obligaciones total o parcialmente, éste tiene que pagar una compensación financiera ("Ausgleichstaxe").

Un incentivo para los empleadores que contratan a

personas con discapacidades consisten en recibir un bono que en la actualidad (2015) asciende a 248 euros al mes por cada aprendiz con discapacidad ("begünstigter Behinderter"). Los empleadores se benefician de varias propuestas de apoyo, tales como:

- Subsidios salariales debido a rendimiento reducido
- Subvenciones para la creación de nuevos puestos de trabajo
- Reembolso de los costos para adaptar el lugar de trabajo, salas y equipos a las necesidades de las personas con discapacidad.

Grecia:

En Grecia los derechos de trabajo de las personas con discapacidad están garantizados principalmente por la constitución vigente. El artículo 21 enuncia el deber del Estado de proporcionar las medidas adecuadas para las personas con discapacidad para asegurar su autonomía, su integración profesional y participación en la vida social, económica y política del país. El artículo 22 garantiza el derecho al trabajo y a la igualdad de remuneración: "Todos los empleados, independientemente de su sexo u

otras diferencias, tendrán derecho a igual salario por trabajo de igual valor”.

Carta Social Europea

Según la Ley 1426-1484 que ratifica la Carta Social Europea: “Toda persona con discapacidad tiene derecho a la formación y la readaptación profesional y social, independientemente de la causa y naturaleza de su discapacidad.” Y el artículo 15 de la misma ley especifica los derechos de las personas con discapacidades físicas o mentales y establece que el Estado tiene la obligación de proporcionar formación a través de instituciones públicas o privadas especializadas. Asimismo, el Estado debe garantizar su colocación laboral a través de los “servicios especializados” o adoptar medidas para fomentar la contratación de personas con discapacidad por parte de los empleadores.

Principio de Igualdad de Trato

La ley Nº 3304/2005 establece el principio de igualdad de trato en la aplicación del Derecho Comunitario, en particular la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, y 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000. Se refiere a la lucha contra la discriminación basada en la raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, en el ámbito

del empleo y del trabajo. En relación con el lugar de trabajo, la Ley se aplica a todas las personas en relación con el acceso al empleo (criterios de selección, condiciones de contratación, términos de desarrollo profesional), las condiciones de trabajo, despidos y remuneración, seguridad social y asistencia sanitaria, servicios sociales, participación en organizaciones de trabajadores y empleadores y acceso a la formación, educación y orientación profesional. Particularmente en el caso de discapacidad, el Artículo 12 tiene por objeto tomar o mantener medidas destinadas a prevenir o compensar las desventajas.

Observatorio Nacional para Personas con Discapacidades

El Artículo 10 de N.3106/2003 establece el Observatorio Nacional para Personas con Discapacidad, cuyo objetivo, entre otros, es “el fomento y control de la implementación de medidas y programas creados para personas con discapacidad para permitirles la participación activa e igual en la vida económica y social.”

Legislación especial para garantizar el empleo

Para la cuestión del empleo de las personas con discapacidad el marco institucional vigente se

basa en las leyes 2643/98, N.5956/01 y 3227/04 (que modifica/complementa las anteriores). Estas leyes son relativas al campo de la rehabilitación profesional de las personas con discapacidad mayor o igual al 50% a través de los concursos ASEP (concursos nacionales para funcionarios públicos) para empleos en las instituciones públicas. Los requisitos de entrada son: a) inscripción de personas desempleadas en los registros de OAED y b) si reciben una pensión, el importe no debe superar el umbral mínimo de la pensión de jubilación IKA (seguro social). La colocación, contratación o nombramiento de personas se basa en criterios objetivos, tales como la edad, las cualificaciones, el porcentaje de discapacidad, estado civil, la condición económica.

Creación y Operación de Programas Especiales - Laboratorios Productivos Protegidos

La ley 2646/98 para el desarrollo del Sistema Nacional de Cuidado Social formula en su Artículo 17 tomar medidas para proteger a las personas con discapacidad. Prevé la creación de programas especiales para las personas con retraso mental, autismo, psicopatología grave y múltiples discapacidades que “proporcionarán la igualdad de oportunidad de participación en la vida social,

el proceso de producción, el empleo profesional... y la creación de condiciones para vida independiente o semi-independiente”. Con esta ley se regulan los Laboratorios Productivos Protegidos que deben emplear a personas de las categorías anteriores en proporción 3/5 en relación con el número total de empleados.

Programa de Subvención de nuevos puestos de trabajo para discapacitados

Desde la década de 1980 en adelante, el Estado a través de OAED (Organización Nacional para los Desempleados) subvenciona a los empleadores con programas especiales para emplear a personas con discapacidad. El programa más reciente es el de 2007 titulado “Programa subvención de nuevos puestos de trabajo de personas con discapacidades, desintoxicados, ex-reclusos y jóvenes delincuentes o personas jóvenes en riesgo social” (también conocido como programa ‘3+1’) adoptado con JMD 200 064/15-03-2007. Subvenciona empresas que contraten a personas de los grupos de población mencionados, para parte de la remuneración que les es pagada, durante tres años, lo que obliga al empleador a seguir empleando a la persona al menos durante un año después del fin del período de tres años.

7. Más información y apoyo



Más información y apoyo

España:

En España la institución principal es la Federación Española de Padres de Niños con Cáncer, una organización pública sin ánimo de lucro establecida en 1990, que coordina la actividad de las 18 asociaciones miembros, todas ellas fundadas por padres voluntarios afectados por el cáncer infantil. La federación está dispuesta a representar a todos los niños y adolescentes con cáncer frente a las instituciones y la sociedad, con el fin de expresar sus problemas y también proponer soluciones.

Federación Española de Padres de Niños con Cáncer

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

28038 Madrid

Teléfono: 699981568 (mobile), 915572626

Email: federacion@cancerinfantil.org

www.cancerinfantil.org



Enlaces útiles adicionales:

- **ASANOG – Asociación de Ayuda a Niños Oncológicos de Galicia**
Organización sin ánimo de lucro de la región de Galicia establecida en 2012 por un grupo de familias que tienen (o han tenido) hijos con cáncer, con el objetivo de mejorar la situación de los niños con cáncer y sus familias.
<https://asanog.org>
- **ASPANION – Asociación de Niños con Cáncer**
Desde 1985 el objetivo de esta asociación ha sido mejorar el estado médico, existencial y el desarrollo psicológico y social de los niños con cáncer.
<http://www.aspanion.es>

- **AAA – Asociación española de Adolescentes y Adultos jóvenes con cáncer**
Fundada en 2010, el objetivo principal de esta asociación es mejorar la calidad de vida los jóvenes con cáncer y conseguir que se reconozcan como un grupo con necesidades médicas y asistenciales específicas así como divulgar entre la sociedad esta problemática.
<http://www.aacancer.org>
- **Sociedad Española de Hematología y Oncología Pediátricas**
Institución sin ánimo de lucro que tiene como objetivo desarrollar y mejorar los estudios de investigación clínica sobre hematología y oncología y también proporcionar apoyo social a los niños afectados por el cáncer así como a sus familias.
<http://www.sehop.org/>
- **AECC – Asociación Española Contra el Cáncer**
Institución sin ánimo de lucro, benéfica, cuyo objetivo es luchar contra el cáncer de cualquier manera existente en la actualidad o futura. Los principales objetivos son informar y sensibilizar, apoyar y promover los estudios oncológicos.
<https://www.aecc.es/>
- **Centro de Investigación del Cáncer**
Centro integral de investigación del cáncer, establecido en 1997 como respuesta al modelo del American Comprehensive Cancer Center (Centro Oncológico Integral de América), que se caracteriza por la integración de la investigación competitiva y de excelencia sobre el cáncer a tres niveles: básico, aplicado y clínico.
<http://www.cicancer.org/en>
- **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**
Página web oficial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
<http://www.msssi.gob.es>

- **Ministerio de Empleo y Seguridad Social**

Página oficial del Ministerio de Empleo y Seguridad Social dónde se pueden ver las leyes laborales y ayuda financiera para empleadores y autoempleo

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

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

Publicación del sistema nacional de empleo que resume las posibilidades existentes para la integración de trabajadores con discapacidades en el sistema regular del mercado laboral y, también, en el sistema protegido. También facilita medidas de tránsito de uno al otro.

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

- **Asociación Española de Empleo con Apoyo**

La misión de AESE es promover el desarrollo de empleo asistido en España y América Latina, para que las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social puedan acceder al mercado laboral con éxito y ser reconocidas como ciudadanos con plenos derechos.

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

- **Xtalento**

El programa XTalento es un conjunto de medidas dirigidas a aumentar el empleo y formación de las personas con discapacidad impulsado por la Fundación ONCE y co-financiado por el Fondo Social Europeo.

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

Bulgaria:

En Bulgaria, la Asociación **“Niños con Enfermedades Oncohematológicas”** ofrece atención compleja - apoyo psicológico a niños y padres, terapia de arte, sesiones pedagógicas, consultas - todo ello con el objetivo de adaptación social, superar los efectos emocionales de la enfermedad, facilitar la reintegración y volver a la vida normal. Para los empleadores, la asociación podría proporcionar información detallada y útil sobre los diferentes tipos de cáncer y sus efectos tardíos. Los empleadores también son bienvenidos a visitar el centro diurno de la asociación.

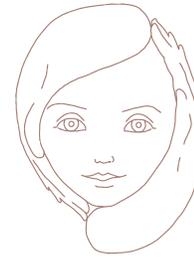
Asociación “Niños con Enfermedades Oncohematológicas”

Blvd. Danail Nikolaev 26, 1527 Sofia

Contacto: Margarita Borissova

Email: ohz_deca@abv.bg

www.decaohz.org



Por otro lado, el coordinador del proyecto - **CATRO Bulgaria** – ofrece apoyo para el reclutamiento a los empleadores que quieren emplear a supervivientes, incluyendo formación para los jefes directos de los supervivientes, apoyo en el proceso de introducción de los supervivientes y, por supuesto, apoyo a los propios supervivientes.

CATRO Bulgaria

Bregalnitsa Str. 45, 1303 Sofia

Contacto: Anelia Dimitrova (jefe de proyecto),

Contacto: Olga Mineva, (coordinadora de proyecto)

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

www.catro.com



Enlaces útiles adicionales:

- **Hospital para niños con enfermedades oncohematológicas Sofía**

El único hospital especializado en Bulgaria que cubre la gama completa de actividades de diagnóstico y tratamiento médico para niños de 0 a 18 años con enfermedades sanguíneas y tumores sólidos.

<http://sbaldohz.com/>

- **Asociación “Centro del Bebé Búlgaro”**

Asociación que proporciona apoyo para establecer una política de reducción del declive demográfico. Su objetivo es aumentar la conciencia de los ciudadanos búlgaros sobre los temas de la crianza de los hijos. El enlace contiene información sobre La leucemia Linfocítica Aguda Pediátrica.

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

- **Editorial PIKS**

La revista médica especializada más grande para el público profesional en el país. Actúa como intermediario entre los profesionales médicos y el público para la reforma de salud y un estilo de vida saludable. El enlace contiene información sobre los tumores malignos en la infancia.

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

- **Agencias de Empleo**

La Agencia de Empleo es un organismo ejecutivo del Ministerio de Trabajo y Política Social para la implementación de la política del Estado en el fomento del empleo.

www.az.government.bg

- **Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales**

El sitio web oficial del Ministerio.

www.mlsp.government.bg/

- **Agencia Ejecutiva Inspección General del Trabajo**

La Agencia Ejecutiva “Inspección General del Trabajo” ejerce un control total sobre la observancia de la legislación laboral en todos los sectores y actividades económicas.

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

Austria:

La Asociación de **Cáncer Infantil de Austria (Österreichische Kinderkrebshilfe)** ofrece una gran cantidad de materiales informativos sobre el tema del cáncer en la infancia y en la adolescencia. La atención psicosocial posterior para los ex-enfermos de cáncer infantil es cada vez más importante, sobre todo porque muchos niños y adolescentes tienen que enfrentarse a los efectos médicos, psicológicos o sociales a largo plazo relacionados con su enfermedad. Con esto en mente, el proyecto “**Jugend & Zukunft**”, un programa de orientación laboral para los supervivientes de cáncer infantil, ha sido creado e implementado.

Sin embargo, integrar con éxito en el mundo laboral a los supervivientes de cáncer infantil que sufren de efectos tardíos dependerá de que los empleadores les den una oportunidad. Si surge alguna pregunta o preocupación respecto al empleo de los supervivientes de cáncer infantil, por favor, póngase en contacto con:

Asociación Austríaca de Cáncer Infantil

Borschkegasse 1/7, 1090 Vienna

Email: oesterreichische@kinderkrebshilfe.at

Teléfono: 0043 (0)1 / 402 88 99

www.kinderkrebshilfe.at



“die Berater” Unternehmensberatungs GmbH es un proveedor privado de educación, formación y consultoría enfocado en el desarrollo del potencial de la gente para el mercado laboral y la sociedad en general. Fundada en 1998, die Berater® en la actualidad emplea a alrededor de 340 personas en 40 lugares en toda Austria, con centros adicionales en Eslovaquia, Eslovenia y Bulgaria. die Berater® planifica, organiza y ejecuta programas de formación para el mercado de trabajo, desarrollo del personal y educación general para más de 18.000 participantes cada año.

En cooperación con Österreichische Kinderkrebshilfe die Berater® proporciona formación a pacientes de cáncer infantil para European Computer Driving Licence (ECDL) y orientación laboral en el proyecto antes mencionado **“Jugend & Zukunft”**.

“die Berater” Unternehmensberatungs GmbH

Wipplingerstr. 32 / TOP 24-25, 1010 Vienna

Email: office@dieberater.com

Teléfono: 0043 (0)1 / 5324545 0

www.dieberater.com



Enlaces útiles adicionales:

- **Childhood Cáncer International (Cáncer Infantil Internacional)**
Organización que agrupa 177 organizaciones matriz en 90 países
<http://icccpo.org/index.cfm>
- **Asociación Alemana de Oncología y Hematología Pediátrica**
Información sobre el Cáncer Infantil, Servicios Propuestos e Información de Atención Post-tratamiento.
<http://kinderkrebsinfo.de/>
- **Estudio de los Supervivientes de Cáncer Infantil**
Un estudio de los EE.UU. y Canadá sobre los efectos tardíos del Cáncer Infantil
<https://ccss.stjude.org/learn-more.html>

- **BMASK - Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**

Información sobre los servicios sociales en Austria

www.sozialministerium.at

- **Arbeit & Behinderung**

Información general sobre trabajar con discapacidad

www.arbeitundbehinderung.at

- **Arbeitsmarktservice**

Página web de la Agencia Austríaca del Mercado Laboral

www.ams.at

- **Career Moves (Pasos de Carrera)**

Plataforma para empleadores y solicitantes de empleo con discapacidades

www.careermoves.at

Grecia:

Kyttaro es una Asociación Panhelénica fundada en 2007 por adultos con experiencia en cáncer en la infancia o adolescencia. Los objetivos de la Asociación son:

- Proporcionar apoyo y todo tipo de asistencia a niños y adolescentes que padecen la enfermedad y adultos que han padecido cáncer en su infancia y adolescencia.
- Defender por todos los medios legales los intereses médicos, éticos, sociales, profesionales, legales y materiales de los adultos que han padecido cáncer en la infancia y adolescencia.
- Hacer frente a los problemas específicos de los adultos que han padecido cáncer en su infancia y adolescencia y también de sus familias en una comunidad amplia.
- Informar y educar a sus miembros y el entorno social más amplio sobre el cáncer en la infancia y la

adolescencia, los problemas causados a los niños, adolescentes y sus familias y también las perspectivas para el cáncer infantil y adolescente en todo el mundo.

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

Aigiou 6, Goudi, Athens, Greece 28038

Contacto: Aimilia Tsirou

Email: kyttaro.greek@gmail.com



SEN / Junior Achievement Greece (Logro para los menores Grecia) es una organización sin ánimo de lucro y miembro de Junior Achievement Worldwide. Fue fundada en 2005 en colaboración con la Federación Helénica de Industrias con el objetivo de inspirar y preparar a los jóvenes a tener éxito en la economía global. Esto se logra mediante la implementación de programas educativos innovadores que estimulan el aprendizaje permanente, el cambio positivo y ayudan a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial mediante el desarrollo de sus habilidades. Estos programas se implementan bajo la dirección de voluntarios, profesionales del mundo de los negocios, en colaboración con profesores.

“**Create Your Future**” tiene programas educativos especiales implementados en organizaciones no gubernamentales y centros de formación profesional para niños con necesidades especiales en toda Grecia. Proporciona orientación laboral a los supervivientes de cáncer infantil en el marco del proyecto financiado por la UE “**Create Your Future**”.

SEN / Junior Achievement Greece

Dionysou Avenue 80, Drosia, Athens,

Contacto: Georgia Gleoudi

E-mail: info@sen.org.gr

<http://senja.gr/>



Algunos enlaces útiles adicionales:

- **Floga - Padres de niños con enfermedades neoplásicas**

Floga es una asociación panhelénica de padres de niños con cáncer que incluye a miles de familias en toda Grecia, con una red de representantes locales en gran número de ciudades en el país.

www.floga.org.gr

- **Elpida-Fundación de apoyo para el cáncer infantil**

El principal y fundamental objetivo de ELPIDA ha sido la creación de un centro médico modelo, algo que no existía en nuestro país en aquel momento: un Centro de Trasplante de Médula Ósea (CTMO), donde podrían llevarse a cabo trasplantes en niños que sufren de enfermedades hematológicas, genéticas y hereditarias, tales como la leucemia, tumores sólidos, neuroblastomas, anemia mediterránea (b-talasemia) y otras. El primer objetivo fue alcanzado y, en 1993, se inauguró el Centro de Trasplantes de Médula Ósea del Hospital Infantil "Aghia Sophia".

www.elpida.org

- **Asociación Sparkle**

La Asociación SPARKLE fundada en 1987 en Tesalónica (Decisión 1364/1987 de la primera instancia de Tesalónica) por padres de todo el norte de Grecia cuyos hijos padecen una enfermedad maligna y han sido hospitalizados en los servicios de oncología pediátrica de Tesalónica. En Tesalónica hay dos departamentos de oncología pediátrica, uno en el Hospital General Hipócrates y otro en Tesalónica AHEPA, parte de la Clínica Pediátrica B. Una clínica similar en el Hospital Th. Pap alberga a adolescentes y niños con trasplantes de médula ósea.

www.lampsi.org



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

Este trabajo ha sido realizado con la financiación de la Comisión Europea pero su contenido refleja exclusivamente la opinión de los autores por lo que la Comisión Europea no se responsabiliza del mismo.

www.createyourfuture-eu.org