

Traducción del resumen encontrado en Internet en: www.cancer.dk/arbejde

En Dinamarca, el cáncer golpea a más de 13000 [sic] personas en edad laboral cada año. En el lugar de trabajo, esto puede crear incertidumbre y una serie de problemas. Como directivo, ¿Qué deberías hacer cuando uno de tus compañeros esté gravemente enfermo? ¿Qué debería discutirse? ¿Y cómo, en términos generales, puedes ofrecer tu apoyo a la persona enferma? Los que trabajan con ella pueden también tener problemas, sintiéndose nerviosos e inseguros sobre cómo deberían comportarse con su compañero enfermo. Los problemas surgen tanto para la empresa como para la persona enferma.

- Reacciones comunes cuando una enfermedad que puede ocasionar la muerte aparece
 - Contacto con el trabajador mientras está enfermo
 - Cuándo incorporarse a trabajar de nuevo
 - Los compañeros de un trabajador que tiene cáncer

- ¿Repasando la lista: qué puedes hacer?
- Política de personal

Reacciones comunes cuando una enfermedad potencialmente mortal aparece

Al conocer que tiene una enfermedad potencialmente mortal como es el caso del cáncer, la mayoría de la gente no lo puede asimilar. Parece irreal, especialmente si no se ha sentido particularmente enfermo. La mayoría entran en estado de shock, algunos se vienen abajo y no pueden pensar claramente mientras otros piensan que los médicos deben de haberse equivocado. Otros inmediatamente piensan, ¿por qué a mí?

Sobre todo durante los primeros días, la gente está en estado de shock y no puede sobrellevar su nueva situación. En esos momentos puede ser difícil concentrarse y trabajar normalmente, o tratar con compañeros y con otra gente.

Muchos no tienen fuerzas para ir a trabajar y piden la baja después del diagnóstico, independientemente de si su tratamiento debe comenzar inmediatamente o semanas más tarde. La mayoría apreciarían un pequeño obsequio de la empresa, un ramo de flores, por ejemplo.

Pero no todo el mundo pide la baja cuando se le diagnostica cáncer. Algunos deciden continuar trabajando después de un corto periodo de tiempo. Puede haber varias razones para elegir trabajar: puede ser una forma de poner algún tipo de orden en una rutina diaria, por lo demás, caótica. Puede ser que la persona enferma quiera que algo "siga como siempre" una vez que su vida ha dado la vuelta completamente. O el lugar de trabajo puede ser una necesitada "zona libre de cáncer", donde la persona enferma puede sacarse el cáncer de la cabeza.

Una vez superado el primer shock y cuando los pacientes se dan cuenta de que realmente tienen una enfermedad potencialmente mortal, es normal que varíen entre

el estar deprimido y el esperar que no sea tan grave después de todo. Es común también sentirse extremadamente preocupados porque van a morir a causa de esta enfermedad, o porque la situación parezca totalmente desconcertante.

A la mayoría de los pacientes de cáncer se les ofrece alguna clase de tratamiento, normalmente una operación, quimioterapia, radioterapia o terapia hormonal. Durante el tiempo que transcurre hasta que el tratamiento comienza, la espera y la incertidumbre pueden hacerse difíciles, resultando en una tensión psicológica importante para los pacientes. Al mismo tiempo, desconocen la reacción de sus cuerpos al tratamiento propuesto.

Otra reacción típica es que el paciente se preocupe por la duración de la enfermedad, si perderá su trabajo o no, o cómo reaccionarán los compañeros y jefes. Algunos se preocupan por perder el trabajo porque se toman demasiados días de baja y por esta razón pueden tratar de, en la medida de lo posible, continuar trabajando mientras reciben tratamiento.

Contacto durante la enfermedad

Es importante para la empresa sugerir rápidamente una entrevista con el empleado que padece cáncer. Alrededor de ocho semanas después del diagnóstico es lo ideal.

Puede existir el riesgo de perder el contacto entre el empleado ausente gravemente enfermo y su lugar de trabajo. Quizás la persona no tiene energías para tomar la iniciativa y contactar con el lugar de trabajo, mientras que en la empresa pueden temer que cualquier acercamiento pueda ser considerado como un incumplimiento del derecho de la persona a la paz y tranquilidad de su vida privada.

En nuestra experiencia, es importante que el jefe o el responsable de recursos humanos se ofrezca a hablar desde el primer momento con el empleado que tiene una enfermedad potencialmente mortal. Como regla general, sin embargo, es una buena idea esperar a que la persona se haya recuperado de su primer shock, cosa que suele ocurrir entre la sexta y la octava semana después de su diagnóstico. Pasado este tiempo, además, el empleado sabe más sobre el plan de tratamiento o incluso puede que el tratamiento haya comenzado ya. Cuándo es mejor hablar con el empleado varía, naturalmente, de persona a persona, y es por ello que recomendamos que sea el propio empleado el que sugiera una fecha.

Se le debe aclarar al empleado que puede venir acompañado a esa reunión de una tercera persona cercana a él, como un compañero, un miembro del sindicato o su pareja.

Puede resultar difícil para un jefe hablar a un empleado al que se le ha comunicado que tiene una enfermedad potencialmente mortal. La mayoría de los jefes tendrán experiencia personal de cáncer en la familia, por ejemplo, o entre conocidos y amigos. Esta experiencia puede, hasta cierto punto, indicar el camino que la conversación debe seguir. Los directores deben de ser conscientes de que los diferentes tipos de cáncer tienen diferentes ritmos de evolución y de que dos personas con el mismo diagnóstico pueden tener también muy diferentes evoluciones. Los jefes pueden preocuparse también por la reacción de la persona

enferma – temer que empiece a llorar, por ejemplo. Pero esto no debería impedir el encuentro: el empleado ya está disgustado por su enfermedad, y no es el hablar de ello como tal lo que le entristece. Puede haber cosas que los jefes quieran preguntar, pero tener miedo a pasarse de la raya. Si tienen tales preguntas, siempre pueden informar al empleado de que solo debe responder si quiere.

Tener una lista de puntos a tratar antes de la reunión es una buena idea, aunque sea solamente para darle al empleado la oportunidad de prepararse. Es crucial discutir los siguientes puntos en una primera reunión:

Información sobre la enfermedad y tratamiento

El empleado debe tener la oportunidad de explicar al jefe su enfermedad y el posible tratamiento que va a recibir, incluyendo la duración del mismo. Él puede conocer de antemano si la enfermedad y el tratamiento posiblemente vayan a afectar a la reanudación del trabajo. ¿Va a estar el empleado de baja por enfermedad por un periodo de tiempo corto o largo? Preguntar cómo lo está llevando el empleado.

Redactando el borrador de la política de personal de la empresa en conexión con una enfermedad potencialmente mortal

Si la empresa no dispone todavía de una política de personal cubriendo este área, es importante informar al empleado de cuál es su posición en lo que a baja por enfermedad se refiere, incluyendo cualquier posibilidad de que un empleado con una enfermedad potencialmente mortal pueda ser despedido. ¿Qué posibilidades hay de proponerle jornadas reducidas de trabajo, tele-trabajo, horarios flexibles, etc.?

Contacto con el lugar de trabajo

Si el empleado desea trabajar durante su enfermedad y está en condiciones de hacerlo, es importante discutir sobre si es capaz de continuar realizando satisfactoriamente el trabajo que estaba haciendo hasta ahora. Si necesita pedir la baja laboral, ¿cómo puede el contacto con el lugar de trabajo mantenerse de la mejor manera?

Informando a los compañeros de trabajo

¿Qué tipo de información se le debe de dar a los compañeros de trabajo? ¿Qué nivel de sinceridad quiere emplear el director? ¿Cómo debe transmitirse la información? ¿Debería un miembro del sindicato o un compañero cercano actuar como persona de contacto? ¿Quiere el empleado en cuestión que el lugar de trabajo sea una "zona sin cáncer", donde pueda, en la medida de lo posible, desconectar de su enfermedad y donde se hable poco de la enfermedad entre sus compañeros? ¿O quiere el enfermo sentirse a gusto hablando sobre su enfermedad potencialmente mortal y sobre cómo se siente? Los enfermos de cáncer que deciden hablar abiertamente sobre su enfermedad encuentran esto de gran ayuda en la mayoría de los casos tanto para ellos como para los que le rodean. Si la ausencia de secretismo forma parte de la cultura de trabajo, la persona enferma puede sentirse obligado a abrirse, pero sus deseos deben respetarse si no es esto lo que él quiere.

Resolviendo asuntos financieros

Si el tratamiento y la baja parecen ser de larga duración, puede ser una ventaja tanto para el empleado como para el empleador tener una o varias reuniones durante ese tiempo, para que el trabajador pueda explicar cómo están yendo las cosas. Tales reuniones pueden ser bastante cortas y tener lugar, por ejemplo, cuando la persona en cuestión tiene que pasar por la oficina por el motivo que sea.

Se trata por lo general de una buena idea si aquellos que se quedan en la empresa toman la iniciativa y mantienen contacto regular durante el periodo de baja por enfermedad. Un empleado enfermo puede, por ejemplo, ser invitado a venir y tomar café con sus compañeros de vez en cuando. O un compañero cercano a la persona puede llamarle a casa para ver cómo está. Este amigo puede luego discutir con la persona enferma sobre qué información debería transmitir al resto de compañeros. Esta información puede ser enviada por email al resto, por ejemplo. Si se ha mantenido el contacto entre la persona enferma y el lugar de trabajo durante la enfermedad, la vuelta al trabajo será en general mucho más fácil para ambas partes.

Cuando el compañero quiere regresar al trabajo

Cuando alguien ha estado enfermo durante mucho tiempo, quizás no se puede imaginar yendo a trabajar de nuevo. Frecuentemente ha cambiado mentalmente y, tal vez, físicamente. Además muchos enfermos de cáncer pueden sufrir efectos secundarios de la enfermedad y el tratamiento, siendo el más frecuente el cansancio.

Por lo general es muy útil para el trabajador enfermo y su jefe tener una reunión antes de su vuelta al trabajo, donde ambas partes puedan ponerse de acuerdo en lo que se espera que pase.

Sería una buena idea hablar sobre temas como:

1. La carga de trabajo que se puede esperar que la persona sea capaz de sobrellevar en el corto y en el más largo plazo;
2. Si es posible empezar trabajando a tiempo parcial y progresivamente llegar a trabajar las horas normales. Hay que tener en cuenta la información que las autoridades locales puedan dar sobre si es posible obtener una baja más larga por enfermedad;
3. Las circunstancias financieras del enfermo;
4. Si existen tareas particularmente difíciles que pueden ser compartidas temporalmente por otros compañeros;
5. Cómo desean las partes implicadas que se proporcione información a los compañeros directos de la persona;

6. La fecha de la próxima reunión, por ejemplo al cabo de varias semanas, para evaluar si es necesario realizar algún cambio en lo acordado.

Muchos pacientes de cáncer desean volver a trabajar a jornada completa lo antes posible al finalizar el tratamiento. Pueden sentirse culpables por haber estado de baja durante tanto tiempo y que sus colegas hayan tenido que hacer su trabajo. O puede que retomar su trabajo a tiempo completo les permita demostrar –tanto a ellos mismos como a los demás—que están totalmente restablecidos. Por desgracia, normalmente el trabajo a tiempo completo es demasiado intenso para comenzar. Nuestra experiencia es que, generalmente, las personas que han estado de baja por cáncer durante un largo periodo de tiempo retoman mejor su trabajo comenzando por la jornada parcial, y aumentándola paulatinamente a medida que van recuperando fuerzas.

Los compañeros del trabajador con cáncer

Cuando un trabajador padece cáncer, en la mayoría de los casos su enfermedad afecta a los compañeros que comparten su lugar de trabajo. Su reacción puede variar, pero por lo general se sentirán preocupados y apenados por él. Tampoco es infrecuente que teman contraer cáncer ellos mismos. Si la enfermedad se prolonga en el tiempo, a algunos les podría molestar el deber asumir trabajo extra durante la ausencia del paciente, lo cual a su vez les podría llevar a tener problemas de conciencia por albergar pensamientos negativos sobre un colega que está gravemente enfermo.

Si se dan signos evidentes de que los compañeros sufren tensión emocional, puede ser una buena idea reunir al grupo para discutir sus reacciones ante la enfermedad de su colega. Se les puede pedir que describan brevemente de qué manera les ha afectado, y preguntar si tienen alguna sugerencia sobre cómo afrontar el problema: ¿se les debería animar a contar cómo se sienten de vez en cuando o es mejor dejarles tranquilos? ¿Hay algo que desearían hacer por el compañero enfermo? ¿cuál sería la mejor forma de hacerlo?

A menudo los compañeros directos del enfermo se sienten inseguros sobre cómo mostrar su apoyo, tanto durante su ausencia como cuando retoma su trabajo.

Por regla general, resulta útil preguntar al compañero enfermo lo que necesita de sus colegas. Algunos quizás agradezcan visitas durante la baja; otros no. Algunos tal vez quieran que sus compañeros se comporten como siempre lo han hecho a su vuelta; otros apreciarán una especial preocupación. Es importante remarcar que las necesidades del enfermo generalmente cambian en el tiempo.

Lista de control: ¿qué puedes organizar?

La mayoría de la gente agradecerá un pequeño detalle, como un ramo de flores por parte de sus compañeros de trabajo, cuando informan de que han sido diagnosticados con una enfermedad potencialmente mortal.

Es importante que el administrador o jefe de recursos humanos ofrezca a la persona enferma una reunión en las primeras etapas. Un momento adecuado podría ser alrededor de las ocho semanas tras el diagnóstico.

Se debe elaborar un orden del día antes de la reunión de modo que el enfermo pueda prepararse para ella. Los siguientes puntos son esenciales:

1. Información sobre la enfermedad y el tratamiento;
2. Actitud y la política empresarial en relación con enfermedades potencialmente mortales entre sus trabajadores;
3. Cómo los colegas deberían ser informados y cuánto debería contárseles;
4. Clarificación de la situación financiera de la persona mientras dure la baja por enfermedad;
5. Un acuerdo sobre el contacto que debería mantenerse durante la ausencia del trabajador.

Es una buena idea pedir a la persona enferma que pase por la oficina de visita mientras dura la baja.

Generalmente es de gran ayuda tanto para el empleado como para el jefe mantener una reunión antes de la reincorporación al trabajo, de modo que ambas partes puedan aclarar sus expectativas.

Cuando el empleado vuelve al trabajo, se le puede recomendar empezar a tiempo parcial e ir aumentando gradualmente su jornada laboral.

Hay que ser consciente de que la situación puede ser difícil para los compañeros. Si existen claros signos de que los colegas inmediatos de la persona enferma se sienten estresados por la situación, es una buena idea reunir al grupo y discutir de qué modo están reaccionando a la enfermedad de su compañero.

Si los compañeros no están seguros de cómo deberían ayudar al enfermo tanto durante su ausencia como tras su reincorporación, se les puede aconsejar que le pregunten qué es lo que necesita.

Estrategia a largo plazo: Elaborar una política de personal para enfermedades potencialmente mortales.

La política de personal

Algunos jefes de recursos humanos piensan que una política de personal sobre enfermedades que pueden ocasionar la muerte puede hacer difícil tratar a aquellos que están seriamente enfermos de manera individualizada. Sin embargo, la experiencia de Kræftens Bekæmpelse es que una política oficial asegura que la empresa discuta varios problemas importantes y decida sobre su enfoque. Pero esto no excluye soluciones individuales para problemas individuales.

Una encuesta ha demostrado que algunos jefes de recursos humanos no desean una política fija en este ámbito puesto que tal política puede hacer difícil mostrar la preocupación individual que tales situaciones requieren a menudo. En Kræftens Bekæmpelse ["Luchando contra el cáncer"] somos unánimes en que una enfermedad peligrosa para la vida exige una atención individual, pero en nuestra experiencia es tanto posible como beneficioso tener una política oficial, por escrito, que dé directrices sobre la manera en que la situación debería abordarse. Tal política puede establecer, por ejemplo, que el contacto con un empleado seriamente enfermo debería establecerse "mediante acuerdo con el administrador y la persona enferma", redacción que da mucho margen para adaptar la acción a la situación particular. Al mismo tiempo las directrices escritas aseguran que ambas partes discutan cómo el contacto ha de crearse y mantenerse.

En algunas de las empresas que disponen de política de personal en este ámbito, los jefes de recursos humanos aseguran que consiste en su mayor parte en indicaciones generales sobre cómo debe la empresa reaccionar cuando un empleado tiene una enfermedad potencialmente mortal.

El hecho de que no se establezca una "política de enfermedad" detalladamente y con indicaciones específicas en cuanto a lo que debe hacerse puede causar problemas cuando un empleado contrae una enfermedad grave.

Son varias las ventajas de tener una política específica en este campo:

1. Las decisiones que se han sopesado correctamente y que establecen cómo los asuntos pueden abordarse llevarán generalmente a una mejor manera de enfrentarse a ellos --mejor tanto para el personal enfermo como para la administración.
2. Los administradores se sienten menos inseguros si cuentan con buenas herramientas de trabajo a la hora de enfrentarse con una situación repentina difícil de tratar.
3. Los empleados que están enfermos se sienten menos inseguros si la empresa ha establecido una política sobre actitud y procedimientos en caso de enfermedad grave.
4. Todos los empleados encuentran tranquilizador en mayor o menor medida que el lugar de trabajo cuente con una política en este ámbito con la que puedan familiarizarse.
5. Se manda una señal clara de que la empresa en cuestión toma sus responsabilidades sociales en serio. Ello contribuye a crear un ambiente de confianza y hace más probable que la actividad empresarial apoye a su empleado.

El Kræftens Bekæmpelse recomienda que tanto los lugares de trabajo privados como públicos dispongan de una política de personal sobre enfermedades que entrañen un riesgo para la vida.

Tal política será generalmente elaborada conjuntamente por los dirigentes y los miembros del sindicato en el lugar de trabajo, y el HSU, el hovedsamarbejdsudvalget [Comité de Enlace Central] es normalmente un foro natural para discutir y preparar proyectos. Si uno o más empleados desean ampliar una política de personal existente para incluir un capítulo sobre la enfermedad grave, esta petición generalmente se dirigirá al HSU.

Puesto que la actividad empresarial tendrá diversos requisitos y prioridades para esta clase de política, no podemos establecer ninguna pauta firme para el contenido. Las diversas normas y culturas que prevalecen en los distintos lugares de trabajo significan que puede también haber muchas diversas ediciones de una política de enfermedad en este ámbito.

A continuación, damos algunos ejemplos de situaciones para las cuales, generalmente, es una ventaja el haber tomado una decisión cuando se está elaborando la política:

1. ¿Se le ofrecerá al empleado en cuestión una reunión con el administrador o jefe de recursos humanos en las fases iniciales de su enfermedad?
2. ¿Cómo debería expresarse la solidaridad con la difícil situación del empleado?
3. ¿Cuándo y cómo deberían los colegas ser informados?
4. ¿Es deseable animar al empleado a que conserve el contacto con el lugar de trabajo durante la baja por enfermedad? ¿Qué iniciativas deberían tomar las empresas en tal caso?
5. ¿Desea el lugar de trabajo un certificado que muestre el tiempo probable de duración de la enfermedad, y si es así, cuando?
6. ¿Es deseable establecer normas para informar a un empleado con una enfermedad peligrosa para la vida, y si es así cuándo?
7. ¿Cuál es la actitud del lugar de trabajo respecto a una posible reorganización de tareas, una reducción de horas de trabajo o baja parcial por enfermedad, permitir el trabajo desde casa o una posible reubicación dentro de la empresa?
8. ¿Es deseable tener una reunión con la persona enferma antes de que vuelva al trabajo, de modo que ambas partes puedan decidir qué resultados esperar?

Siempre pueden surgir situaciones difíciles y estresantes cuando un colega contrae una enfermedad potencialmente mortal como es el cáncer. Esperamos que el esquema presentado aquí pueda servir de "primeros auxilios" a quien se deba enfrentar repentinamente a los problemas que rodean a la persona enferma o a sus colegas.

El Kræftens Bekæmpelse ha publicado un manual titulado "Når el medarbejder inglés får kræft" ["cuando un colega tiene cáncer"], que más detallado y extenso que el esquema presentado aquí. El manual es en principio un trabajo de referencia para

diversos problemas prácticos que pueden surgir cuando un empleado contrae cáncer. Incluye más información sobre los diversos puntos, por ejemplo cómo tratar la situación cuando la persona enferma se siente incapaz de volver al trabajo, o cuando la enfermedad resulta ser fatal.

El libro está diseñado para ser utilizado como herramienta por aquellas empresas que deseen elaborar una política de personal sobre enfermedades potencialmente mortales, es decir, una política con indicaciones específicas sobre cómo actuar cuando un empleado desarrolla una enfermedad que le puede causar la muerte como es el cáncer.

Texto: Jutta Ølgod, sociólogo y Preben Engelbrekt, trabajador social

Página delantera: www.cancer.dk

Traducción de las primeras páginas del texto completo

Cuando un compañero padece cáncer

Un danés sobre siete padece cáncer antes de la edad de jubilación.

Contenidos

Prefacio

Introducción

1. Los primeros meses
 - 1.1 Reacciones típicas de las personas enfermas gravemente
 - 1.2 Qué es lo que la persona enferma debe hacer primero, qué se puede hacer?
 - 1.3 Cómo reacciona la persona con respecto a su lugar de trabajo?
 - 1.4 La enfermedad actúa de manera diferente en cada paciente
 - 1.5 Cuándo se puede saber algo sobre el curso de la enfermedad?
 - 1.6 Cómo se trata el cáncer?
 - 1.7 Efectos secundarios físicos y psicológicos
2. El curso de la enfermedad a largo plazo
 - 2.1 Un encuentro temprano
 - 2.2 Cuando el empleado está de baja durante su enfermedad
 - 2.3 Cuando el empleado está de baja de manera parcial
 - 2.4 Qué se debe hacer si el trabajo de la persona enferma no es suficientemente bueno?
3. Volver al trabajo
 - 3.1 Un encuentro antes de que el empleado vuelva al trabajo
 - 3.2 Tras los efectos
 - 3.3 Cuando la persona enferma tiene que cambiar de trabajo
 - 3.4 Mantener informados a los colegas
4. Posible apoyo financiero y práctico
 - 4.1 Apoyo durante la enfermedad – cuando el paciente está temporalmente menos en forma para trabajar
 - 4.2 Apoyo tras la enfermedad – cuando el paciente está de manera permanente menos en forma para trabajar
 - 4.3 Trabajar junto con la autoridad local
5. Cuando la persona enferma no vuelve al trabajo
 - 5.1 Algunas personas tienen que dejar de trabajar en equipo
 - 5.2 Cuando la persona muere
6. Compañeros de las personas con cáncer
 - 6.1 Reacciones entre colegas
 - 6.2 Cómo reaccionan los demás con respecto a sus compañeros
 - 6.3 Reemplazar a la persona enferma en su trabajo
 - 6.4 A los compañeros de la persona con cáncer
7. Un reglamento para los trabajadores sobre enfermedades graves
 - 7.1 Cómo crear una política de personal en relación con las enfermedades graves?
 - 7.2 Tres casos de compañeros que han tenido cáncer
 - 7.3 Un ejemplo de política de personal sobre enfermedades graves

Prefacio

Un compañero con cáncer: esto puede ocurrir en cualquier empresa. Cada año en Dinamarca unas 11000 personas en edad de trabajar padecen cáncer. Hoy en día, muchas personas se curan y muchas otras viven mucho tiempo a pesar de la enfermedad.

En los últimos años, Kraeftens Bekaempelse ("Luchando contra el cáncer") ha recibido cada vez más peticiones de directivos, colegas y pacientes de cáncer que experimentan problemas en el trabajo, durante o después de la enfermedad. Estas preguntas prueban la incertidumbre existente sobre cómo debe llevarse este tema.

Ejemplos típicos serían cuando los directivos y compañeros no tienen suficientemente en cuenta la situación de la persona enferma, o se preocupan demasiado, lo que provoca que la persona enferma se aíse tanto en el trabajo como socialmente. Otro problema es la dificultad para hacer los cambios en el trabajo que el compañero tiene que realizar mientras sufre la enfermedad, o durante una larga ausencia o, quizás, durante el período en el que la persona no será capaz de trabajar al mismo ritmo tras el tratamiento. Todo esto puede provocar una pérdida de contacto con el mercado laboral.

Teniendo en cuenta estos puntos, Kraeftens Bekaempelse ha desarrollado un Project Kraeft og Arbejde ("Proyecto Cáncer y Trabajo") con el apoyo del Ministerio de Asuntos Sociales. El proyecto aporta soluciones prácticas a los problemas ligados a los trabajadores enfermos de cáncer y a sus condiciones de trabajo.

Uno de los objetivos ha sido aumentar el conocimiento que los directivos tienen sobre el cáncer y sobre la situación especial de los enfermos de cáncer para así reducir su riesgo de exclusión del mercado laboral.

Este libro está basado en nuestra experiencia con este proyecto, y ha sido escrito para los directivos y los responsables de recursos humanos de empresas en Dinamarca. Esperamos que el libro ayude a los directivos, compañeros y trabajadores con enfermedades graves, en pequeñas y grandes empresas.

Anne Nissen
Jefe de Departamento

Introducción

Un diagnóstico de cáncer no afecta sólo a la persona diagnosticada: también afecta a todos aquellos que están en contacto con ella. En el trabajo, directivos y compañeros de trabajo suelen experimentar un shock ante una noticia así. Les gustaría poder ayudar y "hacer lo adecuado", pero la mayoría no sabe qué es exactamente "lo adecuado".

Al mismo tiempo, los directivos pueden deber de tomar decisiones rápidamente – sobre, por ejemplo, cómo reducir la carga de trabajo de la persona durante su enfermedad. Puede resultar difícil tener en consideración las necesidades del empleado enfermo y a la vez solucionar urgentes problemas prácticos en un momento en el que existen muchas incógnitas.

Este libro ha sido escrito para los directivos y otras personas con responsabilidad jerárquica. Incluye información y sugerencias prácticas sobre cómo solucionar varios problemas relacionados con trabajadores con cáncer u otras enfermedades graves.

No necesita leer todo el libro

El libro tiene como objetivo ser una referencia, ser utilizado por aquellos que de repente se ven confrontados a un problema específico planteado por la enfermedad grave de un compañero. Pero por supuesto, los lectores tendrán una mejor base para afrontar la situación si leen todo el texto.

La base de lo que hemos escrito

Nuestra inspiración tiene dos fuentes: la primera son las preguntas tanto de los directivos como de los pacientes con cáncer sobre problemas que surgen en el trabajo a causa de la enfermedad, y la segunda, una encuesta que Kraeftens Bekaempelse llevó a cabo con jefes de recursos humanos de 50 grandes empresas. Se les preguntó, por ejemplo, lo que concretamente provoca problemas en el lugar de trabajo cuando un compañero tiene cáncer.

Ambas fuentes mencionaron los mismos problemas, los cuales son tratados en los Capítulos del 1 al 6.

Los siete capítulos

El capítulo 1 trata el momento después del diagnóstico de cáncer. Muchos pacientes se encuentran en estado de shock durante unas 6 a 8 semanas. Cada persona con una enfermedad potencialmente mortal como el cáncer reaccionarán de una manera diferente, pero es posible describir cómo serán en un primer momento las reacciones y primeras necesidades. El capítulo también incluye una sección con información general sobre el cáncer y los tratamientos existentes.

El capítulo 2 trata el período en el que el tratamiento ha comenzado. Muchos pacientes desean llevar una vida lo más normal posible, y algunos querrán trabajar entre un tratamiento y otro, otros no serán capaces. Describimos lo que las empresas pueden hacer en ambos casos.

El capítulo 3 trata principalmente los problemas que pueden surgir cuando una persona enferma debe continuar con el trabajo que hacía antes de su enfermedad.

El capítulo 4 trata las posibles maneras de obtener apoyo financiero y práctico para la empresa o el compañero enfermo. Algunas soluciones son de aplicación cuando la persona está todavía recibiendo tratamiento y otras, si una vez terminado el tratamiento la persona tiene problemas para continuar con el trabajo que hacía hasta entonces.

El capítulo 5 describe cómo un compañero no siendo capaz de trabajar de nuevo puede abandonar el trabajo, y muestra lo que puede hacerse cuando el cáncer es fatal.

El capítulo 6 se ocupa de los compañeros del empleado enfermo. Aquellos con los que trabaja suelen sentirse afectados por la enfermedad, y en este capítulo se incluyen sugerencias sobre lo que el directivo puede hacer si las reacciones de los compañeros se convierten en un problema en el departamento. También contiene algunas páginas que se pueden copiar y dar a los trabajadores.

El último capítulo, el capítulo 7, sugiere la manera en que una empresa puede solucionar muchos problemas ligados a la enfermedad grave de un compañero introduciendo una política de personal sobre enfermedades graves. Tres casos son tratados, p.e. ejemplos sobre las etapas por las que la enfermedad va a pasar, ejemplos que pueden utilizarse al elaborar dicha política de personal.

Otros puntos a tener en cuenta

El libro se refiere siempre a la persona enferma con el género masculino. Esto no quiere decir que el cáncer sólo afecte a los trabajadores masculinos: en realidad, casi tantas mujeres como hombres desarrollan un cáncer. Pero desde el punto de vista lingüístico escribir "él o ella" cada vez que el libro se refiere a un paciente con una enfermedad potencialmente mortal es engorroso.

Para echar un vistazo al contenido del libro, visite la página web www.cancer.dk/arbejde, que presenta una versión abreviada y una completa del libro.

Los enfermos de cáncer pueden igualmente usar las sugerencias del libro como inspiración o ayuda práctica cuando intenten solucionar problemas en el trabajo.

A pesar de que el libro comienza tratando lo que puede hacerse cuando un compañero de trabajo tiene cáncer, el contenido es relevante para cualquier enfermedad grave.