

Guia per acompanyar les persones malaltes de càncer

Com acompanyem les persones amb càncer?



www.suara.coop/guia-cancer

Contacte: canceralafeina@suara.coop

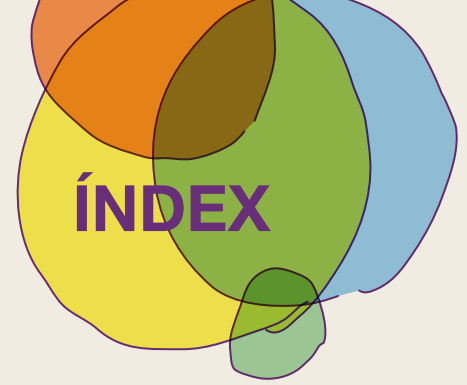
Redacció: Suara Cooperativa

Assessorament i disseny: L'Apòstrof, SCCL

Edició: Gener 2019



Aquest document està subjecte a una llicència d'ús Creative Commons. Sou lliures de compartir el material en qualsevol mitjà i format, garantint-ne el reconeixement de l'autoria de manera apropiada, proporcionar un enllaç a la llicència i indicar si heu fet algun canvi. No podeu utilitzar el material per a finalitats comercials i si remescleu, transformeu o creeu a partir del material, no podeu difondre el material modificat.



1

El perquè d'aquesta guia

2

Què i com ho hem fet?

3

Com entenem l'acompanyament?

- Acompanyar: tècnica i actitud
- Recursos:
 - Espai de mentoratge
 - Formació d'acompanyament al càncer

4

Moments clau

- Comunicació de la malaltia
- Període de baixa
- Reincorporació al lloc de treball

5

Procés d'acompanyament

- Diagnòstic
- Baixa laboral
- Reincorporació
- Desvinculació

6

Adreces d'interès



01

EL PERQUÈ
D'AQUESTA GUIA

Tots podem patir un càncer, perquè totes les persones som vulnerables. Hem de reflexionar sobre com ens agradaria que actuessin amb nosaltres i obrar en conseqüència.

La nostra condició humana està oberta al canvi constant: la vida passa per diferents fases, les persones emmalaltim, i canvien les nostres expectatives.

La malaltia apareix com un fet sobrevingut que, de sobte, afecta la persona des de nivells molt diferents: físicament, emocionalment, psíquicament, socialment i espiritualment.

Cada persona és una realitat única i la forma de viure la malaltia també ho és. El període de recuperació passa per un tractament mèdic, per l'actitud amb què la persona afronta aquest canvi, per l'acompanyament de l'entorn al qual està vinculada i pels recursos de què pot disposar.

A Suara Cooperativa ens trobem companyes i companys a qui han diagnosticat càncer i sempre hi ha un abans, un durant i un després d'un càncer. La malaltia és una experiència intransferible que ens canvia personalment i modifica les relacions socials, familiars i íntimes.

Aquests canvis també afecten l'àmbit laboral i cal encaixar bé totes les peces. La feina no és una peça aïllada, forma part del trencaclosques, perquè entenem la persona des del conjunt.

Quan una companya o un company et diu que té càncer s'obre una porta a canvis. Aquests canvis poden provocar angoixa, pors, neguits, dubtes i incerteses, sumats a visites mèdiques i tràmits burocràtics en l'àmbit laboral, i desembocar en qüestions més existencials: Tornaré a ser la que era? Em moriré? Què em pot passar?

A Suara Cooperativa empatitzem amb aquestes situacions i busquem respostes globals per a cada professional sobre el durant i el després de la malaltia: s'adaptin els protocols per fer un bon acompanyament en els moments més vulnerables de les persones.

El procés de baixa i malaltia és molt delicat, tant per a la persona com per al seu entorn. La Cooperativa està atenta i s'interessa pel

seu estat de salut, respectant la seva intimitat i voluntat en cada moment. És un moment de cura i intimitat que pertany a cadascú.

A l'hora de reincorporar-se a la feina, la incertesa es torna a fer present: podré tornar a la normalitat? Per assegurar a la persona un acompanyament adequat, la Cooperativa busca les millors alternatives que garanteixi el seu benestar. Tots i totes tenim la responsabilitat d'acompanyar les companyes i els companys en aquest recorregut complex.

S'estima que a Catalunya hi ha més de 110.000 persones que han superat o cronificat aquesta malaltia, una xifra que augmenta cada any entre un 1,6% i un 1,7%.

Amb aquestes estadístiques, com a organització ens fem algunes preguntes:

- **Què estem fent i hem de seguir fent?**
- **Què estem fent i no hem de fer?**
- **Què no estem fent i hauríem de fer?**

El tret diferencial de Suara és l'atenció i el tracte propers a les persones. Com ens agradaria que ens tractessin a nosaltres? Com entenem les pràctiques orientades al benestar personal? Com es respecta la voluntat personal en el projecte vital?

En una empresa ètica, amb valors i socialment responsable com Suara, ens esforcem per garantir el benestar de totes les persones amb qui ens relacionem. Amb aquesta guia unifiquem els criteris per **acompanyar les persones de Suara en un procés de malaltia greu i complicat com és el càncer.**

Actuacions amb uns objectius clars:

Donar suport des del moment en què la persona coneix el seu diagnòstic fins que obté la baixa per malaltia. L'acompanyem en els tràmits que ha de fer, assignant-li una persona de referència i explicant-li quins són aquests tràmits.

Sensibilitzar sobre la importància d'acompanyar la reincorporació al lloc de treball després d'un càncer, amb la col·laboració de tothom, creant mecanismes que ajudin també a la conscienciació col·lectiva.

Orientar sobre els recursos de què disposen la Cooperativa i l'entorn per donar suport des del diagnòstic de la malaltia fins a la reintegració laboral o la desvinculació.

Identificar situacions millorables en l'entorn laboral i social i implementar els canvis de forma proactiva.



02

QUÈ I COM
HO HEM FET?

A Suara, el valor són les persones: vetllem per donar i rebre un tracte que ens faci feliços.

Amb l'objectiu d'analitzar com s'estava duent a terme l'acompanyament a Suara i elaborar propostes d'accions per facilitar-lo més, es van dur a terme dues sessions de treball que van permetre fer un exercici d'empatia amb els diferents rols i classificar les possibles solucions en els àmbits laboral, de comunicació, formació, sensibilització, recursos, orientació legal i espai sociari.

A Suara, l'important són les persones i seguim un model de participació que aposta per decidir i fer amb els altres. Per això es va constituir un grup de treball amb persones que havien patit un càncer i d'altres que havien acompanyat companyes i companys en aquest procés: supervivents d'un càncer, persones que van viure la malaltia al seu entorn proper, professionals que gestionen equips o, simplement, persones que hi tenen un interès personal.

Les propostes que en van sorgir es van encaixar amb la normativa vigent i es van consensuar amb diferents perfils professionals de l'organització.

Aquesta guia s'ha elaborat amb el cap però neix del cor, i ha estat possible amb la participació de les següents persones de Suara (ordenades per ordre alfabètic de cognom): Pilar Alarcón, Núria Barbero, Aroa Becerra, Marifé Berrocoso, Víctor Buil, Esther Carabantes, Isabel Casado, Rosa Castillo, Àngels Cobo, Mohamed El Amrani, Isabel Fajardo, Sergi Fortià, Clara Fuentes, Rosa Fuertes, Agustí Gasque, Paula Iglesias, Rosa Lahuerta, Imma Lluva, Anna Mañosa, Teresa Martín, Maribel Martínez, Adela Martínez, Victoria Martínez, Jordi Masnou, Maite Mauricio, Mar Mestre, Montse Miró, Ainoha Montalà, Emma Montoliu, Miquel Moré, Isabel Palmero, Laura Parra, Neus Pedret, Laura Peracaula, Jordi Picas, Núria Pintado, Elena Polanco, Montserrat Pujol, Dúnia Roselló, Rubén Rubio, Núria Sala, Marta Serrat, Elisabet Torrents, Vanesa Valladares, Mònica Vázquez, Uxue Vidaña, Andreu Villalba. També agraïm l'assessorament de la Federació Catalana d'Entitats Contra el Càncer (FECEC) i la cooperativa L'Apòstrof.



03

COM ENTENEM
L'ACOMPANYAMENT?

“Acompanyar és l’acció de caminar al costat d’una persona, compartint alguna part de la seva vida itinerant.”

Jaume Funes, psicòleg, educador, periodista

ACOMPANYAR: TÈCNICA I ACTITUD

Acompanyar les persones és una tasca engrescadora, que requereix autenticitat i humilitat per evitar actituds intrusives, dirigents o interpel·ladores. Convé que les persones que acompanyaran el procés dominin tècniques de comunicació com l’escolta activa, la indagació o la conversa possibilitadora. L’actitud cap a l’acompanyament és imprescindible: estar al costat de les persones, sense pressa, respectant les seves decisions i defugint egos i paternalismes.

Quina actitud adoptem a l’hora de reconèixer l’altra persona? La tindrem en compte des de la malaltia, des de la necessitat? O bé adoptarem una mirada des de l’acollida i la facilitació? Hem d’abandonar els prejudicis i ser receptius amb allò que la persona ens vol donar a conèixer: cadascú és molt més que la seva malaltia.

A Suara ajudem a recuperar el potencial i les capacitats de cadascú, així com la confiança. Aquest acompanyament vetlla per una adequada comunicació verbal i no verbal, oferint les respostes i les ajudes que tenim al nostre abast. Cal mirar més enllà d’allò que la persona ens mostra i fixar-nos en les seves potencialitats personals i professionals. Trenquem la invisibilitat que sovint pateixen les persones amb càncer.

Acompanyem seguint el model d’atenció centrat en la persona: partim de les seves expectatives i necessitats, respectant els seus drets i voluntats.

Tenint en compte que les situacions personals són sempre diferents i úniques, vetllem per oferir oportunitats a cadascú per escollir i decidir les seves actuacions i perquè siguin respectades i ateses.

Quan parlem d'acompanyar una persona en les nostres accions cal tenir present que sempre cal escoltar, informar, facilitar i orientar. Parlem de:

Escoltar per sentir, posant-nos en la pell de l'altre, sent empàtics però respectant les seves necessitats i opinions.

Informar per tranquil·litzar i situar la persona en el moment en què es troba i el camí a seguir.

Facilitar tota la informació i els recursos a la seva disposició.

Orientar sobre la seva possible reincorporació a la feina i les diferents formes de viure-ho.

Per acompanyar la persona que ha patit o pateix un càncer, és imprescindible reconèixer les seves capacitats, sense oblidar els seus companys i companyes, que constitueixen l'entorn de confiança on la persona que pateix una malaltia pot desenvolupar tot el seu potencial.

Per facilitar aquest acompanyament i fer-lo bé, Suara ofereix recursos i formació.

Recursos

ESPAI DE MENTORATGE

És un espai per escoltar, acompanyar, compartir, expressar i sobretot per ser al costat de la persona malalta de càncer.

No està sola! A Suara volem acompanyar-la en el difícil camí de conviure amb el càncer durant tot el procés: des del diagnòstic fins a la reincorporació al lloc de treball, passant per l'evolució de la malaltia. Un procés llarg i difícil en què han d'aprendre a conviure amb la malaltia, a acceptar-la i cercar recursos per afrontar aquest procés, i això suposa un impacte emocional important.

És un acompanyament adaptat al ritme, la manera de fer, de pensar i de viure de cadascú, que neix del respecte per donar suport en la creació d'eines i recursos per conviure i acceptar el càncer amb totes les pors, dubtes i inquietuds que genera.

L'espai de mentoratge està pensat tant per a les persones que pateixen la malaltia com per a les persones, direccions o referents que les acompanyen i hi conviuen, ja que els referents, les direccions i els equips també viuen aquest procés amb l'angoixa per saber acompanyar-les adequadament.

Els mentors són persones que han viscut la malaltia en primera persona o que ja han viscut l'experiència d'acompanyar algú en aquest procés, i que:

- Tenen una experiència vital de gran ajuda per a qui està passant per aquest procés i que necessiten crear el seu propi camí davant el càncer.
- Poden donar llum a com afrontar el procés d'acompanyament a altres referents i equips.

FORMACIÓ

Són formacions adreçades als referents i les direccions dels equips, per saber com acompanyar i ajudar a dimensionar el que suposa emocionalment afrontar un càncer:

- Com podem ajudar, durant la malaltia i la reincorporació?
- Com fem escolta activa?
- Quin és el millor llenguatge a utilitzar?
- Com podem respectar l'espai de la persona malalta?
- Com gestionar els nostres sentiments?

COMISSIÓ DE SEGUIMENT

Els objectius de la comissió són:

- Vetllar pel bon funcionament de la guia i que la implementació es fa amb qualitat.
- Recollir informació i 'feedback' que pugui enriquir la guia.
- Analitzar l'èxit de la implantació i dels beneficis que aquesta implantació suposa.
- Fer difusió de la guia.
- Vetllar pels recursos disponibles:
 - Referents: Apoderar els referents per garantir que totes les persones que pateixen la malaltia i ho desitgen estan acompanyades i ateses.
 - Mentors/es: Seguiment dels acompanyaments per part dels/les mentors/es voluntaris/es per garantir una bona qualitat de suport.
 - Formació: Dissenyar i vetllar pel bon funcionament de la formació.



04

MOMENTS
CLAU

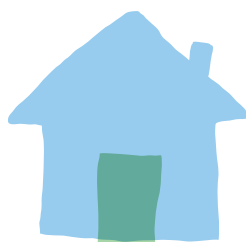
“Hi ha una manera sana d’emmalaltir, de curar-se i de reintegrar-se.”

Estudi per a la millora de la integració i reincorporació laboral de les dones que han patit càncer de mama. Informe final 2015. Federació Catalana d’Entitats contra el Càncer (FECEC)

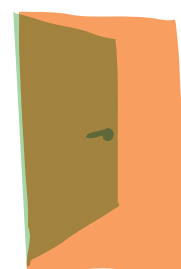
Hi ha diferents moments pels quals passa una persona que emmalalteix i s’enfronta a un càncer que s’han de respectar.



Comunicació de la malaltia



Període de baixa



Reincorporació al lloc de treball



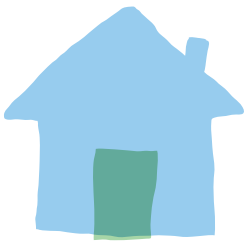
COMUNICACIÓ DE LA MALALTIA

Aquest moment és molt important per a qui pateix la malaltia i també ho ha de ser per a la persona que l'acompanyarà en els diferents moments del procés.

Per iniciar un bon acompanyament, la comunicació ha de ser directa i propera: s'ha d'intentar atendre la persona o familiar personalment i respectar els seus temps. Per exemple, no tothom vol ser abraçat. **Pregunta-li.**

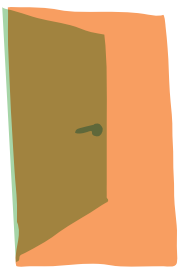
En aquests moments, la persona es pot sentir de diferents maneres i tenir sentiments barrejats (por, incertesa, soledat, angouxa...) que encara no sap com gestionar. **Escolta-la.**

La persona ha de marcar com vol que sigui el seu acompanyament: s'ha d'escoltar i prioritzar les seves expectatives. **Respecta-la.**



PERÍODE DE BAIXA

Durant el període de baixa, hi haurà diferents moments i cal estar atent als canvis per adaptar-nos-hi, tenint en compte les expectatives expressades per la persona que pateix la malaltia en relació amb quan, qui i com vol mantenir el contacte. S'ha d'estar atent als canvis per adaptar-nos constantment: allò que desitja avui pot ser diferent del que voldrà demà. Cal fer preguntes respectuoses que ens permetin conèixer en tot moment què espera de nosaltres. **Estigues present.**



REINCORPORACIÓ AL LLOC DE TREBALL

En el moment de retorn a la normalitat cal redefinir aspectes de la vida, incloent-hi l'àmbit laboral.

S'ha de tenir en compte que el càncer habitualment deixa seqüeles físiques i emocionals amb les quals la persona ha de conviure.

A Suara posem a disposició recursos per facilitar el retorn, tenint en compte les necessitats i expectatives de la persona, i encaixar-ho amb allò que la Cooperativa li pot oferir. Cal aclarir dubtes i preveure els detalls d'aquest retorn. **Parleu-ne.**

“Les primeres frases que vaig escoltar em deien ‘tranquil·la’, ‘no serà res’, ‘jo conec un cas’, ‘ja veuràs com estaràs bé en quatre dies’ o ‘avui dia tot està molt estudiat’. Tenia ganes de respondre’ls: ‘No sabia que eres vident!’”.

Rosa Fuertes, treballadora de Suara

“En el moment que vaig comunicar la meva malaltia, molts companys em van trucar per donar-me suport: ‘no et preocupis’, ‘tranquil·la’. A mesura que es va allargar el tractament, rebia menys trucades, però la meva referent no es va oblidar de fer lloc a la seva agenda per seguir donant-me suport durant tot el procés. No estava sola.”

Elisabet Torrents, sòcia de Suara

“El meu referent em va dir: ‘Superar un càncer és una cursa d’obstacles, tu els aniràs saltant i l’últim serà la teva tornada a la feina. El teu lloc és aquí. T’esperem”.

Isabel Casado, sòcia de Suara

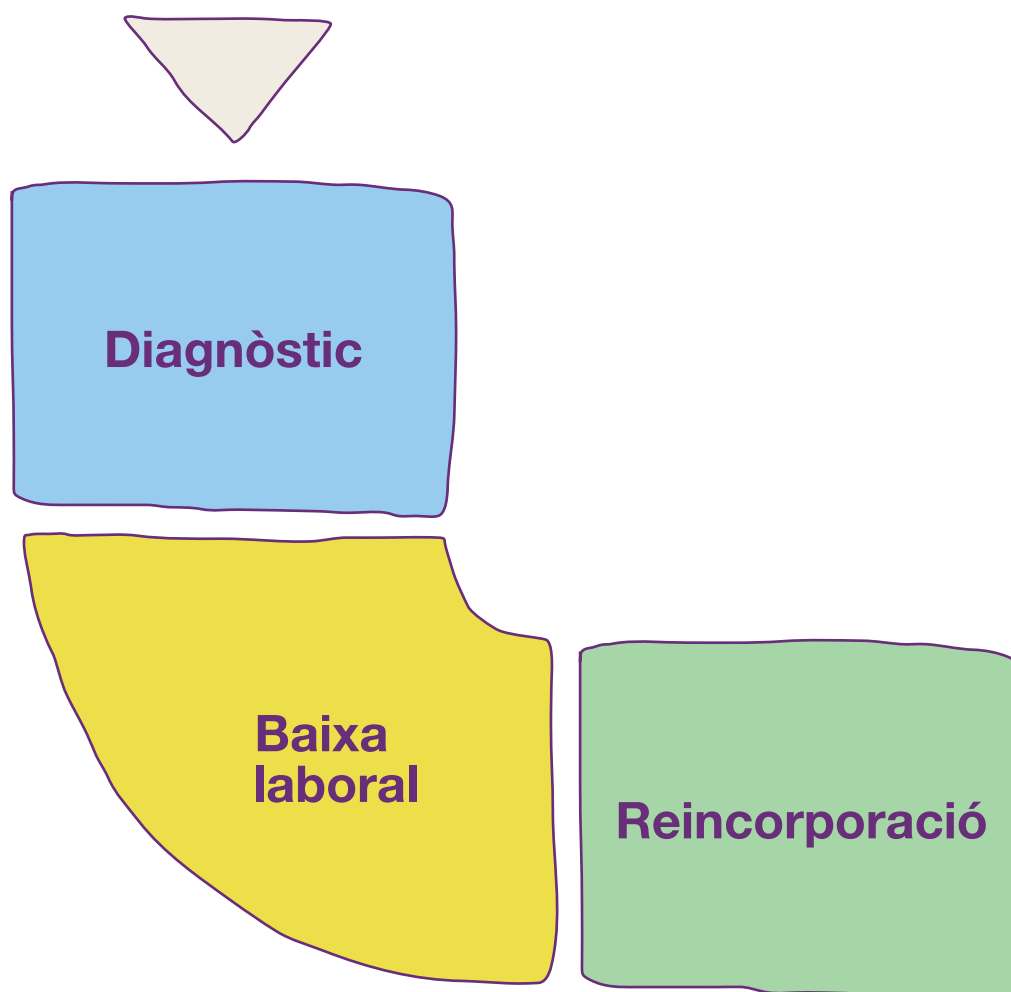


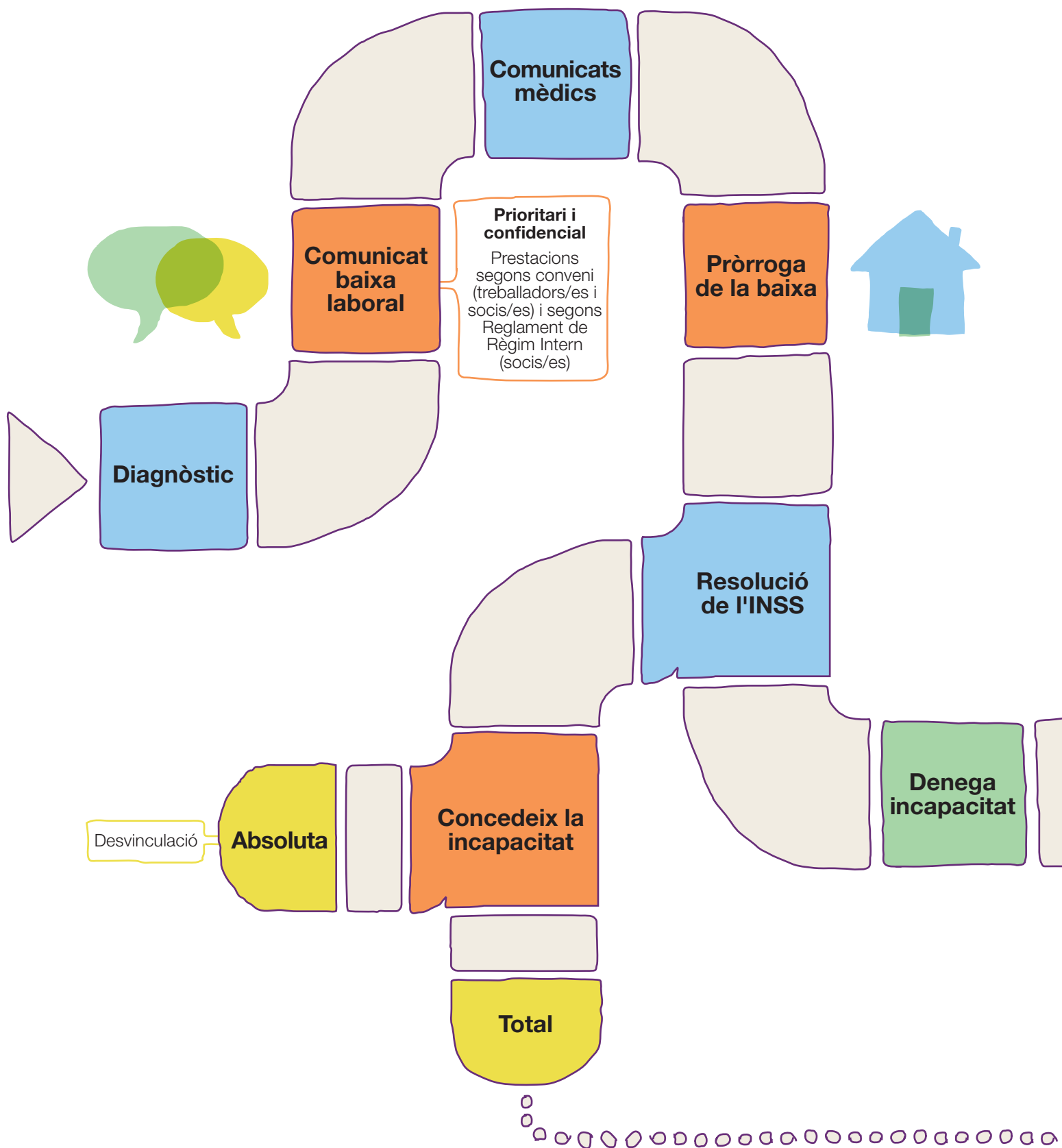
05

PROCÉS
D'ACOMPANYAMENT

Cal treballar amb temps la reincorporació tenint en compte que s'estudiaran les necessitats concretes i una possible adaptació del lloc de treball.

La persona que ha de gestionar l'acompanyament haurà de conèixer què ha de fer en cada moment, quins aspectes ha de tenir en compte i com s'ha de posicionar.



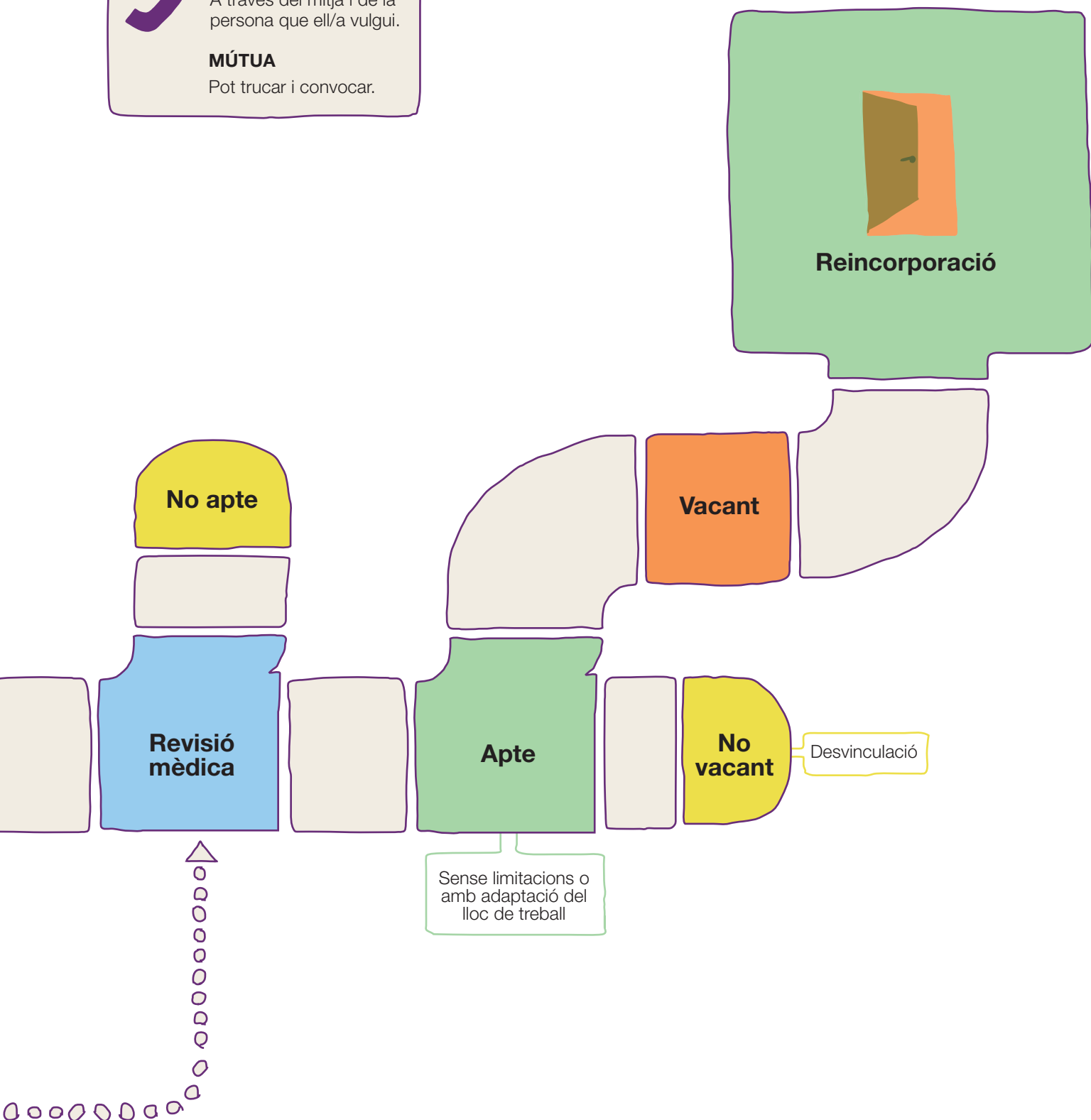


**RESPONSABLE**

A través del mitjà i de la persona que ell/a vulgui.

MÚTUA

Pot trucar i convocar.



DIAGNÒSTIC

En el moment en què la persona que pateix la malaltia informa Suara, bé sigui verbalment o bé lliurant la baixa mèdica, el seu responsable directe **PRIORITZA** aquesta situació i inicia el procés d'acompanyament i seguiment, que s'allargarà fins més enllà de la seva reincorporació.

És important recordar que tot el que es parli serà sempre **CONFIDENCIAL** i serà la persona malalta la que decidirà quina informació vol que es comuniqui a l'entorn (equip, client, persones ateses...).

BAIXA LABORAL

A banda de facilitar tota la documentació necessària perquè l'empleni i l'entregui, el primer i més important és informar la persona que:

- Durant tota la baixa laboral:
 - Se li **RESERVA EL LLOC DE TREBALL**.
 - En el cas que sigui soci/sòcia, segueix tenint aquesta condició i, per tant, si ho desitja, podrà assistir a les assemblees.
- Ell o ella decideix amb quin membre de l'equip desitja mantenir vincles i per quin mitjà (telèfon, correu, trobades...).
- La baixa inicial pot ser per un període d'un any o inferior. Durant aquest temps ha de fer arribar els **COMUNICATS MÈDICS DE BAIXA**, durant els primers 3 dies de l'emissió. Es poden entregar personalment o a través d'un tercer, i es pot fer a la coordinació del servei o a la direcció.
- La mútua la pot citar per escrit o per telèfon.
- Les condicions de la baixa laboral seran segons el conveni col·lectiu corresponent i, en el cas dels socis i sòcies, les que indiqui el Reglament de Règim Intern. En cas de dubte, es podrà contactar amb l'enllaç laboral.
- Si bé no és obligatori, es recomana enviar tots els documents i cartes que arribin (exceptuant informes mèdics o informació sensible) per tal de poder fer un assessorament de manera adequada i agilitar el procés.

DESPRÉS D'UN ANY DE BAIXA

Després d'un any de baixa, es poden produir tres situacions:

- **OBTÉ L'ALTA:** la persona pot reincorporar-se al seu lloc de treball (vegeu **REINCORPORACIÓ**).
- **CONTINUA DE BAIXA:** ha de continuar aportant els comunicats mèdics de confirmació fins que li donin l'alta o rebí el comunicat de la pròrroga de la baixa.
- **PRÒRROGA DE BAIXA:** es notifica mitjançant comunicat en què habitualment s'indica la data en la qual es passarà a cobrar directament de la mútua (fins als 18 mesos de baixa). Aquest comunicat el pot rebre la persona (ho ha de comunicar a Suara) o la cooperativa (en aquest cas, la persona haurà d'anar a la mútua per fer els tràmits oportuns). Durant aquest període:
 - Es manté la reserva del lloc de treball de la persona.
 - No haurà d'enviar comunicats mèdics de confirmació i restarà a l'espera de la resolució de l'INSS.

- En qualsevol dels casos, s'ha de procedir a la desvinculació de la persona (vegeu **DESVINCULACIÓ**) fins que es pugui reincorporar en cas de ser revisada.
- **INCAPACITAT PERMANENT TOTAL:**
 - Implica que no pot treballar en el lloc de treball que tenia i es procedeix a buscar-li un lloc de treball adient. Des de l'Àrea de Persones es valora si existeix alguna vacant a Suara que encaixi amb el perfil professional i la situació d'incapacitat:
 - Si no hi ha possibilitat de recol·locació, es procedeix a desvincular la persona (vegeu **DESVINCULACIÓ**).
 - Si hi ha possibilitat de recol·locació, es procedeix a la reincorporació en el nou lloc de treball (vegeu **REINCORPORACIÓ**).
 - Si és revisable, Suara reservarà el lloc de treball durant 24 mesos a partir de la data de la incapacitat revisable (indicada a la resolució). Serà en aquesta revisió quan es determini si es dona d'alta (vegeu **REINCORPORACIÓ**) o es continua amb la incapacitat.

RESOLUCIÓ DE L'INSS EN CAS DE PRÒRROGA DE BAIXA

L'Institut Nacional de la Seguretat Social, INSS, pot acceptar o denegar la incapacitat permanent:

- En cas que denegui la incapacitat permanent, la persona torna a treballar (vegeu **REINCORPORACIÓ**).
- En cas d'acceptar-la, aquesta pot ser:
 - **INCAPACITAT PERMANENT ABSOLUTA o DE GRAN INVALIDESA:**
 - Pot ser revisable o no. Si és revisable, se li reserva el lloc de treball durant 24 mesos.

Què passa si després de 18 mesos de baixa no ha arribat la resolució de l'INSS?

En aquest cas, la persona continua cobrant de la mútua fins que arribi la resolució de l'INSS, però Suara ha de donar de baixa laboral la persona (vegeu **DESVINCULACIÓ**), reservant el lloc de treball fins que arribi la resolució de l'INSS; aleshores se seguirà el procés que pertorqui segons si li deneguen o li concedeixen la incapacitat.

REINCORPORACIÓ

Durant el procés de reincorporació es farà un seguiment i acompanyament per tal d'encaixar les necessitats de la persona amb el que li pot oferir Suara.

És important informar que:

- En funció de cada cas, aquest procés d'acompanyament es podrà allargar fins a un any des de la data de reincorporació.
- Hi ha la possibilitat d'incloure les vacances generades durant els darrers 18 mesos com a part del procés de reincorporació (mitjançant flexibilització de la jornada).
- Qualsevol altra baixa després de la reincorporació ha d'estar valorada pel metge de capçalera i per l'ICAM.

REVISIÓ MÈDICA ESPECÍFICA

- Amb la reincorporació, el Servei de Vigilància de la Salut de Suara ofereix la possibilitat de passar la revisió mèdica específica en relació amb els riscos inherents al lloc de treball, de conformitat amb el que disposa l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Aquesta revisió s'ha de fer un cop reincorporada la persona, però es proposarà amb dos mesos d'antelació.
- És una revisió mèdica voluntària, però és important per detectar les restriccions i fer les adaptacions necessàries i possibles per al lloc de treball.
- Tant si es decideixi acceptar-la com si no, haurà de quedar recollit en el document corresponent que s'envia a Salut Laboral perquè pugui gestionar la visita amb el centre de Vigilància de la Salut corresponent.

- Encara que la revisió mèdica es programi amb antelació, els resultats poden trigar fins a un mes a arribar. Durant aquest període, el responsable directe pot fer una valoració de les tasques a desenvolupar per tal de facilitar l'adaptació del lloc de treball segons el servei. Es pot dur a terme elaborant un profiograma o un estudi de tasques.
- Els resultats mèdics de Vigilància de la Salut poden ser:
 - **Apte:** no hi ha cap limitació, per tant la persona es pot reincorporar íntegrament al seu lloc de treball.
 - **Apte amb restriccions:** poden ser restriccions definitives o temporals. En qualsevol cas, cal adaptar les tasques i qualsevol altre aspecte del lloc de treball per no posar en risc la persona.
 - **No apte:** per al seu lloc de treball i les tasques que ha de desenvolupar. En aquest cas, el responsable directe i l'Àrea de Persones estudiaran les diferents alternatives.

DESVINCULACIÓ

En el moment de la desvinculació es valora la situació concreta de cada professional conjuntament amb totes les persones implicades.

Els processos s'han d'ajustar a la normativa existent, però també s'ha d'estudiar la situació de cada persona per adaptar aquests processos a les seves necessitats individuals.

La desvinculació es pot originar per alguna de les situacions següents:

- **Voluntària de la persona malalta.**
- **Resolució de l'INSS:**
 - **Incapacitat absoluta o de gran invalidesa.**
 - **Incapacitat total amb impossibilitat de recol·locació.**
- **Per manca de resolució de l'INSS dins els 18 mesos de baixa.**

En cas de desvinculació per incapacitat o per manca de resolució:

- La desvinculació comporta també la desvinculació com a soci/sòcia. Si el motiu és per baixa absoluta o de gran invalidesa, es pot sol·licitar el retorn immediat de capital segons estableix el Reglament de Règim Intern.
- Es cobra la pensió de l'INSS. En cas de ser una desvinculació per manca de resolució, fins que aquesta tingui lloc.
- En cas que la incapacitat sigui revisable, es reservarà el lloc de treball durant 24 mesos a partir de la data de la incapacitació fins a la revisió.

- En els casos de persones majors de 61 anys, la persona pot valorar acollir-se a la jubilació anticipada, demanant a l'INSS les possibilitats.



06

ADRECES
D'INTERÈS

A Catalunya hi ha nombroses organitzacions que lluiten contra el càncer i per millorar la qualitat de vida de les persones malaltes.

FEDERACIÓ CATALANA D'ENTITATS CONTRA EL CÀNCER (FECEC)

www.juntscontraelcancer.cat

Constituida el 2001 amb la vocació d'integrar esforços en la lluita contra les malalties oncològiques a Catalunya, és una entitat de segon nivell que agrupa les principals organitzacions que treballen per millorar la qualitat de vida dels pacients oncològics i les seves famílies, alhora que fomenta el voluntariat en l'àmbit oncològic i desenvolupa programes en les àrees de divulgació i prevenció, supervivents i recerca psicosocial.

ASSOCIACIÓ ESPANYOLA CONTRA EL CÀNCER (AECC)

www.aecc.es

Fundada el 1953, és una organització sense ànim de lucre formada per pacients, familiars, voluntaris, col·laboradors i professionals. Desenvolupa la seva activitat arreu de l'Estat espanyol. Dedicada els seus esforços a mostrar la realitat del càncer a Espanya, detectar àrees de millora i posar en marxa un procés de transformació social que permeti corregir-les per obtenir un abordatge del càncer integral i multidisciplinari.

FUNDACIÓ ONCOLLIGA

www.oncolliga.cat

Entitat sense afany de lucre que té per finalitat principal l'atenció psicosocial a persones amb càncer i els seus familiars. Exerceix la seva activitat a les comarques de Barcelona i està integrada a la Federació Catalana d'Entitats contra el Càncer (FECEC) i a la Federació Catalana de Voluntariat Social (FCVS).

A altres províncies:

- Tarragona i Terres de l'Ebre: www.lligacontraelcancer.cat
- Girona: www.oncolligagirona.cat
- Lleida: www.contraelcancer.org

FUNDACIÓ CONTRA EL CÀNCER

www.fefoc.org

Fundació privada sense afany de lucre que neix amb la voluntat de contribuir a l'educació pública i informació en càncer que, a més de donar suport a la formació continuada dels professionals de la salut, ofereix consultes oncològiques i suport psicològic a les persones que pateixen càncer i els seus familiars.



 [suaracoop](#)

 [@suaracoop](#)

 [suara-cooperativa](#)

Carrer Sancho de Ávila, 52-58 1r
08018 Barcelona
tel. +34 932547690
suara@suara.coop
www.suara.coop

