



**PLAN DE IGUALDAD**  
**de la Asociación Española**  
**para los efectos del tratamiento del cáncer**  
**(ETC)**

CIF: G90117383

C/ Guadalquivir 10 (Local), 41002 Sevilla

Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Número 604963

[www.asociacionetc.org](http://www.asociacionetc.org)

## Índice

|                                                           |   |
|-----------------------------------------------------------|---|
| 1. Aprobación y vigencia                                  | 3 |
| 2. Compromiso institucional                               | 3 |
| 3. Ámbito de aplicación                                   | 4 |
| 4. Objetivos generales                                    | 4 |
| 5. Comisión de igualdad                                   | 5 |
| 6. Recursos humanos                                       | 5 |
| 7. Recogida de datos e indicadores                        | 5 |
| 8. Formación y sensibilización                            | 6 |
| 9. Perspectiva de género en la investigación e innovación | 6 |
| 10. Prevención del acoso                                  | 7 |
| 11. Seguimiento y evaluación                              | 8 |
| 12. Calendario                                            | 8 |

## 1. Aprobación y vigencia

El presente Plan de Igualdad de la Asociación Española para los Efectos del Tratamiento del Cáncer (ETC) fue aprobado por unanimidad por la Junta Directiva de la entidad en su reunión celebrada el 16 de abril de 2026.

Este documento actualiza, amplía y sustituye al Plan de Igualdad aprobado por la Asociación en el año 2022, incorporando las modificaciones necesarias para adaptarlo a la evolución de la organización, a la normativa vigente y a los requisitos establecidos por los programas europeos de investigación e innovación.

La Asociación ETC manifiesta mediante este acuerdo su firme compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la eliminación de cualquier forma de discriminación y la integración transversal de la perspectiva de género en todas sus actividades asistenciales, educativas, investigadoras, de innovación y de gestión.

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, pudiendo revisarse antes si se producen cambios normativos o circunstancias organizativas que así lo aconsejen.

La Presidencia de la Asociación asume el compromiso de impulsar su implantación, facilitar los recursos necesarios para su desarrollo y promover su evaluación periódica.

## 2. Compromiso institucional

La Asociación Española para los efectos del tratamiento del cáncer (ETC) adopta el compromiso de:

-  Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad como principio básico y transversal.
-  Incluir este principio en los objetivos de la política de la entidad y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
-  Comunicar a la plantilla todos los aspectos anteriores, a través de e-mail y reuniones periódicas de equipo.

La igualdad constituye un principio transversal que inspira todas las actuaciones de la Asociación ETC, tanto en la prestación de servicios como en la gestión interna, la investigación, la innovación, la formación, la comunicación y las relaciones institucionales.

## 3. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad afecta a:

-  personal contratado
-  voluntariado
-  Junta Directiva
-  personas colaboradoras
-  alumnado en prácticas
-  investigadores
-  colaboradores externos cuando proceda

## 4. Objetivos generales

El objetivo de la Asociación Española para los efectos del tratamiento del cáncer (ETC) es conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad.

Objetivos específicos:

-  Mejorar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en cualquiera de sus facetas (como el acceso, permanencia y condiciones en el trabajo, conciliación familiar y laboral...).
-  Luchar contra toda discriminación por razón de sexo.
-  Luchar contra el acoso sexual y laboral.
-  Mejorar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la Asociación para reducir los posibles desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los órganos decisorios de la Asociación.
-  Formalizar el uso de una comunicación y un lenguaje no sexistas e inclusivos en la Asociación.
-  Difundir, concienciar y formar a las personas que conforman la Asociación en material de igualdad entre mujeres y hombres.
-  Contribuir a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género.
-  Integrar de forma transversal la perspectiva de género en las actividades de investigación, innovación y transferencia del conocimiento desarrolladas por la Asociación.

- Garantizar que todas las actuaciones de la Asociación se desarrollen en un entorno seguro, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación o violencia.

## 5. Comisión de Igualdad

La Asociación contará con una Comisión de Igualdad responsable de:

- coordinar la implantación del Plan;
- realizar el seguimiento de las medidas;
- elaborar el informe anual de evaluación;
- proponer acciones de mejora;
- revisar los indicadores;
- impulsar acciones formativas.

La Comisión estará integrada por miembros de la Junta Directiva y, cuando resulte conveniente, podrá contar con asesoramiento externo especializado en igualdad.

## 6. Recursos humanos

La Asociación destinará los recursos humanos, técnicos y organizativos necesarios para garantizar la correcta implantación del presente Plan.

En particular:

- tiempo de dedicación de la Comisión de Igualdad;
- apoyo de la Presidencia;
- colaboración del personal administrativo;
- utilización de medios digitales para formación y seguimiento;
- posibilidad de solicitar asesoramiento especializado cuando resulte necesario.

La Asociación incorporará estas actuaciones dentro de su planificación anual y procurará disponer de financiación específica cuando participe en proyectos nacionales o europeos que contemplen actuaciones en materia de igualdad.

## 7. Recogida de datos e indicadores

La Asociación recopilará anualmente información desagregada por sexo, respetando en todo momento la normativa sobre protección de datos.

Se analizarán, entre otros, los siguientes indicadores:

- composición de la plantilla;
- composición de la Junta Directiva;
- personas voluntarias;
- personas colaboradoras;
- procesos de selección;
- contratación;
- promoción profesional;
- formación recibida;
- participación en órganos de decisión;
- conciliación;
- utilización de medidas de igualdad;
- incidencias relacionadas con discriminación o acoso.

Los resultados se recogerán en un Informe Anual de Igualdad.

## 8. Formación y sensibilización

La Asociación desarrollará actividades periódicas dirigidas a:

- igualdad de oportunidades;
- lenguaje inclusivo;
- prevención del acoso;
- prevención de discriminación;
- sesgos inconscientes;
- igualdad en procesos de selección;
- liderazgo inclusivo.

Las personas que participen en procesos de contratación o toma de decisiones recibirán formación específica.

## 9. Perspectiva de género en la investigación e innovación

La Asociación incorporará la perspectiva de género en sus actividades de investigación, innovación y transferencia del conocimiento cuando resulte científicamente pertinente.

Para ello se promoverá:

- la consideración de las variables sexo y género en el diseño metodológico de los estudios;
- la utilización de muestras equilibradas cuando sea posible;
- el análisis diferenciado de resultados por sexo cuando resulte relevante;
- la identificación de posibles desigualdades relacionadas con el género;
- la utilización de lenguaje inclusivo en publicaciones y materiales científicos;
- la participación equilibrada de mujeres y hombres en equipos investigadores y órganos científicos;
- la incorporación de la dimensión de género en proyectos europeos y nacionales de I+D+i.

La Asociación fomentará asimismo el liderazgo femenino en investigación y la igualdad de oportunidades en el acceso a actividades científicas y de innovación.

## 10. Prevención del acoso

La Asociación Española para los Efectos del Tratamiento del Cáncer (ETC) manifiesta su compromiso firme con la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo, voluntariado, investigación y colaboración seguro, respetuoso e inclusivo, en el que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto.

La Asociación no tolerará ninguna conducta constitutiva de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación o cualquier otra actuación que suponga una vulneración del principio de igualdad o de los derechos fundamentales de las personas.

Cualquier persona vinculada a la Asociación que considere haber sido objeto de una situación de esta naturaleza podrá comunicarlo con total confidencialidad a la Presidencia o a la persona responsable de la coordinación del Plan de Igualdad. La Asociación garantizará la confidencialidad de toda la información recibida, actuará con la máxima diligencia para esclarecer los hechos y adoptará, cuando proceda, las medidas necesarias para proteger a las personas afectadas, evitando cualquier tipo de represalia contra quienes formulen una comunicación de buena fe o colaboren en su investigación.

Asimismo, la Asociación promoverá acciones de sensibilización y formación dirigidas a prevenir cualquier forma de acoso o discriminación, fomentando una cultura organizativa basada en el respeto mutuo, la igualdad de oportunidades y la convivencia.

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento periódico de esta materia y propondrá las mejoras que considere necesarias para reforzar la prevención y garantizar un entorno seguro e inclusivo para todas las personas que participan en las actividades de la Asociación.

## 11. Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad elaborará un informe anual que incluirá:

- grado de ejecución;
- indicadores;
- incidencias;
- propuestas de mejora;
- nuevas actuaciones.

Cada cuatro años se realizará una revisión completa del Plan.

## 12. Calendario

| Actuación            | Responsable     | Periodicidad |
|----------------------|-----------------|--------------|
| Reunión Comisión     | Comisión        | Anual        |
| Informe de Igualdad  | Comisión        | Anual        |
| Revisión indicadores | Comisión        | Anual        |
| Formación            | Presidencia     | Anual        |
| Actualización Plan   | Junta Directiva | Cada 4 años  |