



GENDER EQUALITY PLAN (GEP)

ASOCIACION GRUPO ESPAÑOL DE TRATAMIENTO DE TUMORES DE CABEZA Y CUELLO-TTCC

Versión: 1.0

Fecha de aprobación: 03/mar/2026

Órgano aprobador: Junta Directiva

Vigencia: 2026–2028 (revisión anual)

Ámbito de aplicación: Personal laboral, órganos de gobierno, comités, grupos de trabajo, voluntariado/colaboradores y actividades organizadas por la Asociación (eventos, formación, comunicación institucional).

1. Compromiso institucional

La **ASOCIACION GRUPO ESPAÑOL DE TRATAMIENTO DE TUMORES DE CABEZA Y CUELLO-TTCC** (en adelante, “la Asociación”) se compromete a promover la **igualdad efectiva de mujeres y hombres** y a prevenir y actuar frente a cualquier forma de discriminación por razón de sexo, identidad y/o expresión de género, orientación sexual, edad, origen, discapacidad u otras condiciones personales o sociales.

Este compromiso se integra en la gestión interna y, cuando resulte pertinente, en la actividad científica, formativa y divulgativa de la Asociación.

Principios: igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, transparencia, conciliación y corresponsabilidad, respeto y dignidad, tolerancia cero frente al acoso, rendición de cuentas.

2. Gobernanza, responsabilidades y recursos

- **Responsable de Igualdad (Equality Lead):** Ricard Mesía Nin, Presidente de la Junta Directiva.
- **Órgano de supervisión:** Junta Directiva.
- **Canal de contacto confidencial:** igualdad@ttccgrupo.com
- **Recursos mínimos:** dedicación interna de **24 horas/año** para seguimiento y reporte, y dotación de recursos internos sin coste para formación básica y actualización documental.

3. Situación de partida (diagnóstico inicial)

A fecha de aprobación de este plan:

- **Plantilla:** 3 personas, **100% mujeres**.
- **Naturaleza jurídica:** asociación sin ánimo de lucro.
- **Brecha salarial:** no estimable con robustez estadística por tamaño de plantilla; se realizará una revisión anual cualitativa de bandas/condiciones para detectar desviaciones no justificadas.

Cuando existan **órganos de gobierno, comités o grupos de trabajo** con composición variable, se monitorizará su distribución por sexo/género y se promoverá la participación equilibrada cuando sea viable.

4. Objetivos 2026–2028

1. Garantizar prácticas internas no discriminatorias en contratación, condiciones laborales y desarrollo profesional.
2. Mantener un entorno seguro con **tolerancia cero** frente al acoso sexual y por razón de sexo.
3. Promover la representación equilibrada en órganos y comités, cuando proceda y exista disponibilidad razonable.
4. Integrar criterios de igualdad y lenguaje inclusivo en eventos, formación y comunicación institucional.
5. Establecer un sistema proporcionado de **datos, indicadores y seguimiento anual**, adecuado al tamaño de la Asociación.

5. Medidas y acciones

A. Gestión de personas: selección, condiciones y desarrollo

- Ofertas/descripciones de puesto con lenguaje inclusivo y criterios objetivos.
- Selección basada en criterios predefinidos (competencias/experiencia), con registro interno de decisiones.
- Medidas de conciliación y flexibilidad cuando sea viable (horario, teletrabajo, permisos), aplicadas con criterios transparentes.
- Revisión anual de condiciones retributivas y complementos para identificar posibles diferencias no justificadas.

Indicadores (anuales):

- Nº procesos de selección y % con criterios documentados.
- Revisión retributiva realizada (sí/no) y conclusiones.
- Medidas de conciliación aplicadas (sí/no; descripción general).

B. Liderazgo, órganos y toma de decisiones

- Promover diversidad y representación equilibrada en Junta Directiva, comités científicos, jurados, paneles y ponencias (evitar paneles de un solo sexo cuando sea razonablemente posible).
- Criterios transparentes para nombramientos/designaciones, con constancia en actas.

Indicadores (anuales):

- Composición por sexo de Junta/comités (si aplica).
- % de mesas/paneles con diversidad de género (si aplica).

C. Prevención y actuación frente al acoso

- Aprobación, difusión y mantenimiento de un **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo** (Anexo I).
- Canal confidencial y procedimiento con plazos orientativos.
- Garantía de confidencialidad, protección frente a represalias y respeto de derechos de todas las partes.

Indicadores (anuales):

- Protocolo vigente (sí/no).
- N° de comunicaciones/incidencias (solo datos agregados y anonimizados) y tiempos de respuesta.

D. Formación y sensibilización

- Formación mínima anual (1–2 horas) en igualdad, sesgos y prevención del acoso para el personal.
- Formación adicional cuando se participe en selección/evaluación (si se diera).

Indicadores (anuales):

- Horas de formación/año.
- % de personas formadas.

E. Igualdad en actividad científica, eventos y comunicación

- Criterio de diversidad en comités y ponentes cuando sea posible.
- Revisión de materiales y comunicaciones para lenguaje inclusivo.
- Cuando sea pertinente científicamente, favorecer la incorporación de la perspectiva de sexo/género en contenidos (p. ej., desigualdades en acceso, resultados, toxicidades, adherencia).

Indicadores (anuales):

- N° eventos con criterio de diversidad aplicado (si aplica).
- Revisión de guía de estilo inclusivo (sí/no).

6. Datos, seguimiento y reporte

La Asociación recopilará anualmente, de forma proporcional al tamaño de la entidad y respetando la normativa de protección de datos:

- Distribución por sexo en plantilla.
- Composición por sexo de órganos/comités (si aplica).
- Datos básicos de selección (si aplica): candidaturas y resultado.
- Formación realizada.
- Incidencias/casos: datos agregados y anonimizados.



Se elaborará un **informe anual de seguimiento** (breve), revisado por la Junta Directiva, con indicadores, acciones ejecutadas y mejoras previstas.

7. Publicidad y accesibilidad

Este GEP se publicará de forma accesible en la web de la Asociación (<https://ttccgrupo.com>) junto con el canal de contacto y el Protocolo de acoso.

URL de publicación:

<https://ttccgrupo.com/transparencia-igualdad/>

8. Revisión y actualización

Revisión anual en el mes de marzo. Actualización cuando existan cambios organizativos relevantes o recomendaciones derivadas del seguimiento.

Firmas

DocuSigned by:

84AAD11095BC493...

Ricard Mesía Nin

Presidente

Grupo Español de Tratamiento de Tumores de Cabeza y Cuello (TTCC)

DocuSigned by:

CE6078D563A4467...

Beatriz Cirauqui Cirauqui

Secretaria

Grupo Español de Tratamiento de Tumores de Cabeza y Cuello (TTCC)

ANEXO I. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

Ámbito: Personal, voluntariado/colaboradores, proveedores y participantes en actividades de la Asociación.

1. Definiciones

- **Acoso sexual:** conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que tenga por objeto o efecto atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** conducta basada en el sexo que produzca el mismo efecto.

2. Tolerancia cero y confidencialidad

La Asociación mantiene tolerancia cero. La gestión será confidencial, con información limitada a quienes intervengan por necesidad.

3. Canal de comunicación

Correo confidencial: igualdad@ttccgrupo.com

Acceso restringido al responsable/Presidencia y, si procede, a Secretaría.

4. Tramitación (plazos orientativos)

- Acuse de recibo: 48–72 horas.
- Evaluación inicial y medidas cautelares si procede: hasta 7 días.
- Propuesta de resolución: hasta 15 días desde la evaluación inicial, ampliable si requiere información adicional.

5. Garantías

No represalias. Audiencia a las partes. Presunción de inocencia. Medidas de protección a la persona afectada.

6. Medidas posibles

Separación funcional, limitación de contacto, cambios organizativos temporales, medidas disciplinarias internas conforme a normativa aplicable y, si procede, comunicación a autoridades.

7. Registro

Solo se conservarán datos **agregados y anonimizados** para seguimiento anual.