

## PLAN DE IGUALDAD



## CONTENIDOS DEL DOCUMENTO

CONTENIDOS DEL DOCUMENTO.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
PRINCIPIOS.....	5
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	7
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	8
CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD.....	9
INFORME DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	10
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	14
OBJETIVOS.....	17
MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	18
1. Proceso de selección y contratación.....	19
2. Formación.....	23
3. Promoción.....	27
4. Clasificación profesional.....	28
5. Condiciones de trabajo.....	29
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	31
7. Retribuciones.....	36
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	37
9. Derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.....	39
10. Comunicación e imagen no sexista.....	44
CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	46
MEDIOS Y RECURSOS.....	49
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	49
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	53
PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	55
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	56

# INTRODUCCIÓN

## MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del **II Plan de Igualdad de la Asociación Española contra el Cáncer**.

## ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

## ÁMBITO ESTATAL

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el II Plan de Igualdad de Asociación Española Contra el Cáncer se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



## PRINCIPIOS

El II Plan de Igualdad de la Asociación Española Contra el Cáncer se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la entidad en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la organización en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, es:

**Estratégico:** refuerza el enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.

**Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

**Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

**Participativo:** ha intervenido toda la empresa en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.

**Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

**Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

**Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la empresa.

<p>Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de la Asociación Española Contra el Cáncer hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:</p>	
<p><b>PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES</b></p>	<p>La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.</p>
<p><b>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p>La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.</p>
<p><b>PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p>La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.</p>
<p><b>PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO</b></p>	<p>Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p>
<p><b>PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b></p>	<p>Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.</p>
<p><b>PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS</b></p>	<p>Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.</p>
<p><b>PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA</b></p>	<p>El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.</p>
<p><b>PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO</b></p>	<p>Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.</p>

# DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El II Plan de Igualdad de LA Asociación Española Contra el Cáncer y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 18 personas, siete en representación de la empresa y once en representación de la plantilla:

## EN REPRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER

- Alberto Salgado Rubio (SEDE CENTRAL)
- Cristina Gutiérrez-Solar Calvo (SEDE CENTRAL)
- Gustavo José Fernández Mateos (SEDE CENTRAL)
- Isabel Bauluz Sanz (SEDE MADRID)
- Lola Jiménez González (SEDE CENTRAL)
- Maialen Echeverría Cristóbal (SEDE CENTRAL)
- Mariana Rodríguez Arroyo (SEDE CENTRAL)

## EN REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

### POR CCOO

- Alba Borrás Daniel (SEDE LERIDA)
- Jorge Javier Villarino Rodríguez Rey (por los centros sin RLT)
- M<sup>a</sup> Noelia Barcia Umbón (SEDE A CORUÑA)
- Miguel Ángel Godoy García (SEDE SEVILLA)

### POR ELA

- Esther Álvarez Fuentes (SEDE VIZCAYA)

### POR UGT

- Carmen Litran Merino (SEDE MALAGA)
- Damián Castañeda Hidalgo (SEDE CENTRAL)
- Eva Sánchez San Román (SEDE MADRID)
- Rosario García Ramos, (por los centros sin RLT)

## ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión del Plan de Igualdad de LA Asociación Española Contra el Cáncer incluirá a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la Asociación, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

El ámbito territorial es **ESTATAL**, ya que la empresa dispone de centros de trabajo en las Comunidades y Ciudades Autónomas: Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Ceuta, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, La Rioja, Madrid, Melilla, Murcia, Navarra y País Vasco.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La vigencia del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 12 de junio de 2023 a 11 de junio de 2027.

## CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

Somos una organización sin ánimo de lucro formada por pacientes, familiares, personal voluntario, profesionales y entidades que prestan colaboración con nuestro equipo humano. Tenemos presencia en todo el territorio nacional a través de sedes locales y sedes provinciales en todas las provincias.

Nuestra misión es la de trabajar de forma unida para educar en salud, apoyar y acompañar a las personas enfermas y sus familias, y financiar proyectos de investigación que permitirán un mejor diagnóstico y tratamiento del cáncer.

Nuestro objetivo de disminuir el impacto del cáncer en la sociedad sólo puede conseguirse con un enfoque integral, por eso cuidamos la salud del conjunto de la población, estamos junto a las personas afectadas e impulsamos una investigación de calidad.

Y esto último lo logramos creciendo en impacto, asegurando un servicio integral e identificando nuevas tendencias; convirtiéndonos en entidad vertebradora de la lucha contra el cáncer; desarrollando un modelo económico sostenible y coherente y definiendo un modelo de gobierno eficiente y eficaz.

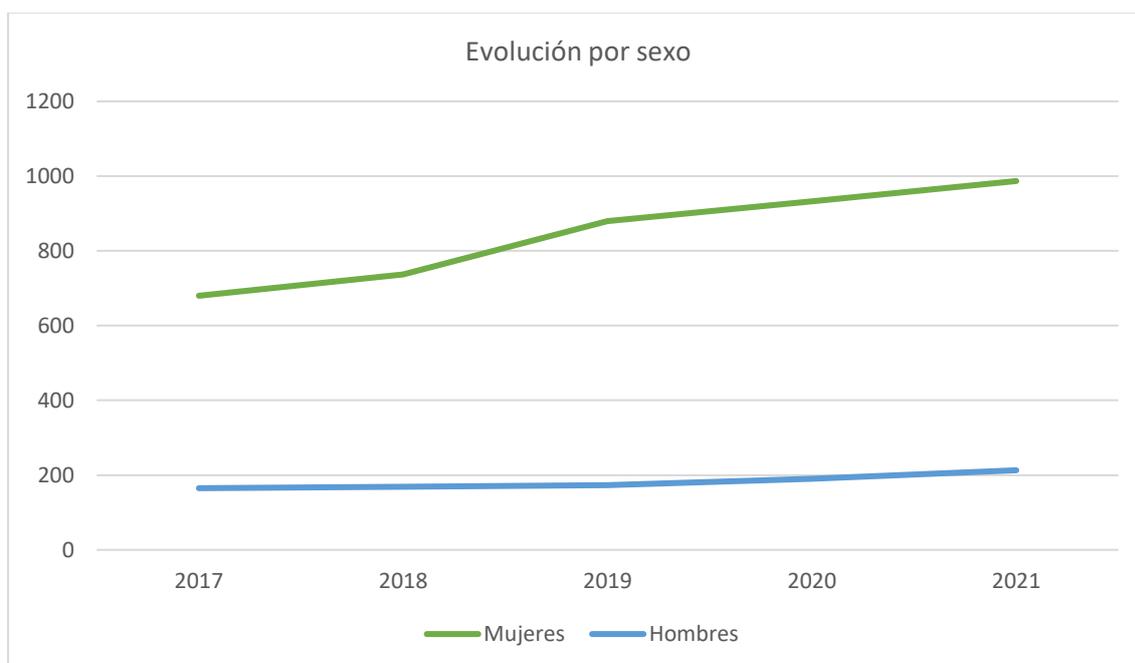


Campaña cáncer de mama 2022

# INFORME DE DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

## ANÁLISIS DE LA DIMENSION: EVOLUCION PLANTILLA

La Asociación Española Contra el Cáncer es una entidad que presenta una tendencia al crecimiento sostenido en cuanto a tamaño de plantilla.



La Asociación integra su actividad en el Tercer Sector, que es un sector feminizado y, según estudios elaborados por la Plataforma Tercer Sector, se concluye que esto es así no sólo en cuanto a número de trabajadoras sino también en la polivalencia de las tareas que desarrollan las mujeres dentro de las organizaciones.

Extracto del informe del TSAS 2019: *“Las mujeres representan dos de cada tres personas remuneradas del TSAS (67,5%), proporción algo inferior al 73,9% que había en 2008”*. Señalamos que la tasa de feminización de la Asociación Española Contra el Cáncer es muy superior (82%) a la del sector al que pertenece.

Por cada hombre en la Asociación Española Contra el Cáncer hay presencia de 4,6 mujeres.



## ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN: SEXO

La plantilla de la Asociación Española Contra el Cáncer está formada por 1.200 personas trabajadoras: 987 mujeres y 213 hombres. El índice de feminización es de 4,6.

A nivel porcentual atendiendo al número de personas empleadas a fecha de 31/12/2021 y cómo están distribuidas por género, el 82% de la plantilla son mujeres y el 18% hombres.

La plantilla presenta una composición feminizada, con infrarrepresentación de hombres, al no alcanzar éstos el 25%, que es el valor que marca la consideración o catalogación como infrarrepresentación de alguno de los sexos.



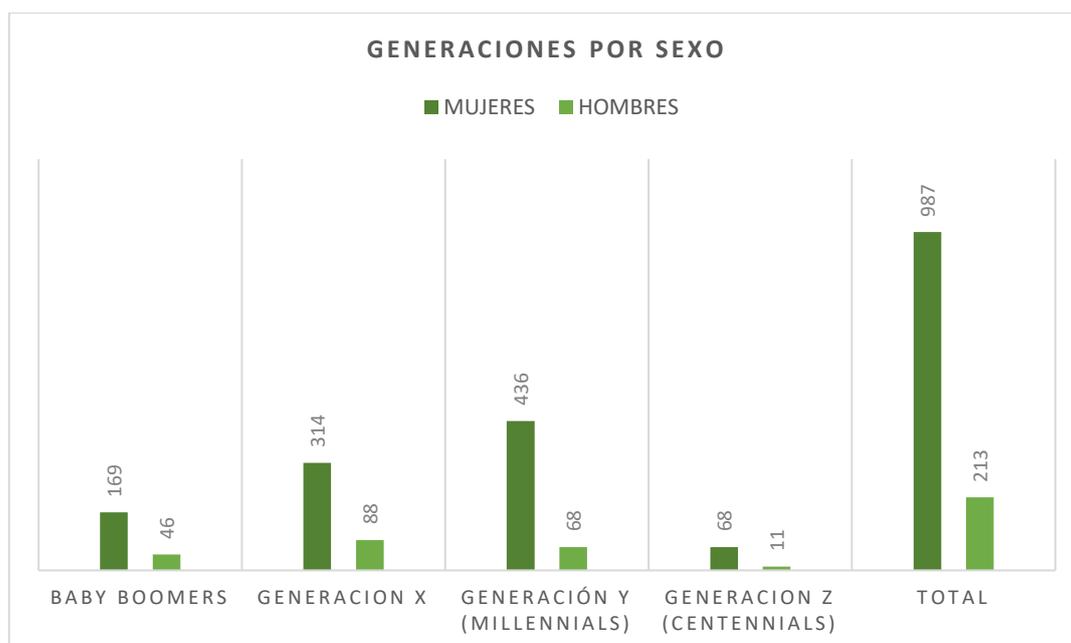
## ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN: CCAA DEL CENTRO DE TRABAJO

La Asociación Española Contra el Cáncer tiene presencia en todas las Comunidades Autónomas, donde es más significativa en cuanto a número en Andalucía (12%), Cataluña (14%) y Madrid (29%), ya que en estas tres localizaciones se concentra el 55% de la plantilla.

## ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN: EDAD

La plantilla en una proporción importante, 42%, se concentra en personas con edades comprendidas entre los 28 y 41 años, que corresponden con la Generación Y (Millennials). Las mujeres que trabajan en la Asociación Española Contra el Cáncer pertenecen a este grupo de edad en un 44%, mientras que para los hombres son un 32% de los trabajadores en esta franja de edad. Estos 12 puntos de diferencia son significativos, ya que si tenemos en cuenta la siguiente generación la Z (Centenials) esta distancia aumenta dos puntos más, ya que encontramos un 7% de las trabajadoras y un 5% de los trabajadores.

Esta diferencia apuntada se invierte a favor de los trabajadores en las franjas de mayor edad, ya que las trabajadoras que tienen más de 42 años son el 49% mientras que los trabajadores que superan esta edad son el 63%.



Se presenta una gráfica que recoge el número de personas empleadas a fecha de 31/12/2021 distribuidos por generación y género; reflejando la distribución generacional en base al estándar: Baby Boomers (1949-1968); Generación X (1969-1980); Generación Y (Millennials) (1981-1993) y Generación Z (Centennials) (1994 en adelante).

## ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN: ANTIGÜEDAD

La antigüedad de la plantilla es un aspecto en la Asociación Española Contra el Cáncer claramente asociado al crecimiento de la organización en cuanto a la gestión de mayor número de proyectos y por tanto aumento de personas que se han incorporado a la organización en los últimos años.

Un 56% de la plantilla lleva cinco o menos años trabajando en la Asociación Española Contra el Cáncer. Del total de trabajadoras un 56% de éstas llevan cinco o menos años. Comparando con los hombres en esta situación prácticamente no existe diferencia ya que ellos son un 55% con este tiempo de trabajo en la organización.

Un 7% de la plantilla lleva más de 25 años trabajando en la asociación, 79% mujeres y 21% hombres, tres puntos por debajo de la presencia de mujeres en la entidad.



Se presenta una gráfica que recoge el número de personas empleadas a fecha de 31/12/2021 distribuidos por antigüedad y género, habiendo efectuado una clasificación previa en tramos de antigüedad.

## ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN: TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

La contratación, en cuanto a duración, es de tipo indefinido en un 83% de los casos y temporal en un 17%. Se mantiene la misma proporcionalidad por sexo en estas modalidades de contratación, un 82% de los contratos de tipo temporal y/o indefinido son de mujeres y un 18% de hombres, que suponen en ambos casos un 17% de la contratación temporal de cada sexo.

Los contratos de trabajo a tiempo completo suponen el 85% y un 15% los de tipo parcial. La parcialidad en el empleo se produce en mayor medida en las contrataciones de mujeres: el 90% de los contratos a tiempo parcial son de trabajadoras, 9 puntos de diferencia en los contratos parciales de mujeres y de hombres, el 17% de las trabajadoras tienen un contrato en alguna de las modalidades a tiempo parcial y el 7% de los trabajadores son titulares de un contrato a tiempo parcial.

## ANÁLISIS DE LA PLANTILLA

En la Asociación Española Contra el Cáncer, atendiendo a la actividad y multiplicidad de servicios que se desarrollan en toda la geografía, hay una gran variedad de puestos de trabajo, encuadrados en distintos roles profesionales para el desarrollo de las diferentes funciones o áreas de desarrollo que van desde la gestión y soporte a toda la entidad con profesionales de la rama jurídica, económica, contable o administrativa, a profesionales que trabajan en atención directa a paciente y familiar, como hacen el personal de psicología y trabajo social que constituye por volumen el perfil profesional más habitual en la organización.

Es clave el análisis de presencia de mujeres y hombres por puestos de trabajo en la organización y nivel de responsabilidad, porque ofrece información sobre el grado de segregación horizontal y vertical.

Estudiando los roles profesionales destaca el índice de feminización en los dos niveles de mayor responsabilidad en la empresa, que corresponden con dirección y responsable, que nos indican que, aunque el número de mujeres en términos absolutos es mayor, 63% y 69% de mujeres, éste se corresponde con un índice de feminización de 1,71 y 2,21 puntos respectivamente, mientras que este índice en el cómputo global de la entidad es de 4,63 puntos.

Las mujeres se concentran en puestos de tipo técnico y/o especialista: un 42% de las trabajadoras ocupan un puesto de trabajo de esta tipología, mientras que en los trabajadores supone el 37%.

Por todo ello, podemos indicar que la segregación vertical posiciona a las mujeres en una situación de menor representatividad en aquellos puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización.

## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva de Asociación Española Contra el Cáncer se ha realizado utilizando el SISTEMA ANALÍTICO DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO propuesto por el Ministerio de Igualdad y de Empleo.

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Existen numerosos métodos de valoración de puestos de trabajo tanto cualitativos, como cuantitativos.

Los métodos de valoración de puestos de trabajo recomendados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para evitar la discriminación salarial de género son los de valoración cuantitativa o analítica que sirven para objetivar la jerarquía de retribuciones en la empresa.

En este caso se ha utilizado la clasificación realizada por la Asociación, teniendo en cuenta la clasificación profesional de cada uno de los convenios de aplicación.

### Resultado de la valoración de puestos de trabajo: agrupación por escalas

La valoración de puestos de trabajo trae consigo la clasificación de los puestos de la Asociación Española Contra el Cáncer en distintas escalas para cada colectivo.

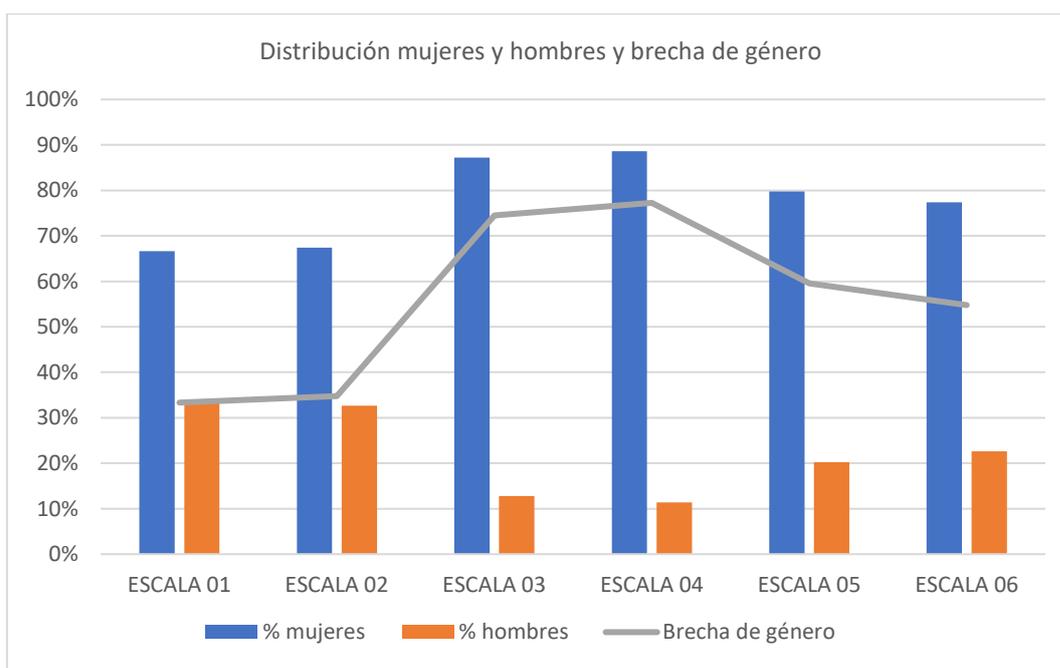
Se considera que todos los puestos pertenecientes a la misma escala aportan a la entidad el mismo valor.

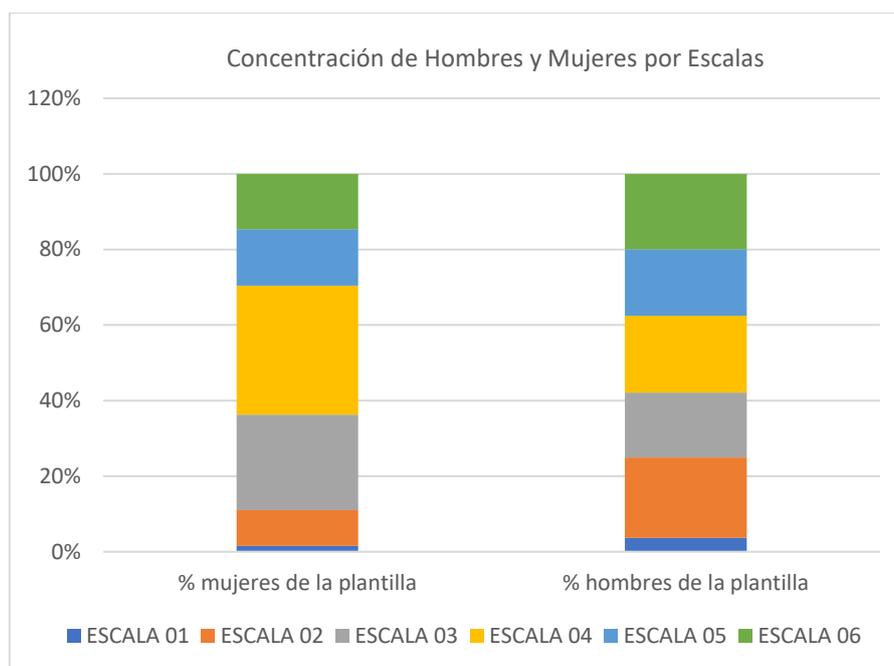
Escalas	Roles
ESCALA 01	Directores/as
	Gerentes

ESCALA 02	Responsables funcionales
	Responsables
ESCALA 03	Gestores/as
	Expertos/as
ESCALA 04	Coordinador/a
	Técnicos/as especialistas
ESCALA 05	Técnicos/as
ESCALA 06	Administrativos/as

El 32% de la plantilla se agrupa en la escala 04 (89% mujeres y 11% hombres), seguido por la escala 03 con el 24% de la plantilla (87% mujeres y 13% hombres), la escala 06 con el 16% (77% mujeres y 23% hombres) y el 15% en la escala 05 (80% mujeres y 20% hombres).

Por otra parte, es llamativo que aunque la plantilla está muy feminizada, en las Escalas 01 y 02 es donde hay menor concentración de mujeres. Aunque el porcentaje de distribución está en el 67%-33% en ambas escalas, si miramos el índice de concentración vemos que un 2% de mujeres de la plantilla femenina está ocupada en la escala 01, frente a un 4% de hombres y un 9% de las mujeres en la escala 02 frente al 21% de los hombres de la plantilla masculina, lo que es una gran diferencia.





En el análisis de la brecha retributiva en la Asociación Española Contra el Cáncer se evidencia que en el salario base no se encuentran brechas salariales de género.

En los complementos salariales se han identificado brechas inferiores al 25%, pero que es importante tener en cuenta y abordar con medidas concretas para reducir las causas que producen esas diferencias entre mujeres y hombres a la hora de percibir determinados complementos.

No se han podido atribuir situaciones de discriminación en las retribuciones de la Asociación Española Contra el Cáncer, lo que no significa que se puedan distinguir aspectos que influyen en el reparto desigual de las percepciones por complemento salarial.

Hay que destacar la alta feminización de la empresa y la diferencia de mujeres y hombres a la hora de realizar determinados trabajos.

### SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La auditoría salarial tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad. Durante este periodo de vigencia se realizará periódicamente un seguimiento anual de los principales indicadores de brecha salarial.

#### Plan de acción. Medidas para incorporar al PIO en el área de retribución

En el análisis en materia retributiva se observa que ninguna de las retribuciones totales se encuentra por encima del 25% de brecha, ni en el análisis por Clasificación Profesional, ni en el análisis por agrupaciones de puestos de igual valor. Pese a ello, se encuentran diferencias en complementos salariales de las agrupaciones por puestos de igual valor que podrían mitigarse con la aplicación de medidas en el presente Plan, con el objetivo constante de detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa y los siguientes objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.

## OBJETIVOS

Garantizar la igualdad real y efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Asociación Española Contra el Cáncer, integrando la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y especialmente en la gestión de los recursos humanos.

- Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.
- Sensibilizar al personal de la Asociación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Favorecer el acceso a la formación en igualdad de oportunidades.
- Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.
- Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Disponer de un sistema de protección a trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.
- Ampliar la formación a las personas que ya han participado en acciones formativas anteriores y formar al nuevo personal incidiendo en contenidos como prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Aumentar la presencia de mujeres en ocupaciones y posiciones en las que pudiera existir desequilibrio.

## MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

1. Proceso de selección y contratación
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Clasificación profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Retribuciones
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9. Derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
10. Comunicación e imagen no sexista

En cada medida se recoge el nivel de prioridad, atendiendo a la siguiente clasificación:

- **Alta:** Se califican como altas aquellas medidas que consisten en creación de procedimientos nuevos que van a influir en la forma de ejecución de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan con carácter inmediato.
- **Media:** Se califican como medias aquellas medidas que consisten en nuevos procedimientos pero que no van a influir en la forma de ejecución del resto de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan paulatinamente.
- **Baja:** Se califican como bajas aquellas medidas que son de continuidad del plan anterior, o su ejecución está prevista después de un año de puesto en marcha el plan de igualdad.

# 1. Proceso de selección y contratación

OBJETIVO: Asegurar la objetividad en los procesos de selección, garantizando el acceso a los procesos de selección en condiciones de igualdad en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	1. En los procesos de selección, en igualdad de condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado.
Objetivos que persigue	Promover una composición equilibrada de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Aplicar la acción positiva para que, en los procesos de selección de nuevo personal en idénticas condiciones de idoneidad, para aquellos puestos de trabajo en los que exista una infrarrepresentación de alguno de los sexos se dará prioridad al menos representado ante mismo mérito y capacidad.
Personas destinatarias	Personal que opta a un puesto de trabajo en el que su sexo está infrarrepresentado (que no alcanza el 25%).
Cronograma de implantación	A partir del segundo semestre de 2023 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal que participa en los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	Nº de procesos en los que se ha aplicado la medida/ Nº de procesos en los que no se ha aplicado la medida.
Prioridad	Alta

## Ficha de Medida

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	2. Redactar haciendo un uso del lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.
Objetivos que persigue	Visibilizar a mujeres y hombres en la empresa.
Descripción detallada de la medida	Revisar las ofertas de empleo, las comunicaciones que se envían a las personas candidatas, formularios y el mensaje de resultado de la contratación para su redacción con un uso no sexista del lenguaje y de la imagen.
Personas destinatarias	Candidaturas que accedan a procesos de selección en la empresa.
Cronograma de implantación	A partir del segundo semestre de 2023 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal que participa en los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	Muestreo de ofertas publicadas.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	3. Incluir en el pack de bienvenida para nuevas contrataciones información sobre el plan de igualdad.
Objetivos que persigue	Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el proceso de acogida.
Descripción detallada de la medida	En el pack de bienvenida incorporar contenidos del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones en la empresa.
Cronograma de implantación	A partir del cuarto trimestre de 2023 y durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal que participa en los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	Muestreo de packs de bienvenida.
Prioridad	Alta

## Ficha de Medida

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	4. Realizar guía de estilo para la realización de entrevistas desde la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el proceso de contratación.
Descripción detallada de la medida	Elaborar una guía de estilo para que las personas que realizan entrevistas de trabajo se apoyen en ella. La guía contendrá pautas a incluir y a evitar en las entrevistas para evitar introducir sesgos de género.
Personas destinatarias	Plantilla que participa en procesos de selección
Cronograma de implantación	A partir de primer trimestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal que participa en los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	Guía estilo para realización de entrevistas desde la perspectiva de género. Distribución, forma nº y perfil personas destinatarias.
Prioridad	Alta

## 2. Formación

OBJETIVO: Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	5. Lanzar campañas de formación en igualdad a toda la plantilla.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Diseñar acciones formativas en materia de igualdad que abarquen distintas temáticas de interés en la materia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	A partir del cuarto trimestre de 2023 y durante toda la vigencia del Plan
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Medios formativos.
Indicadores de seguimiento	Nº de participantes por sexo. % plantilla formada sobre el total.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	6. Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Prevención ante de conductas de acoso sexual y por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	A partir del cuarto trimestre de 2023 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Medios formativos
Indicadores de seguimiento	Nº de participantes por sexo. % plantilla formada sobre el total.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	7. Promover que los programas formativos tengan en consideración la reducción de jornada por guarda.
Objetivos que persigue	Favorecer el acceso a la formación en igualdad de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Programar las acciones formativas dentro de jornada laboral y preferentemente dentro del horario de mayor concurrencia en el colectivo con reducción de jornada por guarda legal.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	A partir de segundo semestre de 2023 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal que participa en las convocatorias de formación.
Indicadores de seguimiento	Informe nº de personas trabajadoras formadas y desagregado por sexo.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Formación
Medida	8. Formación específica para personal directivo y mandos intermedios que participan en procesos de selección o evaluación de personal en contenidos de igualdad.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Facilitar a quienes participan en procesos de selección y de evaluación de personal y no hayan recibido previamente formación en la materia, una formación que incida en la no aplicación de sesgos inconscientes de género.
Personas destinatarias	Personal directivo y mandos intermedios.
Cronograma de implantación	A partir de primer trimestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Medios formativos.
Indicadores de seguimiento	Nº de participantes por sexo/ Total del personal por sexo que participa en los procesos de selección.
Prioridad	Media

### 3. Promoción

OBJETIVO: Garantizar la promoción profesional de las personas de la organización sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Promoción
Medida	9. Seguimiento de los procesos de promoción desde la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Favorecer el acceso equilibrado por sexo a puestos de responsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento de los procesos de selección, indicando el número de candidaturas internas recibidas y resultado por sexo apoyando un proceso de promoción objetivo desde la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	A partir de enero 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal que participa en los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	Nº de candidaturas internas por sexo en los procesos de promoción/ Nº de candidaturas externas por sexo en los procesos de promoción.
Prioridad	Media

## 4. Clasificación profesional

Ficha de Medida	
Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	10. Fomentar el equilibrio de presencia por Grupos Profesionales.
Objetivos que persigue	Favorecer a los colectivos del sexo menos representado en cada Grupo Profesional de cada convenio colectivo.
Descripción detallada de la medida	En igualdad de condiciones, méritos, capacidad e idoneidad la Empresa fomentará e incorporará, siempre que sea posible, la incorporación de las mujeres en los puestos donde se encuentren infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Plantilla de la empresa.
Cronograma de implantación	A partir del segundo semestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Convenios colectivos de aplicación. Nº de contrataciones desagregadas por sexo y grupo profesional.
Indicadores de seguimiento	Comparativa con los datos de la situación previa a la implantación del Plan de Igualdad. Nº de procesos en los que se ha aplicado la medida/ Nº de procesos en los que no se ha aplicado la medida.
Prioridad	Baja

## 5. Condiciones de trabajo

OBJETIVO: Reducir el impacto de la temporalidad y la parcialidad en el empleo de las trabajadoras.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	11. Dar preferencia a las mujeres en la conversión de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de temporales a indefinidos siempre y cuando las condiciones de idoneidad sean idénticas.
Objetivos que persigue	Reducir la temporalidad y la parcialidad en el empleo de las trabajadoras.
Descripción detallada de la medida	A la hora de convertir un contrato a tiempo parcial en jornada completa o en la transformación de contratos temporales en indefinidos se aplicará la medida que, ante idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo infrarrepresentado.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	A partir de segundo semestre de 2023 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal dedicado a la contratación.
Indicadores de seguimiento	Nº de transformaciones de contrato temporal en indefinido por sexo. Nº de conversiones de contratos a tiempo parcial en jornada completa.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Condiciones de trabajo
Medida	12. Preservar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en la política de desconexión digital que tiene la empresa.
Descripción detallada de la medida	Elaborar un Plan de sensibilización para su difusión entre los profesionales de la entidad sobre el ejercicio del derecho a la desconexión digital.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	A partir del primer trimestre de 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Marco de desconexión digital. Campaña de difusión.
Indicadores de seguimiento	Canales de difusión utilizados. Periodicidad de realización de campañas.
Prioridad	Media

## 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

OBJETIVO: Favorecer el conocimiento de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	13. Campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad en los cuidados de menores y mayores dependientes.
Objetivos que persigue	Fomentar la corresponsabilidad en los trabajadores.
Descripción detallada de la medida	Realizar anualmente una campaña de sensibilización, consistente en formación, jornadas debates, etc. en la atención a los cuidados domésticos, de menores y mayores dependientes por parte de los trabajadores. Se difundirá el 23 de marzo Día para la conciliación y la corresponsabilidad o en la semana de la salud.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	A partir de marzo 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Material campaña.
Indicadores de seguimiento	Campaña, contenidos y medios de difusión.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	14. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
Objetivos que persigue	Favorecer la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento o exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deberán justificarse posteriormente, con un máximo de 3 horas diarias.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	A partir de junio de 2023 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Registro de permisos solicitados.
Indicadores de seguimiento	Nº de permisos solicitados y concedidos por tipo y sexo.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	15. Adaptación de tiempo al colectivo de reducción de jornada durante el período de jornada intensiva.
Objetivos que persigue	Favorecer la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	En las personas que están disfrutando jornada reducida, aplicar también horario de verano, en la parte proporcional a su reducción.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	A partir de la aprobación del plan de igualdad y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal que participa en el proceso de administración de personal.
Indicadores de seguimiento	Nº personas trabajadoras con reducción de jornada por guarda legal por sexo al que se aplique la medida.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	16. Incluir en la retribución flexible cheques guardería.
Objetivos que persigue	Favorecer la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Incluir en la retribución flexible cheques guardería.
Personas destinatarias	Plantilla con menores de 0 a 3 años.
Cronograma de implantación	A partir de enero 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal que participa en el proceso de administración de personal.
Indicadores de seguimiento	Nº de cheques, importe por sexo. Nº de personas desagregadas por sexo que se acojan a la retribución flexible mencionada.
Prioridad	Media

Ficha de Medida	
Área de actuación	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	17. Disfrute de una jornada continuada de 7 horas desde el momento de nacimiento hasta que cumpla un año.
Objetivos que persigue	Favorecer la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Descripción detallada de la medida	Las personas trabajadoras podrán disfrutar de una jornada continuada de 7 horas, sin merma de su retribución, desde el momento en que se produzca el nacimiento hasta que cumpla un año, siempre dentro de la jornada corporativa y previa autorización por la Asociación en base a la garantía de la prestación del servicio.
Personas destinatarias	Futuras/os progenitoras/es en posiciones susceptibles de trabajar en jornada continuada.
Cronograma de implantación	A partir de enero de 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal que participa en el proceso.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas acogidas a la medida por sexo/ Nº de personas potencialmente destinatarias de la medida por sexo.
Prioridad	Media

## 7. Retribuciones

OBJETIVO: Asegurar que el sistema retributivo de la empresa esté basado en principios de igualdad.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Retribuciones
Medida	18. Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales, para, en caso de identificarse una brecha superior al 20%, analizar los motivos de la misma.
Objetivos que persigue	Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación retributiva entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Anualmente analizar el registro retributivo, y en el caso de identificarse una brecha superior al 20% realizar un estudio para explicar los motivos de origen de la misma, así como establecer medidas correctoras específicas.
Personas destinatarias	Plantilla en general
Cronograma de implantación	Inicio en septiembre 2023
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Registro retributivo.
Indicadores de seguimiento	Brecha salarial por salario base, complementos salariales y complementos extrasalariales. Registro retributivo anual conforme a los requisitos normativos.
Prioridad	Media

## 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO: Promover una cultura de Tolerancia cero ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	19. Revisión y actualización del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Actualizar el actual procedimiento para la actuación ante la identificación de situaciones y casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Revisar, actualizar el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Direcciones de gestión y órganos de gobierno competentes.
Recursos asociados	Personal que participa en el proceso de elaboración de normativa interna en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Seguimiento de actualización de versiones del protocolo en materia de acoso sexual o por razón de sexo.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	20. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Mantener visibilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Entregar a nuevas incorporaciones.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	Inicio en noviembre 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Indicadores de seguimiento	Seguimiento de mantenimiento de la visibilidad en la intranet corporativa y número de entregas del protocolo a las nuevas incorporaciones.
Prioridad	Alta

## 9. Derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género

OBJETIVO: Establecer un sistema de protección y ayuda a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	21. Formación al equipo del área de Personas sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.
Objetivos que persigue	Establecer un sistema de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Realización de formación al equipo del Área de Personas en materia de derechos y actuación con víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Equipo del Área de Personas
Cronograma de implantación	Inicio en noviembre 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Información documental de la materia formativa en materia legislativa. Nº personas formadas desagregadas por sexo.
Indicadores de seguimiento	Nº de horas de formación. Información sobre las formaciones impartidas: canal de formación (presencial/online) y denominación del contenido.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	22. En los casos de movilidad geográfica por VG acreditada debidamente por resolución judicial, de los servicios sociales y/o sanitarios se procederá a abonar hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos de la persona trabajadora para sufragar las necesidades vitales.
Objetivos que persigue	Establecer un sistema de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	En los casos de movilidad geográfica por VG acreditada debidamente por resolución judicial, de los servicios sociales y/o sanitarios conforme a los requisitos de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, se procederá a abonar hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos de la persona trabajadora para sufragar las necesidades vitales.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal del área de Personas adscrito a las medidas asociadas a las víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Nº de ayudas concedidas e importe.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	23. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites requeridos motivados por la condición de víctima de violencia de género y sus acompañantes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, para acudir a juzgados, comisaría y servicios asistenciales.
Objetivos que persigue	Establecer un sistema de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites requeridos motivados por la condición de víctima de violencia de género y sus acompañantes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. La condición de víctima de violencia de género, será acreditada debidamente por resolución judicial, de los servicios sociales y/o sanitarios, para acudir a juzgados, comisaría y servicios asistenciales. También para acudir a atención psicosocial a los centros públicos de atención especializada, con la correspondiente justificación por escrito.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Inicio en enero de 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal del área de Personas adscrito a las medidas asociadas a las víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Nº de licencias concedidas por tipo de trámite.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	24. Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto.
Objetivos que persigue	Establecer un sistema de protección y ayuda a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo, la persona trabajadora declarada acreditada debidamente por resolución judicial, de los servicios sociales y/o sanitarios, podrá solicitar el regreso a su puesto o continuar en el nuevo. Será de aplicación el Convenio Colectivo en el que efectivamente preste sus servicios, respetando la retribución bruta anual de la trabajadora.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
Cronograma de implantación	Inicio en septiembre 2023 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal del área de Personas adscrito a las medidas asociadas a las víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Nº de traslados y duración media.
Prioridad	Baja

Ficha de Medida	
Área de actuación	Derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género
Medida	25. Difusión y aplicación de la medida que en caso de Incapacidad Temporal (IT), la empresa complementará el 100% de las retribuciones de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género acreditada debidamente por resolución judicial, de los servicios sociales y/o sanitarios.
Objetivos que persigue	Establecer un sistema de protección y ayuda a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Descripción detallada de la medida	En caso de Incapacidad Temporal (IT), derivada de la situación de violencia de género, la empresa complementará el 100% de las retribuciones de las personas trabajadoras víctimas de VG.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras víctimas de violencia de género acreditada debidamente por resolución judicial, de los servicios sociales y/o sanitarios.
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Personal del área de Personas adscrito a las medidas asociadas a las víctimas de violencia de género.
Indicadores de seguimiento	Nº de aplicaciones del complemento IT.
Prioridad	Baja

## 10. Comunicación e imagen no sexista

OBJETIVO: Implementar el uso de la comunicación no sexista en toda la entidad tanto con el lenguaje verbal y redactado como con la comunicación visual.

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación e imagen no sexista
Medida	26. Realizar un uso del lenguaje y la imagen inclusivas.
Objetivos que persigue	Mejorar la comunicación interna
Descripción detallada de la medida	Revisar periódicamente los documentos, elementos de difusión realizando un uso no sexista del lenguaje y la imagen. Informar a las personas que redactan comunicados de la necesidad de incorporar un lenguaje en el que el masculino no se utilice como genérico. Revisar las imágenes publicadas y las fotografías de la entidad incorporando buenas prácticas en comunicación visual.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	Inicio en enero de 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas y del ámbito de Comunicación.
Recursos asociados	Elementos de comunicación.
Indicadores de seguimiento	Elementos revisados.
Prioridad	Alta

Ficha de Medida	
Área de actuación	Comunicación e imagen no sexista
Medida	27. Difusión e información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y resto de procedimientos que se implanten en la empresa derivados de la aplicación del plan de igualdad.
Objetivos que persigue	Sensibilizar en la política de igualdad de la empresa.
Descripción detallada de la medida	Difundir el plan de igualdad de la empresa.
Personas destinatarias	Plantilla en general.
Cronograma de implantación	Inicio en enero 2024 y durante toda la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas y del ámbito de Comunicación.
Recursos asociados	Elementos de comunicación.
Indicadores de seguimiento	Elementos y canales de difusión del plan de igualdad y las medidas puestas en marcha.
Prioridad	Alta

## CALENDARIO DE ACTUACIONES

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023			2024				2025				2026				2027	
<b>E1</b>	<b>Proceso de selección y contratación</b>	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
1.	En los procesos de selección, en igualdad de condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado.																	
2.	Redactar haciendo un uso del lenguaje inclusivo en la redacción de las ofertas de empleo.																	
3.	Incluir en el pack de bienvenida para nuevas contrataciones información sobre el plan de igualdad.																	
4.	Realizar guía de estilo para la realización de entrevistas desde la perspectiva de género.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023			2024				2025				2026				2027	
<b>E2</b>	<b>Formación</b>	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
5.	Lanzar campañas de formación en igualdad a toda la plantilla.																	
6.	Formación sobre acoso sexual y por razón de sexo.																	
7.	Promover que los programas formativos tengan en consideración la reducción de jornada por guarda legal.																	
8.	Formación específica para personal directivo, mandos intermedios y personal que participa en procesos de selección o evaluación de personal en contenidos de igualdad.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023			2024				2025				2026				2027	
<b>E3</b>	<b>Promoción profesional</b>	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
9.	Seguimiento de los procesos de promoción desde la perspectiva de género.																	

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023			2024			2025			2026			2027	
E4	Clasificación profesional	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
10.	Fomentar el equilibrio de presencia por Grupos Profesionales.														
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023			2024			2025			2026			2027	
E5	Condiciones de trabajo	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
11.	Dar preferencia a las mujeres en la conversión de contratos a tiempo parcial en tiempo completo y de temporales a indefinidos siempre y cuando las condiciones de idoneidad sean idénticas.														
12.	Preservar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras.														
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023			2024			2025			2026			2027	
E6	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
13.	Campaña de sensibilización sobre corresponsabilidad en los cuidados de menores y mayores dependientes.														
14.	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la persona progenitora distinta de la madre, para el acompañamiento o exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.														
15.	Adaptación de tiempo y salario al colectivo de reducción de jornada durante el período de jornada intensiva.														
16.	Incluir en la retribución flexible cheques guardería.														
17.	Disfrute de una jornada continuada de 7 horas desde el momento de nacimiento hasta que cumpla un año.														
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023			2024			2025			2026			2027	
E7	Retribuciones	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	
18.	Presentar a la comisión de seguimiento los registros retributivos anuales obligatorios, para, en caso de identificarse una brecha superior al 20%, analizar los motivos de la misma.														

Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023			2024			2025			2026			2027				
E8	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
19.	Revisión y actualización del Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.																	
20.	Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023			2024			2025			2026			2027				
E10	Derechos de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
21.	Formación al equipo del Área de Personas sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.																	
22.	En los casos de movilidad geográfica por VG acreditada debidamente, se procederá a abonar hasta 1.000 euros en ayuda a los gastos que considere la trabajadora para sufragar las necesidades vitales.																	
23.	Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario para los trámites motivados por la condición de víctima de violencia de género y sus acompañantes, hasta segundo grado, para acudir a juzgados, comisaría y servicios asistenciales.																	
24.	Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta los 18 meses, con reserva de su puesto.																	
25.	Difusión y aplicación de la medida que en caso de Incapacidad Temporal (IT), la empresa complementará el 100% de las retribuciones de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género acreditada debidamente por resolución judicial, de los servicios sociales y/o sanitarios.																	
Nº	MEDIDAS POR EJES DE ACTUACIÓN	2023			2024			2025			2026			2027				
E11	Comunicación e imagen	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
26.	Realizar un uso del lenguaje y la imagen inclusivas.																	
27.	Difusión e información sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo para la prevención.																	

## MEDIOS Y RECURSOS

La Asociación Española Contra el Cáncer se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

- **DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:** El plan de igualdad se integra en el plan director de la organización como estrategia transversal de gestión.
- **COORDINACIÓN:** La coordinación del Plan de Igualdad será llevada a cabo por el Área de Personas.
- **COMISIÓN DE IGUALDAD:** Las personas que integran la comisión de igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.
- **PLANTILLA:** Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.
- **ÁREA DE PERSONAS:** Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.
- **REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS:** Recibirá información sobre el contenido del plan de igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

## SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Asociación se realizará por las personas designadas por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

### SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Medir grado de cumplimiento de objetivos.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...

- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Medir los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
  - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
  - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
  - Cuantitativos y cualitativos.
  - Comparables en el tiempo.
  - Desagregados por sexo.
- Tipos de indicadores:
  - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
  - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
  - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
  - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

La documentación a entregar a la Comisión de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se facilitará al menos 15 días antes de la reunión programada.

### **Revisión del Plan de Igualdad**

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

## EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

### Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

### Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.

### Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una **intermedia y otra final**.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

### CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Seguimiento semestral, siendo la primera reunión tras la aprobación del Plan la de enero-febrero, sin perjuicio de las reuniones extraordinarias que pudieran producirse en los supuestos y términos descritos más adelante.

En enero- febrero de cada año, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

En junio- septiembre de cada año, realización de la segunda reunión semestral, a los efectos de realizar un seguimiento de las actuaciones .

Evaluación intermedia en el primer trimestre de 2025. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del tercer Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

## COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento será quien asuma en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento estará formada por 8 personas, 4 en representación de la entidad y 4 integrantes de la representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdo a la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora.

Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación en representación de la Asociación:

- 
- 
- 
- 

En representación de las personas trabajadoras:

- 
- 
- 
- 

Por cada una de las partes se podrán designar suplentes, así como, las personas asesoras, que podrán asistir a las reuniones de la comisión con voz pero sin voto, que en cada caso designen las respectivas representaciones.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

### SUSTITUCIONES

Tanto por parte de la entidad, como por parte de la RLPT podrán realizar cambios en las personas titulares correspondientes a su respectiva representación siempre que exista comunicación previa, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo permanente.

## **FUNCIONES**

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- Interpretar el contenido del Plan.
- Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

## **FUNCIONAMIENTO**

### **Reuniones**

Las reuniones de la Comisión de Igualdad, tendrán carácter ordinario dos veces al año, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones, convocando a sus integrantes semestralmente. Para ello se convocarán, con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

El medio de reunión será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Igualdad serán convocadas a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor.

### **Quorum**

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos un tercio de los componentes de cada una de las partes.

### **Acuerdos**

La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación.

**Actas**

De cada reunión se levantará acta, firmada por todas las partes que integran la Comisión de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

**Herramientas.**

El seguimiento quedará documentado a través de los informes, escritos, fichas, actas o cualquier otro medio que en cada caso se consideren adecuados.

**Confidencialidad**

Todas las personas componentes la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

## PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Asociación Española Contra el Cáncer se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o,

incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La Comisión de Seguimiento deberá valorar los cambios que deban adecuarse y si se trata de algún ajuste que pueda desarrollarse en el seno de ésta por la vía de la adaptación del Plan de igualdad, o modificaciones sustanciales que requieran de otro procedimiento negociador.

#### PROCEDIMIENTO

Cuando se produzca una de las situaciones que pueden dar lugar a la modificación del plan de igualdad, cualquiera de las partes que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad puede iniciar un procedimiento ORDINARIO o EXTRAORDINARIO

#### ORDINARIO:

En cualquiera de las reuniones semestrales de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se puede incluir como punto del día.

#### EXTRAORDINARIO:

Convocar con al menos una semana de antelación a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para revisión de la situación y propuesta de modificación del Plan de Igualdad.

En ambas reuniones se aprobará, en su caso el alcance de la revisión y de las modificaciones a realizar, dejando constancia en acta, con el plazo para realizar las modificaciones acordadas.

## RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Asociación Española Contra el Cáncer, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman en Madrid a 12 de junio de 2023