

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 2025-2028

**GRUPO ONCOLÓGICO PARA
EL TRATAMIENTO DE LAS
ENFERMEDADES LINFOIDES**

GOTE 



Derechos de Autor

© 2025, **GOTEL**. All rights reserved

ÍNDICE

1	PRESENTACIÓN	4
2	INTRODUCCIÓN	7
3	COMPROMISO	8
4	MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS RECTORES	9
5	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	10
6	OBJETIVOS	10
7	CARACTERÍSTICAS	11
8	ÁMBITO DE APLICACIÓN	11
9	PERSONAS DESTINATARIAS	11
10	MEDIDAS	12
11	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	14
12	DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	17
13	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	17

1 PRESENTACIÓN

El Grupo Oncológico para el Tratamiento de las Enfermedades Linfoides es una Asociación Científica sin ánimo de lucro, encuadrada dentro de la Sociedad Española de Oncología Médica, y constituida por una red de Servicios de Oncología de alto nivel distribuidos por España.

Nuestro interés fundamental es investigar en todos los aspectos del diagnóstico, tratamiento, biología e investigación traslacional en Linfomas. Para conseguir estos objetivos fundamentales es necesaria la colaboración de distintos Hospitales y Servicios Médicos. GOTEL ha constituido una red de Centros de excelencia en el tratamiento y estudio de Linfomas que contribuyen a vehicular y organizar estudios clínicos y de tratamiento de los Linfomas.

Pensamos que es imprescindible la colaboración con otras especialidades, fundamentalmente con Anatomía Patológica o Grupos de Biología Molecular y otros como Cirugía, Hematología y Radioterapia para mejorar la atención al paciente con linfoma. Igualmente, nuestra intención es colaborar con otros grupos internacionales para la realización de estudios de investigación. Cada año organizamos un Curso de Formación en Linfomas.

MISIÓN:

Estimular el estudio y la investigación de las neoplasias linfoides y procurar la homologación de criterios clínicoterapéuticos en el diagnóstico y tratamiento de las mismas

VISIÓN

Entendemos que el abordaje del cáncer deber realizarse desde una perspectiva multidisciplinar que dé respuesta a los siguientes ámbitos: asistencial, docente, investigación clínica e investigación traslacional. Es por ello por lo que nuestra visión es la de llegar a ser una Organización Científica Referente en todo lo relacionado con los LINFOMAS en España.

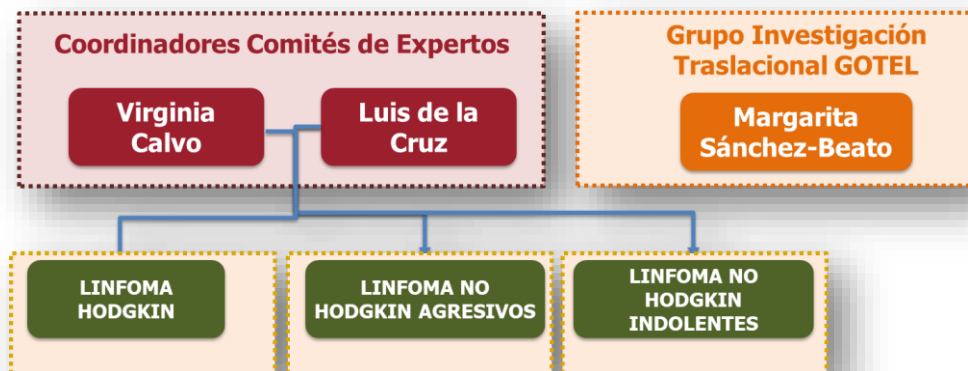
ESTRUCTURA

GOTEL está organizado por órganos de gobierno (Asamblea General y Junta Directiva), Estructuras Científicas (Centros adheridos), y por el órgano de gestión que es la Secretaría Técnica.

Actualmente GOTEL cuenta con 45 Centros adheridos.

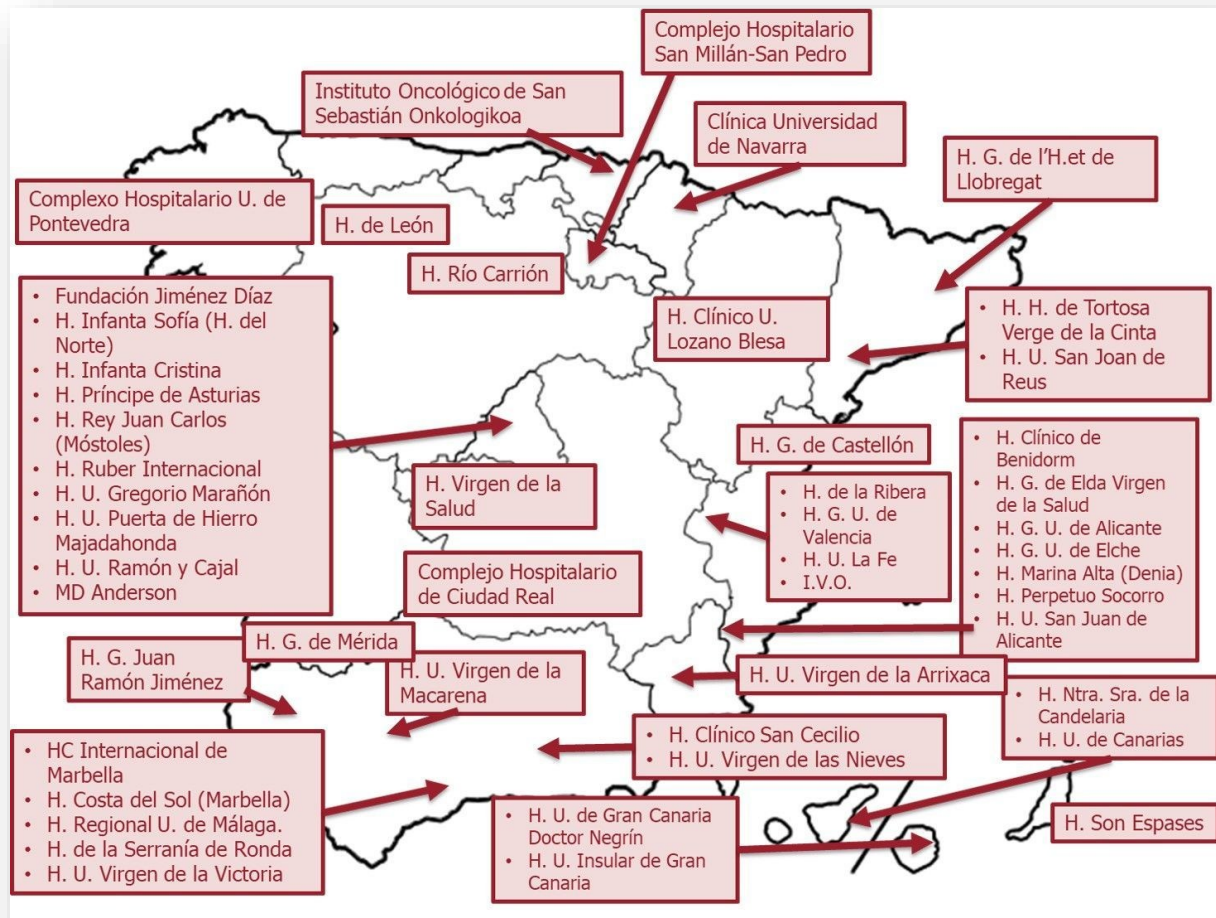


COMITÉS CIENTÍFICOS



SOCIOS: 152

HOSPITALES:



2 INTRODUCCIÓN

La Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, es una razón importante para aplicar la igualdad en la entidad. La Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supuso el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de Recursos Humanos que se desarrollaban en GOTEL: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, y poner en marcha medidas que permitiesen alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad.

En consonancia con los principios de igualdad de género promovidos por la Unión Europea y las mejores prácticas internacionales, GOTEL adopta en 2025 este Plan de Igualdad de Género (PIG) para garantizar la equidad en su estructura organizativa, en la investigación y en el desarrollo profesional de su personal. Este Plan de Igualdad se basa en el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la entidad.

El papel que juega el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de GOTEL es de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establece los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también de evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El Plan de Igualdad de GOTEL va más allá del cumplimiento de la normativa legal, creando las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

3 COMPROMISO

El compromiso de la Junta Directiva con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación para que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la entidad para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieren adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

GOTEL adopta el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización 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.

4 MARCO NORMATIVO Y PRINCIPIOS RECTORES

El presente Plan se fundamenta en la normativa vigente en materia de igualdad de género a nivel nacional e internacional, incluyendo:

- La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.
- La Carta Europea de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Vida Local.
- La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Los principios del programa Horizonte Europa, que exigen la implementación de un Plan de Igualdad de Género en las entidades que participen en sus proyectos.

Los principios rectores de este plan incluyen la igualdad de oportunidades, la transversalidad de género, la inclusión, la no discriminación y la corresponsabilidad en el ámbito laboral y profesional.

5 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Actualmente, nuestra asociación no cuenta con personal propio contratado sino con personal investigador miembro de los socios (hospitales), aunque ha dispuesto de recursos humanos en el pasado.

Los profesionales y entidades del ámbito científico socios de GOTEL y con los que la entidad colabora, deben garantizar la igualdad de género en las actividades de GOTEL y futuras incorporaciones de personal contratado.

Para ello, se realizará un análisis periódico de la composición de los equipos de trabajo, la participación de mujeres en proyectos de investigación y la presencia de barreras estructurales que puedan dificultar la igualdad de oportunidades.

6 OBJETIVOS

El objetivo que GOTEL pretende alcanzar es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya a la totalidad de la entidad. Entendemos el Plan de Igualdad como el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Objetivos específicos:

- Garantizar en el ámbito laboral de GOTEL el derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y familiar y personal y demás condiciones laborales.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar, no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.
- En igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad, en grupos profesionales y puestos de trabajo.
- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en GOTEL.
- Difundir, concienciar y formar a los trabajadores en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

7 CARACTERÍSTICAS

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está dirigido al conjunto de la entidad y personal investigador.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Flexible y adaptable: a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno.
- Es preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la entidad que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

8 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan será de total aplicación a los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en GOTEL, independiente de la ubicación de supuesto de trabajo.

9 PERSONAS DESTINATARIAS

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la entidad y afecta a todas las personas que contraigan una relación contractual con GOTEL en calidad de trabajadores y trabajadoras de la entidad.

10 MEDIDAS

1. Recursos Dedicados

GOTEL asignará recursos específicos para la implementación y supervisión del Plan de Igualdad. Se establecerá un Comité de Igualdad de Género, responsable de coordinar acciones, recopilar datos y evaluar el impacto de las medidas adoptadas.

2. Recopilación de Datos Desagregados por Sexo/Género

GOTEL se compromete a recopilar y analizar datos desagregados por sexo/género sobre la composición del personal, distribución de puestos de liderazgo, contrataciones, promociones y participación en investigaciones. Estos datos serán utilizados para identificar desigualdades y diseñar estrategias correctivas.

3. Formación en Igualdad de Género

Se implementarán programas de formación para sensibilizar al personal sobre la igualdad de género, el sesgo inconsciente y la discriminación en el ámbito laboral. Estas formaciones serán obligatorias para el personal directivo y recomendadas para el resto del equipo.

4. Equilibrio entre la Vida Laboral y Personal

Para fomentar un entorno de trabajo saludable, GOTEL promoverá medidas como:

- Flexibilidad horaria y teletrabajo cuando sea posible.
- Políticas de conciliación para apoyar la corresponsabilidad en el cuidado familiar.
- Promoción de licencias parentales equitativas para mujeres y hombres.

5. Equilibrio de Género en Liderazgo y Toma de Decisiones

GOTEL se compromete a promover la representación equitativa de mujeres y hombres en los órganos de dirección y comités científicos. Se establecerán objetivos de paridad y se fomentará la participación de mujeres en roles de liderazgo.

6. Igualdad de Género en Contratación y Desarrollo de Carrera Profesional

- Implementación de procesos de selección y promoción basados en criterios objetivos y libres de sesgos de género.
- Evaluación periódica de la equidad salarial y de oportunidades de ascenso.
- Fomento de mentorías y redes de apoyo para mujeres en ciencia e investigación.

7. Integración de la Perspectiva de Género en la Investigación

GOTEL incluirá la dimensión de género en sus estudios sobre linfomas, asegurando que los diseños de investigación contemplen diferencias biológicas y de respuesta a tratamientos entre mujeres y hombres. Se fomentará la participación equitativa de mujeres en ensayos clínicos.

8. Medidas contra la Violencia de Género y el Acoso Sexual

GOTEL implementará un protocolo de actuación para la prevención y gestión de casos de acoso sexual y discriminación de género en el ámbito laboral y científico. Se establecerá un canal de denuncias confidencial y se realizarán campañas de sensibilización.

9. Seguimiento y Evaluación

El Comité de Igualdad de Género realizará evaluaciones anuales del Plan, con informes públicos sobre los avances logrados y áreas de mejora. Se ajustarán las medidas según los resultados obtenidos y la evolución del contexto organizativo.

11 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

ÁREA DE FORMACIÓN

Objetivo: Mejorar el acceso de la plantilla a la formación dirigida al desarrollo profesional.

Acciones:

- Ofertar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la no discriminación de género.
- Fomentar la realización de acciones que permitan la posibilidad de promoción de la mujer en la empresa aumentando así la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Comunicación y sensibilización en igualdad de oportunidades.
- Fomentar la formación promoviendo el desarrollo profesional y la adaptabilidad a los puestos de trabajo.

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Acciones:

- Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir ningún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación así como una disminución en el resto de condiciones laborales.
- Buscar alternativas de mejora al sistema de turnos, concreciones horarias y de permisos, de forma que los trabajadores y trabajadoras no tengan que recurrir exclusivamente a las fórmulas de reducción de jornada y de tiempo parcial para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- A igualdad de condiciones, y previa documentación acreditativa, facilitar la movilidad geográfica motivada por cuidado de padres o hijos con enfermedad grave.

ÁREA DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

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

Acciones:

- Criterio: Género y discapacidad no puede ser motivo de discriminación ante la promoción en un puesto de trabajo.
- Establecer acciones específicas que faciliten la promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

- Comunicar, en los procesos de promoción, las características detalladas del puesto en particular, concretando además de las funciones, los requisitos en tiempo, objetivos a alcanzar y beneficios salariales.

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O ACOSO MORAL

Objetivo: Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si éstas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Acciones:

- Mostar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido de la dirección y representación de la plantilla para la prevención del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ÁREA DE RETRIBUCIÓN

Objetivo: Asegurar que se mantiene la igualdad retributiva en la plantilla de GOTEL.

Acciones:

- Realizar análisis estadístico sobre retribución distribuida entre hombres y mujeres tanto sin complementos como con complementos para garantizar igualdad salarial.
- Analizar la existencia de posibles desviaciones sobre la tabla salarial estipulada analizando las consecuencias que tienen en la igualdad.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades por razón de sexo.

Acciones:

- Informar a los trabajadores y trabajadoras de la Asociación de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha.
- Evitar un lenguaje sexista.
- Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ÁREA DE ACCESIBILIDAD

Objetivo: Garantizar que los procesos de selección se realicen integrando criterios de igualdad de trato y de oportunidades.

Acciones:

- Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo en la organización, además de publicitar del compromiso de la entidad sobre la igualdad de oportunidades, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.
- Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso.
- Revisar y analizar los documentos y herramientas empleados en las pruebas de selección, entre ellas las entrevistas.

12 DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres de GOTEL forma parte de los valores y cultura de la entidad por lo que su vigencia es indefinida si bien éste será revisado y actualizado cada 3 años. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través del seguimiento y evaluación continua del mismo, realizando las actualizaciones necesarias cuando sea preciso.

13 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de GOTEL permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera anual y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

- El sistema de seguimiento y evaluación está basado en:
- La revisión periódica de los indicadores de igualdad.
- Informes anuales sobre la implementación de las medidas adoptadas.
- Propuestas de mejora continua para garantizar el cumplimiento de los objetivos.

El comité de seguimiento será el encargado de supervisar la evolución del plan y proponer ajustes cuando sea necesario.

Madrid, 17 de febrero de 2025



Dr. Mariano Provencio Pulla
Presidente GOTEL



Grupo Oncológico para el
Tratamiento y Estudio de los Linfomas