

# PLAN DE IGUALDAD

CIRCE – Centro Tecnológico



# ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Recursos dedicados.....	7
3. Compromiso de CIRCE.....	9
4. Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres: Principales conclusiones.....	11
5. Objetivos del Plan.....	28
6. Objetivos y Acciones según ejes.....	29
7. Cronograma.....	37
8. Seguimiento y evaluación.....	38

## 1 INTRODUCCIÓN

El marco normativo en igualdad de género aplicable a los centros de investigación se encuentra compartido entre la Unión Europea (UE) y el Estado.

En primer lugar, es importante recordar que el nivel comunitario de la UE tiene un papel fundador en materia de igualdad desde el Tratado de Roma. Siendo la igualdad de género un objetivo de la UE amparado por el Tratado de Ámsterdam y ahora, el de Lisboa, las instituciones de la Unión siguen trabajando y avanzando en normativa y políticas de igualdad de género que, a su vez, son replicadas por los Estados Miembros. Basada en 3 pilares (igualdad de remuneración, igualdad de trato en los regímenes de seguridad social en el trabajo, en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción, y las condiciones de trabajo) y teniendo consolidado todas las normas y jurisprudencia de la UE sobre igualdad de género en un solo texto, la Directiva 2006/54/CE busca garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación. La Directiva contiene disposiciones para aplicar el principio de igualdad de trato en relación con: a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y la formación profesional; b) condiciones de trabajo, incluida la igualdad salarial (de género), el retorno de la licencia de maternidad, paternidad y adopción, y el acoso sexual; y c) esquemas de seguridad social ocupacional. Además, destaca la necesidad de una implementación más efectiva mediante el establecimiento de procedimientos apropiados.

El programa de ayudas de la Unión Europea Horizonte Europa, desde el año 2022 incluye la necesidad de contar con un Plan de Igualdad, que cumpla una serie de requisitos obligatorios, ya que es un criterio de admisibilidad para todos los organismos públicos, instituciones de educación superior y organizaciones de investigación de los Estados miembros y los países asociados que deseen participar en Horizonte Europa.

A nivel nacional, en la legislación española, el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece como objeto de la misma 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 para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

El principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres 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. Este principio será

aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, y se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

En su artículo 45 la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad se definen como el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En dicho plan se deberán fijar 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.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de Fundación CIRCE, desde la selección al desarrollo de personas, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, existe el firme compromiso de respetar y fortalecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el mundo laboral y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Mediante la elaboración de un plan de igualdad, se refuerza el compromiso de Fundación CIRCE en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y en la promoción de la igualdad, dentro del cumplimiento del principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos.

Los motivos para la elaboración del plan coinciden con los principios de actuación en materia de igualdad, como son:

- La búsqueda y la eliminación absoluta de las discriminaciones por razones de sexo, tanto directas como indirectas.
- La modificación de los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.
- La integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las acciones desarrolladas en el ámbito de una organización pública o privada.
- Prevenir el acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Implantar un código de conducta que proteja a empleados y empresa.
- Promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa.

A estos efectos, la elaboración y posterior puesta en marcha de un Plan de Igualdad supone, entre otros, los siguientes beneficios:

- Mejora del ambiente laboral, mediante la promulgación de mensajes de no discriminación, e implantación de medidas para la conciliación.
- Mayores oportunidades para seleccionar y retener talento.
- Aprovechamiento de la formación aportada a los trabajadores/as dentro de una política de no discriminación en esta materia, etc.

Por último, esta adaptación al primer Plan de Igualdad de Fundación CIRCE (según el RD 901/2020) y a los requisitos para la elegibilidad de los proyectos de investigación y desarrollo dentro del programa Europeo Horizonte Europa (Gender Equality Plan), se ha estructurado en torno a los siguientes ejes temáticos desde donde se integran e instrumentalizan las diferentes acciones propuestas para la consecución de los propósitos del mismo.

- Cultura empresarial y compromiso con la igualdad
- Igualdad en el reclutamiento, selección, contratación y retribución.
- Desarrollo de personas.
- Comunicación, imagen, lenguaje no sexista.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Formación y sensibilización en la igualdad de género
- Integración de la dimensión de género en la investigación
- Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones
- Medidas contra la violencia de género incluido el acoso sexual

La cultura de igualdad se adquiere y fomenta con diversas medidas, por ejemplo:

- Divulgar entre los trabajadores y las trabajadoras la información relativa a las medidas y el plan de igualdad, los motivos de su realización, así como de su ejecución y los resultados que se van obteniendo.
- Comunicar a todo el personal la importancia de colaborar y participar en el logro de la igualdad en la organización.
- Formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a toda la plantilla.
- Realizar y utilizar una publicidad, lenguaje e imagen no sexistas.

El periodo de vigencia de este I Plan de Igualdad adaptado al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se extenderá desde el 1 de Enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2022.

## 2. RECURSOS DEDICADOS

El proceso seguido para la elaboración de la adaptación al RD 901/2020 del Plan de Igualdad implantado en Fundación CIRCE desde el 4 de marzo de 2020, ha partido de la constitución de una Comisión Negociadora, un análisis del diagnóstico de situación, siguiendo las directrices de la norma y una propuesta de mejora.

La Comisión Negociadora de CIRCE está formada por 1 representante de la Unidad de Personas y Finanzas, 1 representante de la Sección de Servicio Jurídico y 1 representante de la sección de Personas y Talento. Además, la Comisión Negociadora y de igualdad para la realización del plan, está compuesta por 3 representantes de los trabajadores, que proceden de diferentes grupos de la organización y con diferentes puestos de trabajo. Esta diversidad en la composición de la Comisión de Igualdad nos permite tener una visión clara del diagnóstico de situación de CIRCE en materia de Igualdad de Género en nuestro ámbito de actuación, así como facilitar el diseño de acciones a llevar a cabo.

<b>Composición de la representación de las personas trabajadoras</b>	<b>N.º total de representantes</b>	<b>N.º de mujeres</b>	<b>N.º de hombres</b>
Responsable de Proyecto	1	0	1
Líder de Equipo	1	0	1
Responsable de Proyecto	1	0	1
<b>Composición de la representación de la organización</b>	<b>N.º total de representantes</b>	<b>N.º de mujeres</b>	<b>N.º de hombres</b>
Directora de Unidad	1	1	0
Responsable de Personas y Talento	1	1	0
Responsable de Servicio Jurídico	1	0	1

Con el objeto de velar por la igualdad de oportunidades dentro de Fundación CIRCE, es imprescindible la labor de la Comisión Negociadora, cuyas competencias se detallan a continuación, más allá de la elaboración del propio Plan de Igualdad:

- La elaboración del diagnóstico previo a cada Plan de Igualdad.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- Informar a la plantilla sobre los distintos pasos dados para la elaboración del Plan de Igualdad.

- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar una política de igualdad y la necesidad de su colaboración activa en el desarrollo de la misma y la implantación del Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y de las acciones previstas en el mismo.
- Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
- Recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.
- Conocer, supervisar y gestionar los posibles casos de desigualdad que se denuncien.
- Conocer y supervisar los posibles casos que por acoso o por acoso sexual que se puedan producir y las respuestas o acciones emprendidas.
- Mantener contacto permanente con la administración para la obtención y mantenimiento del distintivo de igualdad.

Además de la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad constituida por representantes de los trabajadores y de la entidad, CIRCE , cuenta con recursos dedicados al desarrollo e implementación del Plan de Igualdad dentro de su estructura organizativa. En la Sección de Personas y Talento hay 3 personas encargadas de velar por el correcto cumplimiento.

Por otro lado, en la Sección de Calidad y Sostenibilidad, CIRCE trabaja activamente en la integración de la Responsabilidad Social Corporativa, donde la igualdad es uno de sus pilares fundamentales para el desarrollo del ODS N° 5 para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

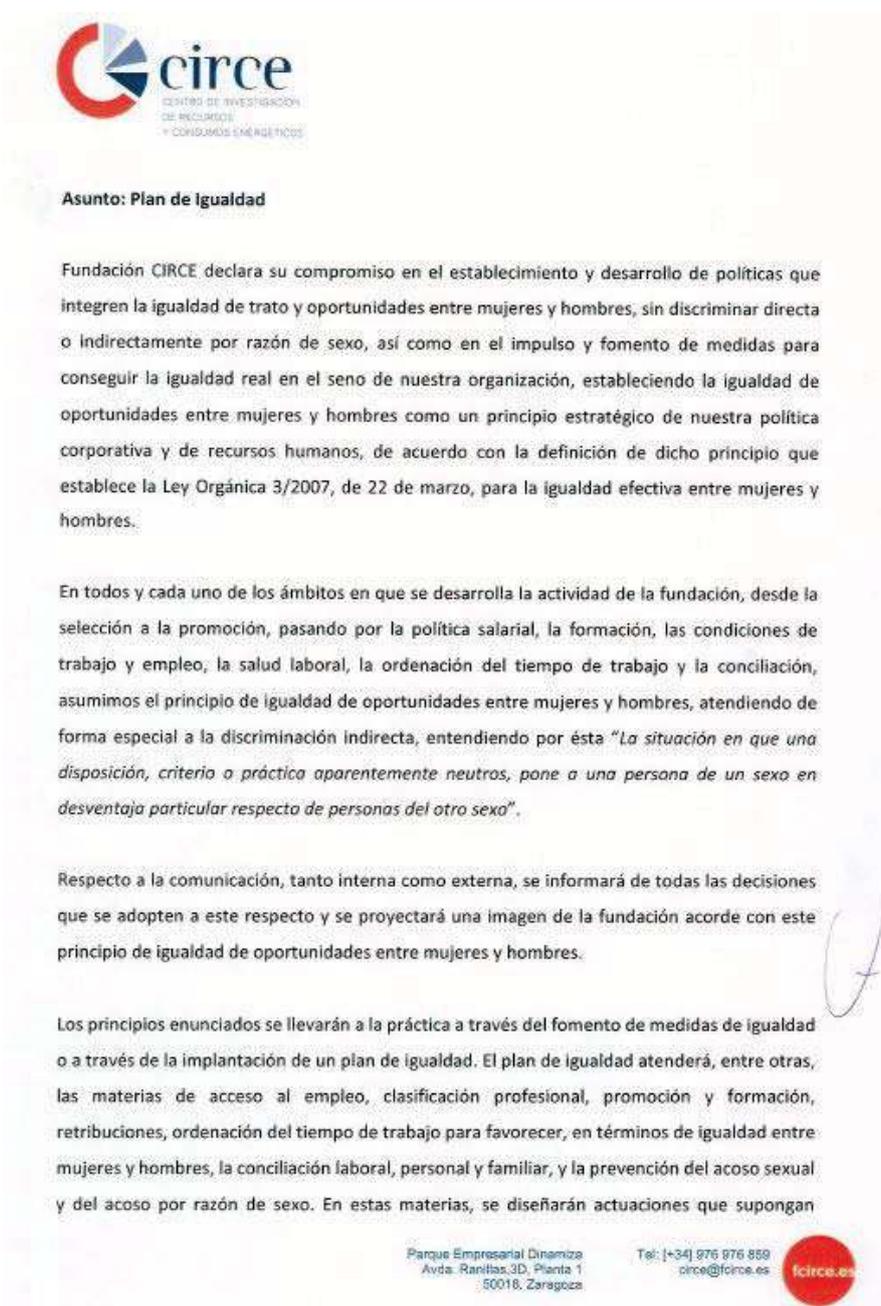
Tanto la Sección de Personas y Talento, como la de Calidad y Sostenibilidad cuentan con el apoyo de la Sección de Inteligencia de Mercado y Marketing, para llevar a cabo muchas de las acciones incluidas en el Plan de Igualdad, así como su difusión.

CIRCE cuenta con una dotación anual de recursos tanto materiales como personales para llevar a cabo las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

### 3. COMPROMISO DE CIRCE

Fundación CIRCE, a través de su Director General, hace explícito el compromiso de impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y ser proactivos en la consecución del mismo, activando para ello todos los instrumentos que sean necesarios y pertinentes.

A continuación, se muestra el documento que detalla dicho compromiso:





mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la fundación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

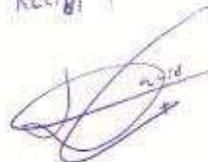
Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

En Zaragoza, a 9 de Octubre de 2019.



**Andrés Llombart Estopiñán**  
Director General de Fundación CIRCE

RECIBI



DAVID CERVERO GARCÍA

9 / 10 / 2019

Parque Empresarial Dinamiza  
Avdá. Ranillas,3D, Planta 1  
50018. Zaragoza

Tel: [+34] 976 976 858  
circe@circe.es



## 4. DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES: PRINCIPALES CONCLUSIONES

### 1.Introducción

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo para realizar el Plan de Igualdad. Se trata de un análisis desde la perspectiva de género, que supone un debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que pueden integrarse en un Plan de Igualdad.

El artículo 7 del 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, establece que el resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En particular, el diagnóstico deberá extenderse a todos los puestos y centros de trabajo de la empresa, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que este se preste.

El análisis deberá extenderse también a todos los niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

### 2.Ficha técnica

**Nombre o Razón Social:** CIRCE - Centro de Investigación de Recursos y Consumos Energéticos

**Forma jurídica:** Fundación

**Provincia:** Zaragoza

**Municipio:** Zaragoza  
**Teléfono:** 976976859  
**Correo electrónico:** pyt@fcirce.es  
**Página web:** www.fcirce.es  
**Persona de contacto:** Comisión Negociadora

### 3.Contextualización y características generales de CIRCE

**Actividad:** Investigación y desarrollo. Centro tecnológico fundado en 1993, que busca aportar soluciones innovadoras para un desarrollo sostenible, mejorar la competitividad de las empresas mediante la generación de transferencia de tecnología a través de actividades de I+D+i y formación orientadas a mercado dentro del ámbito de la sostenibilidad y eficacia de los recursos, las redes energéticas y las energías renovables.

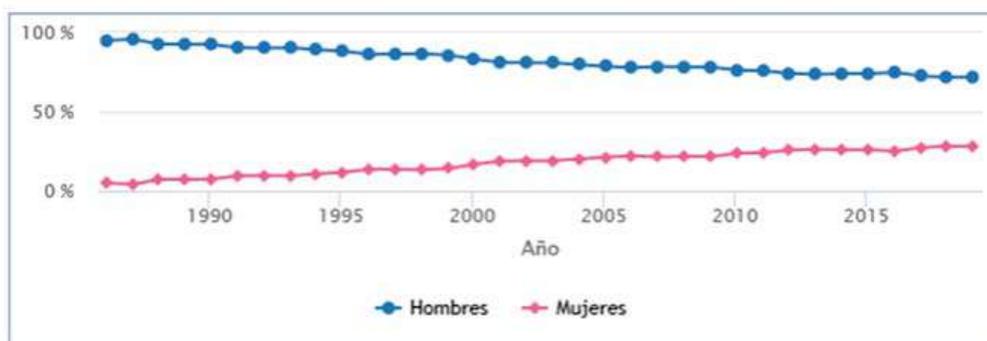
**Titularidad de la empresa:** Fundación Privada  
**Ámbito Funcional:** Empresa  
**NIF de la empresa:** G50556091  
**CNAE de la empresa a 4 dígitos:** 7219

Fundación CIRCE dispone desde 2019 de un Comité de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse Comisión Negociadora. La Comisión Negociadora, constituida en octubre de 2019, asume el encargo del diseño, negociación e impulso de la adaptación del I Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final. Lo tratado en cada reunión trimestral se recoge en actas firmadas por cada uno de los miembros.

#### Distribución de la plantilla.

La plantilla de la Fundación CIRCE está formada, tomando los datos a fecha 31/12/2020 por 185 personas trabajadoras de las cuales 69 son mujeres (37%) y 116 son hombres (63%). Este porcentaje está en consonancia con la representación de la mujer dentro del ámbito de la ciencia y tecnología. Como ejemplos comparativos, la ratio de mujeres matriculadas en carreras STEM en la Universidad de Zaragoza es del 36%, bajando al 29% si tenemos en cuenta únicamente ingeniería y arquitectura ([https://academico.unizar.es/sites/academico.unizar.es/files/webform/tabla\\_8\\_centros-titula-sexo.pdf](https://academico.unizar.es/sites/academico.unizar.es/files/webform/tabla_8_centros-titula-sexo.pdf)). Un porcentaje muy similar se observa en el número de investigadoras de la misma institución, como se puede ver en la siguiente gráfica:

### EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE INVESTIGADORES POR GÉNERO EN INGENIERÍA Y ARQUITECTURA



Selección: Ingeniería y Arquitectura - Periodo: Acumulado desde 1985

A continuación, se desglosa por sexos el número de personas trabajadoras atendiendo al tipo de contrato y al puesto de trabajo:

Sexo	Número de personas trabajadoras por tipo de contrato			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres.	79	37	0	116
Mujeres.	57	12	0	69
Total.	136	49	0	185

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres.	6	12	98	116
Mujeres.	2	12	55	69
Total.	8	24	153	185

La correspondencia entre los puestos de trabajo de Fundación CIRCE y los que se muestran en la tabla anterior sería la siguiente:

Órganos de Dirección: Director General, Subdirectora General, Directores de Área y Directores de Unidad.

Mandos intermedios: Directores de Grupo y Responsables de Sección con personal a cargo.

Resto de la plantilla: Responsables de Proyecto, Investigadores, Gestores de Proyecto, Técnicos, Administrativos y otros.

## 4. Análisis

Análisis – información general

### a) Proceso de selección y contratación:

La premisa de CIRCE es asegurar que el mejor candidato para un determinado puesto de trabajo es reclutado mediante un proceso de selección abierto, transparente y basado en el mérito (OTM-R), política establecida por CIRCE a lo largo de 2021 <https://www.fcirce.es/wp-content/uploads/2021/04/Politica-OTMR-CIRCE.pdf>

Es una prioridad para CIRCE cumplir con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Desde Dirección se define el Comité de Evaluación, generalmente compuesto por Dirección, Director de Área/Unidad, Director de Grupo/Sección y Personas y Talento, cuyas funciones son definir y preparar la documentación del proceso de selección, especificando:

- Los criterios de preselección, que se considerarán en cada caso (nivel formativo, experiencia, idioma y otros).
- Las pruebas para realizar (Prueba del dossier, dinámica de grupo, entrevista personal...).
- Los criterios de valoración de los preseleccionados (baremos de la carrera profesional, competencias adicionales, competencias técnicas, experiencia deseada y otros).
- Los canales de difusión: Portales de empleo (LinkedIn, Infojobs, EuraXess), Web de CIRCE, RRSS, etc.
- Los textos por utilizar en los distintos canales de difusión.
- El lenguaje de los procesos de selección es inclusivo y con la nueva herramienta implantada de gestión curricular, dentro del portal de la web de Fundación CIRCE (<https://www.fcirce.es/>) cuando un candidato/a se inscribe a una oferta al seleccionar su género están incluidas 3 opciones: masculino, femenino y no binario.

Se revisan trimestralmente desde la implantación del Plan de Igualdad (marzo 2020) los procesos de selección obteniendo la información desagregada por género.

Con esta medida se pretende identificar los procesos de selección llevados a cabo, constatando las posibles dificultades encontradas para cubrir puestos en los que determinado sexo se encuentre menos representado.

Se muestra a continuación un ejemplo del análisis realizado en el primer y segundo trimestre de 2021. Esta información se comparte con la comisión negociadora:

1er trimestre 2021 (enero-febrero-marzo)														
IRE				SELEC				PERSONAS Y FINANZAS						
OFERTAS EMPLEO	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	OFERTAS EMPLEO	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	OFERTAS EMPLEO	CVs recibidos			
	TOTAL	Mujeres	Hombres			TOTAL	Mujeres	Hombres			TOTAL	Mujeres	Hombres	
R&D Senior Engineer in Agroindustry	10	4	6	1 (Hombre)	Ingeniero/a de electrónica de potencia	15	3	12	1 (Hombre)	Gestor/a P+D (Sin publicación puesto)	n/a	n/a	n/a	1 (Mujer)
Experto/a en Evaluaciones de Impacto Ambiental	55	21	34	1 (Mujer)						Técnico P+D (Sin publicación puesto)	n/a	n/a	n/a	1 (Mujer)
R&D Process Engineer	38	8	30	1 (Mujer)						Técnico Control Interno	4	2	2	1 (Mujer)
Senior R&D Engineer - Bioeconomy & Biomass	13	20	46	Standby										
R&D Engineer / Researcher in hydrogen integration	42	9	33	2 (Hombres)										
R&D Engineer / Researcher in carbon capture, use and storage technologies	36	14	22	1 (Hombre)										

PROGRAMAS PÚBLICOS				MERCADOS					
OFERTAS EMPLEO	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	OFERTAS EMPLEO	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a
	TOTAL	Mujeres	Hombres			TOTAL	Mujeres	Hombres	
Gestor/a de Proyectos	20	6	14	1 (Mujer)	Gestor/a de Mercados	17	9	8	1 (Hombre)
Gestor/a Propuestas	17	9	8	1 (Mujer)					

2º trimestre 2021 (abril-mayo-junio)														
IRE				SELEC				PERSONAS Y FINANZAS						
OFERTAS EMPLEO	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	OFERTAS EMPLEO	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	OFERTAS EMPLEO	CVs recibidos			
	TOTAL	Mujeres	Hombres			TOTAL	Mujeres	Hombres			TOTAL	Mujeres	Hombres	
1st Civil Assessment	109	44	65	0 (Sin incorporación)	Operaciones de Mantenimiento de Circuitos Electrónicos y PCBs	9	0	9	0 (Sin incorporación)	Ingeniero/a de Controladores y LAB	11	1	10	0 (Sin incorporación)
R&D Engineer in Research for Materials	175	42	133	0 (Sin incorporación)	Ingeniería de Electrónica y Automatización en Industria	6	0	6	0 (Sin incorporación)					
3rd Engineer in Energy Efficiency				1 (Hombre)	Ingeniería de Estudios de Red y Smart Grids	11	9	2	0 (Sin incorporación)					
R&D Engineer in Thermal Process - Modelling, Optimization and Design	147	34	113	1 (Mujer)										

SISTEMAS				PP					
OFERTAS EMPLEO	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	OFERTAS EMPLEO	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a
	TOTAL	Mujeres	Hombres			TOTAL	Mujeres	Hombres	
Técnico de Sistemas - IT	54	4	50	1 (Hombre)	R&D Project Manager	108	29	79	1 (Hombre)
Técnico de Sistemas - IT (Sin publicación puesto)	n/a	n/a	n/a	1 (Hombre)	R&D Project Manager (Sin publicación puesto)	n/a	n/a	n/a	1 (Hombre)

## b) Clasificación profesional:

Conforme al Convenio Colectivo de aplicación y a la estructura de puestos de trabajo de la organización.

La estructura de puestos no atiende a discriminación alguna por motivo de género, los criterios para diseñar la estructura de puestos están basados en competencias técnicas, nivel de estudios y adecuación al mismo.

## c) Formación:

Los objetivos que persigue la Formación en Fundación CIRCE son los siguientes:

- Favorecer el desarrollo de las competencias personales y profesionales de los empleados/as de la Fundación
- Actualizar los conocimientos de los empleados/as en relación con sus puestos de trabajo, de manera que se consiga una adaptación idónea de la persona al puesto.
- Fomentar desde la Fundación que la formación desarrollada sea coherente con la visión y política de calidad interna

Para que cada empleado/a realice la formación que realmente su puesto necesita y que le ayude a mejorar, se intenta que la formación que reciba sea lo más individualizada y flexible posible, permitiendo la realización de cursos en horario laboral, lo que facilitará la conciliación de la vida familiar y laboral.

Con la finalidad de promover y facilitar la formación en Igualdad de Oportunidades a toda la Fundación, el pasado 11/01/2021 se realizó una Acción Formativa dirigida a los Directores de Área, Grupo, Unidad y Sección vía Teams, con el propósito de poder transmitir los contenidos a sus respectivos equipos.

El propósito fue acompañarnos en la sensibilización e implantación del Plan de Igualdad de Fundación CIRCE, buscando:

- Sensibilizar sobre la igualdad y perspectiva de género en el ámbito sociolaboral y la importancia de nuestra participación
- Formar e implicar a todas las personas empleadas de la Fundación para la implantación del Plan de Igualdad
- Recorrer los apartados más destacados del Plan
- Cumplir la legislación vigente

La formación “Mural de Igualdad Fundación CIRCE” está a disposición de toda la plantilla en el Portal del Empleado para que puedan visualizarlo en cualquier momento, como se evidencia a continuación:



Se he realizado una recogida de información sobre las acciones formativas desagregadas por sexo (tanto externas, como internas) realizadas por trimestres, atendiendo a las necesidades de la plantilla. En total, se ha proporcionado al menos una formación externa a 120 hombres y 65 mujeres.

ACCIONES FORMATIVAS AÑO 2021								
PRIMER TRIMESTRE 2021			SEGUNDO TRIMESTRE 2021			TERCER TRIMESTRE 2021		
SEXO			SEXO			SEXO		
HOMBRE	EXTERNA	120	HOMBRE	EXTERNA	80	HOMBRE	EXTERNA	45
HOMBRE	INTERNA	102	HOMBRE	INTERNA	193	HOMBRE	INTERNA	358
<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>222</b>	<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>273</b>	<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>403</b>
MUJER	EXTERNA	67	MUJER	EXTERNA	53	MUJER	EXTERNA	50
MUJER	INTERNA	55	MUJER	INTERNA	111	MUJER	INTERNA	244
<b>TOTAL MUJER</b>		<b>122</b>	<b>TOTAL MUJER</b>		<b>164</b>	<b>TOTAL MUJER</b>		<b>294</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>344</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>437</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>697</b>

El porcentaje de formación realizada por género se corresponde de manera fiel al porcentaje de distribución de la plantilla, por lo que se puede afirmar que no existe discriminación por género en términos de formación profesional de los trabajadores/as.

#### **d) Promoción profesional:**

Se ha adecuado la Estructura Organizativa al número de empleados/as.

Los cambios de puesto a mayor nivel que se han producido a lo largo de estos meses están equilibrados. No atienden a razones de sexo, únicamente de desempeño e idoneidad para el puesto de trabajo.

A fecha de realización del diagnóstico se ha considerado cambio a puesto de mayor nivel, los casos en los que se gestiona equipos, y a menor nivel cuando se suprime la gestión de equipos.

Teniendo en cuenta que el porcentaje de cambios de puesto a mayor nivel, como a menor nivel, es igualmente proporcional al porcentaje de mujeres en CIRCE, no se establece discriminación alguna por razones de sexo en la promoción profesional dentro de Fundación CIRCE.

#### **e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:**

Tras unos meses de intenso trabajo, bajo la filosofía de CIRCE de que todas las personas disfruten de las mejores condiciones laborales posibles y siguiendo con el compromiso de promover y mantener la igualdad de género entre su plantilla, en abril de 2021 se aprobó junto con el Comité de Empresa, el registro retributivo y auditoría retributiva, los cuales se incluyeron dentro del actual Plan de Igualdad de la fundación.

Todo ello se realizó conforme a la normativa en materia de igualdad y, en particular, al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Adicionalmente, se publicó una extracción del mismo en el portal del empleado a disposición de toda la plantilla para su consulta.

Dados los resultados obtenidos en el Registro Retributivo y en la Auditoría Retributiva, no se han detectado desigualdades retributivas sustanciales por razón de género.

No obstante, cabe destacar varias cuestiones a vigilar dentro del plan de igualdad:

- El puesto de Gestor de Proyectos tiene una variación en la media aritmética entre las personas trabajadoras de un sexo y otro del 20,01 %. Este valor, sin sobrepasar el 25 %

indicado por la ley, es muy cercano al mismo, se va a realizar seguimiento de este caso por parte de la comisión negociadora

- Existen algunos porcentajes de variación muy cercanos al 15 % cuya tendencia se va a vigilar por parte de la comisión negociadora a lo largo de los distintos registros salariales, para detectar, en su caso, posibles sesgos por causa de género.

## **f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación: en CIRCE se han implantado beneficios en favor de los trabajadores y trabajadoras destinados a la consecución de una jornada flexible para lograr una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Entre los cuales se incluyen los que se detallan a continuación: gestión flexible del tiempo de trabajo (bolsa de horas), horarios valle, teletrabajo, jornada continua en verano, etc.

Con objeto de dar difusión a las medidas de conciliación familiar y laboral contempladas en el convenio y las establecidas específicamente por la propia organización, se difunde a través del portal interno y el conjunto de medios de difusión de los que dispone Fundación CIRCE (correos electrónicos, newsletter, etc.)

Además de las medidas de conciliación ya existentes en la organización, durante el 2020 debido a la situación epidemiológica del COVID-19 se llevaron a cabo una serie de acciones para promover el cuidado de todos los empleados/as durante un periodo de teletrabajo al 100%. Se detallan algunas de estas medidas a continuación:

- Flexibilización de las jornadas de trabajo en función de las necesidades personales y/o familiares.
- Posibilidad de realización de teletrabajo en segundas residencias.
- Realización de autoevaluación de puestos de teletrabajo y posterior mejora y adaptación según necesidades y criterios de PRL (recogida material oficina y envío mesas, pingüinos, etc.)
- Realización de encuesta epidemiológica a fin de identificar posibles casos de COVID-19, así como personas vulnerables y que conviven con vulnerables.
- Envío a domicilio de equipos de protección frente COVID-19: mascarillas quirúrgicas, mascarillas FFP2, guantes y gafas de protección (estas en casos necesarios).
- Contratación de servicio de atención psicológica vía telefónica- PAE (Programa de Ayuda al Empleado).
- Realización de test serológicos a toda la plantilla.
- Plan de fomento de la actividad física a través de " estiramientos diarios" y sesiones de "entrena en casa".
- Plan de entretenimiento para trabajadores/as con niños en edad escolar en el periodo de confinamiento obligatorio
- Comunicaciones informativas de las distintas fases del estado de alarma.

- Actividad formativa online CORONAVIRUS COVID-19 para cumplir con la obligatoriedad de que todas las personas estén formadas en los nuevos riesgos del puesto de trabajo.
- Permiso retribuido (percibiendo el 100% de la retribución) para progenitores/tutores cuyos descendientes o personas a cargo se encontrasen confinados de forma preventiva por contacto directo con personas contagiadas por COVID-19.

En Fundación CIRCE se garantiza que las personas que se acojan a cualquiera de las medidas relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no ven frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

### **g) Infrarrepresentación femenina:**

Analizando el porcentaje del personal femenino en la plantilla de CIRCE se observa una infrarrepresentación de las mismas dentro de la organización (37 % frente a 63 %). No obstante, el origen de las personas trabajadoras de CIRCE es el ámbito científico técnico, donde tradicionalmente la presencia de la mujer ha sido minoritaria. Considerando este hecho, la citada infrarrepresentación puede ser achacada a factores externos. Para garantizar que esto es así, la comisión negociadora realizará una revisión anual de los porcentajes de presencia femenina tanto en el sector en el que se enmarca CIRCE como en los ámbitos universitarios científico-técnicos, para detectar si esta infrarrepresentación sigue siendo debida a factores externos o llega a ser un problema organizacional.

La Comisión Negociadora trabajará para hacer seguimiento de aquellos segmentos en los que la distribución entre hombres y mujeres no cumpla con la que existe de media dentro de la organización.

No obstante, CIRCE ha participado en varias acciones para intentar paliar los efectos relativos a los factores externos:

- la participación de Fundación CIRCE desde hace años en el día de la Mujer y la Ciencia para igualar el porcentaje de hombres y mujeres).

<https://www.fcirce.es/noticias/el-papel-de-la-mujer-en-la-ciencia-desde-la-perspectiva-de-cinco-investigadoras-de-circe>

- También gracias a las acciones planificadas para llevar a cabo en el futuro (por ejemplo, Inspira STEAM)
- En septiembre de 2021 se ha lanzado un programa formativo de jóvenes talentos en la organización que les permite formarse en nuestro centro tecnológico de la mano de profesionales con amplia experiencia (Circe Academy). En la primera edición el porcentaje de mujeres (64%) frente al de hombres (36%) muestra un cambio de tendencia con respecto a la distribución de la plantilla de los últimos años.

## **h) Retribuciones:**

Uno de los objetivos perseguidos en CIRCE a lo largo del tiempo, ha sido establecer una política retributiva efectiva como una de las medidas de gestión con más importancia dentro de la entidad. Por este motivo y después de un exhaustivo análisis de factores externos e internos, se han tenido en cuenta ciertos parámetros que son generalizados y comunes, pero también objetivos más personalizados que nos permiten cuantificar y valorar a cada empleado de manera objetiva.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de Fundación CIRCE, existe el firme compromiso de respetar y fortalecer el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, intentando ser equitativo en lo que a retribuciones se refiere.

La metodología seguida para el cumplimiento de este objetivo es la siguiente:

Antes de finalizar el año, se reúnen la responsable de Personas y Talento y la Directora de Personas y Finanzas con los Directores de Área/Grupo, se revisa individualmente la progresión y el desempeño de cada empleado. Desde las Áreas y grupos proponen una nueva revisión salarial para cada empleado.

A continuación, Personas y Talento recopila la información de toda la plantilla y se hace un análisis por puesto de trabajo, grupos y equipos y se llevan a Dirección General para su revisión final y aprobación definitiva.

Adicionalmente, se realiza un registro salarial y auditoría retributiva anualmente y en el caso de que existan desviaciones retributivas por género, se constata para corregir las desviaciones.

Una vez realizada la Auditoría Retributiva en cumplimiento del RD 902/2020, se observa que la diferencia retributiva desagregada por género no supera los límites marcados por la ley para tener que realizar una justificación de la misma.

## **i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**

En aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo y considerando que “el acoso sexual es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres”, Fundación CIRCE dispone de un Protocolo de Gestión de conflictos interpersonales.

Se trata de un procedimiento que establece medidas frente al acoso psicológico, acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al trato discriminatorio y violencia física en el ámbito laboral, está a disposición de todos los empleados en la intranet, y en él se detallan las formas de actuación en cualquiera de los mencionados supuestos.

Se instauró un canal de denuncias poniendo a disposición de toda la plantilla el buzón de correo igualdad@fcirce.es para garantizar criterios de igualdad en cuanto al lenguaje, imagen, etc. Hasta la fecha no hay ninguna denuncia elevada a la Comisión Negociadora.

Las evidencias que podemos detallar sobre la difusión del Plan de Igualdad son las siguientes:

- Abril 2020

#### Plan de Igualdad

La Dirección y el Comité de Empresa de CIRCE aprobaron el nuevo **Plan de Igualdad** de la Fundación. Desde CIRCE existe el compromiso de impulsar el principio de **igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres** y ser proactivos en la consecución del mismo.



- Junio 2020

#### Plan de Igualdad

Como se adelantó en el mes de abril, ya se ha inscrito y validado el **Plan de Igualdad de CIRCE**, diseñado por la **Dirección de CIRCE y el Comité de Empresa**.



**LinkedIn** <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6684357777382486016>

**Facebook** <https://www.facebook.com/fcirce/posts/3613463425334941>

**Twitter** <https://twitter.com/fCIRCE/status/1278592283101859840>

Impacto del post sobre el Plan de Igualdad:

**LinkedIn:** 1083 visualizaciones. Datos desglosados:

Impresiones generales: 1083 impresiones Ocultar estadísticas ^

---

**Estadísticas de contenido general** ⓘ  
Dirigido a: todos los seguidores

1083 impresiones	31 Reacciones	3,05% Porcentaje de clics	0 comentarios
0 veces compartido	33 clics	5,91% Tasa de interacción	

**Facebook:** 196 visualizaciones. Datos desglosados:



**Twitter:** 540 visualizaciones. Datos desglosados:

<b>Impresiones</b> Veces que personas vieron este Tweet en Twitter	<b>540</b>
<b>Interacciones totales</b> veces que la gente interactuó con este Tweet	<b>19</b>
<b>Interacciones con el contenido multimedia</b> cantidad de clics en su contenido multimedia, incluidos videos, archivos Vine, archivos GIF e imágenes	<b>11</b>
<b>Abrir el detalle</b> veces que la gente vio los detalles sobre este Tweet	<b>7</b>
<b>Me gusta</b> veces que a personas les gustó este Tweet.	<b>1</b>

- Junio 2021

**LinkedIn:** <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6806148928858284032>

**Facebook:** <https://www.facebook.com/fcirce/posts/4629094573771816>

**Twitter:** <https://twitter.com/fCIRCE/status/1400383895829463041>

Datos desglosados:



## j) Integración de la dimensión de género en la investigación:

En 2015, el centro tecnológico Fundación CIRCE obtuvo el sello de excelencia «HR Excellence in Research Award» como reconocimiento a su compromiso constante con la implementación de las directrices de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores/as

La concesión del sello «HR Excellence in Research Award» no solo supone un apoyo a nuestras propuestas para asegurar la financiación internacional y atraer a personas con talento a nuestro centro tecnológico sino que también refuerza nuestro perfil internacional y pone de manifiesto nuestro compromiso con la creación de un entorno de trabajo favorable para nuestros investigadores y además existe el compromiso de impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre investigadoras e investigadores. Uno de los objetivos es mantener actualizado este sello.

Además, en todos los proyectos se incluye un apartado dedicado a la igualdad, dirigido hacia la integración de la igualdad en I+D+I de las actividades que integran el proyecto. Por ejemplo, el estudio de la seguridad en una planta o si existen factores que afectan de distinta forma a hombres y mujeres.

## Conclusiones generales sobre los aspectos en los que incide el diagnóstico:

- Características generales de la empresa (incluyendo a la representación legal de la plantilla):
  - Edad Media de la Plantilla: 37 años.
  - Edad Media hombres: 36 años
  - Edad Media mujeres: 38 años  
  - Antigüedad Media de la Plantilla: 6 años.
  - Antigüedad Media hombres: 5 años
  - Antigüedad Media mujeres: 7 años
- Representatividad: Existe un Comité de Empresa, formado por 4 hombres representantes y un Comité de Seguridad y Salud formado por 3 representantes de Fundación CIRCE (2 hombres y 1 mujer) y 3 delegados de prevención por parte del Comité de Empresa (3 hombres).
  1. Relación cordial de la representación legal con la empresa y con la plantilla (comunicación, implicación, compromiso con la igualdad de oportunidades...).
  2. Propuestas y sugerencias: Se dispone de un buzón de sugerencias.
- Política social y formación: Compromiso con nuestro equipo humano (i) promoviendo la participación activa y el desarrollo personal y profesional de todos los trabajadores y trabajadoras en un entorno de mutuo respeto y de trabajo en equipo, (ii) impulsando las capacidades y habilidades necesarias con el objetivo de disponer de los mejores profesionales, comprometidos con el medio ambiente y la mejora continua y (iii) estimulando la proactividad y la productividad a través del espíritu crítico y del orgullo de pertenencia.
- Riesgos laborales y salud laboral: Contratado el servicio de prevención ajeno con MAS Prevención. Internamente se dispone de una persona responsable de la prevención de riesgos laborales en Fundación CIRCE.
- FUNDACIÓN CIRCE fue premiada en la VII Edición de los Premios MAZ a la Empresa Saludable, dentro de la categoría A (Gran Empresa), consiguió el Premio por contribuir al cuidado emocional y social. Los Premios MAZ Empresa Saludable destacan a 14 empresas que apuestan por el bienestar de las personas.
- Mujeres en situación o riesgo de exclusión: No se han recibido denuncias al respecto, por lo que no se conoce ningún caso de situación de exclusión.

- Una vez realizado el diagnóstico se ha identificado igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, integrado tanto en la cultura, como en la estrategia de la organización diseñada por la dirección de la Fundación.

#### 4.1 Análisis de puntos fuertes y débiles

##### DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En el caso de trabajadores/as con discapacidad, en Fundación CIRCE un 66,66% son mujeres y un 33,33% son hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Existen departamentos (consejo de dirección, administrativos y técnicos de laboratorio) de la entidad en las que la subrepresentación en unos casos masculina, y en otros femenina, sigue estando patente</li> <li>➤ La composición de la masa crítica de los candidatos en los procesos de selección de Fundación CIRCE es mayoritariamente masculina.</li> </ul>

##### DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN FUNCIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estabilidad laboral de la plantilla de la entidad, el 74% de la plantilla son contratados indefinidos, frente al 26% de temporales.</li> <li>➤ Importante desarrollo de la mujer en puestos de responsabilidad intermedios y toma de decisiones.</li> <li>➤ En la medida de lo posible se promueven políticas que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral.</li> <li>➤ La diferencia de retribución entre hombres y mujeres en cargos similares está por debajo de los límites legales en todo caso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No se ha llevado a cabo ninguna acción de sensibilización en materia de violencia de género.</li> <li>➤ Existen un puesto de trabajo donde las diferencias entre las retribuciones de los trabajadores de uno y otro sexo se acercan a los porcentajes que exigen justificación por parte de la empresa según la ley</li> </ul>

**PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA EN LAS ACCIONES IMPLANTADAS POR EL DEPARTAMENTO DE RRHH**

PUNTOS FUERTES	PUNTOS DÉBILES
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Un elevado porcentaje de <u>trabajadores y trabajadoras</u> de CIRCE hacen uso de las medidas de conciliación establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación (reducciones de jornada, excedencia, permisos por cuidado de menor, lactancia, etc.)</li> <li>➤ Las medidas fuera de convenio adoptadas por la empresa en <u>pos</u> de la mejora de la conciliación de la vida personal y laboral, han tenido una buena aceptación y muchos trabajadores/as tanto hombres como mujeres hacen uso de ellas.</li> <li>➤ La entidad da opción de formarse a toda la plantilla en temáticas variadas.</li> <li>➤ Great Place To Work reconoció a Fundación CIRCE como una de las mejores empresas de España para trabajar ocupando el puesto número 7 en el ranking en la categoría de 250 a 500 empleados. Excelente puntuación de los trabajadores valorando la igualdad en el centro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No se ha impartido formación específica en materia de conciliación laboral y familiar.</li> <li>➤ La comisión negociadora no tiene formación específica en materia de negociación de igualdad en el ámbito laboral</li> </ul>

## 4.2 Propuesta de mejora tras diagnóstico

En relación con la composición de la plantilla se propone lo siguiente:

- Facilitar el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente considerados de hombres participando en proyectos como Inspira STEAM, con el objetivo de promover vocaciones científicas entre las niñas para que un futuro se pueda corregir este punto débil. Inspira STEAM es un proyecto pionero para el fomento de la vocación científico-tecnológica entre las niñas, basado en acciones de sensibilización y orientación, que imparten mujeres profesionales del mundo de la investigación, la ciencia y la tecnología. Se trata de la primera vez que se utiliza la técnica del mentoring grupal en un proyecto de fomento de las STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Maths) entre estudiantes de primaria.



- Analizar los criterios, en materia de igualdad, que puedan permitir, en su caso, un desarrollo interno de las personas trabajadoras.
- Realizar una vigilancia del porcentaje de mujeres que cursan carreras STEM en Universidad de Zaragoza (u otras que resulten mayoritarias en la procedencia de trabajadores/as de CIRCE) para controlar que en CIRCE no se realiza un sesgo negativo en la composición de la plantilla. También vigilar la evolución de porcentajes en el sector.

En relación con la distribución de mujeres y hombres en función de las condiciones laborales:

- Se impartirá una formación en materia de violencia de género para sensibilizar a los trabajadores/as de la organización.
- Seguimiento de las diferencias reflejadas en el registro retributivo para garantizar que los porcentajes de diferencia entre personas de ambos sexos no se incrementan y, si lo hacen, que se pueda justificar por causas ajenas al género de los trabajadores.

En relación con la participación de la plantilla en las acciones implantadas por recursos humanos:

- Dar visibilidad de los derechos, tanto de la mujer como de los hombres, para acceder a permisos de paternidad, lactancia y acompañamiento al médico.
- Crear un canal oficial en la intranet de CIRCE para poder registrar toda la formación solicitada por parte de las personas trabajadoras y así poder analizar qué formaciones se aprueban y cuáles se deniegan, garantizando que no haya una discriminación de género.
- Formación específica a los miembros de la comisión negociadora en materia de igualdad en el ámbito laboral (una vez que la misma esté consolidada tras el proceso de elecciones sindicales pendiente a fecha de aprobación del plan)

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN

El compromiso de Fundación CIRCE con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se plasma en la formulación de los siguientes objetivos, siendo el objetivo general integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizativa de la fundación, así como en la gestión de los recursos humanos.

### 5.1 Objetivo General

Proseguir con el compromiso que Fundación CIRCE ha adquirido en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afianzando en el funcionamiento interno de la organización los principios, valores y políticas de igualdad que aplica en su actividad cotidiana.

### 5.2 Objetivos Específicos

a) Objetivos cualitativos:

- Promover la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la misma.
- Facilitar la formación en igualdad a trabajadores y trabajadoras.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, desarrollo, formación y el desarrollo de la carrera profesional.
- Desarrollar una comunicación escrita, oral, iconográfica y digital incluyendo contribuyendo a la eliminación de estereotipos de género.
- Desarrollar acciones que faciliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro de Fundación CIRCE, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de discriminación directa e indirecta.

b) Objetivos cuantitativos:

- Aumentar el porcentaje del sexo subrepresentado en las áreas donde proceda.
- Equilibrar el número de mujeres y hombres que acceden a cursos formativos.
- Disminuir la segregación horizontal y vertical que pueda existir en la organización.

## 6. OBJETIVOS Y ACCIONES SEGÚN EJES

### 6.1 Eje 1: cultura empresarial y compromiso con la igualdad

Objetivos:

- Difundir el Plan de Igualdad.
- Promover y facilitar la formación en contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- Garantizar que en todos los documentos y actuaciones que se lleven a cabo en la organización contemplen la perspectiva de género. de información a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad

#### **Acción 1: Campaña de información a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad**

Se difundirá a través de los canales habituales de comunicación la existencia y puesta en marcha del Plan de Igualdad. Dicha información hará referencia al compromiso de Fundación CIRCE con la igualdad de oportunidades, el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, los principales resultados del diagnóstico de igualdad realizado, las acciones y medidas previstas en el Plan.

**Medios y recursos humanos:** Responsable de Personas y Talento, en colaboración con Comunicación.

**Medios y recursos materiales:** Canales de difusión de comunicación interna utilizados habitualmente

#### **Indicadores**

- N° de medios dispuestos por Fundación CIRCE para la difusión del Plan de Igualdad (Comunicación Interna y Externa).
- N° de trabajadores/as a los que le ha llegado información sobre el Plan de Igualdad.

#### **Temporización**

- Cada vez que se produce cualquier actualización en este ámbito durante la vigencia del Plan de Igualdad y, en cualquier caso, el primer trimestre de cada anualidad en la que esté vigente el plan.

#### **Acción 2: “Igualdad en la red”**

##### **Descripción**

**Acción 2.1:** Se abrirá un espacio en el portal interno y en la web de Fundación CIRCE en el cual se podrá acceder a contenidos relacionados con el Plan de Igualdad.

Asimismo, se incluirá un apartado destinado a videos, documentación varia, etc., con el objeto de fomentar la sensibilización hacia la igualdad de oportunidades.

**Acción 2.2:** Las novedades y actuaciones a desarrollar relacionadas con el Plan de Igualdad se darán a conocer a través de la página web y redes sociales de Fundación CIRCE

### **Medios y recursos humanos:**

**Acción 2.1:** Responsable de Sistemas, Personas y Talento y Comunicación

**Acción: 2.2:** Responsable de Comunicación.

### **Medios y recursos materiales:**

**Acción 2.1:** portal interno y web de Fundación CIRCE

**Acción: 2.2:** página web y RRSS de Fundación CIRCE

### **Indicadores**

- N° de medios TIC empleados.
- N° de documentos facilitados para su consulta.
- N° de mensajes enviados internamente y externamente a través de RRSS.

### **Temporización**

- Cada vez que se produce cualquier actualización en este ámbito durante la vigencia del Plan de Igualdad.

## **Acción 3: Promover y facilitar la formación en Igualdad de Oportunidades a toda la Fundación CIRCE**

### **Descripción**

Fundación CIRCE promoverá diferentes acciones formativas sobre igualdad de oportunidades que irán dirigidas a toda la organización.

**Acción 3.1:** Se realizará una acción formativa dirigida a los responsables de la organización con personal a cargo, los cuales se responsabilizarán de transmitir los contenidos a sus respectivos equipos, así como a la comisión negociadora.

Esta formación abordará los siguientes contenidos:

- Igualdad de oportunidades y discriminación por razón de sexo.
- Diferencias de mujeres y hombres en la participación social, política y económica.
- Beneficios de la igualdad de oportunidades en las empresas.
- Impacto de género de las políticas y prácticas de la gestión de personas.
- Herramientas para incorporar la igualdad de oportunidades en la gestión de personal.
- Diagnóstico y Plan de Igualdad.

**Medios y recursos humanos:** Departamento de Personas y Talento y Comisión Negociadora.

**Medios y recursos materiales:** utilización de las salas de formación y los medios electrónicos disponibles

### Indicadores

- ¿Se ha desarrollado la acción formativa? (Sí/No).
- N° de personas que acceden a la formación.
- N° de profesionales que han accedido a contenidos derivados de la formación.

**Temporización:** Al inicio del Plan.

Desde 2021 la formación en igualdad se encuentra a disposición de cada uno de los/las trabajadores/as en el Portal del Empleado y se recomienda su visualización a todas las nuevas incorporaciones. No obstante, se valorará la posibilidad de realizar formaciones adicionales en este ámbito (específicamente a trabajadores/as que han empezado a gestionar equipos).

## 6.2 Eje 2: reclutamiento, selección, contratación y retribución

### Objetivo

Establecer los mecanismos necesarios para velar y, en su caso, eliminar cualquier barrera que pueda generar desigualdades en el acceso o las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores.

**Acción 1: Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación han de contemplar criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades.**

### Descripción

Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal serán revisados acorde a los criterios de perspectiva de género e igualdad de oportunidades abordados en el proceso de formación previo, teniendo especialmente en cuenta en la designación de mujeres y hombres para ocupar puestos de trabajo, en los que tiene menor presencia.

**Medios y recursos humanos:** Departamento de Personas y Talento.

**Medios y recursos materiales:** Herramienta informática específica para selección y reclutamiento. Correo electrónico, despacho o instalaciones habilitadas

### Indicadores

- Los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal, ¿han sido revisados y respetan los criterios de perspectiva de género? (Sí/No).
- N° de CV que cumplen los requisitos mínimos enviados por hombres y mujeres

**Temporización:** Con carácter trimestral hasta la finalización del Plan de Igualdad.

## Acción 2: Creación de un Observatorio permanente de Igualdad de Género

### Descripción

Se creará el Observatorio Permanente como instrumento necesario para la detección, información y diagnóstico y su funcionamiento se apoyará en las nuevas herramientas y aplicaciones informáticas puesta en marcha en la Entidad.

**Medios y recursos humanos:** Comisión Negociadora

**Medios y recursos materiales:** correo electrónico, utilización de salas

**Indicadores:** Número de denuncias y propuestas de acción elevadas al Observatorio.

**Temporización:** Con carácter trimestral hasta la finalización del Plan de Igualdad.

## Acción 3: Revisión anual salarial por género

### Descripción

Se realizará un seguimiento de las revisiones salariales promedio por género y cargo unificado a través del registro retributivo.

**Medios y recursos humanos:** Departamento de Personas y Talento y Comisión Negociadora

**Medios y recursos materiales:** herramienta informática incluida en el programa de nóminas utilizado en la empresa

**Indicadores:** Evolución del salario medio por género y cargo unificado

**Temporización:** Según RD 902/2020 (1 año natural a fecha de aprobación del plan de igualdad)

## 6.3 Eje 3: desarrollo de personas

### Objetivos

- Favorecer la presencia de mujeres y hombres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representados. Potenciar la igualdad de oportunidades a través de los criterios de desarrollo interna de la organización., la perspectiva

## **Acción 1: Contemplar entre los criterios de desarrollo interno de la organización, la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.**

### **Descripción**

En todo el proceso de desarrollo se contemplará la subrepresentación de género respecto a cada puesto de trabajo, conformándose en un criterio a tener presente en dicho proceso para la designación entre los candidatos y candidatas que opten a un determinado puesto de trabajo.

**Medios y recursos humanos:** Departamento de Personas y Talento.

**Medios y recursos materiales:** entrevistas de desarrollo incluidas en herramientas informáticas, salas.

**Indicadores:** Número de trabajadores y trabajadoras que han mejorado su desarrollo durante la vigencia de este Plan.

**Temporización:** Primer semestre de cada anualidad hasta la finalización del Plan de Igualdad.

## **Acción 2: Evaluar el número de formaciones que fomenten el desarrollo de personas por género.**

### **Descripción**

Se evaluará el número de formaciones que puedan fomentar el desarrollo de personas, tanto a hombres como a mujeres.

**Medios y recursos humanos:** Departamento de Personas y Talento.

**Medios y recursos materiales:** herramientas informáticas.

### **Indicadores**

- Número de trabajadores y trabajadoras que han accedido a formación que ayude al desarrollo de personas durante la vigencia de este plan.
- Número de formaciones solicitadas en comparación con las aprobadas y denegadas en función del género

**Temporización:** Con carácter trimestral hasta la finalización del Plan de Igualdad.

## 6.4 Eje 4: comunicación, imagen y lenguaje no sexista

### Objetivo

Desarrollar un estilo de comunicación interna y externa que contribuya a generar comunicación inclusiva.

### **Acción 1: Toda acción de comunicación desplegada por Fundación CIRCE cuidará el uso de un lenguaje respetuoso con la perspectiva de género.**

#### **Descripción con la perspectiva de género.**

La organización velará y tendrá especial cuidado para que todas las acciones de comunicación que se generen contemplen la perspectiva de género.

**Medios y recursos humanos:** Departamentos de Comunicación y de Calidad.

**Medios y recursos materiales:** correo electrónico, newsletter, cartelería.

**Indicadores:** Número de denuncias elevadas a la Comisión Negociadora en relación a un uso inadecuado del lenguaje.

**Temporización:** Desde el inicio y hasta la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

### **Acción 2: Poner a disposición e informar de la posibilidad de uso de los buzones para la denuncia de uso de lenguaje sexista.**

#### **Descripción**

Se habilitarán un nuevo buzón en el portal interno de Fundación CIRCE para las posibles denuncias al respecto. Para informar a todo el personal trabajador de la organización se utilizará el boletín mensual "CIRCE Informa".

**Medios y recursos humanos:** Departamento de Comunicación y Comisión Negociadora.

**Medios y recursos materiales:** correo electrónico.

**Indicadores:** ¿Se han realizado acciones de información al personal trabajador en relación al uso de los dos tipos de buzones? (Sí/No).

**Temporización:** Desde el inicio y hasta la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.

### **Acción 3: Formación sobre violencia de género y acoso**

**Acción 3.1:** Se promoverá una acción formativa en materia de violencia de género para concienciar a los trabajadores/as. Y todos ellos serán beneficiarios/as de esta acción.

Medios y recursos humanos: Personas y Talento

**Medios y recursos materiales:** salas de formación, material didáctico y proyector.

### Indicadores

- ¿Se ha realizado la acción formativa para concienciar sobre la violencia de género? (Sí/No).
- Número de grupos o unidades de gestión participantes en la acción formativa.

**Temporización:** Durante 2022.

## 6.5 Eje 5 conciliación de la vida personal, familiar y laboral

### Objetivos

- Informar a las trabajadoras y trabajadores que presenten necesidades de conciliación, de las medidas contempladas en el convenio o establecidas por la empresa, a las que pueden tener acceso.

**Acción 1: Realización de una Formación a los trabajadores/as para difundir las medidas de conciliación.**

### Descripción

Realización de una formación que contenga un resumen explicativo de las medidas de conciliación dentro de la organización, con objeto de dar difusión a las medidas de conciliación familiar y laboral contempladas en el convenio y las establecidas específicamente por la propia organización.

**Medios y recursos humanos:** Departamentos de Personas y Talento.

**Medios y recursos materiales:** salas de formación, material didáctico y proyector.

**Indicadores:** ¿Se ha facilitado información de las medidas de conciliación y han sido difundido entre los trabajadores/as de la organización? (Sí/No).

**Temporización:** Permanente durante la vigencia del Plan.

**Acción 2: Realización de un registro de trabajadores/as que disfrutan de medidas de conciliación.**

## Descripción

Realización de un registro que contenga información acerca de las personas que disfrutan medidas de conciliación dentro de la organización y las medidas concretas.

**Medios y recursos humanos:** Departamentos de Personas y Talento y de Comunicación.

**Medios y recursos materiales:** herramientas informáticas y ERP de la organización.

## Indicadores

- ¿Se ha realizado el compendio de las medidas de conciliación y han sido difundido a través del Portal de Profesionales? (Sí/No).
- Número de trabajadoras y trabajadores que se adhieren a medidas de conciliación.
- Número de trabajadoras y trabajadores que han ascendido/descendido en el organigrama mientras estaban acogidas a medidas de conciliación

**Temporalización:** Anualmente hasta finalizar el vigente plan.

## 7. CRONOGRAMA

### Acciones

Acciones	Eje	Responsable	Anualidad			
			1T	2T	3T	4T
1.- Campaña de información	1	Personas y Talento y Comunicación	x	x	x	x
2.- Igualdad en la Red.	1	Sistemas, Personas y Talento y Comunicación	x	x	x	x
3.- Acciones formativas de igualdad	1	Personas y Talento y Comisión Negociadora	x	x		
1.- Los procedimientos de reclutamiento contemplarán criterios de perspectiva de género	2	Personas y Talento	x	x	x	x
2.- Observatorio permanente de igualdad de género	2	Comisión Negociadora	x	x	x	x
3.- Revisión anual salarial por género	2	Personas y Talento y Comisión Negociadora		x		
1.- Contemplar entre los criterios de desarrollo de personas de la organización, la perspectiva de género e igualdad de oportunidades.	3	Personas y Talento	x	x		
2.- Evaluar el número de formaciones que fomenten el desarrollo de personas por género	3	Personas y Talento	x	x	x	x
1.- Toda acción de comunicación desplegada por la Entidad cuidará el uso de un lenguaje respetuoso con la perspectiva de género	4	Comunicación y Calidad	x	x	x	x
2.- Poner a disposición e informar de la posibilidad de uso de los buzones para la denuncia de uso del lenguaje sexista	4	Comunicación y Comisión Negociadora	x	x	x	x
3.- Formación sobre violencia de género	4	Personas y Talento	x	x	x	x
1.- Realización de una Formación a los trabajadores/as para difundir las medidas de conciliación.	5	Personas y Talento y Comunicación	x	x	x	x
2.- Realización de un registro de trabajadores/as que disfrutan de medidas de conciliación	5	Personas y Talento y Comunicación	x	x	x	x

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión Negociadora será la encargada de llevar a cabo este seguimiento, con el apoyo de los departamentos y personas responsables de cada acción.

Los resultados de este seguimiento representarán la principal fuente de información para la evaluación del Plan de Igualdad. A través de la evaluación se da a conocer:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- El desarrollo del proceso.
- El impacto que ha tenido sobre la plantilla y el funcionamiento de la organización.
- La necesidad de continuar con el desarrollo de las acciones emprendidas.
- La necesidad de abordar nuevas acciones en respuesta a nuevas necesidades.

Del mismo modo, la evaluación se realizará al término del Plan de Igualdad por parte de la Comisión Negociadora. Para ello, la evaluación se estructurará en tres ejes:

- Evaluación de resultados relacionada con el grado de cumplimiento de los objetivos del plan y de consecución de los resultados esperados en función de los indicadores.
- Evaluación de proceso: orientada a valorar la adecuación de los recursos humanos y materiales y las incidencias que han tenido lugar durante el desarrollo.
- Evaluación del impacto: vinculada con la reducción de las desigualdades en la presencia y participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización, así como la introducción de cambios culturales y de actitudes favorables a la igualdad entre mujeres y hombres.

### **Procedimiento de modificación, para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión:**

La Comisión será la responsable de solventar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación cotidiana, el seguimiento parcial, la revisión periódica o la evaluación final del Plan de Igualdad, así como de la modificación del Plan requerida en consecuencia de cualquier adaptación a la legislación en vigor.

Adicionalmente, para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

Firma representante legal FUNDACIÓN CIRCE  
D. Andrés Llobart Estopiñán  
Director General



**circe**  
CENTRO DE INVESTIGACIÓN  
DE RECURSOS  
Y CONSUMOS ENERGÉTICOS

## Contacto

Parque empresarial Dinamiza  
Avenida Ranillas 3D, 1ª Planta  
Zaragoza (50018) España

[www.fcirce.es](http://www.fcirce.es)  
[circe@fcirce.es](mailto:circe@fcirce.es)  
976 97 68 59

