



# ANNUAL GENDER REPORT

2023



## CONTENIDO

Introducción.....	1
Distribución de la plantilla.....	2
Desarrollo profesional.....	3
Nuevas contrataciones.....	4
Plantilla por puesto de trabajo.....	4
CIRCE Academy.....	5
Diversidad e Igualdad de Oportunidades.....	7
Igualdad en los procesos de selección.....	8
Formación.....	10
Nº de solicitudes de formación (H/M).....	11
Formación de Igualdad.....	11
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	14
Fidelización del talento y sentimiento.....	16
Acciones para fomentar la Igualdad.....	17
Integración de la dimensión de género en la investigación.....	18
Retribuciones.....	20
Política Variable.....	20
Política Variable Carrera Investigadora.....	21
CIRCE Investiga.....	21
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	22
Difusión.....	22
Conclusiones.....	28
Cumplimiento acciones Cronograma Plan de Igualdad.....	30

## INTRODUCCIÓN

Las personas que integran CIRCE son el principal recurso de la Fundación ya que, como Centro Tecnológico, nuestro impulso proviene del esfuerzo y la dedicación de cada miembro de nuestros equipos. Estos esfuerzos sustentan nuestros pilares: investigación e innovación, enfoque en el cliente y transferencia de conocimiento.

Esto se refleja en que el gasto en personal en el 2023 representa más del 69% del valor distribuido. Además, desde 2021 el grupo de Personas y Talento se ha fortalecido con el objetivo de garantizar que las personas de CIRCE estén motivadas y comprometidas, tanto con su trabajo, como con la estrategia de desarrollo de la Fundación. Nuestro compromiso con las personas de CIRCE es proporcionar un empleo estable en un entorno que fomente el crecimiento profesional y personal, como lo demuestra el hecho de que el 84% son contratos indefinidos.

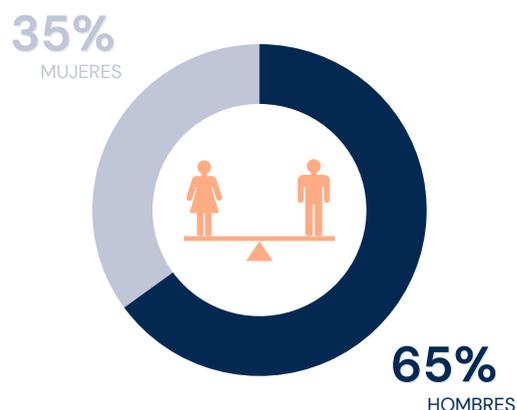
Adicionalmente, la Fundación está firmemente comprometida con la igualdad de género, lo cual beneficia la I+D, mejorando su calidad, atrayendo mejor talento y asegurando que todo el mundo tenga las mismas oportunidades de desarrollo.

Las buenas prácticas de bienestar laboral que promueve CIRCE se ven reflejadas y reconocidas a través de premios y sellos de prestigio internacional, lo que nos motiva a seguir trabajando y mejorando cada día en todos los aspectos.



## DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

La plantilla de la Fundación CIRCE a 31/12/23 está formada, por 282 personas trabajadoras de las cuales 101 son mujeres (35%) y 185 son hombres (65%). 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 en carreras STEM en la escuela de Ingeniería y Arquitectura es del 26.3% según un estudio realizado por la Universidad de Zaragoza de Mujer y Ciencia en 2020:



MACROÁREA	2000			2010			2020		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T
INGENIERIA Y ARQUITECTURA	334	63	397	463	114	577	482	172	654
	84.1%	15.9%		80.2%	19.8%		73.7%	26.3%	

*Evolución del porcentaje de investigadores por género en ingeniería y arquitectura*

Sin embargo, el compromiso de CIRCE a través de su plan de igual es intentar disminuir esa brecha entre los hombres y las mujeres.

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

EVOLUCIÓN EJC	CONTRATADOS	PERSONAL EN FORMACIÓN	TOTAL
2017	142,51	9,40	151,91
2018	134,30	10,90	145,20
2019	162,97	13,40	176,37
2020	161,48	15,35	176,83
2021	162,57	37,98	200,55
2022	246,94	31,6	278,54
2023	252,93	14,77	281,99

*Evolución equivalente a jornada completa*

CONTRATOS LABORALES		2019	2020	2021	2022	2023
INDEFINIDOS	MUJERES	47,78	49,4	56	83	86
	HOMBRES	63,64	74,17	100	151	155
TEMPORAL	MUJERES	7,47	9,25	19	5	8
	HOMBRES	21,7	29,57	41	10	16
JORNADA COMPLETA	MUJERES	85,34	101,2	137	82	93
	HOMBRES	53,06	53,18	74	159	171
JORNADA PARCIAL	MUJERES	2,19	5,48	4	6	1
	HOMBRES	0	2,54	1	2	0

*Evolución de la contratación en los últimos cinco años*

## DESARROLLO PROFESIONAL

En cuanto al Desarrollo Profesional, durante el año también se producen cambios internos en la organización, que permiten el desarrollo del personal en otros departamentos. Los cambios producidos durante 2023 han sido los siguientes:

Cambios EO	H	M	Total, general
Cambio de grupo	9	3	12
Cambio puesto mayor nivel	12	3	15
Cambio puesto menor nivel	0	0	0
Total general	21	6	27

En términos generales, los cambios de puesto están equilibrados. No atiende a razones de sexo, únicamente de desempeño e idoneidad para el puesto de trabajo.

Además, la proporción actual de hombres (65%) y mujeres (35%) dentro de la Organización, está relacionado con el nº de alumnos que acceden a estudios Universitarios en el ámbito científico y técnico (Ejem: Ingeniería, mayoritariamente hombres).

No obstante, no se establece discriminación alguna por razones de sexo dentro de Fundación CIRCE.

## NUEVAS CONTRATACIONES

Durante los últimos años CIRCE ha realizado las siguientes contrataciones que quedarían distribuidas de la siguiente manera:

NUEVAS CONTRATACIONES		2019	2020	2021	2022	2023
MENORES 30 AÑOS	MUJERES	5	3	8	30	19
	HOMBRES	17	10	15	48	33
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MUJERES	4	12	16	3	8
	HOMBRES	16	16	24	12	11
MAYORES DE 50 AÑOS	MUJERES	0	0	0	1	0
	HOMBRES	1	1	3	0	0
<b>TOTAL NUEVAS CONTRATACIONES</b>		43	42	66	94	71

## PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

La composición de la plantilla de CIRCE atendiendo a los puestos de trabajo es la siguiente:

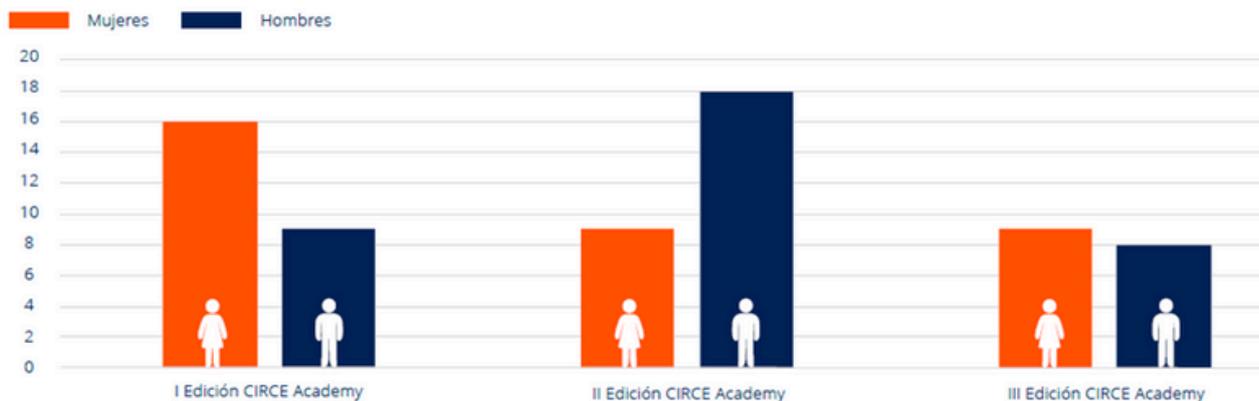
CONSEJO DE DIRECCIÓN		2021	2022	2023
MENORES 30 AÑOS	MUJERES	0	0	0
	HOMBRES	0	0	0
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MUJERES	2	2	2
	HOMBRES	5	5	4
MAYORES DE 50 AÑOS	MUJERES	0	0	0
	HOMBRES	1	1	1
<b>TOTAL</b>		8	8	7

RESPONSABLES DE GRUPOS Y SECCIONES		2021	2022	2023
MENORES 30 AÑOS	MUJERES	0	0	0
	HOMBRES	0	0	0
ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MUJERES	10	10	11
	HOMBRES	11	11	9
MAYORES DE 50 AÑOS	MUJERES	2	2	2
	HOMBRES	0	0	0
<b>TOTAL</b>		23	23	22

		2021	2022	2023
ADMINISTRATIVOS Y SISTEMAS	MUJERES	24	26	19
	HOMBRES	12	13	14
GESTORES DE PROYECTOS Y MERCADOS	MUJERES	8	10	19
	HOMBRES	17	10	26
INVESTIGADORES TÉCNICOS	MUJERES	11	45	39
	HOMBRES	49	128	95
RESPONSABLES DE PROYECTO	MUJERES	15	8	12
	HOMBRES	26	25	36
DIRECTORES DE GRUPO Y ÁREA	MUJERES	24	12	15
	HOMBRES	16	11	14

## CIRCE ACADEMY

Durante 2021, se implementó el programa CIRCE Academy I Edición. Dado su éxito, actualmente continuamos con la III Edición de CIRCE ACADEMY. Con este programa buscamos al mejor talento joven, para integrarlo en nuestras diferentes áreas de negocio y ayudarles a desarrollar su carrera profesional dentro del sector de la energía y el medioambiente. Les damos la posibilidad de formarse en un centro tecnológico en continuo crecimiento, de la mano de profesionales con amplia experiencia en el sector, a la vez que adquieren nuevas competencias y conocimientos a través de un postgrado especializado en gestión de empresas.



Sexo	Estudios
M	Grado en Ciencias Ambientales
H	Grado en Organización Industrial
M	Grado en Tecnologías Industriales
M	Grado en Ciencias Ambientales
M	Grado en Ciencias Ambientales
H	Grado en Ciencias Ambientales
H	Grado en Ingeniería Química
H	Grado en Física
M	Grado en Ingeniería Química
H	Grado en Electrónica
H	Grado en Física
H	Grado en Telecomunicaciones
M	Grado en Física
M	Grado en Física
M	Grado en Ingeniería Química
H	Grado en Química
M	Grado en Física

*Titulaciones de los integrantes de la III Edición del programa CIRCE Academy*



## DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desarrollamos nuestra actividad con un equipo multidisciplinar de hombres y mujeres en el que coexisten 16 nacionalidades, y en un entorno donde se hablan más de 8 idiomas. Declaramos nuestro compromiso de impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y ser proactivos en la consecución de éste.

NACIONALIDADES 2023		
PAÍS	MUJERES	HOMBRES
España	90	159
Argentina	2	1
Australia	0	1
Brasil	1	1
Bolivia	0	1
Colombia	2	2
Ecuador	0	1
Estados Unidos	0	1
Indonesia	0	1
Italia	2	2
Paraguay	0	1
Marruecos	0	1
México	0	2
Portugal	0	1
Alemania	0	1
Venezuela	2	3
Uruguay	1	0

En Fundación CIRCE se cumple con la obligación legal de la cuota de reserva del 2% de personas con discapacidad.

	2020	2021	2022	2023
% de personas (hombres y mujeres) con <b>discapacidad</b> .	1,61%	1,83%	1,70%	1,93%

## **IGUALDAD EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

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 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 durante 2023. Esta información se comparte trimestralmente con la Comisión de Igualdad:

### Primer cuatrimestre 2023

INE						
OFERTA	Grupo	CVs Recibidos				Candidato/a incorporado
		TOTAL	Mujeres	Hombres	No binario	
Life Cycle Assessment and Sustainability Expert	EC	40	13	27		Mujer
Senior R&D Engineer – Recycling processes	EC	40	9	31		Mujer
SELEC						
OFERTA	Grupo	CVs Recibidos				Candidato/a incorporado
		TOTAL	Mujeres	Hombres	No binario	
Ingeniero/a de Estudios de Integración a Red	OSG	35	2	33		Hombre

### Segundo cuatrimestre 2023

INE						
OFERTA	Grupo	CVs Recibidos				Candidato/a incorporado
		TOTAL	Mujeres	Hombres	No binario	
Beca Valorización y Biomasa	EC	4	3	1	0	Mujer
SISTEMAS						
OFERTA	Grupo	CVs Recibidos				Candidato/a incorporado
		TOTAL	Mujeres	Hombres	No binario	
Técnico/a de Sistemas	IT	21	0	21	0	Hombre
PROGRAMAS PUBLICOS						
OFERTA	Grupo	CVs Recibidos				Candidato/a incorporado
		TOTAL	Mujeres	Hombres	No binario	
Project Manager	GTP	58	17	41	0	Hombre

### Tercer cuatrimestre 2023

INE						
OFERTA	Grupo	CVs Recibidos				Candidato/a incorporado
		TOTAL	Mujeres	Hombres	No binario	
Senior Engineer – Sustainable Buildings	EC-Sostenibilidad	3	3	0	n/a	2 - MUJER
SELEC						
OFERTA	Grupo	CVs Recibidos				Candidato/a incorporado
		TOTAL	Mujeres	Hombres	No binario	
Ingeniero/a de Redes Eléctricas		7	0	7	n/a	1 - HOMBRE

### Cuarto cuatrimestre 2023

INE						
OFERTA	Grupo	CVs Recibidos				Candidato/a incorporado
		TOTAL	Mujeres	Hombres	No binario	
Life Cycle Assessment and Sustainability Expert	onomía Circ	19	10	9	0	MUJER
Beca Industria Digital	Industria	1	0	1	0	HOMBRE
SELEC						
OFERTA	Grupo	CVs Recibidos				Candidato/a incorporado
		TOTAL	Mujeres	Hombres	No binario	
Beca CAAR	nas Eléctric	5	1	4	0	MUJER
SISTEMAS						
OFERTA	Grupo	CVs Recibidos				Candidato/a incorporado
		TOTAL	Mujeres	Hombres	No binario	
Técnico/a de Calidad	y Sosteni	85	53	32	0	MUJER

## FORMACIÓN

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

- Fomentar 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 funciones, asegurando una adaptación idónea de la persona al puesto
- Garantizar que la formación impartida 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.

**CIRCE durante el año 2023 invirtió 207.054 € en formación a todos sus empleados**

El propósito de CIRCE es garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que se requiera para su puesto de trabajo, garantizando que conozcan el plan de formación y las acciones formativas, sin importar su categoría o puesto.

CIRCE dispone de un plan de formación y una política que permite que cada trabajador pueda solicitar la formación que necesite para el mejor desarrollo de su puesto de trabajo. Además, durante todo el año CIRCE ofrece formaciones en competencias transversales que facilitan las relaciones entre los diferentes departamentos y eliminan cualquier desigualdad.

	2020	2021	2022	2023
<b>Nº de formaciones totales</b>	124	222	172	184
<b>Nº de participantes totales</b>	907	1543	1445	2683
<b>€ invertidos</b>	283.388€	381.502€	177.547€	207.054€

## Nº DE SOLICITUDES DE FORMACIÓN (H/M)

Se ha 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.

PRIMER TRIMESTRE 2023			SEGUNDO TRIMESTRE 2023		
SEXO			SEXO		
HOMBRE	EXTERNA	45	HOMBRE	EXTERNA	67
HOMBRE	INTERNA	521	HOMBRE	INTERNA	245
<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>566</b>	<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>312</b>
MUJER	EXTERNA	21	MUJER	EXTERNA	60
MUJER	INTERNA	282	MUJER	INTERNA	141
<b>TOTAL MUJER</b>		<b>303</b>	<b>TOTAL MUJER</b>		<b>201</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>869</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>513</b>
TERCER TRIMESTRE 2023			CUARTO TRIMESTRE 2023		
SEXO			SEXO		
HOMBRE	EXTERNA	295	HOMBRE	EXTERNA	158
HOMBRE	INTERNA	118	HOMBRE	INTERNA	247
<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>413</b>	<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>405</b>
MUJER	EXTERNA	163	MUJER	EXTERNA	122
MUJER	INTERNA	60	MUJER	INTERNA	135
<b>TOTAL MUJER</b>		<b>223</b>	<b>TOTAL MUJER</b>		<b>257</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>636</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>662</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.

## FORMACIÓN EN IGUALDAD

Igualmente, CIRCE quiere difundir una cultura de organización comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente en la igualdad de oportunidades.

Con la finalidad de promover y facilitar la formación en Igualdad de Oportunidades a toda la Fundación, en el año 2021 se realizó una Acción Formativa “Mural de Igualdad” dirigida a los Directores de Área, Grupo, Unidad y Sección vía Teams, con el propósito de poder transmitir los contenidos a sus respectivos equipos. Además, se ha establecido realizar una nueva formación a toda la plantilla antes de que finalice el 2024.

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:



Por otro lado, las nuevas incorporaciones de CIRCE reciben durante el onboarding una sesión informativa sobre las políticas de igualdad de la Organización. En esta misma sesión también firman la declaración detallada a continuación.

### Declaración responsable – compromiso en materia de igualdad

Dña. xxxxxxx, con DNI xxxxx, nuevo empleado de Fundación CIRCE - Centro de Investigación de Recursos y Consumos Energéticos, con fecha efectos xx de xxxx de 2021, actuando en su propio nombre y derecho

#### Declara responsablemente:

Que ha sido informado por parte de Fundación CIRCE - Centro de Investigación de Recursos y Consumos Energéticos del compromiso, las políticas y las acciones de las que dispone la organización en materia de igualdad y que se compromete, en el ejercicio de su actividad profesional y mientras dure su actual relación laboral, a seguirlas y respetarlas en todo momento, así como a tener una conducta íntegra y respetuosa en lo que a igualdad se refiere.

En Zaragoza, a XX de XXXX de 2021.

Fdo.: XXXX

DNI

Las personas involucradas en mantener y mejorar el plan de igualdad desde el año 2021 han recibido las siguientes formaciones:

### Cursos Igualdad:

- 8h Fundación CAI: Igualdad retributiva y cálculo de la brecha salarial (Zaragoza)
- 1h AYANET Formación "Mural para la Igualdad en la empresa"
- 1,5h Fundación CAI: Implicaciones para RRHH del Real Decreto sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres (Zaragoza)
- 1h INTEGRA: "Puntos clave para implantar el plan de igualdad según la nueva normativa".
- 1h Webinar Deloitte Legal: Cuenta atrás para la nueva normativa de igualdad
- 1,5h European Commission: The Gender Equality Plan eligibility criterion in Horizon Europe: Who is concerned? How to comply with it? (23 June 2022)
- Ya tengo mi plan de igualdad, y ahora, cómo lo implanto" AON 20 DE ABRIL DE 2022
- 1h Taller Fedit "Valoración de los puestos de trabajo" – ONLINE
- 1h Webinar MAS PREVENCIÓN: Ley del "Solo sí es sí": Obligaciones, responsabilidades y casos reales en la red empresarial

Además, toda la Comisión de Igualdad participó en una Formación de Igualdad presencial de 4h en 2022 impartida por "INTEGRA", como se muestra en el siguiente Certificado de asistencia.

**ACOMPañAMIENTO EN LA IMPLANTACIÓN**  
**FORMACIÓN**

La formación es la mejor manera de explicar y sensibilizar a CIRCE en igualdad por esto, proponemos diferentes acciones a desarrollar (todas ellas se realizarán a medida de las necesidades del cliente presentando en esta propuesta programas tipo de las diferentes acciones):

A continuación se presentan varias opciones formativas:

**Opción 1. Formación destinada a la comisión de igualdad**

Se plantea una formación específica desde **4 horas** Se puede hacer una vez realizado el plan de igualdad o mientras se está desarrollando el proyecto.

Formación presencial o vía aula virtual.

Título	Plan de Igualdad – Comisión de Igualdad
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el marco regulatorio sobre planes de igualdad en la normativa actual.</li> <li>• Aprender que es un plan de igualdad en la organización y como se hace.</li> <li>• Realizar seguimiento de indicadores.</li> </ul>
Programa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Legislación en materia de igualdad de oportunidades               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa vigente (2007, 2019, 2020)</li> </ul> </li> <li>2. Diagnóstico y Plan de Igualdad               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Áreas de estudio</li> <li>• Como transmitirlo</li> </ul> </li> <li>3. Plan de Igualdad               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Que es y su importancia</li> <li>• Plan de Igualdad propio</li> <li>• Puntos fuertes del mismo y medidas</li> </ul> </li> <li>4. Seguimiento y evaluación               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización del seguimiento de las medidas implantadas</li> </ul> </li> </ol>



Fundación Estatal  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

**CERTIFICADO DE ASISTENCIA**

D./Dña. XXXXXXXX que presta los servicios en la Empresa **FUND CIRCE CENTRO DE RECURSOS Y CONSUM ENERGÉTICOS** con NIF XXXXXX con CIF G50556091

Ha realizado la Acción Formativa **FORMACIÓN: PLAN DE IGUALDAD-COMISION DE IGUALDAD**  
Código AF / Grupo **549 / 001** Durante los días **10/11/2022** al **10/11/2022**  
con una duración total de **4** horas en la modalidad formativa **Presencial**

Contenidos impartidos (Ver diario)

Firma y sello de la entidad responsable de impartir la formación      Fecha de expedición      Firma del trabajador/a

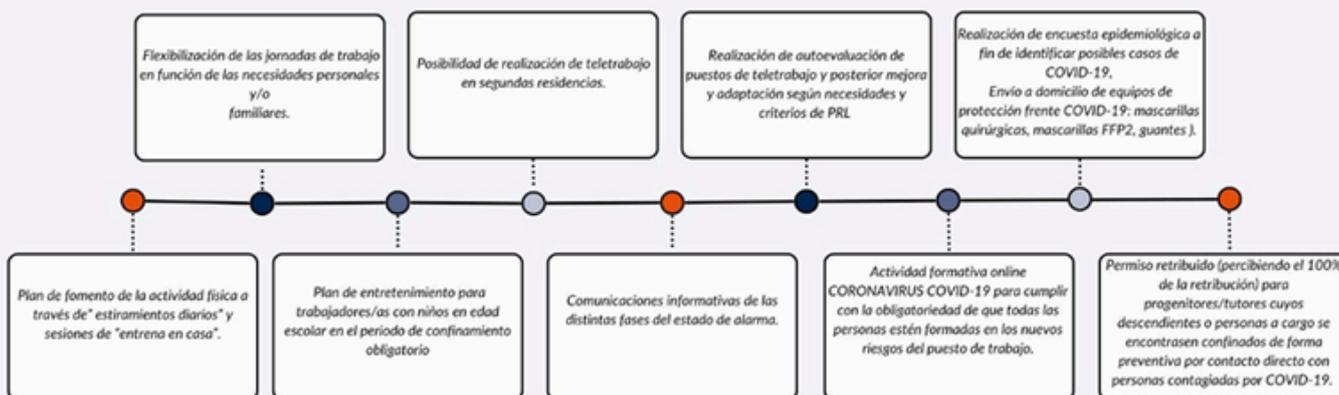
## CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

En CIRCE se han implementado beneficios en favor de los trabajadores y trabajadoras destinados a lograr una jornada flexible que permita una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Entre esos beneficios se encuentran: gestión flexible del tiempo de trabajo (bolsa de horas), horarios valle, teletrabajo, jornada continua en verano, etc.

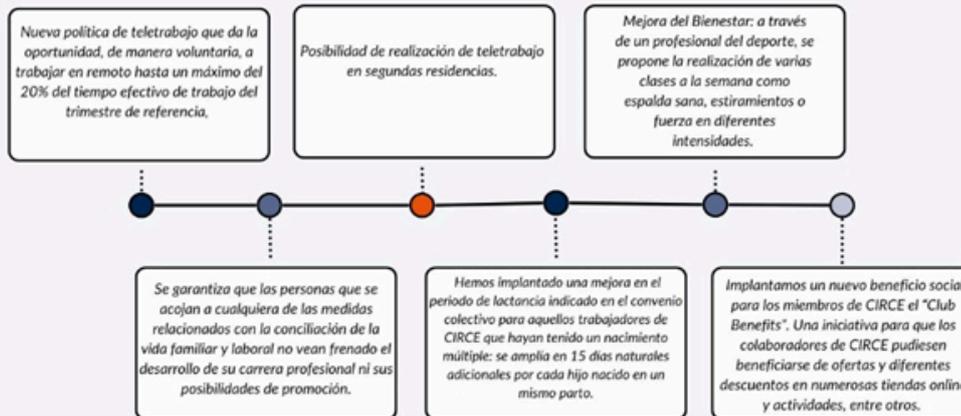
Con el objetivo de dar a conocer las medidas de conciliación familiar y laboral contempladas en el convenio y las establecidas específicamente por la propia organización, se difunden a través del portal interno y los diversos medios de difusión de los que dispone Fundación CIRCE (correos electrónicos,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

Además de las medidas de conciliación ya existentes en la organización, durante 2020 y 2021 debido a la situación epidemiológica del COVID-19 se llevaron a cabo una serie de acciones para promover el bienestar de todos los empleados/as durante un periodo de 18 meses de teletrabajo al 100%. Se detallan algunas de estas medidas a continuación:

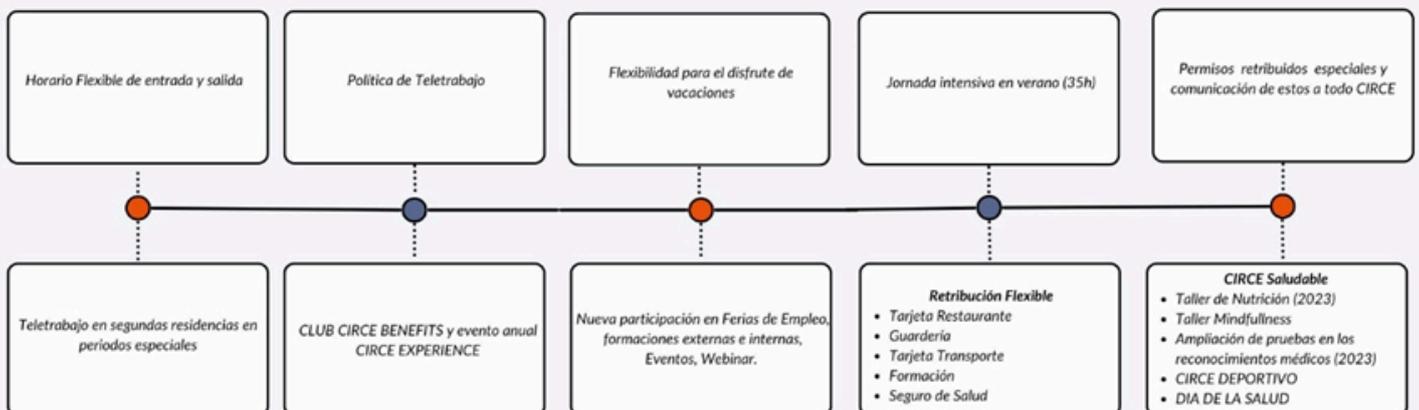
### AÑO 2020



## AÑO 2021



## AÑO 2022 Y 2023



## FIDELIZACIÓN DEL TALENTO Y SENTIMIENTO DE PERTENENCIA:

En CIRCE, cuando hablamos del desarrollo de talento, contamos con dos perspectivas: fidelización del talento y sentimiento de pertenencia.

El número de incorporaciones ha ido creciendo de manera exponencial estos últimos años, nuestro índice de rotación en 2023 ha sido de un 4,28%, viendo así que las políticas adoptadas estos últimos años con el objetivo de fidelización del empleado están teniendo resultados positivos.

En cuanto al sentimiento de pertenencia de las personas que componen CIRCE, durante este 2023 hemos podido ver el impacto en dos aspectos claves para nosotros que se detallan a continuación:

### **Evento “CIRCE Experience – 30 aniversario”**

La actividad tuvo un impacto muy positivo y una muy buena acogida por parte de los trabajadores, pudiendo ver en ella el compromiso por parte de la plantilla, así como una imagen fuerte de pertenencia que se vio reflejado en la asistencia al evento. Finalmente, participaron más de 250 personas.

### **Navidad en CIRCE**

Durante los meses de diciembre, en CIRCE celebramos la navidad en equipo a través de diferentes iniciativas que se propusieron desde la organización. Una de las acciones que llevamos a cabo se trata de una entrañable celebración CIRCE destinada a los hijos de nuestros empleados con la visita de Papá Noel, quien hizo una aparición sorpresa para entregar regalos a los niños.

### **CIRCE Deportivo**

Cada año, en CIRCE tenemos la oportunidad de disfrutar de un día de deportes y actividades al aire libre con el objetivo de proporcionar a nuestros empleados un día divertido en un ambiente relajado para fomentar la actividad física, la diversión y el compañerismo, además de promover la vida activa.

El año 2020 fue un año trascendental dentro de la historia de CIRCE. Tuvimos el mejor año hasta la fecha: 12 millones de € para desarrollar acciones de I+D, llegamos hasta la cifra de 184 empleados, implantamos una política de teletrabajo para toda la plantilla, conseguimos la obtención de RSA+ y por primera vez de la certificación Great Place to Work (además de la entrada en el Ranking en el puesto 23 de empresas de menos de 500 trabajadores).



En el año 2021 y 2022 volvimos a conseguir la certificación Great Place To Work España:

- 2021: 7º puesto en la clasificación de organizaciones de 201 y 500 empleados
- 2022: 11º puesto en la clasificación de organizaciones de 251 y 500 empleados
- 2023: 11º puesto en la clasificación de organizaciones de 251 y 500 empleados

El sello Great Place To Work, reconoce a los mejores lugares para trabajar en España tras un diagnóstico del ambiente organizacional, que incluye el envío de un cuestionario a los/as empleados/as y una evaluación específica de la cultura de gestión de personas.

Además, durante 2021 entramos en la RAES: Red Aragonesa de Empresas Saludables.

## ACCIONES PARA FOMENTAR LA IGUALDAD

Fundación CIRCE ha llevado a cabo varias acciones para intentar paliar los efectos relativos a los factores externos en materia de Igualdad. Con la intención de facilitar el acceso de las mujeres a puestos tradicionalmente considerados de hombres:

### Día Internacional de la Mujer y la Ciencia

Desde hace años participamos en este día. Se trata de una iniciativa que pretende fomentar vocaciones científicas entre el colectivo femenino a través de una gran variedad de actividades, con el fin de poner en valor los proyectos que las científicas están llevando a cabo y acercar a la sociedad su trabajo.

Ver Video: [11F – Mujeres investigadoras de la Fundación CIRCE](#)

### El Gran Juego de la Ciencia

Se trata de un un proyecto pionero para el fomento de la vocación científico-tecnológica entre las niñas y niños en los colegios, basado en acciones de sensibilización y orientación, que imparten mujeres profesionales de CIRCE.



**CIRCE**  
Creating together

**PROYECTO STEAM**

**FOMENTO CARRERAS STEAM**

Como parte del Plan de Responsabilidad Social de CIRCE - Centro Tecnológico, contamos con actividades dirigidas al fomento de la educación de carreras STEAM a través de sesiones en Colegios de Zaragoza.

**EL GRAN JUEGO DE LA CIENCIA**

A través de "El Gran Juego de la Ciencia" buscamos llevar la ciencia y las carreras STEAM a las aulas de la mano de nuestras científicas.

- Sesiones entre 45 y 90 minutos a elección del Colegio
- Máximo 30 niños por sesión
- Disponible para educación Primaria

Infórmate en [rsc@circe.es](mailto:rsc@circe.es)  
648 034 828



## 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» destacando su dedicación a seguir las directrices de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores/as. Este sello se renueva cada 4 años y CIRCE consiguió la renovación en 2022.

La concesión del sello «HR Excellence in Research Award» no solo supone un apoyo a nuestras propuestas para asegurar la financiación internacional y atraer talento a nuestro centro tecnológico, sino que también fortalece nuestro perfil internacional y demuestra nuestro compromiso con la creación de un entorno de trabajo favorable para nuestros investigadores. Además, además nos comprometemos a promover la igualdad de trato y oportunidades entre investigadoras e investigadores. Uno de los objetivos es mantener actualizado este sello.

Además, en todos los proyectos incluimos un apartado dedicado a la igualdad, que busca integrar este principio en las actividades de I+D+I del proyecto. Por ejemplo, analizamos la seguridad en una planta y consideramos si existen factores que afectan de distinta forma a hombres y mujeres.

CIRCE en línea con la Carta Europea del Investigador implemento varias acciones clave:

- **Desarrollo de Carreras:** Contamos con una política de Retribución basada en la valoración de méritos y fomentamos la asistencia a congresos internacionales y formaciones técnicas.
- **Movilidad y Reclutamiento:** Promovemos la movilidad y la incorporación de talento internacional con el apoyo de una asesoría externa (Mobexma) y su equipo de RRHH.
- **Igualdad de Género:** Circe tiene un plan de igualdad desde 2020, actualizado en 2023 con acciones destinadas a fomentar la participación de la mujer en la investigación y desarrollo tecnológico.
- **Inversión en I+D:** se destinan importantes recursos a la retribución y costes de personal, enfocándonos en el talento.
- **Selección abierta y transparente:** CIRCE tiene una política de reclutamiento basada en la “meritocracia” y una Política OTMR publicada en su web.
- **Libertad de Investigación:** Garantizamos la libertad de investigación y hemos lanzado el proyecto CIRCE Investiga para mejorar la producción científica.

- **Responsabilidad Profesional:** Contribuimos con los ODS Y participamos activamente en proyectos relacionados con energía y bienestar, destacando el programa H2020.
- **Difusión y Explotación de Resultados:** nos esforzamos por mejorar la competitividad de las empresas mediante la generación de transferencia de tecnología, utilizando un sistema de gestión del conocimiento (KMS)
- **Compromiso con la sociedad:** Promovemos la sostenibilidad económica, social y ambiental a través de acciones concretas enfocadas en la eficiencia y la innovación.
- **Transparencia y cumplimiento jurídico:** Contamos con un departamento jurídico que proporciona información sobre derechos de propiedad intelectual y normativa y fomenta la colaboración en auditorías y formaciones sobre ética.

Finalmente, en noviembre de 2023, CIRCE participo en a la formación HRS4R Info Day en la cual se discutieron importantes actualizaciones de las políticas, entre ellas, la propuesta de la Comisión Europea para la recomendación del Consejo sobre Carreras de Investigadores, la nueva carta y la plataforma de talento.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

## RETRIBUCIONES

Uno de los objetivos perseguidos en CIRCE ha sido siempre 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/a 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, Control Interno 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. Dicha auditoría se incluye dentro del plan de igualdad de CIRCE.

## POLITICA VARIABLE

Durante los últimos años, el crecimiento estructural de CIRCE ha sido constante y progresivo, circunstancia que ha favorecido un consolidado desarrollo en el mercado. Este contexto ha propiciado el impulso de una nueva estructura organizativa para redefinir la forma en la que CIRCE materializa su objeto fundacional. Por ello, además de una serie de cambios en la estructura de la fundación, CIRCE ha implementado un nuevo esquema de retribución variable asociada a la consecución de objetivos.

Esta política se aplica a todo el personal de las unidades, técnicos de laboratorio, técnicos de calibraciones, así como al personal de estructura de las áreas, incluyendo en este caso a los directores/as de área, directores/as de grupo y líderes de equipo y va en función del resultado del ejercicio de CIRCE indicado en el Plan de Actuación aprobado por el Patronato de la Fundación.

## POLITICA VARIABLE CARRERA INVESTIGADORA

Para fomentar el liderazgo tecnológico de los investigadores y técnicos, Fundación CIRCE quiere reconocer sus méritos científico-técnicos mediante la implementación de una carrera profesional que, con indicadores objetivos, valore las aportaciones de cada investigador o técnico al despliegue de la estrategia del centro. Para ello, se establecen diferentes niveles de liderazgo tecnológico a los que podrán optar todos los investigadores o técnicos, según demuestren los méritos que han conseguido. Cada año se valorarán los méritos obtenidos en los tres últimos años y se obtendrá un determinado nivel de liderazgo tecnológico, el cual vendrá acompañado de un incremento salarial previamente estipulado en la política interna. Dado que los niveles de liderazgo tecnológico deben renovarse anualmente, dicho incremento retributivo no será considerado como salario consolidado.

## CIRCE INVESTIGA

El principal activo de CIRCE son las personas que componen la organización, por ello ponemos nuestro esfuerzo en crear un entorno de trabajo y cultura alineados con nuestro principal objetivo: “mejorar el mundo en el que vivimos”.

Una muestra de nuestra excelencia técnica vinculada al desarrollo de personas es el impulso del desarrollo profesional de cada uno de nuestros empleados en su carrera como investigadores, ayudándoles a generar producción científica, así como promoviendo la realización de Doctorados relacionados con las temáticas de investigación en CIRCE. Gracias a estos planes de desarrollo científico – técnico, la plantilla de Circe contaba a 31/12/2023 con 27 doctores (6 mujeres y 21 hombres). Esto se ha logrado a través de distintas medidas y/o acciones que se ponen a disposición de los empleados:

- **Mentoring:** Dentro de los diferentes equipos en CIRCE, podemos identificar colaboradores que ya han finalizado sus estudios de doctorado, así como aquellos perfiles con amplia experiencia en producción científica, los cuales están siendo muy accesibles para todo tipo de ayuda o consejo.
- **Sesiones formativas para el fomento de estudios de Doctorado:** Siguiendo en esta línea, es importante destacar el compromiso por parte de CIRCE de promover el continuo aprendizaje de cada uno de sus empleados, además de en disciplinas técnicas, en ámbitos transversales, para conseguir ser identificados como especialistas en nuestro campo de trabajo.

En nuestro Centro tecnológico CIRCE, convivimos hoy en día más de 200 personas con diferentes características y backgrounds, pero sobre todo unidas por el mismo objetivo, aportar a la sociedad soluciones innovadoras para un desarrollo sostenible, creando valor económico, medioambiental y social.

## 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.

Además, se instauró un canal de denuncias poniendo a disposición de toda la plantilla el buzón de correo [igualdad@fcirce.es](mailto: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.

## DIFUSIÓN

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

### Abril 2020

Difusión Plan de Igualdad

**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.

Conforme al número de empleados/as que componen la plantilla de CIRCE, la normativa en materia de igualdad establecía que se debía trabajar por parte de la Dirección y de los representantes de los trabajadores en la preparación y aprobación de un Plan de Igualdad antes de la finalización del primer trimestre de 2020.

**Estructura del Plan de Igualdad:**

- Cultura empresarial
- Contratación y retribución de empleados/as
- Desarrollo de personas
- Comunicación e imagen
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral



Pincha aquí para leerlo completo

Junio 2020

Difusión Plan de Igualdad



Difusión Plan de Igualdad



**LINKEDIN**

16 'me gusta'  
1 vez compartido  
920 impresiones



**TWITTER**

1 'me gusta'  
101 impresiones





## LINKEDIN

1083 visualizaciones



Impresiones generales: 1083 impresiones		Ocultar estadísticas ^	
<b>Estadísticas de contenido general</b> ⓘ			
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

193 visualizaciones



Rendimiento de tu publicación			DISTRIBUCIÓN DE CONTENIDO DE MARCA	
<b>196</b> Personas alcanzadas			<b>196</b> Alcance total	<b>196</b> Alcance orgánico
<b>8</b> Me gusta, comentarios y veces que se ha compartido			<b>223</b> Impresiones totales	<b>223</b> Impresiones orgánicas
<b>2</b> Clics en publicaciones				
<b>1</b> Visualizaciones de fotos	<b>0</b> Clics en el enlace	<b>1</b> Otros clics		



## TWITTER

540 visualizaciones



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

### Junio 2021

Difusión Plan de Igualdad



LINKEDIN



FACEBOOK



TWITTER



Impresiones generales: 1098 impresiones		Ocultar estadísticas ^
<b>Estadísticas de contenido general</b>		
Dirigido a: todos los seguidores		
Empleados notificados		
1098 impresiones	22 Reacciones	1,91% Porcentaje de clics
0 comentarios	0 veces compartido	21 clics
3,92% Tasa de interacción		

## Agosto 2022

Newsletter CIRCE: 🍷 Terminamos con la serie de ODS horizontales con el ODS 5, Igualdad de Género

### Los ODS de CIRCE

¿CONOCES LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE HORIZONTALES DE CIRCE?



ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

¿QUÉ METAS PERSEGUIMOS?

**Meta 5.1**  
Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

**Meta 5.2**  
Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

**Meta 5.5**  
Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

**Meta 5.c**  
Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

¿QUÉ HACE CIRCE?

Cumplimos con los objetivos establecidos en el **Plan de Igualdad**.  
¿Dónde puedo encontrarlo? En el apartado de comunicación de nuestra web o en el portal del empleado.

¿QUÉ PUEDO HACER YO?

- Educa a tus hijos/as en un reparto equitativo de las tareas domésticas
- Alza la voz ante conductas o lenguajes discriminatorios
- Integra la igualdad de género en la formación y la educación.
- Participa en acciones que promuevan la igualdad de género

## Diciembre 2022

Difusión Plan de Igualdad



LINKEDIN



- Impresiones: 1.433 (total de veces que se ha mostrado la publicación).
- Recomendaciones: 30 (26 empleados de CIRCE y 4 externos),
- Clics: 144 (esto incluye clics en la foto, al perfil de PyT, a los hashtags, cualquier elemento "clicable" de la publicación)



Enero 2023

Newsletter CIRCE:

En CIRCE contamos con el protocolo de gestión de conflictos interpersonales el cual establece medidas frente al acoso psicológico, acoso sexual, al acoso por razón de sexo al trato discriminatorio y violencia física en el ámbito laboral así como medidas de actuación.

Pero quizás no conozcas todos los canales que tenemos a vuestra disposición

**Plan de Igualdad: Buzones**  
Protocolo de gestión de conflictos interpersonales

Como parte de este protocolo, en CIRCE contamos con un **Buzón de quejas y mejoras**, y un **Buzón relacionado con igualdad**

¿Dónde puedo encontrarlos?

En CIRCE estamos comprometidos con impulsar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, por ello, aquí podéis plantear todas vuestras consultas, sugerencias, reclamaciones, etc.

**BUZÓN DE IGUALDAD**  
igualdad@circe.es

**BUZÓN DE QUEJAS Y MEJORAS**

Se trata de un buzón físico, donde podéis plantear directamente vuestras quejas o propuestas de mejora del protocolo.

Entrada de Sistemas Electrónicos

OFICINA

Marzo 2023:

Difusión del Plan de Igualdad

¡Tenemos nuevo **Plan de Igualdad**!

La Dirección y el Comité de Empresa de CIRCE han elaborado el II Plan de Igualdad de CIRCE y ha sido inscrito en el Registro habilitado del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

El proceso de preparación ha requerido de mucho trabajo y esfuerzo por parte de la comisión negociadora que representa a los centros de trabajo de Zaragoza y Madrid, pero ha sido un camino muy gratificante.

**NUEVO PLAN DE IGUALDAD**

**¿Qué es el Plan de Igualdad?**

Se trata de un **documento** a través del cual se refuerza el compromiso de CIRCE en la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres, así como en la promoción de la igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos.

El Plan de Igualdad está estructurado en **diferentes ejes**, que cuentan con diferentes acciones para lograr alcanzar los objetivos de cada uno de los ejes.

Periodo de aplicación: 01/01/2025 - 31/12/2026

¿Quieres saber cómo lo conseguiremos?  
Sigue leyendo →

Mayo 2023:

Difusión del Plan de Igualdad



LINKEDIN



- Impresiones: 401
- Reacciones: 9
- Clics: 8

## CONCLUSIONES

En Fundación CIRCE estamos muy comprometidos con la igualdad de género y aseguramos que todo el mundo pueda desarrollarse en igualdad de oportunidades.

En 2020 se lanzó el Plan de Igualdad, consolidando su ejecución a lo largo del 2021 y 2022. A finales de 2022 se trabajó en la elaboración del nuevo Plan de Igualdad, que tendrá vigencia del 01/01/23 al 31/12/26 en colaboración con los miembros de la Comisión de Igualdad.

La plantilla de la Fundación CIRCE a 31/12/23 estaba formada por 282 personas trabajadoras (35% mujeres, 65% hombres). Este porcentaje, a pesar de no ser equitativo, está en consonancia con la representación de la mujer dentro del ámbito de la ciencia y tecnología en las carreras universitarias.

Sin embargo, a través de sus acciones incluidas en el Plan de Igualdad, CIRCE está firmemente comprometida en mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres dentro de la organización y aportar esta transformación a la sociedad.

En este informe hemos analizado las principales iniciativas para promover la igualdad entre hombres y mujeres en los últimos doce meses:

- Procesos de selección: fomentamos la multiculturalidad e igualdad. Por ello, nuestros valores y nuestro plan de igualdad se ven reflejado en nuestro proceso de contratación. El talento es lo más importante para nosotros, con independencia de nacionalidad, género, edad...nuestro compromiso es seleccionar siempre a la persona más adecuada para poder realizar las tareas del puesto de trabajo en concreto.
- Contamos con 15 nacionalidades.
- 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>
- Durante 2023, se contrataron, tanto perfiles senior, como perfiles junior, incluso recién licenciados, fomentando también la incorporación de talento joven con el programa CIRCE ACADEMY III.
- Otra fase importante donde se puede ver reflejada la cultura "For All" es en la acogida del empleado. Intentamos que cada una de las acogidas sean únicas y ad hoc. Dado que a cada puesto le corresponden unas tareas y responsabilidades diferentes, realizamos sesiones de bienvenida que llevamos a cabo para todas las incorporaciones con independencia de que sean nuevos empleados o becarios.

- 
- Las nuevas incorporaciones de CIRCE reciben durante el onboarding una sesión informativa sobre las políticas de igualdad de la Organización.
  - En CIRCE se han implantado beneficios en favor de los trabajadores destinados a la consecución de una jornada flexible para lograr una mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Entre esos beneficios se encuentran: gestión flexible del tiempo de trabajo (bolsa de horas), horarios valle, teletrabajo, jornada continua en verano, etc.
  - Uno de los rasgos más característicos de nuestra plantilla es la juventud de nuestro equipo. A 31/12/23 teníamos una edad media en torno a los treinta y siete años, por lo tanto, trabajamos teniendo claro que nuestros beneficios sociales y políticas tienen que estar alineados con los intereses y necesidades de este target de población dentro de nuestra sociedad.
  - Fundación CIRCE ha llevado a cabo varias acciones para intentar paliar los efectos relativos a los factores externos en materia de Igualdad:
    1. Nuevo proyecto: El Gran Juego de la Ciencia
    2. Participamos desde hace años en el día de la Mujer y la Ciencia
  - CIRCE durante el año 2023 invirtió 207.054€ en formación a todos sus empleados.
  - Con la finalidad de promover y facilitar la formación en Igualdad de Oportunidades a toda la Fundación, en 2021 se realizó una Acción Formativa “Mural de Igualdad. Está a disposición de toda la plantilla en el Portal del Empleado para que puedan visualizarlo en cualquier momento. Además, toda la Comisión de Igualdad participó en una Formación de Igualdad presencial de 4h en 2022 impartida por “INTEGRA”.
  - 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.

## CUMPLIMIENTO DE ACCIONES. CRONOGRAMA

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		
3.- Acciones formativas de Igualdad	1	Personas y Talento y Comisión Negociadora				
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				
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				
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 disfrutaran de medidas de conciliación	5	Personas y Talento y Comunicación	x	x	x	x

