




**circe**

CENTRO DE INVESTIGACIÓN  
DE RECURSOS  
Y CONSUMOS ENERGÉTICOS

# Plan de Igualdad

**ÍNDICE**

<b>1</b>	<b>Introducción</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Compromiso de Fundación CIRCE</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres:</b>	<b>9</b>
3.1	Metodología y herramientas utilizadas	9
3.2	Periodo de referencia de los datos analizados	9
3.3	Fecha de recogida de la información	9
3.4	Fecha de realización del diagnóstico	9
3.5	Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración	10
3.6	Formación de la Comisión de Igualdad	10
3.7	Información básica de la empresa	11
3.7.1	Contextualización y características generales de CIRCE	12
3.7.2	Análisis información general	15
3.8	Fidelización del talento y sentimiento de pertenencia:	32
3.9	Evidencias	34
3.10	Conclusiones generales sobre los aspectos en los que incide el diagnóstico:	39
3.11	Análisis de puntos fuertes y débiles	41
3.12	Propuesta de mejora tras diagnóstico	43
<b>4</b>	<b>Auditoría Retributiva en los términos establecidos en el RD 902/2020</b>	<b>44</b>
4.1	Registro Retributivo	45
4.2	Auditoría Retributiva	48
4.2.1	Informe de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género	48
4.2.2	Método utilizado para la Valoración de Puestos:	49
4.2.3	Plan de actuación	50
<b>5</b>	<b>Objetivos del Plan</b>	<b>52</b>
5.1	Objetivo General	52
5.2	Objetivos Específicos	52
<b>6</b>	<b>Objetivos y Acciones según ejes</b>	<b>53</b>
	Eje 1: cultura empresarial y compromiso con la igualdad	53
	Eje 2: reclutamiento, selección, contratación y retribución	55
	Eje 3: desarrollo de personas	56
	Eje 4: comunicación, imagen y lenguaje no sexista	57
	Eje 5 conciliación de la vida personal, familiar y laboral	59
	Eje 6 Responsabilidad Social Corporativa	60
<b>7</b>	<b>Cronograma</b>	<b>61</b>
<b>8</b>	<b>Seguimiento Evaluación y Modificación</b>	<b>62</b>

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

## 1 Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

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.

A estos efectos, se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Asimismo, por discriminación indirecta por razón de sexo se considera la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Por el contrario, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

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.


Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, desarrollo y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Junto a lo anterior, queda constatado el compromiso de Fundación CIRCE en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

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.

Se indica a continuación la normativa reguladora que resulta de aplicación a estos efectos:

- Arts. 4, 5, 18, 20, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 95, Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social
- DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- Arts. 45, 73-75, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Progresos realizados respecto a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la UE P6\_TA(2008) 0212 Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de mayo de 2008, sobre los progresos realizados respecto a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la Unión Europea (transposición de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE) (2007/2202(INI) (2009/C 279 E/05).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Orden IGD/2265/2010, de 19 de agosto, por la que se crea el Registro Electrónico del Ministerio de Igualdad.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

- Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos..
- Art. 1, Ley 11/2018 de 28 de Dic (Modificación del Código de Comercio, del TR. de la Ley de Sociedades de Capital, y de la Ley de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad)
- Apdo. 5, art. 49, Código de Comercio.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva.

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.

El periodo de vigencia de este II Plan de Igualdad, se extenderá desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026.

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.

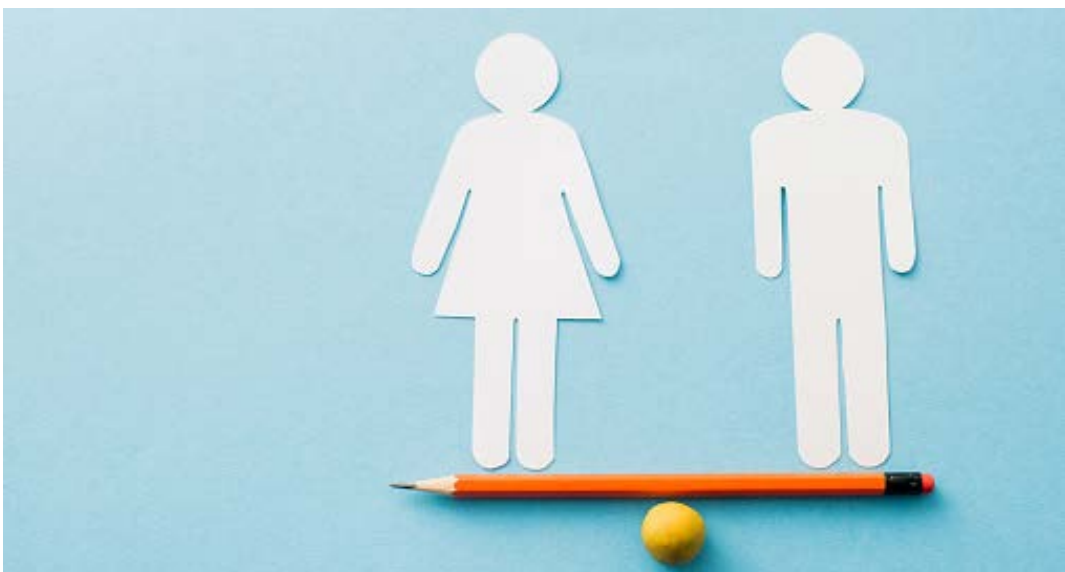
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.
- Conocer, supervisar y gestionar los posibles casos de desigualdad que se denuncien.
- Conocer y supervisar los posibles casos que por acoso o por acoso sexual que se puedan producir y las respuestas o acciones emprendidas.
- Mantener contacto permanente con la administración para la obtención y mantenimiento del distintivo de igualdad.

Por último, este II Plan de Igualdad de Fundación CIRCE (según el RD 901/2020) se ha estructurado en torno a los siguientes ejes temáticos desde donde se integran e instrumentalizan las diferentes acciones propuestas para la consecución de sus propósitos.

- Cultura empresarial y compromiso con la igualdad
- Reclutamiento, selección, contratación y retribución.
- Desarrollo de personas.
- Comunicación, imagen y lenguaje no sexista.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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.



## 2 Compromiso de Fundación 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:



### Asunto: Plan de Igualdad

Fundación CIRCE declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de acuerdo a la normativa reguladora que resulta de aplicación a estos efectos:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la fundación, desde la selección a la promoción, 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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola 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”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la firma de un nuevo plan de igualdad, por finalización de la vigencia del actual. El



Título: Plan de Igualdad

Código:

Edición



plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, infrarrepresentación femenina, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan 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, 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 28 de Octubre de 2022



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

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

Tel: [+34] 976 976 859  
circe@circe.es



	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

### 3 Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres:

#### 3.1 Metodología y herramientas utilizadas

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.

#### 3.2 Periodo de referencia de los datos analizados

El periodo de referencia de los datos analizados comprende desde el 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2021.

#### 3.3 Fecha de recogida de la información

Último trimestre de 2022.

#### 3.4 Fecha de realización del diagnóstico

Último trimestre de 2022.

### 3.5 Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

Miembros de la comisión negociadora:

#### Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los representantes sindicales intervinientes	N.º total de representantes	Nº mujeres	Nº hombres
FSIE -Centro Zaragoza: <b>ZAMBRANA VASQUEZ, DAVID ALEJANDRO</b>	1	0	1
FSIE -Centro Zaragoza: <b>TALAYERO NAVALES, ANA PATRICIA</b>	1	1	0
CCOO -Centro Zaragoza: <b>GUTIERREZ MLOT, ESTEBAN DAMIAN</b>	1	0	1
FSIE -Centro Madrid: <b>TALAYERO NAVALES, ANA PATRICIA</b> <b>ZAMBRANA VASQUEZ, DAVID ALEJANDRO</b>	2	1	1
CCOO -Centro Madrid: <b>GUTIERREZ MLOT, ESTEBAN DAMIAN</b>	1	0	1


#### Composición de la representación empresarial:

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	Nº mujeres	Nº hombres
Responsable de Sección Personas y Talento: <b>CAPABLO SESE, CARMEN</b>	1	1	0
Técnico de Personas y Talento: <b>LAFUENTE FERNANDEZ, AURORA</b>	1	1	0
Responsable de Sección Servicio Jurídico: <b>RODRIGO FLORIA, ALBERTO JUAN</b>	1	0	1

### 3.6 Formación de la Comisión de Igualdad

Todos los miembros han participado en el curso destinado a la Comisión de Igualdad impartido por la consultoría de formación "Integra" el 10 de noviembre de 2022. Cuyos objetivos han sido:

- Conocer el marco regulatorio sobre planes de igualdad en la normativa actual.
- Aprender que es un plan de igualdad en la organización y como se hace.
- Realizar seguimiento de indicadores.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

## 3.7 Información básica de la empresa

### DATOS DE LA EMPRESA

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

**NIF:** G50556091

**Domicilio social:** Parque Empresarial Dinamiza. Avenida Ranillas 3D, 1ª Planta, 50018 Zaragoza

**Forma jurídica:** Fundación (entidad privada sin ánimo de lucro)

**Año de constitución:** 1993

### RESPONSABLE DE LA ENTIDAD

**Nombre:** Andrés Llombart Estopiñán

**Cargo:** Director General

**Teléfono:** 976976859

**Correo electrónico:** pyt@fcirce.es

### ACTIVIDAD

**Sector actividad:** Investigación y desarrollo / **CNAE:** 7219

**Descripción de la actividad:** Centro Tecnológico cuyo objetivo principal es 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.

#### Ámbito personal, territorial y temporal:

- El plan de igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad.
- Ámbito territorial a nivel nacional *(\*\*\* Datos a 31/12/2021)*
  - Aragón: 1 Centro de trabajo en Zaragoza (214 trabajadores)
  - Comunidad de Madrid: 1 Centro de trabajo Madrid (2 trabajadores)



- La vigencia del Plan de Igualdad será desde el 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2026.

### DIMENSIÓN

<b>Personas Trabajadoras:</b>	<b>Mujeres</b>	78	<b>Hombres</b>	138	<b>Total</b>	216
<b>Centros de trabajo:</b>	2 (Zaragoza y Madrid)					
<b>Facturación anual (€):</b>	13.061.320 €					

### ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

**Dispone de departamento de personal:** Sí, existe un departamento de RRHH.

**Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos:** Sí (Formación Comisión Negociadora).

**Representación Legal de trabajadores y trabajadoras** Mujeres 1 Hombres 8 **Total 9**

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

\*\*\* Representación Legal de trabajadores a fecha de realización del diagnóstico

### 3.7.1 Contextualización y características generales de CIRCE

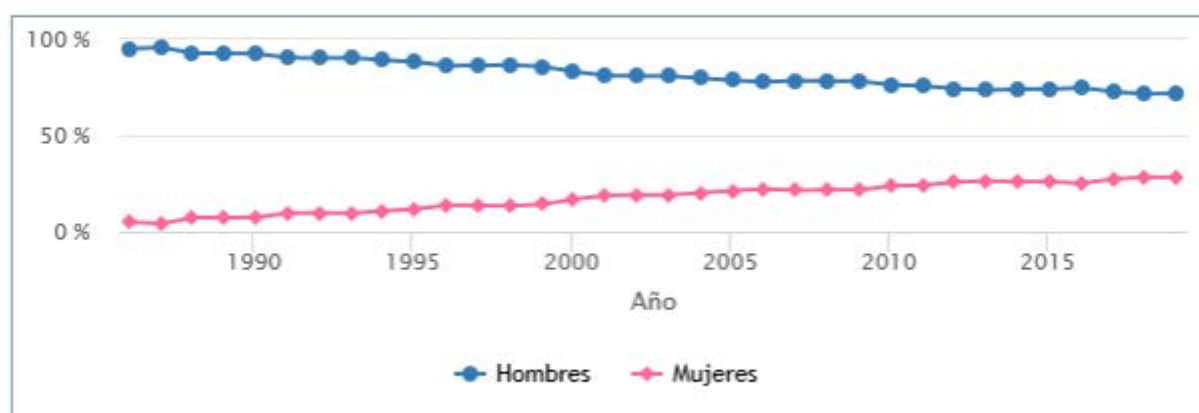
Actividad: Investigación y desarrollo. Centro tecnológico fundado en 1993, que busca aportar soluciones innovadoras para un desarrollo sostenible, mejorar la competitividad de las empresas mediante la generación de transferencia de tecnología a través de actividades de I+D+i y formación orientadas a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

En Fundación CIRCE se constituyó una nueva Comisión Negociadora (CNFC) el 30/09/2022. La Comisión Negociadora está formada por 6 miembros con formación y experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. La CNFC asume el encargo del diseño, negociación e impulso del nuevo 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 31/12/2021 por 216 personas trabajadoras de las cuales 78 son mujeres (36%) y 138 son hombres (64%). 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

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

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 a 31/12/2021			
	Indefinido	Temporal	De puesta a disposición en una empresa usuaria	Total
Hombres	97	41	0	<b>138</b>
Mujeres	59	19	0	<b>78</b>
<b>Total</b>	<b>156</b>	<b>60</b>	<b>0</b>	<b>216</b>

Sexo	Número de personas trabajadoras por puesto de trabajo a 31/12/2021			
	Órganos de dirección	Mandos intermedios	Resto de la plantilla	Total
Hombres	6	22	110	<b>138</b>
Mujeres	2	17	59	<b>78</b>
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>169</b>	<b>216</b>

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, Líder de Equipo y Responsables de Sección.
- Resto de la plantilla: Responsables de Proyecto, Investigadores, Gestores de Proyecto, Técnicos, Administrativos y otros.

Edad Media de la Plantilla: 36,5 años.

- Edad Media hombres: 36 años
- Edad Media mujeres: 37 años

Antigüedad Media de la Plantilla: 5 años.

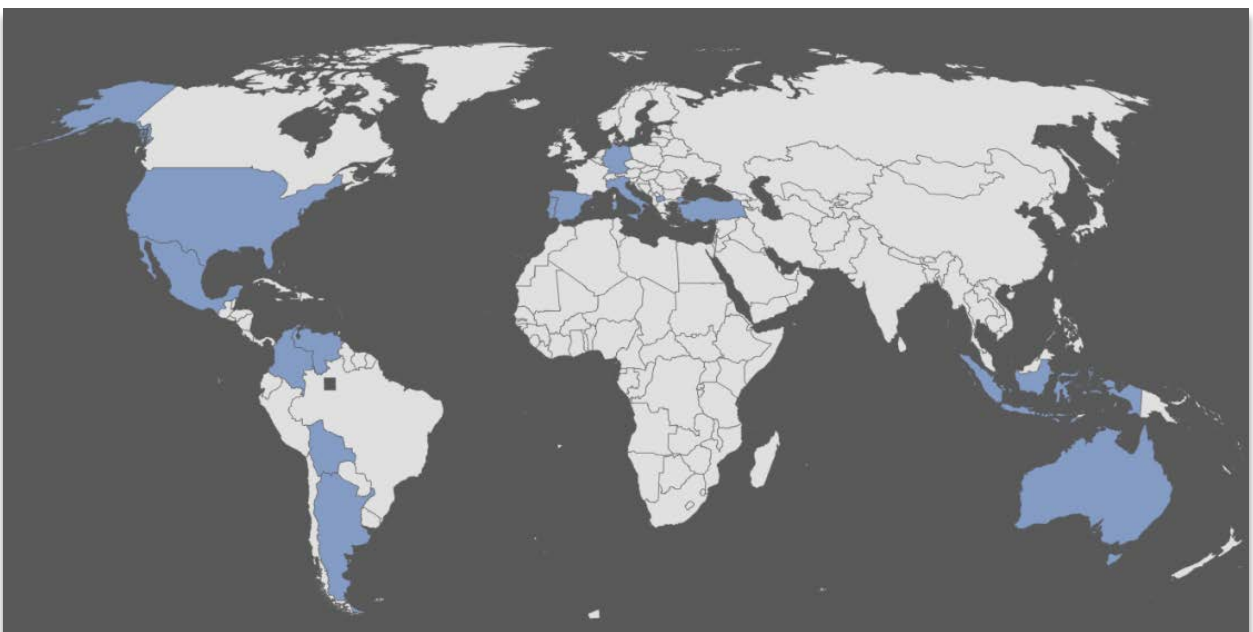
- Antigüedad Media hombres: 4 años
- Antigüedad Media mujeres: 6 años


### Diversidad e Igualdad de oportunidades:

Desarrollamos nuestra actividad con un equipo multidisciplinar de hombres y mujeres en el que coexisten 15 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 2021		
15	MUJERES	HOMBRES
Española	74	122
Argentina	0	1
Australiana	0	1
Boliviana	0	1
Colombiana	0	1
Dominicana	1	0
Estadounidense	0	1
Indonesia	0	1
Italiana	1	2
Macedonia	0	1
Mexicana	0	1
Portuguesa	0	1
Alemana	0	1
Turca	1	0
Venezolana	1	4



	Título: Plan de Igualdad	Código:	
		Edición	

### 3.7.2 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 la sección de Personas y Talento, cuyas funciones son definir y preparar la documentación del proceso de selección, especificando:


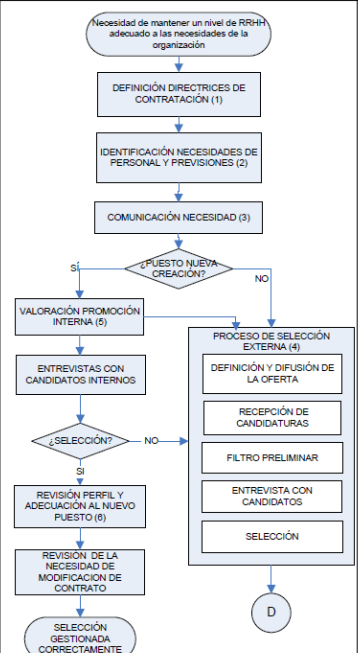
- Los criterios de preselección, que se considerarán en cada caso (nivel formativo, experiencia, idioma y otros).
- Las pruebas para realizar (Prueba del dossier, dinámica de grupo, entrevista personal...).
- Los criterios de valoración de los preseleccionados (baremos de la carrera profesional, competencias 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 de nuestro primer 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.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

Dentro del Portal del Empleado de la organización, se pone a disposición de todos los empleados una carpeta con la descripción del “Proceso – Selección de Personal”, tal y como se muestra en el siguiente diagrama:

		<b>FICHA DE PROCESO PERSONAS Y TALENTO</b>		Cód: PRA-01 Ed: 4, 23/02/2022 Pág: 3 de 9
SELECCIÓN DE PERSONAL				
	DIAGRAMA DE FLUJO	RESULTADO	OBSERVACIONES/ INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	
SELECCIÓN DE PERSONAL		<p>(3) Solicitud de puesto de trabajo</p>	<p>(1) Teniendo en cuenta la estrategia de la empresa se compara la evolución de los costes salariales y las previsiones de proyectos estableciendo así unas directrices de contratación que guíen la gestión de las necesidades de personal.</p> <p>(2) Anualmente, cada Director de Área o Unidad revisa la evolución y define las necesidades de selección a corto, medio y largo plazo, en función de la estructura necesaria por grupo, así como por el crecimiento previsto.</p> <p>(3) El Director de la Unidad o Área envía cumplimentado y mediante correo electrónico la Solicitud de puesto al equipo de Personas y Talento.</p> <p>(4) En base a los datos comunicados por el solicitante de la contratación, el equipo de Personas y Talento diseña el contenido de la oferta. El equipo de Personas y Talento comienza el proceso de selección de nuevo personal según lo indicado en el procedimiento PR-PRA 01.1 Selección de personal.</p> <p>(5) En función del puesto y los requisitos definidos para el mismo, se podrá valorar la posibilidad de promocionar internamente, o bien considerar necesario la incorporación de alguien externa a la organización. Esta valoración se podrá realizar por parte de responsables y directores de área/unidad o grupo/sección.</p> <p>(6) En el caso de que el nuevo puesto sea cubierto por personal interno, se deberá enviar aviso a prevención de riesgos para evaluar la necesidad de adecuar la formación relativas a prevención de riesgos, así como revisión y entrega de equipos de protección individual, formación específica del puesto, etc.</p>	

Exponemos a continuación un ejemplo del análisis realizado durante 2021. Esta información se comparte trimestralmente con la Comisión de Igualdad:

**1er trimestre 2021 (enero-febrero-marzo)**


	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	
		TOTAL	Mujeres	Hombres		
INE	<i>RD Senior Engineer in Agroindustry</i>	10	4	6	1 (Hombre)	
	<i>Experto/a en Evaluaciones de Impacto Ambiental</i>	55	21	34	1 (Mujer)	
	<i>R&amp;D Process Engineer</i>	39	8	31	1 (Mujer)	
	<i>Senior R&amp;D Engineer – Bioeconomy &amp; Biomass</i>	73	20	46	Standby	
	<i>R&amp;D Engineer / Researcher in hydrogen integration</i>	42	9	33	1 (Hombre)	
	<i>R&amp;D Engineer / Researcher in carbon capture, use and storage technologies</i>	36	14	22	1 (hombre)	
SELEC	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	
		TOTAL	Mujeres	Hombres		
	<i>Ingeniero/a de electrónica de potencia</i>	15	3	12	1 (Hombre)	
PERSONAS Y FINANZAS	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	Cvs recibidos			Candidato/a incorporado/a	
		TOTAL	Mujeres	Hombres		
	<i>Gestor/a PyT (Sin publicación puesto)</i>	n/a	n/a	N/a		1 (Mujer)
	<i>Técnico PyT (Sin publicación puesto)</i>	n/a	n/a	N/a		1 (Mujer)
	<i>Técnico Control Interno</i>	4	2	2	1 (Mujer)	
PROGRAMAS PÚBLICOS	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	Cvs recibidos			Candidato/a incorporado/a	
		TOTAL	Mujeres	Hombres		
	<i>Gestor/a de Proyectos</i>	20	6	14		1 (Mujer)
	<i>Gestor/a Propuestas</i>	17	9	8	1 (Mujer)	
MERCADOS	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	Cvs recibidos			Candidato/a incorporado/a	
		TOTAL	Mujeres	Hombres		
	<i>Gestor/a de Mercados</i>	17	9	8	1 (Hombre)	

**2º trimestre 2021 (abril-mayo-junio)**

	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	
		TOTAL	Mujeres	Hombres		
INE	<i>Life Cycle Assesment</i>	106	44	62	(no se ha incorporado nadie)	
	<i>R&amp;D Engineer in Recycling Technologies</i>	175	41	134	(no se ha incorporado nadie)	
	<i>Sr Engineer in Energy Efficiency</i>				1 (Hombre)	
	<i>R&amp;D Engineer on Thermal Process – Modelling, Optimization and Design</i>	167	36	131	1 (Mujer)	
SELEC	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	
		TOTAL	Mujeres	Hombres		
	<i>Diseñador/a Junior de Circuitos Electrónicos y PCBs</i>	1	0	1		(no se ha incorporado nadie)
	<i>Ingeniero/a Eléctrico I+D Especialista en Inducción</i>	4	0	4		(no se ha incorporado nadie)
	<i>Ingeniero/a Estudios de Red y Smart Grids</i>	11	3	8	(no se ha incorporado nadie)	
ITIC	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	
		TOTAL	Mujeres	Hombres		
	<i>Ingeniero/a de Comunicaciones y LAN</i>	11	1	10	(no se ha incorporado nadie)	
SISTEMAS	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	
		TOTAL	Mujeres	Hombres		
	<i>Técnico de Sistemas - IT</i>	54	4	50		1 (Hombre)
	<i>Técnico de Sistemas - IT (Sin publicación puesto)</i>	n/a	n/a	n/a	1 (Hombre)	
PP	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a	
		TOTAL	Mujeres	Hombres		
	<i>R&amp;D Project Manager</i>	108	29	79		1 (Hombre)
	<i>R&amp;D Project Manager (Sin publicación puesto)</i>	n/a	n/a	n/a	1 (Hombre)	

3er trimestre 2021 (julio-agosto-septiembre)					
INE	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a
		TOTAL	Mujeres	Hombres	
	<i>R&amp;D Senior Engineer in energy efficiency (Industry)</i>	24	6	18	(no se ha incorporado nadie)
SELEC	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a
		TOTAL	Mujeres	Hombres	
	<i>Técnico/a de Calibraciones</i>	17	4	13	1 (Hombre)
	<i>Ingeniero/a especialista en Ajuste y Coordinación de Protecciones</i>	14	3	11	(no se ha incorporado nadie)
	<i>Ingeniero/a de Control y Protección especialista en Subestaciones Automatizadas</i>	12	4	8	(no se ha incorporado nadie)
<i>Ingeniero/a de Desarrollo de Firmware</i>	25	4	21	(no se ha incorporado nadie)	
		24	6	18	(no se ha incorporado nadie)
SISTEMAS	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a
		TOTAL	Mujeres	Hombres	
	<i>Desarrollador</i>	-	-	-	1 (Hombre) oferta no publicada

4er trimestre 2021 (oct - nov - dic)					
INE	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a
		TOTAL	Mujeres	Hombres	
	<i>Life Cycle Assessment and Sustainability Expert</i>	36	19	17	Hombre
	<i>R&amp;D Engineer on Thermochemical Processes and Numerical Models</i>	52	6	46	Hombre (headhunting)
	<i>R&amp;D Software Engineer (Digital Solutions)</i>	10	1	9	Hombre
SELEC	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a
		TOTAL	Mujeres	Hombres	
	<i>Ingeniero/a Especialista en Protección de Sistemas Eléctricos</i>	20	2	18	2 hombres
ITIC	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a
		TOTAL	Mujeres	Hombres	
	<i>Desarrollador/a Software junior – Industria 4.0 y Energía</i>	52	11	41	Hombre
SISTEMAS	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a
		TOTAL	Mujeres	Hombres	
	<i>Software Engineer</i>	11	0	11	Hombre (Headhunting)
PP	<b>OFERTAS EMPLEO</b>	CVs recibidos			Candidato/a incorporado/a
		TOTAL	Mujeres	Hombres	
	<i>R&amp;D Project Manager</i>	158	67	91	2 hombres

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición


**b) Clasificación profesional:**

La clasificación profesional se considera conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación (“*Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación*”) 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.

Todos los empleados de Fundación CIRCE tienen a su disposición en la intranet la “descripción de puesto de trabajo”, además, cada vez que se produce una nueva incorporación, reciben un correo electrónico con las instrucciones para acceder al documento, tal y como se detalla a continuación:



	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

### c) Formación:

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

Favorecer el desarrollo de las <b>COMPETENCIAS PERSONALES y PROFESIONALES</b> de los empleados/as de la Fundación	Actualizar los <b>CONOCIMIENTOS</b> de los empleados/as en relación con sus puestos de trabajo, consiguiendo una adaptación idónea de la persona al puesto	Fomentar que la formación desarrollada sea coherente con la <b>VISIÓN y POLÍTICA</b> 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 2021 invirtió 297.470 € en formación a todos sus empleados**


El objetivo de CIRCE es garantizar a toda la plantilla el acceso a toda la formación que se requiera para su puesto de trabajo, asegurando el conocimiento del plan de formación, así como de sus acciones formativas, independientemente de la categoría y puesto.

CIRCE cuenta con un plan de formación y una política en la que cada trabajador puede solicitar la formación que necesite para el mejor desarrollo de su puesto de trabajo. Además, durante todo el año CIRCE cuenta con formaciones en competencias transversales que ayudan a establecer relaciones entre los diferentes departamentos y eliminar cualquier desigualdad.

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.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

El 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:


**Mural de Igualdad**

Desde **Personas y Talento** y en colaboración con otros Grupos/Secciones, se está trabajando activamente en **materia de Igualdad**, siguiendo cada uno de los ejes del **Cronograma del Plan de Igualdad**. Recomendamos la visualización del vídeo "Mural Igualdad Fundación CIRCE".



Pincha en la imagen para acceder al vídeo y al Plan de Igualdad

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.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición



### 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 durante 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?
- Ya tengo mi plan de igualdad, y ahora, cómo lo implanto” AON
- 1h Taller Fedit "Valoración de los puestos de trabajo" – ONLINE

### Nº de solicitudes de formación (H/M):


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.


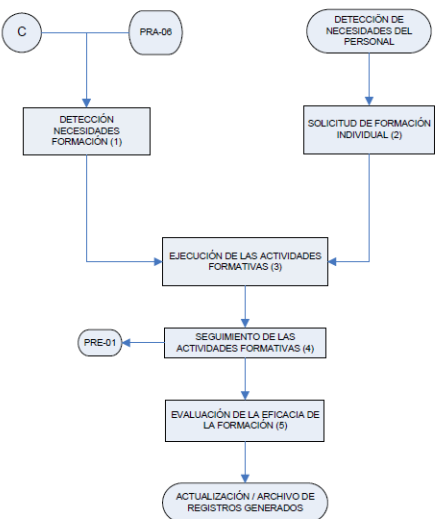
ACCIONES FORMATIVAS AÑO 2021					
PRIMER TRIMESTRE 2021			SEGUNDO TRIMESTRE 2021		
SEXO			SEXO		
HOMBRE	EXTERNA	120	HOMBRE	EXTERNA	80
HOMBRE	INTERNA	102	HOMBRE	INTERNA	193
<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>222</b>	<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>273</b>
MUJER	EXTERNA	67	MUJER	EXTERNA	53
MUJER	INTERNA	55	MUJER	INTERNA	111
<b>TOTAL MUJER</b>		<b>122</b>	<b>TOTAL MUJER</b>		<b>164</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>344</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>437</b>
TERCER TRIMESTRE 2021			CUARTO TRIMESTRE 2021		
SEXO			SEXO		
HOMBRE	EXTERNA	45	HOMBRE	EXTERNA	172
HOMBRE	INTERNA	358	HOMBRE	INTERNA	18
<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>403</b>	<b>TOTAL HOMBRE</b>		<b>190</b>
MUJER	EXTERNA	50	MUJER	EXTERNA	98
MUJER	INTERNA	244	MUJER	INTERNA	23
<b>TOTAL MUJER</b>		<b>294</b>	<b>TOTAL MUJER</b>		<b>121</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>697</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>311</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.

Las acciones formativas realizadas en CIRCE tienen como destinatarios a todo el personal de la Fundación. Los objetivos que se pretenden son: favorecer el desarrollo de las competencias personales y profesionales de los empleados/as de la organización y actualizar los conocimientos de los empleados/as en sus puestos de trabajo.

Dentro del Portal del Empleado de la organización, se pone a disposición de todos los empleados una carpeta con la descripción del “**Proceso – Gestión de la formación**”, tal y como se muestra en el siguiente diagrama:

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

		<b>FICHA DE PROCESO PERSONAS Y TALENTO</b>		Cód: PRA-01 Ed: 4, 23/02/2022 Pág: 8 de 9
<b>GESTIÓN DE LA FORMACIÓN</b>				
DIAGRAMA DE FLUJO		RESULTADO	OBSERVACIONES/ INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	
<b>GESTIÓN DE LA FORMACIÓN</b>		(1) Plan de formación (cumplimentado) Planificación formación PRL  (2) Email Inscripción Registro ERP  (4) Certificado participación Plan de formación (actualizado) Memoria formativa (formato SPA)  (5) Ev. Formación Ev. eficacia formación (cumplimentado)	(1) Las actividades formativas identificadas como necesarias por la Organización son planificadas en el "Plan de formación" que es elaborado por el equipo de Personas y Talento. Una vez elaborado se revisa junto a Dirección. Las actividades formativas necesarias en materia de PRL, son identificadas por el Responsable de Prevención, en base a las evaluaciones de riesgos y las necesidades detectadas. Dicha actividad se revisa periódicamente estableciéndose una programación de formación anual por parte del Responsable de Prevención. Esta "Matriz de cualificación formación" es analizada anualmente para estudiar su adecuación respecto a lo planificado e identificar nuevas necesidades.  (2) Cuando un trabajador/a esté interesado/a en realizar algún tipo de acción formativa (tanto si tienen coste de inscripción como si no), deberá comentarlo con su Responsable directo para que valide dicha propuesta. Una vez tenga su aprobación, deberá enviar un mensaje a <a href="mailto:formacioncirce@circe.es">formacioncirce@circe.es</a> donde indique la información detallada en el documento "Solicitud de formación externo o inscripción en congreso/seminario". La inscripción administrativa de cada acción formativa, la orden de compra y la inscripción en el ERP, se gestiona por el equipo de Personas y Talento. Se informa por email a los trabajadores que hayan solicitado la inscripción de una formación sobre la evolución en la tramitación. Una vez confirmada la inscripción, la asistencia será obligatoria. La no asistencia o cancelación de última hora, sólo será válida por una justificación de fuerza mayor o autorización expresa de su responsable, previa comunicación a <a href="mailto:formacioncirce@circe.es">formacioncirce@circe.es</a> .  Para cursos de PRL, una vez realizados los cursos, se pone a disposición del empleado el certificado de participación. Al finalizar los asistentes cumplimentarán la "Evaluación de la formación".  (3) Se realiza la acción formativa de acuerdo a lo planificado. Cuando el curso es interno (por la propia organización) el responsable del curso controla la asistencia, pasando el registro de asistentes al equipo de Personas y Talento.  (4) El equipo de Personas y Talento realiza el seguimiento del "Plan de Formación", manteniendo informado a la Dirección de su evolución y resultados obtenidos. Forma parte de la información a analizar en el seguimiento del Sistema de Gestión. Si el alumno recibiera un diploma acreditativo de la realización del curso, deberá enviárselo a <a href="mailto:formacioncirce@circe.es">formacioncirce@circe.es</a> para su registro en el ERP por parte del equipo de Personas y Talento y proceder a su cierre.  (5) En formaciones de PRL, el Responsable de PRL, realiza el seguimiento de la actividad formativa programada con ayuda de la Memoria Formativa y procede a su cierre en el ERP.  (5) Al finalizar cada formación los participantes recibirán (vía email o ERP) una encuesta de satisfacción donde deberán valorar la calidad de la acción formativa. Si la formación está condicionada por la necesidad de aplicar los conocimientos adquiridos a un trabajo concreto, el propio empleado y el Responsable directo evaluarán la efectividad de la formación recibida, respecto del desarrollo de su trabajo. El formulario lo recibirán vía email o a través del ERP transcurrido al menos tres meses desde su participación.	

#### d) Promoción profesional:

En el año 2021 la plantilla de Fundación CIRCE ha aumentado considerablemente. Es por ello que se ha adecuado la Estructura Organizativa al número de empleados y los cambios de puesto se han incrementado frente a otros años de forma excepcional.

Hasta el 2021 la Estructura de CIRCE estaba compuesta por:


- ÁREAS (DIRECTOR DE ÁREA) / GRUPOS (DIRECTOR DE GRUPO)
- UNIDADES (DIRECTOR DE UNIDAD) / SECCIONES (RESPONSABLE DE SECCIÓN).

Desde Julio'21 se ha creado un mando intermedio dentro de las ÁREAS (Líder de Equipo) para una mejor organización de los equipos, mayor accesibilidad, etc.

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 (64%) y mujeres (36%) 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.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

Mostramos a continuación una tabla resumen con la evolución de los puestos dentro de la organización durante el último año:

Cuenta de Nuevo Puesto	Sexo		
	H	M	Total general
<b>Cambios EO</b>			
Cambio de grupo	5	3	8
Cambio puesto mayor nivel	13	6	19
Cambio puesto menor nivel	2	1	3
Desaparece Responsable Línea	5	1	6
<b>Total general</b>	<b>25</b>	<b>11</b>	<b>36</b>

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.

Atendiendo a la tabla anterior, y 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 julio de 2022 se aprobó junto con el Comité de Empresa, el registro y auditoría retributivos, 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 facilitó una copia del mismo por correo electrónico a los miembros de la Comisión.

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 11%. Este valor, sin sobrepasar el 25 % indicado por la ley, se debe exclusivamente a la incorporación de perfiles junior durante el ejercicio 2021.
- El puesto de Técnico de Sección tiene una variación en la media aritmética entre las personas trabajadoras de un sexo y otro del 9%. Este valor, sin sobrepasar el 25 % indicado por la ley, se debe exclusivamente a la incorporación de perfiles junior durante el ejercicio 2021.
- Los puestos de Técnico de Laboratorio y Administrativo/Recepcionista tienen infrarrepresentación femenina y masculina respectivamente.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

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

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.

Con el objeto de dar a conocer las medidas de conciliación familiar y laboral contempladas en convenio y las establecidas específicamente por la propia organización, se difunden 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 2020 y 2021 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 18 meses de teletrabajo al 100%. Se detallan algunas de estas medidas implantadas en 2021 a continuación:

- Flexibilización del horario de trabajo en función de las necesidades personales y/o familiares.
- Teletrabajo: Tras un año y medio teletrabajando debido a la pandemia por la COVID-19 actualizamos nuestra política de trabajo. Con anterioridad a la pandemia, CIRCE ya contaba con una política de teletrabajo en la cual cada empleado disponía de un máximo de 5 días de trabajo en remoto cada tres meses naturales. Tras un periodo tan largo de teletrabajo con una gran adaptación por parte de los empleados, durante este año 2021 se ha actualizado.


La nueva política de teletrabajo da la oportunidad, de manera voluntaria, a trabajar en remoto hasta un máximo del 20% del tiempo efectivo de trabajo del trimestre de referencia, lo que equivale a 81 horas al trimestre aproximadamente. Bajo esta implicación, el empleado puede organizar su trabajo de la manera que mejor se adecúe, pudiendo realizar teletrabajo por horas, jornadas parciales o incluso en periodos más largos durante el trimestre como por ejemplo una semana.

Además, desde la organización se estudian y valoran situaciones específicas de conciliación personal donde se concede un porcentaje mayor de teletrabajo, que llamamos “teletrabajo extraordinario”.

Adicionalmente, se realiza una autoevaluación de puestos de teletrabajo y posterior mejora y adaptación según necesidades y criterios de PRL.

Mostramos a continuación una tabla resumen con los empleados acogidos a esta modalidad de teletrabajo en 2021:


SOLICITUDES TELETRABAJO EXTRAORDINARIO AÑO 2021		Porcentaje
HOMBRES	24	75%
MUJERES	8	25%
<b>Total general</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

- Durante 2021 también se mantuvo la posibilidad de realización de teletrabajo en segundas residencias en determinados periodos (Navidad, estival). Desde Fundación CIRCE se brinda la posibilidad de solicitar equipos de climatización en verano. Se mejora el Convenio Colectivo, el cual indica horario intensivo sólo en los meses de julio y agosto, haciéndolo coincidir con el periodo exacto de vacaciones escolares (desde el 22 de junio hasta el 8 de septiembre).
- Lactancia: dada la edad media de la plantilla, actualmente el número de nacimientos de CIRCE se encuentra aproximadamente entorno a unos 19 al año, hemos implementado nuevas políticas que ayuden a nuestros empleados en estos momentos tan importantes y cruciales de su vida.  
Podemos decir que el 100% de empleados en esta situación se han acogido al permiso de paternidad/maternidad (9M y 10H).  
En este caso hemos implantado una mejora en el periodo de lactancia indicado en el convenio colectivo para aquellos trabajadores de CIRCE que hayan tenido un nacimiento múltiple: se amplía en 15 días naturales adicionales por cada hijo nacido en un mismo parto. Adicionalmente, se hace el envío de un obsequio para el recién nacido (canastilla con productos para el cuidado y la higiene del bebé).
- Mejora del Bienestar: a través de un profesional del deporte, se propone la realización de varias clases a la semana como espalda sana, estiramientos o fuerza en diferentes intensidades. Para que la actividad pueda llegar a cada uno de los trabajadores se realiza de manera online a las 19.00h.
- Club Benefits: a comienzos del segundo trimestre implantamos un nuevo beneficio social para los miembros de CIRCE el “Club Benefits”. Una iniciativa para que los colaboradores de CIRCE pudiesen beneficiarse de ofertas y diferentes descuentos en numerosas tiendas online y actividades, entre otros.

Este club de descuentos puede utilizarse de la siguiente manera:

- Descuento directo, desde la página del proveedor se introduce el código facilitado y aparecerá el precio final.
  - Otra opción sería tener un descuento de reembolso en hucha
  - Cupón digital para enseñar en el establecimiento
- Contratación de servicio de atención psicológica vía telefónica – PAE (Programa de Ayuda al Empleado).
  - Calendario laboral: en el calendario laboral existen de 3 a 5 días festivos adicionales de cierre de centro que deben fijarse por negociación entre la Dirección y el Comité de Empresa. El criterio de determinación de estos días, se basa en que éstos estén comprendidos dentro de los señalados como festivos en el calendario escolar de la Comunidad Autónoma donde está establecido centro.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

- **Reducciones de jornada:** se muestra a continuación una tabla resumen con el porcentaje y el número de trabajadores que ejercitan su derecho a reducir su jornada laboral por el cuidado de menor/familiar a cargo.

Reducciones de jornada AÑO 2021	Reducción de jornada por guarda legal	Porcentaje
H	3	43%
M	4	57%
<b>Total general</b>	<b>7</b>	

Estas nuevas medidas, así como las ya incorporadas desde hace tiempo principalmente en temas de flexibilidad, conciliación, bienestar... hacen que desde 2020 y especialmente en 2021, CIRCE haya visto un impacto tanto en la atracción como fidelización del talento.

Las personas que forman CIRCE son el principal activo de la fundación, por ello, se garantiza que las personas que se acojan a cualquiera de las medidas relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

Hacemos hincapié en que su experiencia como empleados sea lo más satisfactoria posible intentando cubrir todas aquellas necesidades de conciliación para la vida personal y profesional.

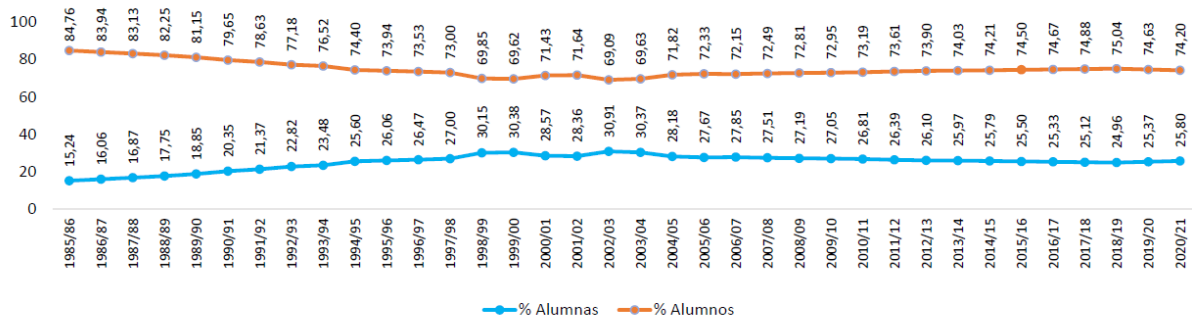
#### **g) Infrarrepresentación femenina:**

Analizando el porcentaje del personal femenino en la plantilla de CIRCE se observa una infrarrepresentación de las mismas dentro de la organización (36% frente a 64%). 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.

Se muestra a continuación la evolución y distribución porcentual del alumnado matriculado en las ramas de enseñanza de Ingeniería y Arquitectura:

Evolución y distribución porcentual del alumnado matriculado en Ciclo Corto, Ciclo Largo, solo Segundo Ciclo y Grado según sexo, tipo de universidad (pública), modalidad (presencial, no presencial y especial) y rama de enseñanza: Ingeniería y Arquitectura. Cursos 1985/86 a 2020/21

CURSO	ALUMNAS	ALUMNOS	CURSO	ALUMNAS	ALUMNOS	CURSO	ALUMNAS	ALUMNOS	CURSO	ALUMNAS	ALUMNOS
1985/86	20.072	111.603	1994/95	75.985	220.778	2003/04	108.962	249.874	2012/13	75.652	214.185
1986/87	22.931	119.858	1995/96	82.951	235.347	2004/05	98.960	252.224	2013/14	72.420	206.473
1987/88	26.723	131.673	1996/97	87.797	243.896	2005/06	95.104	248.578	2014/15	67.298	193.693
1988/89	31.028	143.787	1997/98	92.638	250.464	2006/07	91.583	237.257	2015/16	60.502	176.757
1989/90	36.676	157.922	1998/99	105.264	243.912	2007/08	86.327	227.493	2016/17	57.164	168.504
1990/91	43.234	169.254	1999/00	108.729	249.217	2008/09	83.216	222.810	2017/18	53.250	158.749
1991/92	49.624	182.539	2000/01	102.993	257.466	2009/10	82.371	222.166	2018/19	52.017	156.407
1992/93	56.911	192.493	2001/02	101.824	257.158	2010/11	80.840	220.679	2019/20	52.372	154.055
1993/94	64.361	209.698	2002/03	115.912	259.072	2011/12	79.692	222.307	2020/21	53.971	155.238



FUENTE: ELABORACIÓN UNIDAD DE IGUALDAD DEL MEFP A PARTIR DE LAS ESTADÍSTICAS DE LAS ENSEÑANZAS UNIVERSITARIAS


INFORMES ALIANZA STEAM / 1  
RADIOGRAFÍA DE LA BRECHA DE GÉNERO  
EN LA FORMACIÓN STEAM



En base a estos datos podemos destacar que la situación de Fundación CIRCE mejora la actual distribución en estas ramas:

- 25,80% M      74,20% H      – Brecha de género en la formación STEAM
- 36% M        64%    H        – Fundación CIRCE

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.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

No obstante, 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:

- Participamos desde hace años en el **día de la Mujer y la Ciencia**  
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 – <https://www.youtube.com/watch?v=1Hod00OIM2s>

- Formamos parte del **Proyecto Inspira STEAM**.


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.




Las **claves** del proyecto son:




a la educación pre-universitaria.




•Facilitar nuevos referentes de mujeres científicas y tecnólogas cercanas.




Que chicas y chicos descubran las profesiones STEAM.




Concienciar sobre la necesidad de que el desarrollo del país se produzca entre mujeres y hombres.



Sensibilizar y orientar sobre los estudios en ciencia y tecnología.



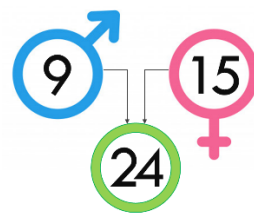
Visibilizar y poner en valor a las mujeres STEAM de la historia, actuales y cercanas.



Dar a conocer los estereotipos existentes en estas áreas para que no condicionen las decisiones de chicas y chicos.

- Programa de jóvenes talentos **Circe Academy**

En septiembre de 2021 se lanzó el programa formativo de jóvenes talentos en la organización que les permite formarse en nuestro centro tecnológico de la mano de profesionales con amplia experiencia. 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.



CIRCE ACADEMY 2021

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

#### **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:


1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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 el Portal del Empleado, 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.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

### 3.8 Fidelización del talento y sentimiento de pertenencia:

Podemos conocer datos desde 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 ha sido de un 5.78%, 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 2021 hemos podido ver el impacto en dos aspectos claves para nosotros que se detallan a continuación:

- **Evento “CIRCE Experience – Port Aventura”**


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, participó más del 80% de la plantilla.

Se informó a la plantilla de la realización del evento voluntario con dos meses de antelación por motivos de organización personal, dado que se requería pasar una noche fuera del domicilio. No obstante, se ofreció la posibilidad de asistir un único día para las personas que por razones personales o profesionales no tuvieran la posibilidad de pernoctar en el hotel.

- **Creación perfil de LinkedIn “Personas y Talento”**

Poco a poco esta cuenta ha experimentado un gran crecimiento en el número de interacciones con las publicaciones (recomendaciones, post compartidos, etc.) pero también ha contribuido a conseguir un mayor número de empleados participando en actividades, así como a reforzar el sentimiento de pertenencia a CIRCE.



	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

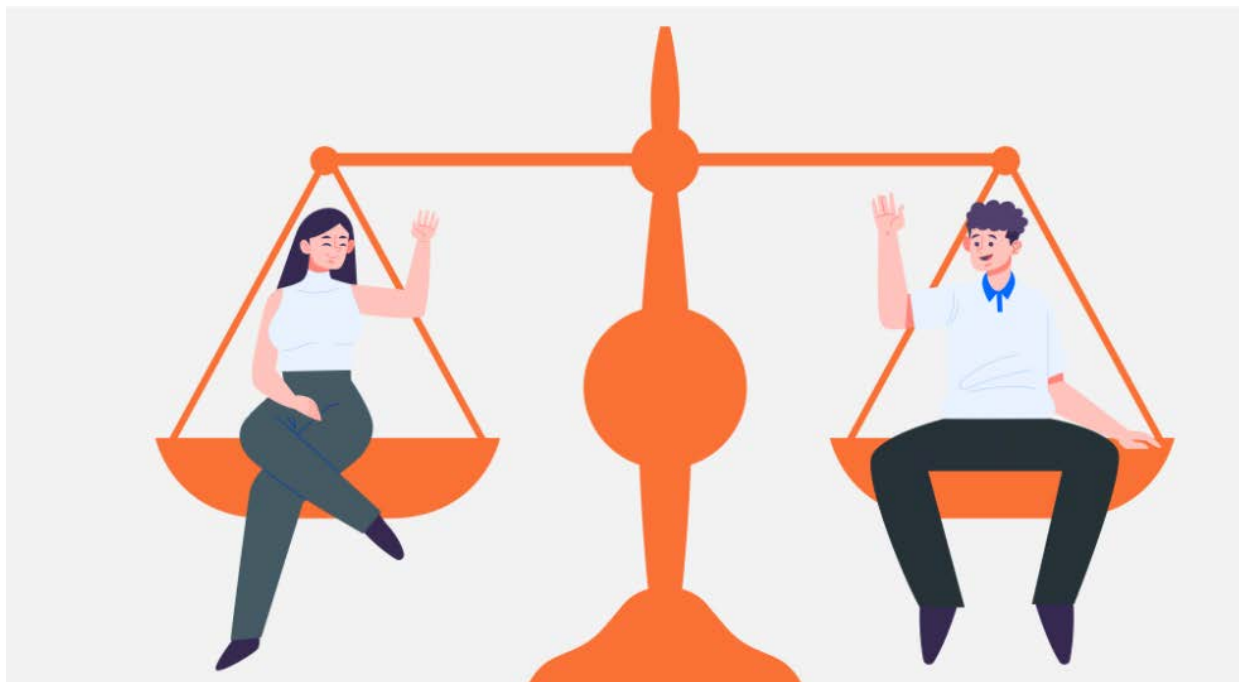
El año 2020 fue un año trascendental dentro de la historia de CIRCE. Tuvimos el mejor año hasta la fecha: 12 millones de € para desarrollar acciones de I+D, llegamos hasta la cifra de 184 empleados, implantamos una política de teletrabajo para toda la plantilla, conseguimos la obtención de **RSA+** y 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).




Fundación CIRCE también fue premiada en la VII Edición de los **Premios MAZ** a la Empresa Saludable, dentro de la categoría A (Gran Empresa), por contribuir al cuidado emocional y social (los Premios MAZ Empresa Saludable destacan a 14 empresas que apuestan por el bienestar de las personas).

En el año 2021 volvimos a conseguir la certificación **Great Place To Work España** logrando el 7º puesto en la clasificación de organizaciones de 251 y 500 empleados.

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



	Título:	Plan de Igualdad	Código:	
			Edición	

### 3.9 Evidencias

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

- **Abril 2020**

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**

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



#### DIFUSIÓN E IMPACTO DEL POST SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD

**LINKEDIN**



[ENLACE PUBLICACIÓN](#)

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**



[ENLACE PUBLICACIÓN](#)

193 visualizaciones

Datos desglosados:

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

---

**TWITTER**



[ENLACE PUBLICACIÓN](#)

540 visualizaciones

Datos desglosados:

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

	Título:	Plan de Igualdad	Código:	
			Edición	

- *Junio 2021*



LinkedIn: [ENLACE](#)



Facebook: [ENLACE](#)



Twitter: [ENLACE](#)

### Datos desglosados LinkedIn:

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	



Título: Plan de Igualdad

Código:

Edición

• **Febrero 2022:**

**CIRCE - Centro Tecnológico**  
10.881 seguidores  
9 meses

En CIRCE queremos celebrar el Día Internacional de la Mujer la Niña en la Ciencia presentándoos a cinco de nuestras investigadoras del Grupo de Generación Eólica.

... nos cuentan lo gratificante que es su labor diaria, ayudar al tejido empresarial a mejorar su competitividad y trabajar por un mundo más sostenible.

#11f #diamujeryniñaenciencia #womeninscience

"Nuestra investigación se centra en temas en los que la energía eólica es más rentable y sigue siendo respetuosa con el medio ambiente, especialmente en las fases de operación y mantenimiento de los proyectos de parques eólicos"

"Cada día nos encontramos con nuevos retos y participar en proyectos que nos permitan dar soluciones a diferentes desafíos ¡es muy gratificante!"

Investigadora en el Grupo de Generación Eólica en CIRCE

**Nurşeda Yildirim**      **Blanca Sáenz**

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA      DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

"Uno de los objetivos de CIRCE Investiga es proporcionar **asesoramiento y formación** en diferentes ámbitos como:

- Aprender a escribir un buen artículo científico
- Realizar presentaciones científicas
- Qué herramientas usar (Zotero, Latex, Mendeley, etc)
- Quitar tu perfil de investigador en plataformas como ResearchGate, Publons, Orcid, etc

Buscamos mantener actualizados a nuestros compañeros/as sobre nuestra producción científica a través de la Newsletter.

Investigadora en el Grupo de Generación Eólica en CIRCE

Investigadora en el Grupo de Generación Eólica en CIRCE

Línea de Búsqueda Generación Eólica en CIRCE

**María Zapardiano**      **Olga Álvarez**      **Ana Torralba**

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA      DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA      DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

124      1 comentario • 3 veces compartido

[ENLACE 1](#)

**Personas y Talento - CIRCE**  
1.478 followers  
10mo

Desde **CIRCE - Centro Tecnológico** nos sumamos a la celebración del Día Internacional de la **#Mujer** y la **#Niña** en la **#Ciencia**

Aprovechando este día, hoy inauguramos nuestra nueva sección **#CIRCEInvestiga** con una entrevista a nuestra compañera y una de las mentoras de esta iniciativa **Nursedas YILDIRIM**

¡Es un placer contar contigo en nuestro **#Equipo!**

**#WomenInScience #11F #DíaMujeryNiñaEnCiencia #STEM #LifeatCIRCE #CreatingTogether**

See translation

**Eres una de las mentoras de CIRCE Investiga, ¿Nos puedes contar sobre esta iniciativa?**

Esta iniciativa surge con la idea de guiar a los investigadores/as de CIRCE que quieren **desarrollar su carrera** con un enfoque hacia la investigación.

Uno de los objetivos de CIRCE Investiga es proporcionar **asesoramiento y formación** en diferentes ámbitos como:

- Aprender a escribir un buen artículo científico
- Realizar presentaciones científicas
- Qué herramientas usar (Zotero, Latex, Mendeley, etc)
- Quitar tu perfil de investigador en plataformas como ResearchGate, Publons, Orcid, etc

Buscamos mantener actualizados a nuestros compañeros/as sobre nuestra producción científica a través de la Newsletter.

**NURSEDA YILDIRIM YURUSEN**  
Responsable de Proyecto

¿Qué fue lo que te animó a realizar tu doctorado?  
¿Qué consejos darías a aquellas mujeres que quieren iniciarse en el mundo de la Investigación?  
¿Estar al día y ser parientes?

[ENLACE 2](#)

• **Julio 2022**

**circe@circe.es** CONTACTO in t y f

**circe** SOBRE NOSOTROS OFERTA TECNOLÓGICA PROYECTOS I+D+I FORMACIÓN COMUNICACIÓN SOLUCIONES

ENERGÍAS RENOVABLES REDES ELÉCTRICAS SMART MOBILITY INDUSTRIA 4.0 EFICIENCIA ENERGÉTICA ECONOMÍA CIRCULAR

## Plan de Igualdad en CIRCE

**Annual Gender Report**      **Plan de Igualdad**

[ENLACE](#)

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

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



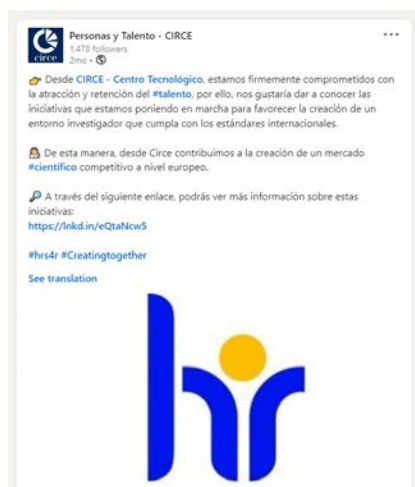
En 2015, el centro tecnológico Fundación CIRCE obtuvo el sello de excelencia «HR Excellence in Research Award» como reconocimiento a su compromiso constante con la implementación de las directrices de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores/as.

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. 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 forman parte del proyecto. Por ejemplo, el estudio de la seguridad en una planta o si existen factores que afectan de distinta forma a hombres y mujeres.



Web de CIRCE: [ENLACE](#)



LinkedIn: [ENLACE](#)

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

**RSA:** CIRCE cuenta con el sello RSA desde 2019 y RSA+ desde 2020

Página web de CIRCE: [ENLACE](#)



**RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN**

CIRCE cuenta con el sello RSA y RSA+ (Responsabilidad Social de Aragón) en la categoría de entidad no lucrativa, otorgado por el Gobierno de Aragón a través del Instituto Aragonés de Fomento. De esta forma, CIRCE va más allá de las exigencias legales y aplica la transparencia en su gestión e integra de forma voluntaria iniciativas y prácticas responsables con un claro compromiso ético, social y medioambiental.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL DE ARAGÓN**



En CIRCE contamos con el sello RSA y RSA+ (Responsabilidad Social de Aragón) en la categoría de entidad no lucrativa, otorgado por el Gobierno de Aragón a través del Instituto Aragonés de Fomento. De esta forma, CIRCE va más allá de las exigencias legales y aplica la transparencia en su gestión e integra de forma voluntaria iniciativas y prácticas responsables con un claro compromiso ético, social y medioambiental.

**GPTW:** En 2021 CIRCE obtuvo el sello Great Place To Work

Página Web de CIRCE: [ENLACE](#)




**GREAT PLACE TO WORK**

En CIRCE contamos con el sello Great Place To Work en el que se reconoce a los mejores lugares para trabajar en España en 2021 quedando en el puesto 23 en la categoría de 50 a 500 empleados en España. Alcanzamos un 87% de Trust Index y el 91% nuestro equipo cree que Fundación CIRCE es “un excelente lugar para trabajar”. Apostamos por el cuidado de su plantilla, un ambiente de trabajo basado en la confianza y la flexibilidad horaria fueron las cuestiones que más valoradas.



Sello Great Place To Work 2021

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

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


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

La plantilla de la Fundación CIRCE a 31/12/21 estaba formada por 216 personas trabajadoras de las cuales 78 son mujeres (36%) y 138 son hombres (64%). 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 diagnóstico 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 2021, se contrataron, tanto perfiles senior, como perfiles junior, incluso recién licenciados, fomentando también la incorporación de talento joven con el programa 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.
- 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.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

- 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 31/12/21 teníamos una edad media en torno a los treinta seis años y medio, 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:
  - Formamos parte del Proyecto Inspira STEAM
  - Participamos desde hace años en el día de la Mujer y la Ciencia
- 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 “Mural de Igualdad. Está a disposición de toda la plantilla en el Portal del Empleado para que puedan visualizarlo en cualquier momento.
- 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.
- Política social y formación: Compromiso con nuestro equipo humano (i) promoviendo la participación activa y el desarrollo personal y profesional de toda la plantilla 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.
- 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.

### 3.11 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 50% son mujeres y un 50% son hombres.</li><li>➤ En la primera edición del programa CIRCE ACADEMY 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.</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 72% de la plantilla son contratados indefinidos, frente al 28% de temporales.</li><li>➤ Importante desarrollo de la mujer en puestos de responsabilidad intermedios y toma de decisiones.</li><li>➤ 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 siempre.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Pese a que el porcentaje de las reducciones de jornada en la organización está cada vez más igualado, todavía existe una pequeña diferencia porcentual del sexo femenino frente al masculino.</li></ul>




Título: Plan de Igualdad

Código:

Edición

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

<b>PUNTOS FUERTES</b>	<b>PUNTOS DÉBILES</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Un elevado porcentaje de trabajadores de CIRCE hace uso de las medidas de conciliación establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación (excedencias, teletrabajo, permisos por cuidado de menor, lactancia, etc.)</li><li>➤ Las medidas fuera de convenio adoptadas por la empresa en pos 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>➤ En el año 2021 Great Place To Work volvió a reconocer a Fundación CIRCE como una de las mejores empresas de España para trabajar ocupando el puesto número 7º en el ranking en la categoría de 251 a 500 empleados. Excelente puntuación de los trabajadores valorando la igualdad en el centro.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤</li></ul>

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

### 3.12 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.*


 El gobierno promueve las actividades ligadas a la educación pre-universitaria.

**Las claves del proyecto son:**

- 
 Facilitar nuevos referentes de mujeres científicas y tecnólogas cercanas.
- 
 Que chicas y chicos descubran las profesiones STEAM.
- 
 Concienciar sobre la necesidad de que el desarrollo del país se produzca entre mujeres y hombres.
- 
 Sensibilizar y orientar sobre los estudios en ciencia y tecnología.
- 
 Visibilizar y poner en valor a las mujeres STEAM de la historia, actuales y cercanas.
- 
 Dar a conocer los estereotipos existentes en estas áreas para que no condicionen las decisiones de chicas y chicos.


- 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:

- 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 mayor visibilidad de los derechos, tanto de la mujer como de los hombres, para acceder a permisos de paternidad, lactancia y acompañamiento al médico.
- Organizar nuevamente una sesión de formación en materia de igualdad a toda la plantilla.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

## 4 Auditoría Retributiva en los términos establecidos en el RD 902/2020

### Introducción

El pasado 14 de octubre de 2020 se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, el “RD 902”), cuya entrada en vigor se establecía desde el 14 de abril de 2021.


Este RD 902 se centra en la obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor. Desde que el Convenio número 100 de la OIT de 1951 lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias.

La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros.

En la misma línea se encuentra el compromiso de Fundación CIRCE por el respeto y garantía del principio de igualdad retributiva entre su plantilla, no sólo desde la publicación del RD 902, sino como principio esencial de su política de personas y talento.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

Especialmente relevante, como instrumento de transparencia, resulta el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, dando, en este punto concreto, cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por todo lo anterior, desde Fundación CIRCE se ha atendido a los mandatos contenidos en el RD 902 en torno a la transparencia e igualdad retributiva, identificando posibles discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, y en particular las debidas a las valoraciones de los puestos de trabajo. Tal y como se indica en el RD 902, el principio de transparencia retributiva se aplicará a través de los instrumentos regulados en dicha norma: (i) los registros retributivos, (ii) la auditoría retributiva, (iii) el sistema de valoración de puestos de trabajo y (iv) el derecho de información de las personas trabajadoras.

A estos efectos, se aprueba el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva, con la finalidad de incluir dentro de su contenido las exigencias normativas reguladas en el RD 902 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

#### 4.1 Registro Retributivo


Fundación CIRCE, de conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, ha procedido a elaborar y disponer de un registro retributivo de toda su plantilla, incluido el personal directivo. El registro retributivo de Fundación CIRCE tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados; incluyendo los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, se ha procedido a desglosar por sexo la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o puesto. Asimismo, esta información estará desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

Para determinar el valor de los puestos de trabajo Fundación CIRCE ha seguido un sistema cuantitativo de valoración de puestos, en base a criterios y factores comunes a todos ellos, garantizando los criterios de adecuación, totalidad y objetividad de la equiparación.

El periodo de referencia para la emisión de este tipo de informe será el año natural. Si la evolución de la empresa en cuanto al número de trabajadores o estabilidad en sus contrataciones así lo aconsejase podrá modificarse la periodicidad de emisión del registro.

Asimismo, al realizarse también la auditoría retributiva (en los términos del RD 902) de Fundación CIRCE, el registro retributivo (i) ha de reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la fundación, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el artículo 5.2 RD

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición


902 y (ii) ha de incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento (circunstancia que no se produce en Fundación CIRCE).

En el estudio se ha computado un total de 245 personas, de los cuales 156 son hombres y 89 mujeres que, a efectos de cálculo equivalen a 127,04 hombres y 67,72 mujeres. Esta equivalencia se obtiene de convertir aquellas cifras a personas a tiempo completo en situación de actividad en la empresa durante todo el periodo de referencia. Asimismo, se han obtenido las siguientes conclusiones:

- La retribución mensual MEDIA de los hombres es de 2790 euros. La retribución mensual MEDIA de las mujeres es de 2653 euros.
- La MEDIANA de retribución mensual de los hombres es de 2677 euros. La MEDIANA de retribución mensual de las mujeres es de 2572 euros.
- La diferencia de porcentaje en la retribución media entre hombres y mujeres es de un 2,52 por ciento.
- La diferencia de porcentaje en la mediana de retribuciones entre hombres y mujeres es de un 2 por ciento
- Las diferencias de porcentaje en las retribuciones medias y medianas entre hombres y mujeres están por debajo del 25 por ciento, por lo que no exige justificación.

Con el objeto de garantizar que las retribuciones de las personas sean comparables, la retribución percibida se ha normalizado en base a los siguientes criterios:

- Las retribuciones percibidas son las que son. En el cálculo de la media, no obstante, se ha tenido en cuenta el porcentaje de jornada de cada contrato de trabajo, de tal manera que, por ejemplo, un trabajador hombre a media jornada se computará como 0,5 en el número de trabajadores hombres.
- De forma similar, en el cálculo de la media de trabajadoras se ha tenido en cuenta el tiempo de permanencia en el periodo considerado. Por ejemplo, una trabajadora contratada durante un tercio del tiempo seleccionado en el informe computará como 0,33 en el cálculo de número de trabajadoras.
- Los días en situación de IT no se han computado en el cálculo del número de personas trabajadoras. Por ejemplo, una persona que ha estado 52 días en IT a lo largo del año computará como  $365-52 / 365 = 0,8575$  personas a la hora de hacer el cálculo.
- El cálculo de la mediana se ha llevado a cabo sobre la retribución equivalente, entendiéndose como tal aquella que hubiera percibido la persona trabajadora si hubiera estado a jornada completa durante todo el periodo seleccionado.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

La diferencia porcentual entre la retribución de hombres y mujeres que se detalla en diferentes apartados de este documento se ha calculado con arreglo a la fórmula propuesta en la guía del Ministerio de Igualdad:

Dif. porcentual = (Importe hombres - Importe mujeres) / Importe hombres

Dif. porcentual = (Importe mujeres - Importe hombres) / Importe mujeres

El resultado se expresa como un porcentaje sin decimales. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a los hombres es superior a la de las mujeres. Si es negativo, la cantidad correspondientes a las mujeres es superior a la de los hombres.


El registro debe recoger el valor medio de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales. Es por ello por lo que ha sido preciso clasificar los diferentes conceptos retributivos de Fundación CIRCE.

La clasificación se ha hecho en base a los siguientes grupos de conceptos:

- SALARIOS BÁSICOS (Ej. Salario base, Prima garantizada, Pagas extras, Gratificación fin ejercicio).
- CONDICIONES PERSONALES DEL TRABAJADOR (Ej, Antigüedad).
- PUESTO DE TRABAJO (Ej. Plus transporte, Responsabilidad, etc).
- ACTIVIDAD - OBJETIVOS (Ej. Actividad, Retribución Flexible).
- SITUACION Y RESULTADOS DE LA EMPRESA (Ej. Beneficios, Resultados, Incentivos, Bonus, etc).
- HORAS EXTRAS (Ej. Horas extras, Complemento con descripción expresa).
- PLUS DISTANCIA (Ej. Plus distancia).
- DIETAS (Ej. Kilometraje, Dietas).
- VESTUARIO.

Cada grupo de conceptos se agrupan en un nivel superior con arreglo a la siguiente clasificación:

- SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO U OBRA (Incluye Salarios básicos).
- COMPLEMENTOS SALARIALES (Incluye Condiciones personales del trabajador, Puesto de trabajo, Actividad-Objetivos, Situación y resultados de la empresa).
- HORAS EXTRAS (Incluye Horas extras).
- INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS (Incluye Plus distancia, Dietas, Vestuario).

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

## 4.2 Auditoría Retributiva

Tal y como establece el RD 902, Fundación CIRCE, al ser sujeto obligado a la elaboración de un plan de igualdad, ha de incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la organización, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva de Fundación CIRCE tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad de la fundación.

El diagnóstico de la situación retributiva se encuentra incluido dentro del diagnóstico del Plan de Igualdad.


### 4.2.1 Informe de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE), insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda basarse en el Anexo I del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña al informe sobre la aplicación<sup>3</sup> de la Directiva 2006/54/CE. Dicho anexo considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”.

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

#### 4.2.2 Método utilizado para la Valoración de Puestos:

El método de puntos por factor es el método utilizado en este estudio. Se trata del sistema más utilizado y difundido en todos los países, incluido España. Aunque requiere mucha laboriosidad, ofrece una mayor posibilidad de objetividad y de equidad. Se fundamenta en un tratamiento analítico de las características de los puestos de trabajo, a través de puntuar dentro de unos baremos determinados, unos factores comunes a todos los puestos.

Para ello, se determinan previamente los distintos factores comunes que se valorarán y las puntuaciones máximas y mínimas que se podrán asignar a tales factores. Posteriormente, se definirán tanto el propio factor, como los tramos de puntuación de este, indicando en qué casos, situaciones o características determinadas se deberán aplicar tales puntuaciones.

Este método permite realizar un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (en adelante, "SVPT") que proporcione un valor a cada puesto, y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor facilitando la equiparación de los salarios de hombres y mujeres en una organización y, en el caso de que existan diferencias, ayudar a identificar su origen.

Para la elaboración del estudio:

- Se ha recabado información sobre la estructura organizativa de la organización - grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo existentes- así como sobre cada uno de los puestos de trabajo -características principales, tareas que desempeña, requisitos para su implementación-
- Se ha establecido una relación de factores (tales como, impacto en la organización y contribución personal, influencia y responsabilidad, formación, conocimientos y competencias), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica). A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se ha asignado un grado para cada uno de los factores.

La metodología utilizada para determinar el valor de los puestos de trabajo de la organización comprende las siguientes fases:

- Determinación de los puestos de trabajo.
- Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT).
- Valoración de puestos de trabajo (según dicho SVPT).
- Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo.

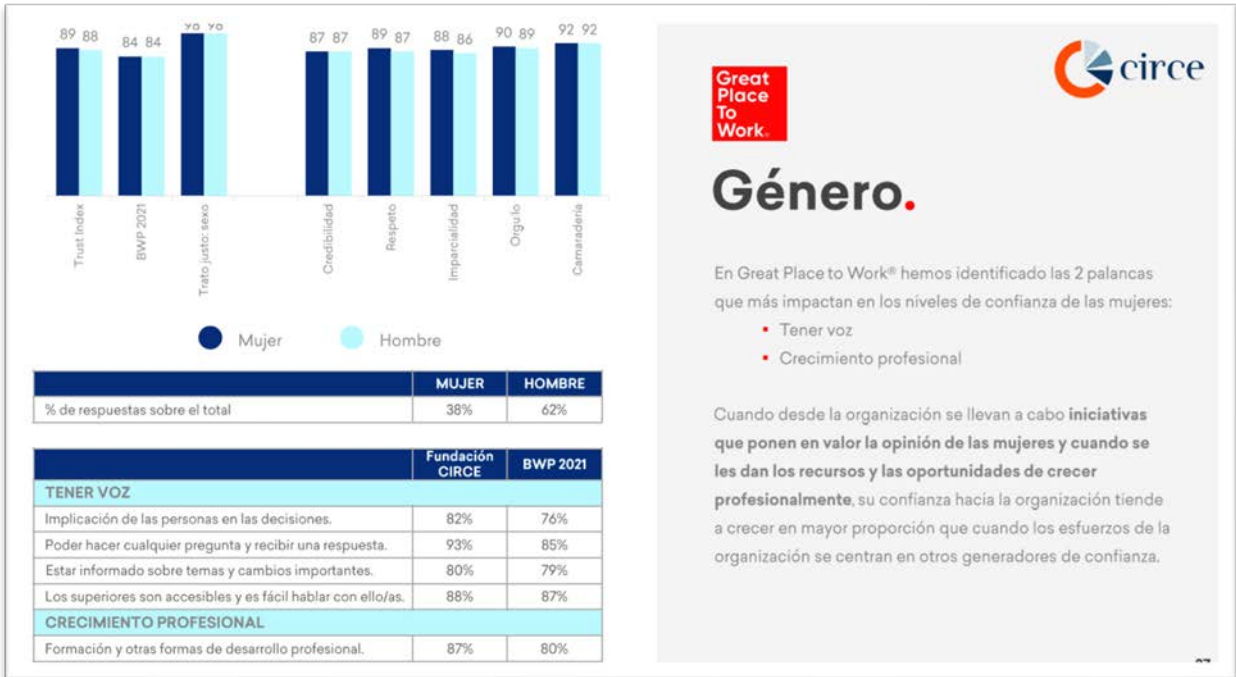
A estos efectos, se acompaña como Anexo II el informe de valoración de puestos de trabajo de Fundación CIRCE.

### 4.2.3 Plan de actuación

Dados los resultados obtenidos en el Registro Retributivo y en la Auditoría Retributiva, no se han detectado desigualdades retributivas sustanciales por razón de género. Sin perjuicio de lo anterior, de forma semestral se efectuarán revisiones periódicas de la situación retributiva de la plantilla con el propósito de estar en disposición de detectar, en su caso, posibles desequilibrios retributivos.

Adicionalmente a lo anterior, siguiendo con el compromiso de Fundación CIRCE con la igualdad de género, se procedió durante finales del año 2021 y el primer trimestre del ejercicio 2022 a la realización de una auditoría externa sobre la opinión de su plantilla en lo que a las condiciones de trabajo respecta (“Great place to work”), siendo la percepción de la plantilla muy positiva con respecto a la igualdad de trato por razón de género. En particular, un 98% de las mujeres que componen la plantilla de Fundación CIRCE consideran que todos son tratados de una forma justa independientemente de su sexo.






## Género.

En Great Place to Work® hemos identificado las 2 palancas que más impactan en los niveles de confianza de las mujeres:

- Tener voz
- Crecimiento profesional

Quando desde la organización se llevan a cabo **iniciativas que ponen en valor la opinión de las mujeres y cuando se les dan los recursos y las oportunidades de crecer profesionalmente**, su confianza hacia la organización tiende a crecer en mayor proporción que cuando los esfuerzos de la organización se centran en otros generadores de confianza.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

## 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 con 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.
- 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 incluyente 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.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

## 6 Objetivos y Acciones según ejes

### 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.

#### 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 PyT, en colaboración con Comunicación.

**Medios y recursos materiales:** Canales de difusión de comunicación interna.

#### Indicadores

- Nº de medios dispuestos por Fundación CIRCE para la difusión del Plan de Igualdad (Comunicación Interna y Externa).
- Nº 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.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

### 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

- Nº de medios TIC empleados.
- Nº de documentos facilitados para su consulta.
- Nº 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**

#### 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 toda la organización.

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).
- Nº de personas que acceden a la formación.
- Nº 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).

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

## 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 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).
- Nº de CV que cumplen los requisitos mínimos enviados por hombres y mujeres

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

	Título: Plan de Igualdad	Código:	
		Edición	

## Acción 2: 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)

## 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.

### 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 que han mejorado su desarrollo durante la vigencia de este Plan.

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

	Título: Plan de Igualdad	Código:	
		Edición	

## **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. Y se analizarán los cursos solicitados, tanto aprobados, como denegados, por parte de la Comisión para evitar discriminaciones por género.

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

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

Indicadores

- Número de trabajadores /as 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.

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

### **Objetivos**

- 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**

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 Personas y Talento.

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

### **Indicadores:**

- Número de denuncias elevadas a la Comisión Negociadora en relación con un uso inadecuado del lenguaje.

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

	Título: Plan de Igualdad	Código:	
		Edición	

## **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 recordará la existencia del buzón 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: Concienciación sobre violencia de género**

**Acción 3.1:** Se promoverá una acción comunicativa 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**

**Acción 3.1:** Durante la vigencia del plan.

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

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

### Objetivos

- Informar a los 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 Comunicación a los trabajadores/as para difundir las medidas de conciliación.**

#### Descripción

Realización de una comunicación 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 de Igualdad.

### **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 trabajadores que se adhieren a medidas de conciliación.
- Número de trabajadores que han ascendido/descendido en el organigrama mientras estaban acogidas a medidas de conciliación

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

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

## Eje 6 Responsabilidad Social Corporativa

### Objetivos

- Incrementar el número de acciones y comunicaciones en materia de Igualdad dentro del marco de la Responsabilidad Social Corporativa lo que contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la ONU. Poniendo especial atención en el ODS 5: Igualdad de Género

### **Acción 1: Acciones enfocadas al fomento e involucración de la niña/mujer en la ciencia**

#### Descripción

Las acciones irán enfocadas a fomentar la vocación científico-tecnológica entre las niñas y mujeres a través de voluntariados con entidades externas, apoyo en las redes sociales a campañas de sensibilización u otro tipo de acciones internas.

**Medios y recursos humanos:** Personas y Talento, RSC, Comunicación

**Medios y recursos materiales:** Redes sociales corporativas, instalaciones habilitadas

#### Indicadores


- Nº de acciones enfocadas al fomento e involucración de la niña/mujer en la ciencia externas a CIRCE/internas
- Nº de personas voluntarias en las acciones propuestas

**Temporización:** durante la vigencia del Plan de Igualdad

## 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.- 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 y Comisión Negociadora	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 disfrutaron de medidas de conciliación	5	Personas y Talento y Comunicación	x	x	x	x
1.- Responsabilidad Social Corporativa	6	Personas y Talento, RSC y Comunicación	x	x	x	x

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

## 8 Seguimiento Evaluación y Modificación

La Comisión Negociadora será la encargada de llevar a cabo este seguimiento, pasando a denominarse Comisión de Igualdad desde el momento que esté aprobado e inscrito el Plan 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 de Igualdad. 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.

La Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria una vez al año y de forma extraordinaria tantas veces como resulte necesario.

### **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 cuando concurren las siguientes circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- A. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- B. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- C. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- D. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones

	Título: Plan de Igualdad	Código:
		Edición

de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- E. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. La comisión negociadora, cuando al menos la mitad de sus miembros lo soliciten por escrito, tendrá la capacidad de convocar una reunión de carácter extraordinario para realizar una modificación del plan.

Será la comisión, reunida en pleno, quien se encargue de organizar las debidas modificaciones, acometiendo los trabajos necesarios para la actualización del diagnóstico y las medidas. Se requiere que, una vez acometida, la modificación sea aprobada por mayoría simple de la comisión negociadora reunida en pleno extraordinario para tal fin.

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.

Acuerdan y firman el II Plan de Igualdad de Fundación CIRCE con vigencia 2023 – 2026.

Zaragoza, a 13 de enero de 2023.