

FUNDACIÓN CIRCE

Centro de Investigación de Recursos y Consumos Energéticos

ANNUAL

GENDER REPORT

2025

Informe anual de seguimiento · II Plan de Igualdad 2023–2026
Elaborado en 2026 · Datos del ejercicio 2025

Índice

Resumen ejecutivo	3
Introducción	3
Distribución de la plantilla	3
Plantilla por edad y antigüedad	4
Contratación y jornada	4
Plantilla por nivel jerárquico	4
Rotación y causas de baja	5
Selección y contratación	5
Desarrollo profesional y promoción	5
Formación	5
Asistencias a formación por trimestre y sexo	5
Formación específica en igualdad, diversidad y sesgos	6
Retribución (auditoría retributiva 2025)	6
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	6
Ejercicio de derechos de conciliación	7
Presencia femenina en liderazgo	7
Acoso, discriminación y clima laboral	7
Evolución 2023–2025	8
Composición de la plantilla e infrarrepresentación	8
Evolución de la brecha salarial	8
Seguimiento del cronograma del Plan de Igualdad	8
Conclusiones	9
Aprobación y validación	9

Resumen ejecutivo

En 2025 la plantilla de Fundación CIRCE fue de **310 personas (36,1% mujeres)**, en línea con la composición del sector científico-técnico. La brecha salarial media descendió hasta el **3,4%** (6,7% en mediana), muy por debajo del umbral legal del 25%, con el salario base equiparado. No se apreciaron diferencias reseñables por sexo en el acceso a la formación ni en la promoción, las medidas de conciliación registraron un uso elevado y corresponsable, y no se comunicó ningún caso de acoso o discriminación. El II Plan de Igualdad avanza con actividad en sus seis ejes y evidencia documental de cada acción.

Introducción

Las personas que integran CIRCE son el principal recurso de la Fundación: como centro tecnológico, nuestro impulso proviene del esfuerzo y la dedicación de cada miembro de nuestros equipos, que sustentan los pilares de investigación e innovación, enfoque al cliente y transferencia de conocimiento.

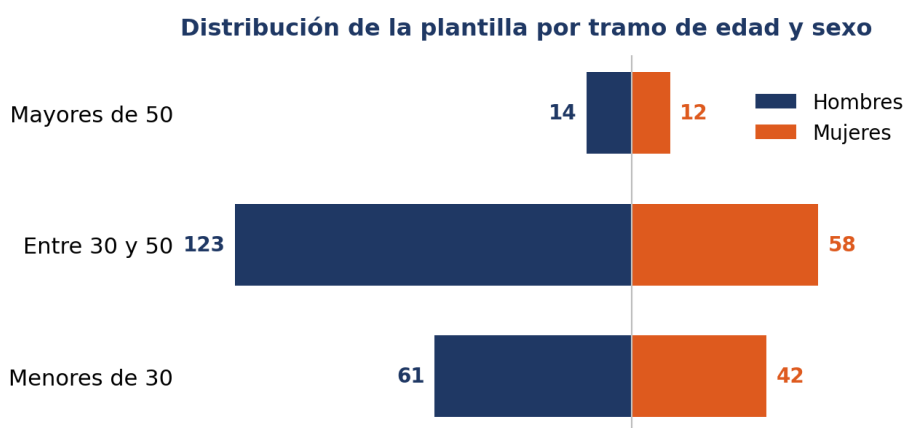
La Fundación mantiene un firme compromiso con la igualdad de género, que beneficia a la I+D mejorando su calidad, atrayendo mejor talento y asegurando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo. Este informe anual recoge el seguimiento del II Plan de Igualdad 2023–2026 durante el ejercicio 2025, con datos de personal desagregados por sexo e indicadores por cada eje del plan, dando cumplimiento tanto al sistema de seguimiento previsto en el propio plan como al requisito de recopilación de datos y seguimiento anual del criterio de elegibilidad de Gender Equality Plan (GEP) del Programa Horizonte Europa.

Nota metodológica. Salvo indicación en contrario, los datos de plantilla de 2025 se refieren al conjunto de personas que prestaron servicio en CIRCE durante el ejercicio (310 personas). Por este motivo, el tamaño no es directamente comparable con el de ejercicios anteriores, que se expresan en plantilla media o equivalente a jornada completa; la composición porcentual por sexo sí es comparable.

Distribución de la plantilla

La plantilla de Fundación CIRCE en el ejercicio 2025 estuvo formada por **310 personas**, de las cuales **112 son mujeres (36,1%) y 198 hombres (63,9%)**. Esta proporción está en consonancia con la representación de la mujer en el ámbito de la ciencia y la tecnología, donde la presencia femenina ha sido tradicionalmente minoritaria; el compromiso de CIRCE es reducir esa brecha.

Plantilla por edad y antigüedad



La antigüedad media es de 5,3 años en hombres y 6,4 años en mujeres; la mediana, de 4 y 3,6 años respectivamente. La plantilla mantiene un perfil joven, lo que orienta las políticas de beneficios sociales y conciliación.

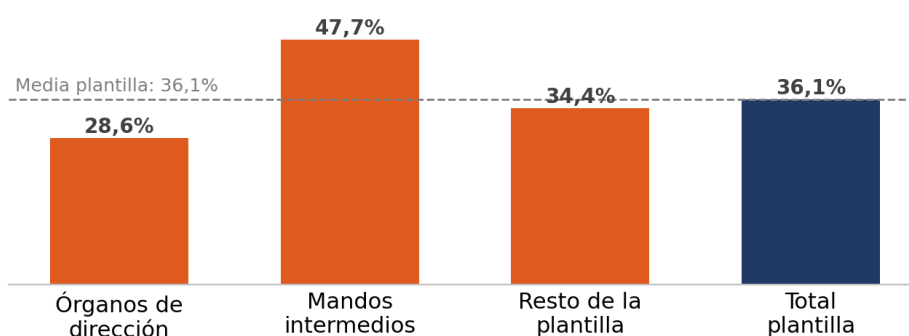
Contratación y jornada

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total	% plantilla
Indefinido	185	103	288	92,9%
Temporal / formativo	13	9	22	7,1%
Total	198	112	310	100%

El **92,9% de la plantilla tiene contrato indefinido**, y el 100% de las nuevas contrataciones de 2025 fueron indefinidas, lo que refleja el compromiso con el empleo estable. La jornada completa alcanza a 308 personas (197 hombres y 111 mujeres); solo 2 personas tienen jornada parcial (1 y 1).

Plantilla por nivel jerárquico

Presencia femenina por nivel jerárquico



Nota metodológica. Órganos de dirección = Consejo de Dirección; mandos intermedios = Directores de Grupo, Líderes de Equipo y Responsables de Sección; resto de la plantilla incluye Responsables de Proyecto, Gestores de Mercados y el resto del personal técnico, de gestión y de administración.

Rotación y causas de baja

En 2025 se produjeron **34 ceses (17 hombres y 17 mujeres)**. De ellos, 21 fueron voluntarios (9 H / 12 M), 4 no renovaciones de contratos formativos o becas (2 H / 2 M) y 9 no voluntarios (6 H / 3 M). La tasa de baja voluntaria sobre la plantilla de cada sexo es del **4,5% en hombres y 10,7% en mujeres**: la tasa femenina duplica la masculina, hallazgo que se analizará a partir de las entrevistas de salida ya registradas en el sistema.

Selección y contratación

Los procesos de selección de CIRCE siguen una política abierta, transparente y basada en el mérito (OTM-R), con lenguaje inclusivo y opción de identificación de género no binario en las candidaturas. Durante 2025 se publicaron **20 ofertas** y se recibieron **1.167 CV (546 de mujeres y 621 de hombres)**. Se incorporaron 69 personas (41 hombres y 28 mujeres), todas con contrato indefinido.

El análisis de los procesos se comparte trimestralmente con la Comisión de Igualdad. Se observa el patrón ya identificado en el diagnóstico: en las áreas técnicas (Industria y Energía, Sistemas Eléctricos) las candidaturas de mujeres son minoritarias y las incorporaciones mayoritariamente masculinas, mientras

que en Personas y Finanzas y en Preparación de Propuestas ocurre lo contrario. Es una manifestación de la segregación de origen del ámbito científico-técnico, no de un sesgo en el procedimiento.

Desarrollo profesional y promoción

En 2025 se produjeron **13 promociones internas (7 hombres y 6 mujeres)**. La tasa de promoción sobre la plantilla de cada sexo fue del 3,5% en hombres y del 5,4% en mujeres, favorable a las mujeres. La antigüedad media de las personas promocionadas fue de 3,8 años en hombres y 4,5 en mujeres, con una edad media prácticamente idéntica (38,5 años).

Promoción interna a...	Hombres	Mujeres	Total
Responsable de Proyecto	2	1	3
Líder de Equipo	4	5	9
Director de Grupo	1	0	1
Total	7	6	13

Formación

Durante 2025 se realizaron **220 acciones formativas**, con un total de **1.782 asistencias (1.103 de hombres y 679 de mujeres)** y 11.047 horas de formación (6.525 de hombres y 4.522 de mujeres), impartidas en su totalidad dentro de la jornada laboral, lo que facilita la conciliación.

Asistencias a formación por trimestre y sexo

Trimestre	Hombres	Mujeres	Total
1T (ene-mar)	165	106	271
2T (abr-jun)	437	289	726
3T (jul-sep)	124	46	170
4T (oct-dic)	377	238	615
Total anual	1.103	679	1.782

El reparto de la formación por sexo (61,9% hombres / 38,1% mujeres) se corresponde de forma fiel con la composición de la plantilla (63,9% / 36,1%), por lo que **no se aprecia discriminación por género en el acceso a la formación**.

Formación específica en igualdad, diversidad y sesgos

En 2025 se impartió una acción formativa dirigida a toda la organización, a cargo de la empresa especializada **Be Diverse**, que abarcó **igualdad, diversidad LGTBI y sesgos de género inconscientes**, con **214 participantes registrados (133 hombres y 81 mujeres)**. La totalidad del equipo de Personas y Talento (7 personas) cuenta con formación específica en igualdad. Con esta acción se cubre el requisito de formación —incluida la relativa a los sesgos de género inconscientes— del criterio GEP de Horizonte Europa.

Retribución (auditoría retributiva 2025)

Fundación CIRCE dispone de registro retributivo y auditoría retributiva actualizados conforme al RD 902/2020, con valoración de puestos de trabajo por el método analítico de puntos por factor. Los resultados de 2025 son los siguientes:

Concepto	Hombres (€)	Mujeres (€)	Brecha
Salario base – media	26.030	25.583	1,7%
Salario base – mediana	28.551	28.551	0,0%
Complementos – media	14.991	14.046	6,3%
Retribución total – media	41.021	39.629	3,4%
Retribución total – mediana	38.633	36.032	6,7%

El salario base está prácticamente equiparado (brecha del 1,7% en media y 0,0% en mediana): la política de salario base es neutra. **La brecha total (3,4% en media y 6,7% en mediana) se concentra en los complementos salariales** y es favorable a los hombres. Ambas brechas están **muy por debajo del 25% que el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores obliga a justificar**.

El análisis por puesto —cada uno tratado como agrupación de igual valor— muestra brechas dispares, favorables a las mujeres en varios puestos (Dirección, Responsable de Sección, Gestor de Mercados). Los puestos con brecha positiva más alta (Gestor de Proyectos e Investigador/Técnico) se señalan para revisión del origen de la diferencia, concentrada en complementos.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

CIRCE mantiene un conjunto amplio de medidas de conciliación: horario flexible, teletrabajo regulado, jornada intensiva de verano, permisos mejorados, Plan Re-Incorpora (programa de reincorporación gradual tras el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento, con reducción temporal de jornada y mantenimiento de la retribución) y beneficios sociales. En 2025 se difundieron activamente a través del portal interno y demás canales el Plan Re-Incorpora, el paquete de Verano 2025 (jornada intensiva ampliada del 20/06 al 05/09 y teletrabajo estival) y la tabla actualizada de permisos.

Ejercicio de derechos de conciliación

Medida	Hombres	Mujeres	Total
Prestación nacimiento/cuidado (hecho causante 2025)	9	5	14
Plan Re-Incorpora (disfrutaron)	11	5	16
Teletrabajo 2ª residencia – Verano	59	61	120
Teletrabajo 2ª residencia – Navidad	19	34	53
Teletrabajo extraordinario (anual)	13	10	23
Reducciones de jornada (recuento anual)	2	1	3

El 100% de las personas con derecho a la prestación por nacimiento y cuidado se acogió a ella, con tasas de retorno y de permanencia a los 12 meses del 100% en ambos sexos. Destaca que **el Plan Re-Incorpora lo utilizan mayoritariamente hombres (11 de 16)**, lo que evidencia corresponsabilidad efectiva y que la medida no se dirige solo a las madres.

Nota metodológica. Los indicadores de conciliación no son sumables entre sí ni con sus desgloses trimestrales: la prestación por nacimiento se cuenta por la fecha del hecho causante y el Plan Re-Incorpora por la fecha de reincorporación efectiva, que puede producirse en el ejercicio siguiente. Las reducciones de jornada se contabilizan por personas en el cómputo anual, mientras que en los trimestres una misma persona puede figurar en varios.

Presencia femenina en liderazgo

Las mujeres representan el **28,6% del Consejo de Dirección (2 de 7 personas)** y el **45,1% de los puestos de responsabilidad (23 de 51)**, entendidos como Consejo de Dirección, Directores de Grupo, Líderes de Equipo y Responsables de Sección. La Comisión de Igualdad realiza un seguimiento anual de estos indicadores e impulsa medidas para favorecer la presencia del sexo infrarrepresentado en los niveles donde proceda.

Acoso, discriminación y clima laboral

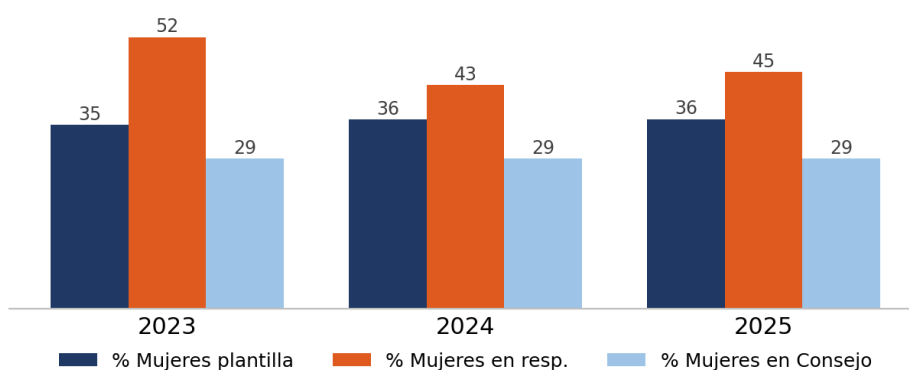
CIRCE dispone de un protocolo de gestión de conflictos interpersonales —vigente desde enero de 2024, que cubre expresamente el acoso sexual y por razón de sexo— y de un protocolo específico frente al acoso y la discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género. En 2025 **no se comunicó ni investigó ningún caso de acoso ni de discriminación**.

La encuesta de clima Great Place to Work 2025 (anónima, a toda la plantilla) arrojó un Trust Index del 91%. En percepción de trato justo, el 96% de la plantilla se siente tratada de forma justa con independencia del sexo, el 94% de la edad, el 98% del origen étnico y el 98% de la orientación sexual.

Evolución 2023–2025

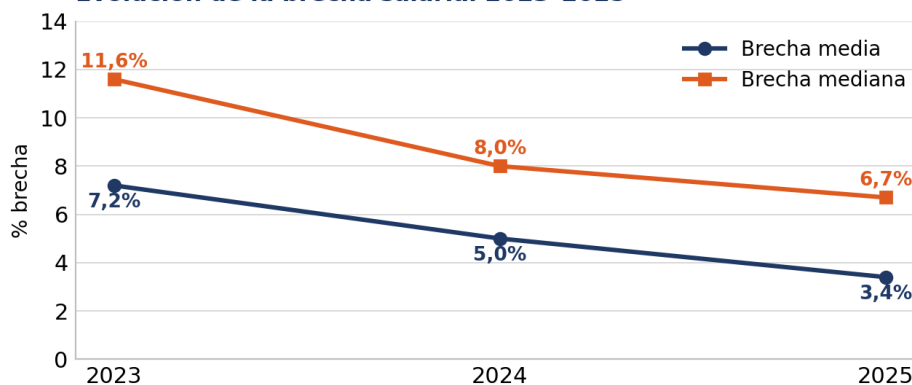
Composición de la plantilla e infrarrepresentación

Evolución de la representación femenina (%)



Evolución de la brecha salarial

Evolución de la brecha salarial 2023–2025



La brecha salarial media muestra una **tendencia sostenida a la baja**, pasando del 7,2% en 2023 al 3,4% en 2025. La reducción refleja el efecto de la política retributiva y del seguimiento anual por género.

Seguimiento del cronograma del Plan de Igualdad

Estado de ejecución de las acciones del II Plan de Igualdad 2023–2026 durante el ejercicio 2025, por ejes:

Eje / Acción	Estado 2025	Evidencia
Eje 1 · Cultura empresarial y compromiso		
Acción 1–2: información y difusión del Plan	En continuidad	Canales internos
Acción 3: formación en igualdad, diversidad y sesgos	Realizada	Be Diverse · 214
Eje 2 · Reclutamiento, selección y retribución		
Acción 1: selección con perspectiva de género	Realizada	20 ofertas, 1.167 CV
Acción 2: revisión anual salarial por género	Realizada	Auditoría 2025
Eje 3 · Desarrollo de personas		
Acción 1: criterios de desarrollo con perspectiva de género	En continuidad	Procedimiento
Acción 2: formación para el desarrollo por género	Realizada	1.782 asistencias
Eje 4 · Comunicación, imagen y lenguaje no sexista		
Acciones 1–3: lenguaje, buzones y violencia de género	En continuidad	Buzón, 0 denuncias
Eje 5 · Conciliación		
Acción 1: difusión de medidas de conciliación	Realizada	Re-Incorpora, Verano
Acción 2: registro de personas acogidas	Realizada	Registro por sexo
Eje 6 · Responsabilidad Social Corporativa		
Acción 1: fomento de la niña/mujer en la ciencia	Realizada	+6 colegios, 13 voluntarias

En el marco del Eje 6, en torno al Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, CIRCE llevó «**El Gran Juego de la Ciencia**» a **más de 6 colegios de Zaragoza**, con sesiones impartidas por **13 mujeres profesionales de CIRCE** como voluntarias, para despertar la vocación científica entre el alumnado de primaria y ofrecer referentes femeninos cercanos. La acción contribuye al ODS 5 (Igualdad de género).

Conclusiones

El seguimiento del ejercicio 2025 confirma que el II Plan de Igualdad de Fundación CIRCE se está implementando de forma efectiva y continua, con actividad en todos sus ejes y evidencia documental de cada acción:

- La composición de la plantilla (36,1% de mujeres) es coherente con el ámbito científico-técnico, y CIRCE mantiene medidas activas para reducir la brecha.
- La brecha salarial media continúa su descenso hasta el 3,4%, muy por debajo del umbral legal, con el salario base equiparado.
- No se aprecia sesgo de género en formación, promoción ni en el procedimiento de selección; las diferencias de composición responden a factores de origen del sector.
- Las medidas de conciliación registran un uso elevado y corresponsable, con el Plan Re-Incorpora utilizado mayoritariamente por hombres.
- No se comunicó ningún caso de acoso o discriminación, y la percepción de trato justo por razón de sexo alcanza el 96%.

Aprobación y validación

El presente informe anual de seguimiento ha sido elaborado por el equipo de Personas y Talento y validado por la Comisión de Igualdad de Fundación CIRCE, en su condición de comisión paritaria de seguimiento del II Plan de Igualdad 2023–2026, conforme al sistema de seguimiento previsto en el propio Plan y al requisito de recopilación de datos y seguimiento anual del criterio GEP de Horizonte Europa.