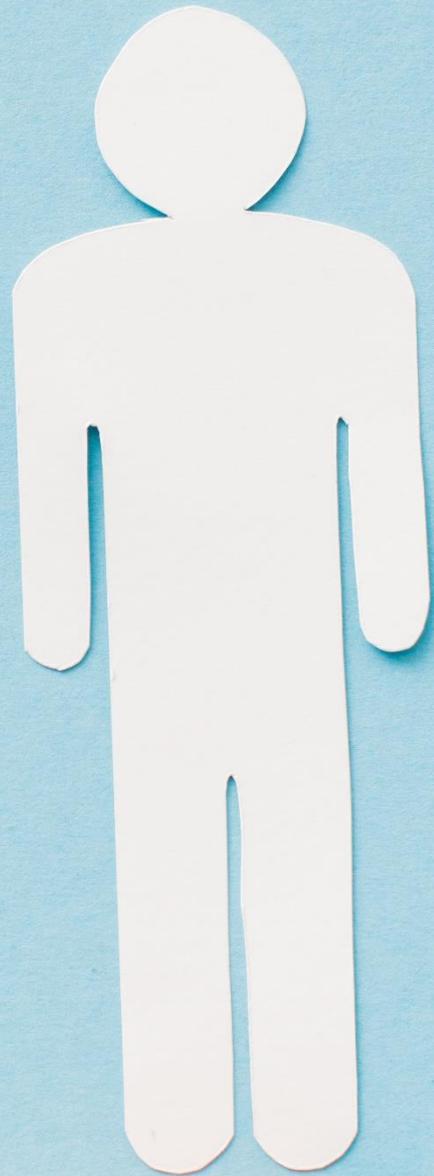




Fundación de Hidrógeno en Aragón

Plan de Igualdad



Plan de Igualdad de la Fundación de Hidrógeno en Aragón.

Autor: Fundación para el Desarrollo
de las Nuevas Tecnologías del Hidrógeno en Aragón.

Edición: Fundación para el Desarrollo
de las Nuevas Tecnologías del Hidrógeno en Aragón.

© Prohibida su reproducción total o parcial sin citar la fuente.

© Imagen de cubierta: iStock

© De los textos: Fundación de Hidrógeno en Aragón

personasyprocesos@hidrogenoaragon.org

España: Parque Tecnológico Walqa, N-330 Km 566, 22197
Cuarte (Huesca).

Contenido

1. Comprometidos con la igualdad	5
2. Presentación del Plan de Igualdad de la Fundación de Hidrógeno en Aragón.....	6
1.1. Contexto.....	7
1.2. Marco teórico.....	9
1.3. Ámbito de aplicación.....	10
1.4. Vigencia del plan.	10
3. Informe diagnóstico	11
2.1. Objetivos del diagnóstico	12
2.2. Elaboración del diagnóstico.	12
2.3. Metodología	14
2.4. Información básica de la Fundación Hidrógeno en Aragón.	14
2.5. Información cuantitativa de la plantilla	16
2.6. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.....	20
2.7. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.....	26
2.8. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	27
2.9. Infrarrepresentación femenina.....	28
2.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	29
2.11. Otras materias de análisis.	29
2.12. Conclusiones.	31
4. Medidas Plan de Igualdad	33
4.4. Medidas.....	34
5. Seguimiento y evaluación	38
5.1. Seguimiento y evaluación	39

Comprometidos con la igualdad

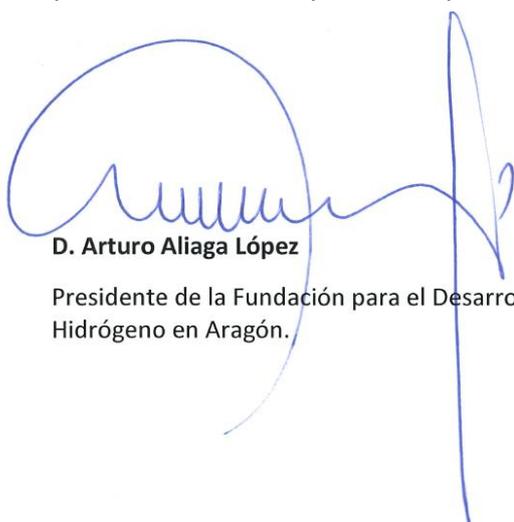


La Fundación Hidrógeno Aragón tiene como principal objetivo promover el desarrollo de esta tecnología en la comunidad autónoma y, en especial, la generación de actividad económica e investigación relacionadas con ella. A este objetivo le sigue un fin; contribuir al progreso social y a hacer un mundo mejor. Fin cuyo personal de la Fundación hace posible con su esfuerzo diario.

Para conseguirlo, la igualdad, la diversidad y la ética, son principios básicos por los que la Fundación se rige.

Ese es el motivo por el que la Fundación decide dar un paso más allá de los requerimientos legales y crear su propio Plan de Igualdad, al igual que hizo el Plan Director del Hidrógeno en Aragón al comprometerse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible: objetivos 5 (Igualdad de género) y 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

Aunque la Fundación Hidrógeno Aragón está comprometida con la igualdad desde el mismo momento de su creación, como demuestran sus procesos de selección y las relaciones laborales, somos conscientes de que queda camino por recorrer. El diagnóstico, las medidas y los procedimientos de evaluación y seguimiento incluidos en el presente Plan de Igualdad son la mejor garantía para hacerlo, con la participación de todas las personas que forman parte de este ecosistema.

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop on the left and a vertical line on the right.

D. Arturo Aliaga López

Presidente de la Fundación para el Desarrollo de las Nuevas Tecnologías del Hidrógeno en Aragón.

**Presentación del Plan de Igualdad de la
Fundación de Hidrógeno en Aragón.**

1.1. Contexto

La Fundación para el Desarrollo de las Nuevas tecnologías del Hidrógeno en Aragón fue creada en 2003. Es el principal instrumento impulsado por el Gobierno de Aragón al objeto de apoyar el desarrollo de las nuevas tecnologías relacionadas con el hidrógeno y las energías renovables, promocionar la incorporación de Aragón a las actividades económicas relacionadas con la utilización del hidrógeno como vector energético y propiciar la investigación, el desarrollo tecnológico, cogeneración, adaptación industrial, contribuyendo a la modernización industrial y la mejora de la competitividad.



Contamos con un patronato formado por más de 85 empresas de diversos sectores, claves para la economía aragonesa: Empresas, entidades de todos los sectores y centros de investigación apoyan esta iniciativa, a los que se van sumando año tras año nuevos apoyos.

The graphic displays the 'Ha' logo in the center, surrounded by logos of member organizations categorized into the following sectors:

- ADMINISTRACIONES PÚBLICAS / ADMINISTRATIONS:** Ayuntamiento de Huesca, Ayuntamiento de JGCO, Ayuntamiento de Sabiñánigo, GOBIERNO DE ARAGÓN.
- CORPORACIONES Y ASOCIACIONES / CORPORATIONS AND ASSOCIATIONS:** Cámaras Aragón, CEBE Aragón, CEOS Aragón, etc.
- ENERGÍA / ENERGY:** Acciona, Atlas Copco, bonarea, capital energy, Chemik, Class management, etc.
- INMOBILIARIA Y OBRA CIVIL / REAL STATE & CIVIL WORK:** Brial, HORCONA, VIDAL, etc.
- INDUSTRIA QUÍMICA / CHEMICAL INDUSTRY:** Air Liquide, CASIROS METALICOS, etc.
- AUTOMOCIÓN / AUTOMOTIVE:** AIRTEX, TATA, Valeo, etc.
- METAL MECÁNICO / METAL-MECHANIC:** ARPA, CALVERA, etc.
- INVESTIGACIÓN, ENSEÑANZA E INNOVACIÓN / RESEARCH, TRAINING AND INNOVATION:** circe, CSIC, ITANNOVA, etc.
- INGENIERÍA Y CONSULTORÍA / ENGINEERING AND CONSULTANCY:** IDOM, maetel, etc.
- SEGURIDAD Y HOMOLOGACIÓN / SAFETY AND RCS:** IREVELESA, SGS, GMR, etc.
- OCIO Y TURISMO / TOURISM AND LEISURE:** etc.
- AGENCIAS PÚBLICAS / PUBLIC AGENCIES:** INSTITUTO ARAGONES DE FOMENTO, etc.
- MIEMBROS ASOCIADOS / ASSOCIATED MEMBERS:** CHEMPARC, HaChile, etc.
- TRANSPORTE / TRANSPORT:** CAF, etc.
- FINANZAS / INVESTMENTS:** CAJA RURAL DE ARAGÓN, etc.
- PATRONO A TÍTULO NOMINATIVO / NOMINATIVE MEMBERS:** Carlos Javier Navarro Espada, etc.
- PATRONOS DE HONOR / HONORARY MEMBERS:** Emilio Domingo Arquillué, etc.

Nuestros objetivos

- Desarrollar las nuevas tecnologías relacionadas con el hidrógeno y las energías renovables.
- Promocionar la incorporación de Aragón a las actividades económicas relacionadas con la utilización del hidrógeno como vector energético.
- Propiciar la investigación, el desarrollo tecnológico, cogeneración, adaptación industrial, contribuyendo a la modernización industrial y la mejora de la competitividad.

Nuestras actividades están orientadas hacia:

- Lograr el reconocimiento de Aragón como un actor de prestigio en lo relativo a las nuevas tecnologías de hidrógeno.
- Adaptar a las pequeñas y medianas empresas, que se constituyen en eje vertebrador de la economía aragonesa, para situarlas en la cabeza de la innovación en las nuevas tecnologías de hidrógeno.
- Incorporar a las energías renovables en los nuevos productos y procesos industriales, como motor de crecimiento y modernización.
- Organizar actividades que fomenten el conocimiento por el

empresario y el público en general de los fines y consecuencias de la incorporación de Aragón a las actividades económicas relacionadas con la utilización del hidrógeno como vector energético.

En la Fundación de Hidrógeno en Aragón ejercemos el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre nuestras trabajadoras y trabajadores.

Estamos comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Así lo recogemos en nuestro [Plan Director](#) y la **declaración de ODS como entidad**. En concreto, el Plan de Igualdad está alineado con los siguientes ODS marcados por el Plan Director y definidos internamente por la declaración de ODS como entidad:

5

Objetivo 5: Igualdad de género

Hito: Elaborar un Plan de Igualdad en 2022. Mejoras en las medidas de conciliación y vida laboral. 50% de mujeres en puestos de dirección. Igualdad salarial.

8

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Hito: 10% de la plantilla por debajo de 30 años. Aumento de la plantilla 1% anualmente. Satisfacción del 100% de todos los empleados en materia de conciliación. Creación de un programa para dotar de experiencia a jóvenes sin ella.

1.2. Marco teórico

Nuestra actividad y razón de ser no serían posibles de llevar a cabo con la calidad esperada si no tuviésemos políticas de igualdad de trato y oportunidades, las cuales nos rigen desde que se fundó la Fundación en

2003. Todas nuestras acciones, están basadas en el marco regulatorio nacional, internacional y europeo.

INTERNACIONAL
Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945)
Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)
Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1919)
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas, 1966)
Asamblea General de las Naciones Unidas (2000)
Convenio de Estambul sobre la Violencia contra la mujer, 11 de mayo de 2011
EUROPEA
Tratado de Roma, 25 de marzo de 1957
Tratado Unión Europea (Maastricht, 9 de febrero de 1992)
Tratado de Ámsterdam (2 de octubre de 1997)
Tratado de Ámsterdam (2 de octubre de 1997)
Reglamento 806/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo
Directivas de la Unión Europea
NACIONAL
Constitución Española 1978 (Art.14 y art.9.2)
Estatuto de los Trabajadores (Art.4, Art.17, Art.28, Art. 64.3, Art. 87.1, Art.88)
LO 3/2007, de 22 de marzo, igualdad efectiva
RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato
RD 901/2020, de 13 de octubre, regulación de planes de igualdad
RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres

1.3. Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad se aplica a todas las personas trabajadoras que forman parte de la Fundación, así como también a personas cedidas por entidades externas durante todo el periodo de la prestación de servicios.

1.4. Vigencia del plan

El presente Plan y las acciones ligadas al mismo, tienen una vigencia de 5 años desde la fecha de la firma.

Informe diagnóstico

2.1. Objetivos del diagnóstico

El objetivo del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en FHa, analizando diversos aspectos de la gestión de personas que afectan a todas las trabajadoras y trabajadores de la plantilla. En definitiva, el objetivo recoge los siguientes puntos:

- **Identificar** la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los procesos de la FHa.
- **Detectar y analizar** si hay desigualdad en los procesos de trabajo entre hombres y mujeres.
- **Formular** recomendaciones y propuestas de acción encaminadas a corregir las desigualdades o necesidades detectadas.

Debido a que en la FHa hay menos de 50 empleados, no nos atañe lo estipulado en base a la negociación del plan en el **Real Decreto -ley 6/2019, de 1 marzo**. Por lo que, con el objetivo de establecer una metodología de trabajo para recabar todos los datos e información necesaria sobre la entidad y reflexionar y analizar los resultados objetivos, se ha constituido un grupo de trabajo

formado por la responsable de Personas y Procesos, Clara Estallo, y el Director Gerente, Fernando Palacín.

Este grupo de trabajo ha sido el responsable de la recogida, ordenación y análisis de la información para la posterior elaboración del Plan de Igualdad.

2.2. Elaboración del diagnóstico

El diagnóstico se ha realizado bajo la perspectiva de género y teniendo presente los siguientes criterios:

- **Instrumentalidad:** identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- **Flexibilidad:** el contenido se adapta a los procedimientos y necesidades identificadas de la FHa.
- **Dinamismo:** es un documento activo y se debe de adaptar a las necesidades que vayan surgiendo.

Para la recogida de información se ha utilizado los resultados de la encuesta de clima de 2021, el análisis DAFO de la revisión por Dirección recogida en la UNE 166002 y datos cuantitativos de la plantilla.



El artículo 46.2 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo** (modificado por el artículo 1 del **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**) define las siguientes materias que son objeto del diagnóstico, donde se tiene en cuenta a toda la plantilla:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Todos los datos tienen presente la perspectiva de género y se canalizarán a través de indicadores cualitativos y cuantitativos.

Los datos recogidos están desagregados por sexo y se han tenido en cuenta los criterios para cumplir con el correcto registro del Plan de Igualdad (**Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**).

Datos cualitativos	Datos Cuantitativos
<ul style="list-style-type: none"> • DAFO: información básica interna y externa. • Información sobre la estructura organizativa. • Proceso de selección, contratación, formación, promoción profesional. • Teletrabajo, jornada de trabajo, permisos y excedencias. • Derechos de la vida personal, familiar y laboral. • Procedimiento de prevención, detección y actuación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Datos desagregados por sexo. • Plantilla por edad, vinculación, tipo de contrato, jornada, antigüedad, nivel jerárquico, grupo profesional, nivel formativo. • Retribuciones.

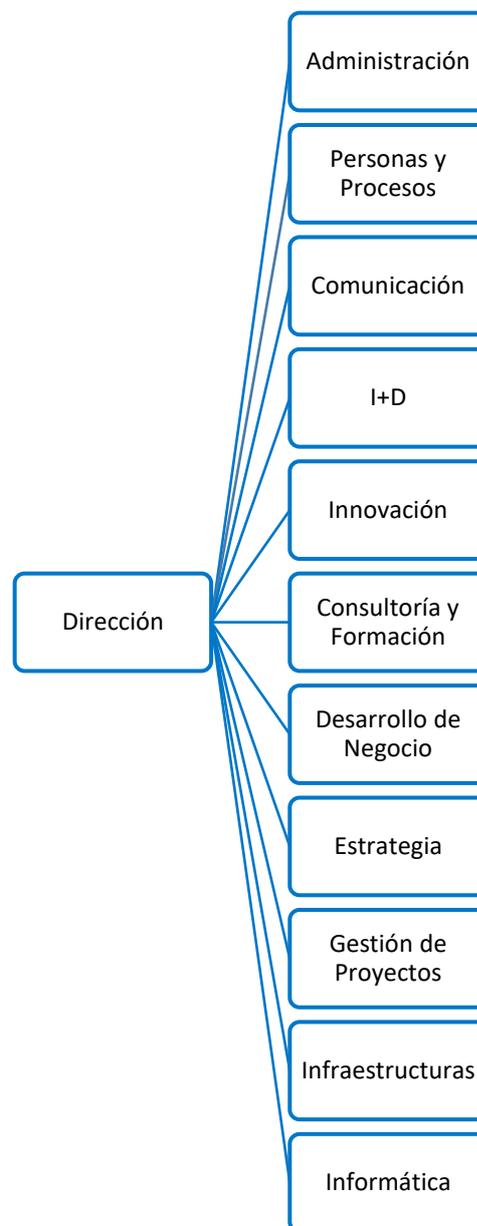
2.3. Metodología

- Análisis de datos cualitativos y cuantitativos recogidos en registros oficiales (DAFO, Encuesta de Clima, Buzón de Sugerencias, Registros Salariales y de plantilla, TC1, TC2).
- Los datos recogidos corresponden desde enero 2021 hasta marzo de 2022.
- La fecha de inicio del diagnóstico es el 24 de marzo de 2022 y la fecha fin el 29 de abril de 2022.
- Han intervenido en su elaboración Clara Estallo y Fernando Palacín.
- Se ha contado con las opiniones registradas de los empleados en un cuestionario indicado para ello.

2.4. Información básica de la Fundación Hidrógeno en Aragón

La Fundación para el Desarrollo de las Nuevas Tecnologías del Hidrógeno en Aragón se compone en la actualidad por un equipo humano de 31 personas. Cada una de las personas trabajadoras tiene sus funciones y responsabilidades en el organigrama de la Fundación. Somos un equipo investigador multidisciplinar, formado por jóvenes ingenieros eléctricos, electrónicos, industriales, químicos, informáticos y mecánicos. Contamos con cualificados

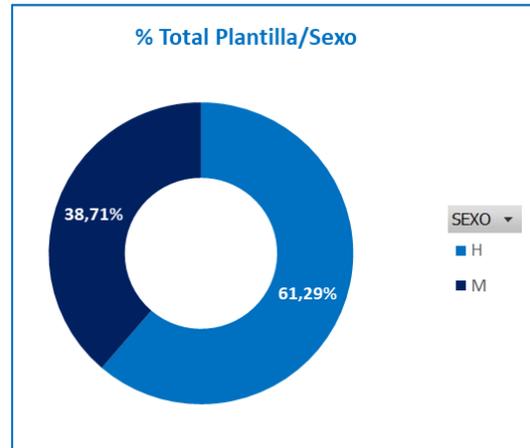
expertos en energías renovables e hidrógeno, además de personal de apoyo experto en áreas de gestión, comunicación e informática.



DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	Fundación Para El Desarrollo De Nuevas Tecnologías Del Hidrogeno En Aragon					
NIF	G22280010					
Domicilio social	Parque Tecnológico Walqa Ctra. N-330a, Cuarte. Huesca.					
Forma jurídica	Asociación U Otros Tipos No Definidos					
Año de constitución	2003					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Fernando Palacín Arizón					
Cargo	Director Gerente					
Telf.	974 215 258					
Email	director@hidrogenoaragon.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Clara Estallo Gallan					
Cargo	Responsable de Personas y Procesos					
Telf.	974 215 258					
Email	personasyprocesos@hidrogenoaragon.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Energías Renovables					
CNAE	8299					
Descripción de la actividad	Otras actividades de apoyo					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Estatal, autonómico e internacional.					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	12	Hombres	19	Total	31
Centros de trabajo	Un centro de trabajo, en Parque Tecnológico Walqa, Cuarte - Huesca					
Facturación anual (€)	1.000.000€ – 2.000.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento personal	Personas y Procesos					
Certificados obtenidos de igualdad	RSA					

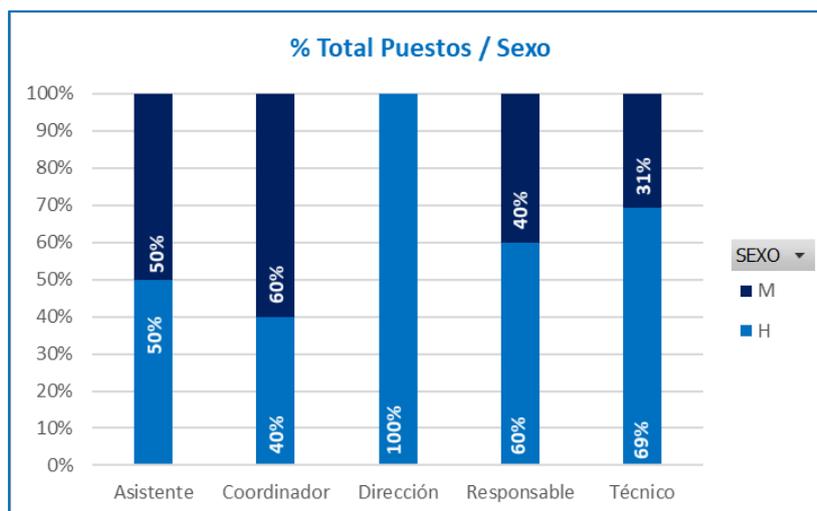
2.5. Información cuantitativa de la plantilla

A continuación, exponemos datos que abarcan el número de personas por sexo que componen la plantilla, observando el grado de feminización o masculinización de la entidad. También realizando una disgregación por sexo / Edad / Relación Laboral / Antigüedad / Tipo de contratación y jornada / Nivel jerárquico / Grupo profesional / Categoría / Nivel de responsabilidad / Formación.



El **61,29%** de la plantilla pertenece al sexo masculino. La Fundación es una entidad **masculinizada**.

Observando la gráfica de distribución de posiciones por sexo, afirmamos que la **posición de coordinador** está compuesta por un mayor número de **mujeres**. En la categoría de asistente el porcentaje es el mismo y en el resto de las categorías, la representatividad masculina es mayoritaria. No observamos estereotipos en los datos en la asignación de funciones y responsabilidades.



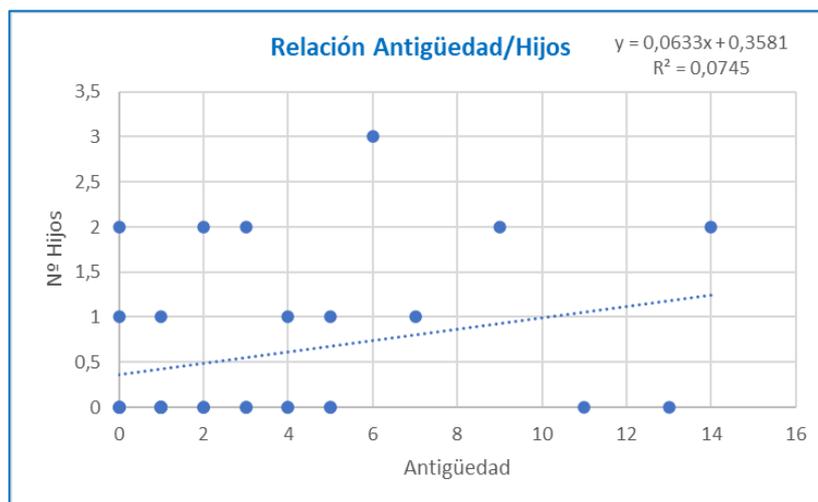
La edad media se sitúa en 35 años, tanto en hombres como en mujeres, además. La franja de edad media donde hay más concentración de mujeres oscila entre los 30 a 40 años.

Lo mismo pasa con la franja de edad media en los hombres. La plantilla se sitúa en una etapa de la vida donde la **conciliación** y las necesidades especiales de adaptación de la jornada laboral tienen un **peso importante**.

Los hombres tienen más antigüedad que las mujeres (4 años frente a 2,8 años) y el número medio de hijos entre ambos sexos es el mismo. **El criterio antigüedad no está determinado por el número de hijos.**

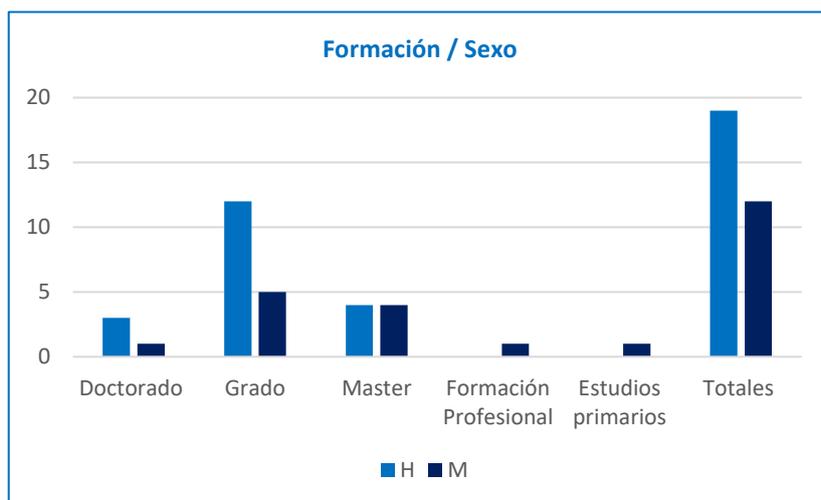
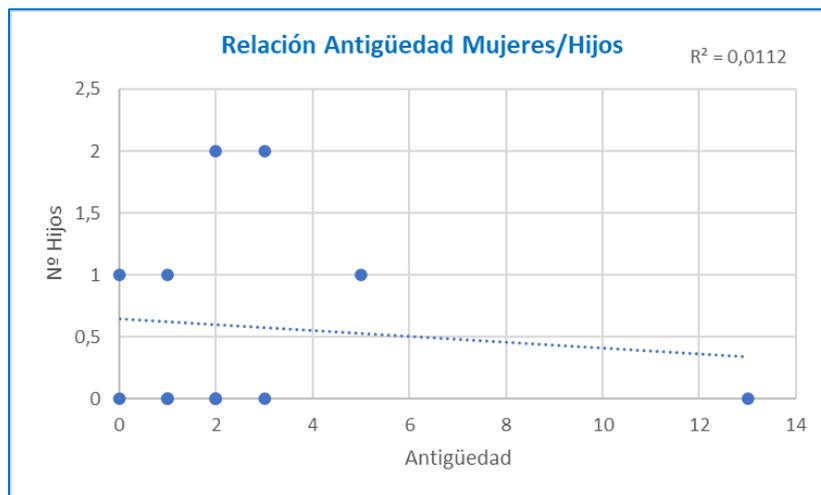
Puesto	Promedio de ANTIGÜEDAD
Asistente	0,5
Coordinador	2,8
Dirección	9,0
Responsable	6,6
Técnico	1,5

Sexo	Promedio de ANTIGÜEDAD	Promedio de N.º hijos
H	4,0	0,6
M	2,8	0,6
Total general	3,5	0,6



Disgregamos la variable antigüedad e hijos por sexo y observamos el de las mujeres. El coeficiente de correlación nos indica que tampoco están vinculados. Al ser una variable que ni en hombres y mujeres está asociada, **afirmamos que la variable antigüedad tiene otro tipo de relación donde no incurre la variable sexo**. Por lo que no podemos observar si nuestras políticas

de conciliación favorecen la permanencia de mujeres en la empresa. Tras realizar la distribución de la plantilla por nivel de estudios y puesto, comprobamos que **no existen diferencias entre mujeres y hombres en el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo**.



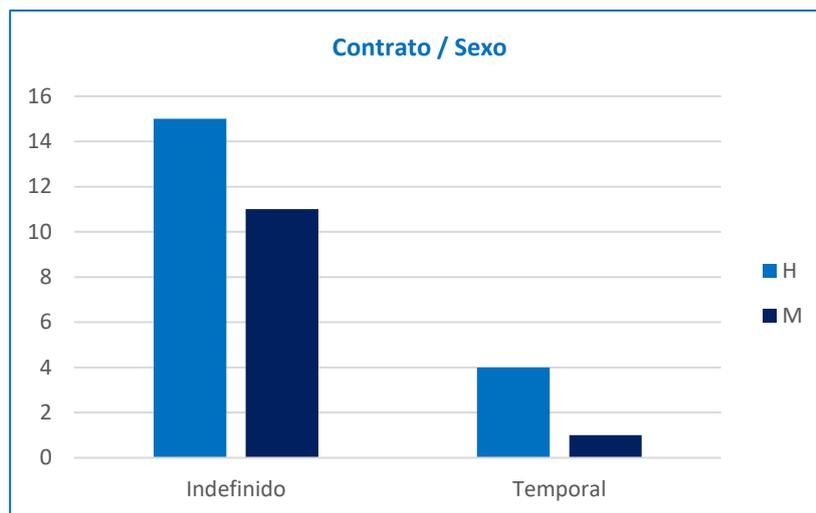
Analizamos la distribución de la plantilla por puesto y responsabilidades familiares, **tampoco se observan diferencias asociadas al hecho de tener responsabilidades familiares entre los puestos.** Tan solo hay tres reducciones de jornada y son equitativas en cuanto al sexo.

Además, analizando la estabilidad laboral, **no hay diferencias entre los distintos tipos de contratos entre hombres y mujeres.** Hay más hombres con contratos temporales, pero la temporalidad no está relacionada con el sexo, sino con otros factores como la experiencia profesional.

También comprobamos que **hay igualdad retributiva.** Las pequeñas diferencias que se pueden apreciar son debido a la antigüedad en la posición.

Mostramos la siguiente gráfica con las diferencias de las medias salariales por posición mediante el porcentaje.

Puesto	H	M
Asistente	0%	0%
Coordinador	-	+6,19%
Responsable	+10,99%	-
Técnico	-	+2,47%
Total diferencia %	+10,99%	+8,66%



2.6. Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

Identificamos los aspectos de la política de gestión de personas que pueden dar lugar a desequilibrios o desigualdades entre mujeres y hombres.

Selección y contratación

Los canales de comunicación para publicar las ofertas de trabajo son los siguientes:

- Colegio Oficial de Ingenieros de Aragón y la Rioja.
- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Aragón.
- LinkedIn.
- Aragón Retorno.
- INAEM
- Publicación interna en el canal de Teams de la FHa.
- Universidades y escuelas con estudios relacionados requeridos en la oferta.

Las ofertas se redactan con lenguaje neutro, sin lenguaje sexista. Los criterios para realizar la descripción de los perfiles y la selección de personal son objetivos. En la entrevista telefónica, pruebas técnicas y entrevistas personales, se realizan preguntas basadas en las competencias buscadas y publicadas en la oferta. En ningún

momento se realizan preguntas ilegales y de estereotipos de género. Además, contamos con un manual de selección que repasa todo el procedimiento y pone ejemplos prácticos y preguntas para hacer que la persona candidata esté lo más a gusto posible en el proceso de selección.

Las pruebas técnicas las corrige el responsable del equipo que ha solicitado la persona y las entrevistas tienen tres fases. En primer lugar, va la fase telefónica, donde se comprueban las competencias e interés de la persona candidata. Lo realiza el área de Personas y Procesos. En segundo lugar, se tiene una entrevista en profundidad con el área de Personas y Procesos. En tercer lugar, se tiene una entrevista con el responsable del equipo y el área de Personas y Procesos. Con toda la información recogida, se informa al director general y con su aprobación, lanzamos una oferta al candidato seleccionado.

Incorporación de los últimos años por niveles de responsabilidad				
Cargos de responsabilidad	N.º Mujeres	N.º Hombres	% mujeres	% hombres
Asistente	1	1	3%	3%
Técnico	4	9	13%	29%
Coordinador	3	2	10%	6%
Responsable	4	6	13%	19%
Director	0	1	0%	3%
Total	12	19	39%	61%

Información sobre los 4 últimos procesos de selección y contratación

Proceso de selección y contratación de cargos de responsabilidad	Proceso 1 (puesto ni masculinizado ni feminizado)		Proceso 2 (puesto ni masculinizado ni feminizado)		Proceso 3 (puesto feminizado)		Proceso 4 (puesto ni masculinizado ni feminizado)	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Fecha	31/01/2022		27/01/2022		14/03/2022		17/03/2022	
Puesto	Técnico/a Medio Ambiente		Técnico/a Seguridad y PRL		Beca en Comunicación		Técnica/o en Formación y divulgación científica	
Búsqueda específica de candidaturas de mujeres		X		X		X		X
Mención expresa a mujeres/hombres	X		X		X		X	
Contenido no sexista	X		X		X		X	
Contenido sexista		X		X		X		X
Candidaturas recibidas	M	H	M	H	M	H	M	H
Por anuncios	32	45	24	29	32	16	32	29
Por contactos								1
Por servicios de empleo	5	6						1
Propia entidad								
Otros		1	5	6				
Total candidaturas recibidas	37	52	29	35	32	16	32	31

Candidaturas seleccionadas para las pruebas								
Prueba 1	12	19	6	8	25	5	8	8
Personas contratadas	1	0	0	1	1	0	0	1
Personas responsables de la selección	2	1	2	1	2	1	2	1
¿Se contrató a la persona que presenta candidatura a través de contactos?	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
		X		X		X	X	

	Si	No
La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo con:		
Criterios establecidos por la dirección o el departamento de RRHH	X	
Criterios de cada departamento	X	
No existen criterios. Cada persona responsable fija los suyos propios		X
En igualdad de condiciones de idoneidad se opta por elegir a la persona de sexo menos representado		X
Equipo de recursos humanos	X	
Responsables de los departamentos	X	
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la selección sea mixto		X
Las personas encargadas de la selección tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres		X
En las pruebas de selección se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata	X	
En los procesos de selección se realizan las siguientes pruebas:		
Entrevista personal	X	
Test psicotécnico		X
Otros:	X	
Las preguntas utilizadas en la entrevista son similares para mujeres y para hombres	X	
En términos generales...		
Llegan más currículos de hombres que de mujeres	X	
Llegan más currículos de mujeres que de hombres		X
Llegan número similar de currículum de mujeres que de hombres		X
Los hombres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Las mujeres superan con mayor facilidad el proceso de selección		X
Tanto hombres como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso de selección	X	
Los hombres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X
Las mujeres se ajustan más a las condiciones laborales que ofrece la empresa		X

Hombres y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa	X	
Se seleccionan más hombres que mujeres	X	
Se seleccionan más mujeres que hombres		X
La selección de mujeres y hombres está equilibrada		X
Canales y contenido de la comunicación utilizada para dar a conocer las ofertas de empleo:		
Prensa		X
Comunicación interna de la empresa: boletín, revista, tablón de anuncios, intranet.	X	
La empresa se asegura que la información llegue por igual a las y los miembros de la plantilla para cualquier puesto ofertado	X	
Se utilizan imágenes no sexistas en la información	X	
Se utiliza lenguaje no sexista	X	

Promoción

Número de trabajadoras y trabajadores que han ascendido de nivel					
N.º personas que han ascendido	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
En 2022	5	2	6,4%	3	9,7%
En 2021	11	3	9,7%	8	25,8%
En 2020	6	2	6,4%	4	12,9%
En 2019	7	2	6,4%	5	16,1%
Año 2022 (año actual)					
N.º personas que han ascendido por departamento	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
Administración	0				
Consultoría y Formación	2	2	6,4%		
Comunicación	0				
Desarrollo de negocio	1			1	3,2%
Estrategia	0				
Gestión de proyectos	0				
Innovación	0				
I+D	1			1	3,2%
Informática	0				
Infraestructuras	1			1	3,2%
Personas y Procesos	0				
N.º personas que han ascendido por modalidad de promoción	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%

Por prueba objetiva					
Por antigüedad					
Por designación de la empresa	4	2	6,4%	3	9,7%
N.º personas que han ascendido por años trabajados	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
Hasta 5 años	4	2	6,4%	2	6,4%
A partir de 5 y hasta 10 años	1			1	3,2%
N.º personas que han ascendido y con responsabilidades	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
Cuidado de hijos/as menores de 12 años	2			2	6,4%

	Si	No
El procedimiento de promoción en la empresa es objetivo y transparente, regido únicamente por criterios demostrables de valía profesional	X	
Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa para que se presenten candidaturas a la promoción	X	
En caso de que las personas promocionables sean mayoritariamente de un sexo, la empresa fomenta que se presenten perfiles del sexo subrepresentado a la promoción		X
Se procura que el equipo de personas encargadas de realizar la evaluación de personal sea mixto		X
Las personas encargadas de realizar la evaluación del personal tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres		X
La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo	X	
Las características del puesto de trabajo objeto de promoción están vinculadas a movilidad geográfica		X
El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva		X
La disponibilidad para viajar es exigible en el puesto que se promociona	X	

No existen diferencias entre sexos en posiciones con responsabilidad y tampoco hay diferencias en la promoción profesional. Las necesidades de conciliación tampoco afectan a los puestos de responsabilidad, siendo

estos quienes en proporción tienen más hijos. No obstante, sería útil generar un procedimiento donde se reflejasen los criterios objetivos aplicados en las promociones.

Formación

La formación es planteada de manera anual por el departamento de Personas y Procesos a Dirección. El plan anual está basado con información recogida en las entrevistas de desempeño, encuesta de clima laboral, entrevistas 3E y conversaciones abiertas e informales tanto con los técnicos como con los responsables de equipo. La adquisición de cursos y selección de los

participantes está basada en las necesidades e intereses de cada persona. La distribución de las horas es equitativa en cuestión de sexos. Los canales de comunicación para las convocatorias de los cursos que son abiertos y opcionales a toda la plantilla se realizan a través del canal de Microsoft Teams.

N.º personas que han recibido formación	N.º de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
En 2022	26	9	34,6%	17	65,4%
N.º Horas dedicadas a formación en 2022 por persona	50h	50h		50h	
N.º Horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	50h	50h		50h	
N.º Horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	0	0		0	
Cursos realizados en 2022 y participantes	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		N.º	%	N.º	%
Mentoring InspiraTeam	5	3	60%	2	40%
HIGSS, el potencial de la inyección de hidrógeno en la red de transmisión de gas natural	11	3	27,3%	8	72,7%
PERTE ERHA y Clean hydrogen, convocatorias pioneras y cómo vamos a formar parte de ellas	14	4	28,6%	10	71,4%

Asertividad para el día a día	20	9	45%	11	55%
Motivación eficaz de equipos	3	2	66,7%	1	33,3%
Conducción de Toro (PRL)	7	2	28,6%	5	71,4%
Riesgo Eléctrico (PRL)	6	1	16,7	5	83,3
Programación PLC	1			1	100%
Curso electricidad media tensión	1			1	100%

	Si	No
Se asegura que todas las personas de la empresa tengan las mismas horas de formación para su desarrollo profesional	X	
La totalidad de la plantilla ha tenido alguna formación sobre igualdad entre mujeres y hombres		X
Se procura que la formación sea en horario laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir	X	
En los cursos de formación en habilidades directivas se procura que asistan hombres y mujeres en proporción equilibrada		X
En la impartición de la formación se pide a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad y que utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan a los dos sexos		X

2.7. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

Elaboramos el registro retributivo en el que **no hemos visto posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva**. Las cuantías salariales están ligadas a las posiciones, antigüedad y niveles, no a los sexos. **La conclusión es que no existen diferencias salariales por sexo.**

La distribución de la plantilla, con sus tareas y responsabilidades, tiene una naturaleza de conocimiento en el área

que no erradica ni en el sexo ni en el tipo de jornada ni otro atributo que podría denominarse discriminación.

Las tareas y condiciones de formación exigidas para su ejercicio y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo son equivalentes.

La política retributiva está basada en los requisitos del puesto, formación, competencias de la persona relacionadas con los resultados y años de experiencia. Una política salarial clara y objetiva ayuda a conocer cuáles son los criterios de la entidad a la hora de valorar y recompensar el trabajo. Es recomendable fijar una política retributiva.

2.8. Condiciones de trabajo y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La jornada laboral es para todos los colaboradores por igual. La jornada anual es la marcada por el Convenio de Oficinas y Despachos de Huesca, ascendiendo ésta a 1.790 horas trabajadas.

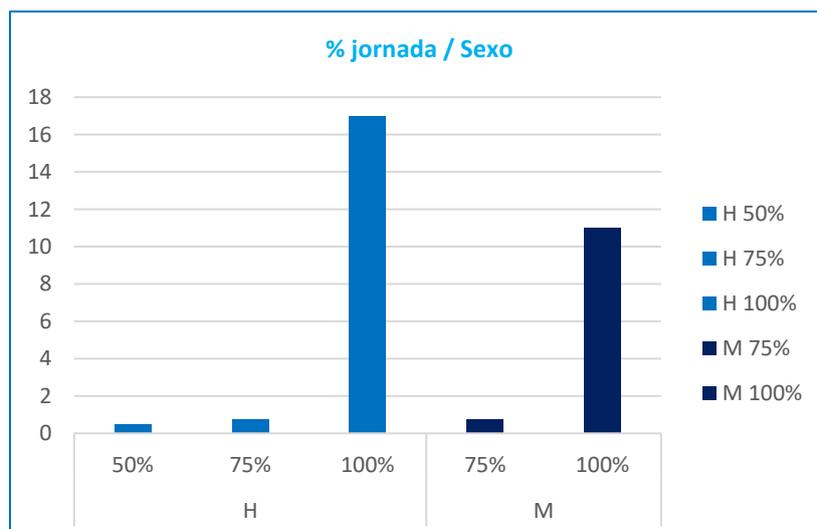
Establecemos horarios de invierno y de verano con el fin de garantizar la flexibilidad y la conciliación. De septiembre a junio, se realizan 40 horas semanales. Durante los meses de julio y agosto, se fijan 30 horas semanales. El horario se estructura bajo una ventana presencial de horas obligatorias y el resto están sujetas a la flexibilidad.

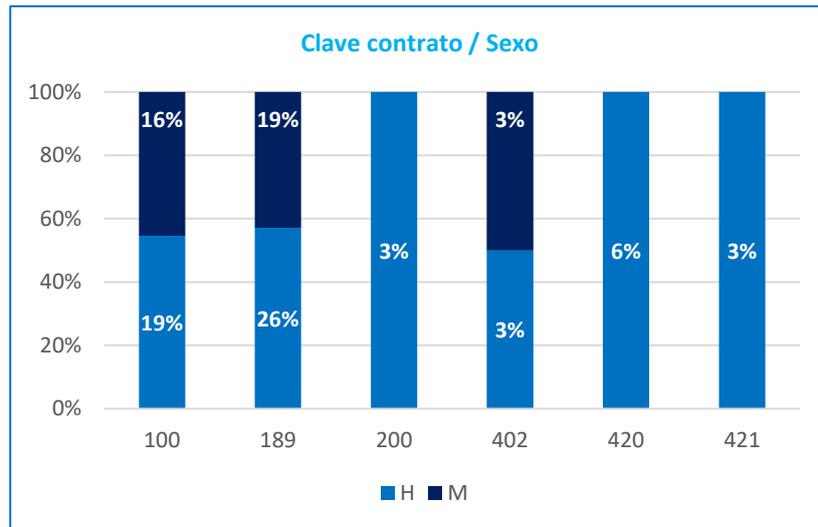
Contamos con acuerdos de teletrabajo con revisión anual, en los que acordamos la presencia física en la

oficina al menos un día a la semana dejando el resto a voluntad de la persona empleada. Esto es posible con los puestos de trabajo cuyas tareas no pierden calidad en eficiencia y eficacia en función de la localización de estas.

Hoy en día, hay dos hombres con jornada reducida y una mujer (motivo de reducción GLM). El tiempo y la distribución del tiempo de trabajo, incluidas las horas extraordinarias son para todos los empleados por igual. También hay un caso de excedencia por cuidado de menor que finaliza en septiembre de 2022.

Todos los colaboradores disfrutan del teletrabajo cuatro días a la semana con carácter voluntario sin excepciones.





2.9. Infrarrepresentación femenina

El 61,29% de las personas de la Fundación son hombres, por lo que es una representación masculinizada. No obstante, en los puestos intermedios, no hay infrarrepresentación femenina. Las posiciones recogidas en la tabla son de nueva creación, por lo que en 2021 a 2019, las posiciones eran las siguientes: Director, Responsable y Técnico.

Puesto 2022	H	M	Promedio
Asistente	1	1	2
Coordinador	2	3	5
Dirección	1		1
Responsable	6	4	10
Técnico	9	4	13
Promedio	19	12	31

Los criterios para realizar la selección y promoción se basan en la experiencia de las tareas. En la descripción de los perfiles hay un desarrollo de competencias que describen comportamientos observables. Aunque los criterios son neutros, el lenguaje puede cuidarse para que también sea así, por lo que podría ser un ámbito de mejora.

2.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En la Fundación actualmente no existen mecanismos de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los colaboradores tienen una vía para poner sus quejas, que es el buzón de sugerencias o de libertad de expresión que tienen físicamente y online. Como aspecto de mejora, se recomienda tener un protocolo de prevención del acoso sexual.

2.11. Otras materias de análisis

Violencia de género

- La Fundación no ofrece información a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres que sufren violencia de género.
- No se realizan actuaciones de sensibilización en la materia.
- No hay procedimientos específicos o programas de protección o asistencia.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

- La comunicación interna de la Fundación se hace bajo un lenguaje neutro y cuando se usan imágenes, son imágenes no sexistas.
- Los canales internos con los que cuenta la Fundación son los siguientes: correo electrónico, tablón y teams.
- En la web de la Fundación, hay representatividad de todos los empleados de manera equitativa y paritaria.

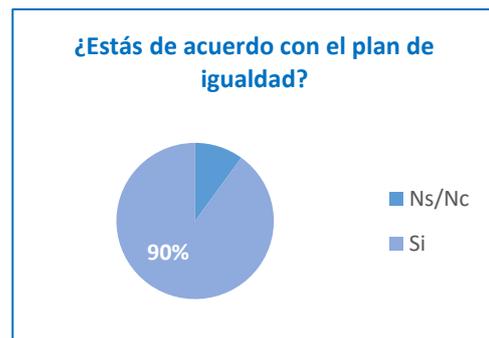
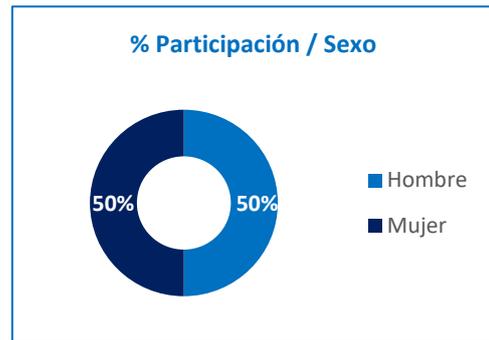
Seguridad, salud laboral y equipamientos

Los EPIS que se entregan a los colaboradores son a medida en función del listado a entregar teniendo en cuenta las características de las funciones a desempeñar. Cada persona puede elegir la protección que mejor se ajuste a su cuerpo. No obstante, se puede mejorar la información de prevención que se da a los empleados, así como a personas embarazadas y en lactancia. Tampoco se dispone de un archivo de siniestralidad disgregado por sexo (tampoco hay accidentes laborales producidos dentro de las instalaciones).

Opinión de la plantilla

El 27 de abril se envió un cuestionario a la plantilla en relación con las variables del Plan de Igualdad y las acciones de la Fundación. El 29 de marzo, se envió el primer cuestionario más abierto donde se podían registrar ideas para el plan.

La participación ha sido equitativa, el 50% son hombres y el 50% son mujeres. Además, el 90% de los participantes considera importante tener un plan de igualdad.



En las preguntas abiertas, se han registrado las siguientes ideas:

- Crear medidas de discriminación positiva para que los equipos estén formados por un 50% mujeres y un 50% hombres.
- Elección de asistir a viajes sobre todo cuando se tienen que hacer noches fuera.
- Si tenemos una plantilla masculinizada es debido al mercado, no tiene nada que ver con la Fundación.
- Concienciar en igualdad a empresas colaboradoras y al patronato, dado que hay muchos empleados que pueden irse a trabajar a estas empresas.
- Eliminar clichés en acceso de mujeres a tareas de montaje y campo.

La mayoría de la plantilla como aspectos positivos ha contestado lo siguiente:

- En la Fundación hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La dirección está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad.
- La igualdad es compatible con la cultura de la Fundación.
- La selección de personal se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades entre hombres y mujeres.
- La formación es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.
- Las promociones a puestos

- directivos son bajo las mismas posibilidades.
- El avance del desarrollo profesional se puede dar con las mismas oportunidades siendo hombre y mujer.
- La Fundación favorece el uso de las medidas de conciliación de igual manera.
- Las personas que se acogen a medidas de conciliación tienen el mismo desarrollo.
- Las medidas de conciliación de la Fundación favorecen las establecidas por la ley.

Como aspectos a mejorar por la fundación, se recogen los siguientes:

- Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Se recoge realizar reducción de horas anuales en la jornada y voluntariedad para asistir a los viajes.
- Informar sobre las medidas disponibles para favorecer la conciliación.
- Crear un protocolo de acoso y realizar formaciones, dado que ya la mayoría de la plantilla no sabría cómo actúan en situaciones así.

2.12. Conclusiones

Principales problemas y dificultades detectadas

La plantilla de la Fundación de Hidrógeno en Aragón muestra desequilibrio en materia de igualdad. No obstante, no es voluntad de la Fundación, dado que es consecuencia del sector de actividad, la ingeniería, todavía muy masculinizada.

El personal de la Fundación se caracteriza por tener una alta cualificación y especializada en el sector de las energías renovables.

No hay segregación ocupacional dado que las mujeres se encuentran

representadas en todas las áreas de la Fundación.

- **La edad media se sitúa en 35 años**, tanto en hombres como en mujeres, además. La franja de edad media donde hay más concentración de mujeres oscila entre los 30 a 40 años: Debemos ampliar las medidas de conciliación. Las que se han recogido son la disminución de horas anuales trabajadas y la voluntariedad en los viajes dado que es un agravio para las mujeres que son madres trabajadoras.

- **Las ofertas de empleo** no reflejan la necesidad de contratar mujeres para tener equipos paritarios.
- **La prevención de riesgos laborales** no tiene presente la perspectiva de género y puede ser mejorada: Información sobre los riesgos para la lactancia, embarazo, EPI adecuados en función de las circunstancias.
- No disponemos de medidas para garantizar la intimidad en relación con el **entorno digital y la desconexión**.
- En la **selección** de personal, no se ha dado **formación en igualdad entre hombres y mujeres** a las personas que participan en el proceso.
- En todas las **ofertas**, se debe de usar un **lenguaje no sexista** o incluso un lenguaje femenino si queremos atraer a más mujeres.
- La plantilla **no está formada en igualdad**.
- Las **comunicaciones** a la empresa tienen que ser más frecuentes en materia de los **propios derechos en conciliación e igualdad**.
- No hay un **protocolo de acoso**.
- Tener una plantilla equilibrada en cuestión de sexos en todos los niveles y departamentos de la Fundación.
- Disponer de una clasificación de puestos de trabajo y mapas de carrera bajo criterios objetivos que garanticen la igualdad.
- Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres en la Fundación para promocionar, consiguiendo una mayor presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión.
- Participación de hombres y mujeres en todo tipo de formaciones por igual.
- Crear una política retributiva basada en criterios objetivos.
- Potenciar el conocimiento de las medidas de conciliación actuales y ampliar las mismas.
- Tener equipos paritarios de trabajo.
- Promover un entorno saludable libre de acoso sexual.
- Garantizar que la imagen y comunicación de la Fundación son inclusivas.
- Garantizar la salud laboral de hombres y mujeres.

Ámbitos prioritarios de actuación

Además de generar nuevas políticas acciones en materia de igualdad, debe de haber una comunicación y formación que las acompañen y fomenten para avanzar en el Plan de Igualdad.

Medidas Plan de Igualdad

4.4. Medidas

Área de actuación: Proceso de selección y contratación	
Objetivo	Medida
Plantilla equilibrada en cuestión de sexos en todos los niveles y departamentos de la Fundación.	<ul style="list-style-type: none"> Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades. Redactar la oferta en lenguaje del sexo infrarrepresentado en esa posición. Añadir una imagen con unas breves palabras de una persona colaboradora del sexo infrarrepresentado.
Indicador	
<ul style="list-style-type: none"> N.º de candidaturas desagregando entre mujeres y hombres. N.º de personas que participan en el proceso de selección por desagregado por sexo. N.º de personas, por sexo, incorporadas. 	
Responsable	Fecha límite
Responsable de Personas y Procesos	09/05/2027

Área de actuación: Clasificación profesional	
Objetivo	Medida
Disponer de una clasificación de puestos de trabajo y mapas de carrera bajo criterios objetivos que garanticen la igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Creación de descripciones de puestos de trabajo ligadas a criterios objetivos. Creación de un mapa de puestos donde se reflejen las competencias y criterios de esa posición. Tener un sistema de valoración de puestos de trabajo para asignar a cada puesto la retribución acorde al valor.
Indicador	
<ul style="list-style-type: none"> N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. 	
Responsable	Fecha límite
Responsable de Personas y Procesos	09/05/2027

Área de actuación: Promoción profesional	
Objetivo	Medida
Identificar cada uno de los impedimentos o dificultades con que se encuentran las mujeres en la Fundación para promocionar, consiguiendo una mayor presencia de mujeres en los distintos niveles de responsabilidad y en los puestos de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo evaluador encargado de gestionar la promoción tiene que ser mixto. • El equipo evaluador tiene que estar formado en igualdad. • El proceso/evaluación tiene que estar basado en criterios objetivos.
Indicador	
<ul style="list-style-type: none"> • N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. • N.º de promociones realizadas desagregadas por sexo. 	
Responsable	Fecha límite
Responsable de Personas y Procesos	09/05/2027

Área de actuación: Formación	
Objetivo	Medida
Participación de hombres y mujeres en todo tipo de formaciones por igual.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en igualdad para toda la plantilla. Foco en responsables y coordinadores. • Uso de imágenes paritarias en las formaciones y publicaciones de estas. • Realización de formaciones en horario laboral.
Indicador	
<ul style="list-style-type: none"> • N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. • Datos desagregados por sexo y formaciones realizadas (horas). 	
Responsable	Fecha límite
Responsable de Personas y Procesos	09/05/2027

Área de actuación: Retribuciones y auditoría retributiva	
Objetivo	Medida
Política retributiva basada en criterios objetivos	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la política retributiva: Bandas salariales / requisitos del puesto. • Política retributiva extrasalarial con criterios unísonos. • Creación de la valoración de puestos de trabajo ligada a la política retributiva.
Indicador	
<ul style="list-style-type: none"> • N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. • Registro salarial por sexo. 	
Responsable	Fecha límite
Responsable de Personas y Procesos	09/05/2027

Área de actuación: Derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Objetivo	Medida
Conocimiento de las medidas de conciliación actuales y ampliar las mismas.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar medidas de conciliación en el canal de teams para promoverla. • Medir la conciliación en la encuesta de clima. • Plan de conciliación: Recoger las medidas de conciliación, creación de nuevas medidas. Redacción con criterios de igualdad. Recoger criterios para la desconexión digital. • Charlas de igualdad para la plantilla y concienciación sobre la igualdad dentro y fuera del trabajo.
Indicador	
<ul style="list-style-type: none"> • N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. • Resultados en la encuesta de clima. 	
Responsable	Fecha límite
Responsable de Personas y Procesos	09/05/2027

Área de actuación: Infrarrepresentación femenina	
Objetivo	Medida
Equipos paritarios de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntariado corporativo para potenciar la ciencia en las niñas. • Acciones comunicativas del sexo infrarrepresentado en el puesto a nivel interno y externo. • Registro de promociones de puesto y cambios salariales desgregado por sexo.
Indicador	
<ul style="list-style-type: none"> • N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. • N.º de cambios realizados en el registro desagregado por sexo. 	
Responsable	Fecha límite
Responsable de Personas y Procesos	09/05/2027

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo	Medida
Promover un entorno saludable libre de acoso sexual.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un manual frente al acoso sexual. • Hacer comunicaciones frente al acoso sexual y entornos saludables de trabajo.
Indicador	
<ul style="list-style-type: none"> • N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. • N.º de denuncias por acoso. 	
Responsable	Fecha límite
Responsable de Personas y Procesos	09/05/2027

Área de actuación: Divulgación de igualdad	
Objetivo	Medida
Garantizar que la imagen y comunicación de la Fundación son inclusivas	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la comunicación sobre la protección de víctimas de violencia de género a nivel interno. • Potenciar el uso de lenguaje no sexista en toda la plantilla. • Usar imágenes que sean paritarias (web, folletos, PDHA).
Indicador	
<ul style="list-style-type: none"> • N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. 	
Responsable	Fecha límite
Responsable de Personas y Procesos	09/05/2027

Área de actuación: Seguridad, salud laboral y equipamientos	
Objetivo	Medida
Garantizar la salud laboral de hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y mejorar con perspectiva de género la documentación de PRL y EPI entregados.
Indicador	
<ul style="list-style-type: none"> • N.º de medidas propuestas y puestas en marcha. 	
Responsable	Fecha límite
Responsable de Personas y Procesos	09/05/2027

Seguimiento y evaluación

5.1. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan lo realizará el departamento de Personas y Procesos a falta de una comisión de seguimiento. A nivel anual se hará el seguimiento del cumplimiento de las acciones previstas. No obstante, se dejará un espacio abierto para que cualquier persona trabajadora pueda participar tanto en el seguimiento como en la propuesta de nuevas ideas.

Tras la evaluación de Personas y Procesos y la recogida de opiniones, se hará un informe anual reflejando el avance al respecto de los objetivos de igualdad marcados.

www.hidrogenoaragon.org