CSN CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

Secretaría General

Informe de seguimiento del “I Plan de Igualdad del CSN”

28 DE MAYO 2025

ÍNDICE

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 2
2. METODOLOGÍA 5
3. PRINCIPALES DATOS DE LAS ÁREAS ABORDADAS EN EL I PLAN DE IGUALDAD 10
3.1. Distribución de efectivos por sexo 10
3.2. Acceso al empleo público por sexo. Análisis de impacto de género 12
3.3. Observancia del principio de presencia equilibrada 13
3.4. Información, formación y sensibilización en igualdad al personal público 14
3.5. Medidas de conciliación 15
3.6. Movilidad de empleadas públicas víctimas de violencia de género 16
3.7. Actividad subvencional del CSN 17
4. GRADO DE EJECUCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD 19
4.1. Resumen del grado de ejecución del I Plan de Igualdad 19
4.2. Análisis en detalle de las acciones de las medidas 20
5. ACTIVIDAD ANUAL DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD 44
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 45

1. INTRODUCCIÓN

El 11 de enero de 2023 el CSN aprobó el primer Plan de Igualdad que integra un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, tal y como establece el art. 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, el objetivo 4 del Plan estratégico del CSN 2020-2025 ya preveía la elaboración de un plan de igualdad entre mujeres y hombres propio del CSN que tuviese en cuenta adecuadamente las especificidades de la organización para asegurar la eficacia y obtención de los mejores resultados posibles.

El **I Plan de igualdad**, por tanto, es el **fruto del compromiso del CSN con la igualdad de oportunidades** y respalda su desarrollo e implementación real.

Los objetivos generales que se pretenden conseguir con la puesta en marcha del I Plan de Igualdad son los siguientes:

- Visualizar y consolidar el compromiso del organismo con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Llevar a efecto el desarrollo del Plan y su implementación de forma real y efectiva como elemento central y transversal en la gestión de la organización.

El I Plan de Igualdad del CSN se articula en torno a cinco grandes ejes o áreas de actuación:

- Eje 1. Medidas instrumentales para la transformación organizativa.
- Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
- Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
- Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Eje 5. Violencia de género.

Para cada uno de estos ejes de actuación se identifican objetivos específicos y se proponen un conjunto de medidas, que se han definido atendiendo a las circunstancias concretas del CSN.

Dichas **medidas** se concretan, en el apartado descripción de cada una de ellas, en un total de 24 puntos (que se denominan en este informe, a efectos expositivos, como acciones) que **se aplican de forma sistemática y progresiva a lo largo del ámbito temporal del propio plan**, de forma que puedan ser modificadas o complementadas si se detectasen nuevas necesidades. Se contemplan, igualmente, indicadores para valorar la ejecución de las medidas (indicadores de ejecución), así como su eficacia para conseguir los objetivos definidos (indicadores de impacto).

Se prevé, asimismo, la realización de informes anuales de seguimiento a través de la evaluación de los resultados de los indicadores y que, de acuerdo con el apartado 5 del I Plan, incluirán, al menos, los siguientes contenidos:

- Análisis del proceso de implantación desarrollado y los datos actualizados en cada uno de los ejes de actuación
- Comprobación de los resultados obtenidos, para conocer el grado de consecución de los objetivos y acciones definidos en el plan a través de la evaluación de los indicadores de seguimiento previstos
- Propuestas de adaptación para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas
- Actividad anual de la Comisión paritaria de Igualdad y resultados obtenidos

En este contexto, se presenta el **informe de seguimiento del I Plan de Igualdad del CSN**, desarrollado por la Secretaría General. Este informe ha sido, además, remitido para su información a la Comisión paritaria de igualdad en el CSN.

Este informe **permite conocer el nivel de realización alcanzado por el I Plan desde su aprobación hasta el 30 de abril de 2025**, así como el impacto global que ha tenido sobre el funcionamiento de la organización y la plantilla con el fin de poder valorar la necesidad de continuar impulsando las medidas contenidas en el mismo. Se avanza, en este sentido, que **el 67 % de las acciones previstas en el plan se encuentran, a 30 de abril de 2025, ejecutadas totalmente y el 33 % restante están ejecutadas parcialmente**.

El Plan de Igualdad es una herramienta, por tanto, dinámica y flexible que permite al CSN alinear la institución con los objetivos establecidos en el mismo. Esa flexibilidad permite tanto ajustar algunas medidas o acciones previstas en el mismo cuando se haya comprobado que no tienen utilidad real, como incluir otras nuevas que se identifiquen con posterioridad a la aprobación del Plan.

El informe de seguimiento se estructura, por lo tanto, en los siguientes apartados:

1. Introducción, cuya finalidad es contextualizar el informe y presentar su estructura.

2. Metodología, incluyendo procedimiento y fuentes de información.

3. Diagnóstico de situación, donde se detallan los datos más relevantes respecto del personal, actualizando el diagnóstico contenido en el I Plan, con el fin de contextualizar la situación y apreciar su evolución (impacto global de las medidas).

4. Grado de ejecución del I Plan de Igualdad del CSN, refleja el grado de ejecución del Plan, e incluye el análisis detallado, por cada eje, del grado de cumplimiento de todas las medidas y acciones llevadas a cabo, completando, a tal efecto, los indicadores de ejecución previstos.

5. Actividad de la Comisión Paritaria de igualdad, dando así respuesta a uno de los contenidos exigidos por el propio plan.

6. Conclusiones y recomendaciones, recoge los resultados más destacados en relación con el seguimiento de la ejecución del Plan, tanto avances conseguidos como retos pendientes,

así como un conjunto de recomendaciones que mejoren el impacto global del I Plan de Igualdad.

2. METODOLOGÍA

Para la elaboración de este informe se ha realizado un seguimiento de todas las medidas que están contempladas en el I Plan de igualdad utilizando, además, la información, cuantitativa y cualitativa disponible.

Se destaca que, a efectos expositivos, los distintos puntos en los que se concretan las medidas en el apartado "*descripción*" de las fichas contenidas en el I Plan, se califican en este informe de seguimiento como "*acciones*". Para aquellas medidas cuyo apartado "*descripción*" no contempla puntos concretos, se ha recogido en este informe de seguimiento como "*acción*" el mismo texto previsto para la propia medida. De esta forma, se facilita su seguimiento, así como el análisis de su ejecución.

Un resumen de las medidas y acciones contenidas en el I Plan de Igualdad se recogen en la tabla 1.

Tabla 1. Resumen de las medidas y acciones contenidas en el I Plan de Igualdad el CSN.

EJE		MEDIDA	ACCIÓN (se corresponde con cada uno de los puntos que se contempla en la descripción de la medida. En aquellos casos en los que la descripción no concrete puntos, la acción se identifica con la propia medida).
EJE 1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA	1.1 Potenciar la incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización	1.1.1 Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas en modo de concurrencia competitiva, en sus bases reguladoras, así como en las convocatorias de oposiciones dentro de la oferta de empleo	1. Revisión de las bases reguladoras y de las convocatorias de las ayudas por concurrencia competitiva en línea con las instrucciones que sean publicadas por el Ministerio de Hacienda y Función Pública en esta materia o con guías de buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en convocatorias y regulación de ayudas de concurrencia competitiva que hayan sido publicadas por dicho Ministerio en esta materia
			2. Difusión de la información a nivel interno del organismo para su aplicación en la actualización de los planes estratégicos de subvenciones, de las bases reguladoras y redacción de nuevas convocatorias
		1.1.2 Asegurar en la elaboración de la memoria de análisis de impacto normativo que debe acompañar a las iniciativas normativas el análisis por razón de género cuando corresponda	3. Asegurar en la elaboración de la memoria de análisis de impacto normativo que debe acompañar a las iniciativas normativas el análisis por razón de género cuando corresponda.
		1.1.3 Incrementar la visibilidad de las funciones y tareas llevadas a cabo por las	4. Incrementar la visibilidad de las funciones y tareas llevadas a cabo por las mujeres que trabajan en el CSN, con el fin de atraer

		mujeres que trabajan en el CSN, con el fin de atraer talento al organismo teniendo en cuenta la perspectiva de género	talento al organismo teniendo en cuenta la perspectiva de género
		1.1.4 Revisión del protocolo de actuación contra el acoso sexual asegurando adaptación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración general del Estado y organismos públicos vinculados a ella publicado por Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública. Aumentar la visibilidad, comunicación y formación sobre el contenido del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo	5. Revisión de la versión actual del protocolo incluyendo compromisos, prevención, detección y erradicación de esas conductas prohibidas, asesoría confidencial, procedimiento general de actuación, información, y seguimiento y protección a la víctima. Se valorará la revisión del protocolo de actuación asegurando la inclusión de este protocolo o se dictará resolución de adaptación del mismo por parte de la Secretaría General
			6. Difusión y formación a nivel interno del organismo para su aplicación práctica haciendo patente el compromiso de la dirección en su aplicación y posición de tolerancia cero con este tipo de conductas, comportamientos o actitudes
			7. Elaboración de una declaración de compromiso de la dirección y los agentes sociales de la organización con el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo
			8. Elaboración de una instrucción de la Secretaría General para prevención y detección de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo
			9. Creación de un buzón de denuncias sobre esta materia anónimo.
EJE 2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	2.1 Sensibilización e información	2.1.1 Divulgación de I Plan de Igualdad de Género del CSN	1. Divulgación de I Plan de Igualdad de Género del CSN
	2.2 Formación y capacitación	2.2.1. Mantenimiento de acciones formativas en igualdad dentro del Plan anual de Formación del CSN orientadas a todo el personal de la organización	2. Mantener cursos de formación en materia de igualdad dentro del Plan de Formación orientados a todo el personal del organismo, así como al personal de nueva incorporación en el CSN durante el periodo de prácticas
			3. Promocionar y fomentar la participación en estos cursos
			4. Emisión de una instrucción de la Secretaría General dictando instrucciones sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en actos organizados o en los que participe el CSN
		2.2.2 Diseño de un plan de formación en igualdad, y asegurar que lo han completado las personas que van a formar parte de	5 Diseño de un plan de formación en igualdad, y asegurar que lo han completado las personas que van a formar parte de tribunales en procesos de resolución de convocatorias de provisión de plazas, ayudas

		tribunales en procesos de resolución de convocatorias de provisión de plazas, ayudas por concurrencia competitiva, concursos de méritos, etc	por concurrencia competitiva, concursos de méritos, etc
		2.2.3 Digitalización de la oferta formativa en igualdad	6 Digitalización de la oferta formativa en igualdad
		2.2.4 Estudio e incorporación de mujeres formadoras en todos los procesos formativos mediante la aplicación de principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de profesorado de los cursos teniendo en cuenta potenciales problemas de especificidad del programa formativo	7 Estudio e incorporación de mujeres formadoras en todos los procesos formativos mediante la aplicación de principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de profesorado de los cursos teniendo en cuenta potenciales problemas de especificidad del programa formativo
EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL	3.1 Desarrollo de carrera profesional	3.1.1 Análisis y diseño de un programa de desarrollo profesional y liderazgo con una adecuada perspectiva de género	1. Análisis y diseño de un programa de desarrollo profesional y liderazgo con una adecuada perspectiva de género
		Medida 3.1.2 Fomentar la realización de acciones encaminadas a impulsar la concurrencia de mujeres en puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa	2. Fomentar la realización de acciones encaminadas a impulsar la concurrencia de mujeres en puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa
	3.2 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre hombres mujeres	Medida 3.2.1 Promover el análisis de mecanismos que permitan una mayor comunicación y transparencia en la política de establecimiento de retribuciones complementarias	3. Promover el análisis de mecanismos que permitan una mayor comunicación y transparencia en la política de establecimiento de retribuciones complementarias

	3.3 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgo	Medida 3.3.1 Reforzar la incorporación e integración de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del CSN	4: Reforzar la incorporación e integración de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del CSN
EJE 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	4.1 Conocimiento e información	4.1.1 Divulgación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal reconocidas en la normativa vigente y de las mejoras establecidas en el CSN	1. Divulgación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal reconocidas en la normativa vigente y de las mejoras establecidas en el CSN
		4.1.2 Acciones de formación y sensibilización en el personal del organismo para fomentar la corresponsabilidad en la vida familiar	2. Acciones de formación y sensibilización en el personal del organismo para fomentar la corresponsabilidad en la vida familiar
	4.2 Conocimiento de la situación	4.2.1 Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación	3. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación
EJE 5. VIOLENCIA DE GÉNERO	5.1 Conocimiento e información	5.1.1 Difusión al personal del CSN del procedimiento de movilidad para trabajadoras víctimas de violencia de género en la Administración general del Estado	1 Difusión al personal del CSN del procedimiento de movilidad para trabajadoras víctimas de violencia de género en la Administración general del Estado

Respecto de cada acción, se ha procedido a efectuar una valoración individual, según su grado de avance, conforme al siguiente criterio:

- No iniciada: aún no se ha llevado a cabo actuaciones para su implantación
- Ejecutada parcialmente: se ha iniciado la implantación de la acción, que aún no ha concluido
- Ejecutada totalmente: la acción ya ha sido completamente implantada.

Esta información se ofrece en el apartado 4 de este informe.

En este mismo apartado 4, tras la valoración individual de cada acción/es en la/s que se concreta una medida, se completan los indicadores de ejecución de la medida. En algunos casos, los indicadores de ejecución han sido revisados.

En cuanto a los indicadores de impacto serán analizados en el informe de evaluación y seguimiento final, sin perjuicio de que el diagnóstico ofrecido en el apartado 3 permita anticipar un impacto global de las medidas.

3. PRINCIPALES DATOS DE LAS ÁREAS ABORDADAS EN EL I PLAN DE IGUALDAD

Se recogen en este apartado un resumen de los principales datos y estadísticas que dan cuenta de la situación de los empleados y empleadas del CSN en relación a las principales áreas que se abordan en el I Plan de Igualdad: distribución de efectivos por sexo; el acceso al empleo público en relación con el Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica; la observancia del principio de presencia equilibrada; la información, formación y sensibilización en igualdad al personal público; conciliación y uso de las medidas de conciliación por los empleados y empleadas del CSN; y, movilidad de empleadas víctimas de violencia de género.

Junto a ello, en relación con la actividad subvencional del CSN, se recoge también datos estadísticos en relación con las becas concedidas para la formación especializada en seguridad nuclear y protección radiológica, así como con las actividades de I+D+i.

De esta forma, no solo se actualiza el diagnóstico de situación efectuado en el momento de la elaboración del I Plan, sino que se incluyen otros aspectos con el fin de identificar el impacto global del I Plan sobre la situación de igualdad efectiva entre los empleados y las empleadas públicos del CSN.

3.1. Distribución de efectivos por sexo

La distribución por sexo del total de efectivos del CSN (tabla 2) ha variado ligeramente durante el periodo temporal que comprende este informe de seguimiento. A 31 de diciembre de 2024, las mujeres concentran el 49,8 % del total de plantilla del CSN.

Tabla 2. Evolución de total efectivos (excluyendo altos cargos) desagregados por sexo.

	Mujeres	Hombres	Total
2022	216	212	428
2023	219	205	424
2024	211	213	424
Fuente: propia. Datos a 31 de diciembre			

Si se analiza la evolución de efectivos por sexo en atención al tipo de personal, tabla 3, se observa que, entre los funcionarios del cuerpo técnico de seguridad nuclear y protección radiológica, el porcentaje de mujeres respecto al total se ha mantenido entorno al 43-45 %.

Tabla 3. Evolución de efectivos (personal funcionario, laboral y eventual) en el CSN, desagregados por sexo.

	31/12/2022			31/12/2023			31/12/2024		
	Mujeres	**Hombres**	**Total**	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**	**Mujeres**	**Hombres**	**Total**
Funcionarios del cuerpo técnico de SN y PR	100	132	232	97	121	218	95	126	221
Funcionarios de otros cuerpos	88	36	124	94	39	133	87	44	131
Personal eventual (no funcionario)	15	4	19	16	4	20	16	4	20
Personal laboral	13	40	53	12	41	53	13	39	52
Fuente: propia. Datos a 31 de diciembre									

En el caso de funcionarios pertenecientes a otros cuerpos, el porcentaje de mujeres respecto al total es superior y se ha mantenido en un 71 % en el 2022 y 2023, siendo, a 31 de diciembre de 2024, del 66 %.

También es mayoritaria la presencia de mujeres en el personal eventual[1], mientras que en el personal laboral la presencia de mujeres es inferior al 25 % en el periodo analizado.

En cuanto a la distribución de efectivos por niveles y forma de provisión de puesto de trabajo, tabla 4, es de interés a efectos de este informe que la proporción de mujeres en lo que se calificó como grupo 1 en el I Plan de igualdad se ha ido incrementando progresivamente en el periodo considerado en este informe. En efecto entre el personal funcionario que ocupa un puesto de libre designación, la proporción de mujeres a 31 de diciembre de 2024 es del 42,7 % mientras que a 31 de diciembre de 2022 era del 37,8 %.

Finalmente, la distribución por sexo de los altos cargos del CSN, tabla 5, se ha mantenido constante durante el periodo temporal analizado en este informe de seguimiento, representando las mujeres el 38 % del total de altos cargos en el organismo.

[1] A efectos de este informe, la cifra de personal eventual no considera aquellos que, ocupando un puesto de eventual, tiene la condición de funcionario.

Tabla 4. Evolución de la distribución de efectivos (personal funcionario que no ocupa puesto de eventual y laboral), por niveles y forma de provisión del puesto de trabajo, desagregado por sexo.

		31-dic-22						31-dic-23						31-dic-24					
		Funcionarios			Laborales			Funcionarios			Laborales			Funcionarios			Laborales		
		Mujeres	Hombres	Totales	Mujeres	Hombres	Totales	Mujeres	Hombres	Totales	Mujeres	Hombres	Totales	Mujeres	Hombres	Totales	Mujeres	Hombres	Totales
Grupo 1	Personal funcionario de niveles 30 y 29. Niveles 28 de libre designación o eventual (y puesto de garantía)	34	56	90	0	0	0	38	53	91	0	0	0	41	55	96	0	0	0
Grupo 2	Personal funcionario de niveles 27 y 28 de acceso por concurso. Personal laboral del grupo I	49	40	89	0	3	3	44	33	77	0	2	2	40	42	82	0	2	2
Grupo 3	Personal funcionario de niveles 22 a 26. Personal laboral del grupo II	86	65	151	2	1	3	84	66	150	1	2	3	76	65	141	3	3	6
Grupo 4	Personal funcionario de niveles 14 a 20. Personal laboral de grupo III y grupo IV	35	10	45	9	29	38	38	15	53	9	29	38	38	15	53	8	28	36
Grupo 5	Personal laboral de grupo V	0	0	0	2	7	9	0	0	0	2	8	10	0	0	0	2	6	8
Fuente propia. Datos a 31 de diciembre																			

Tabla 5. Evolución del total de altos cargos desagregado por sexo.

	Mujeres	Hombres	Total
2022	3	5	8
2023	3	5	8
2025	3	5	8
Fuente: propia. Datos a 31 de diciembre			

3.2. Acceso al empleo público por sexo. Análisis de impacto de género

En este apartado se muestran el número de solicitudes presentadas para el acceso a la escala superior del cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica en los distintos procesos selectivos que se han convocado en el año 2023 y 2024.

Tabla 6. Evolución del total de solicitudes presentadas al proceso selectivo para ingreso en la escala superior del cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica, desagregado por sexo, así como superación del proceso selectivo.

	Solicitudes presentadas			**Personas que han superado el proceso selectivo**		
	Mujeres	Hombres	Total solicitudes	Mujeres	Hombres	Total aprobados
2023	21	37	58	3	0	3
2024	25	45	70	1	8	9

En términos absolutos, el número de mujeres que ha presentado una solicitud para participar en los procesos selectivos convocados ha experimentado un ligero incremento a lo largo de las últimas convocatorias. Si bien, en términos relativos, las mujeres vienen concentrando entre el 34 -36 % de las solicitudes presentadas.

3.3. Observancia del principio de presencia equilibrada

El principio de presencia equilibrada[2] en los tribunales constituidos en los distintos procesos selectivos para el ingreso en la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica se ha observado desde la adopción del I Plan de Igualdad hasta el momento de elaboración de este informe. Se observa, además, que las presidencias y secretarías titulares de los dos últimos procesos convocados han sido ocupadas por mujeres, a diferencia de lo que ocurría en el 2022.

Tabla 7. Evolución de la composición de los tribunales constituidos en procesos selectivos convocados por el CSN

Composición		**2022**		**2023**		**2024**	
		Mujeres	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**	**Mujeres**	**Hombres**
Presidencia	**Titular**	0	1	1	0	1	0
	Suplente	1	0	0	1	0	1
Secretaría	**Titular**	0	1	1	0	1	0
	Suplente	1	0	0	1	0	1
Vocales	**Titular**	3	0	1	2	1	2
	Suplente	1	2	2	1	2	1
	Total	**6**	**4**	**5**	**5**	**5**	**5**

[2] Se recuerda que de acuerdo con la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, la "representación paritaria y presencia equilibrada entre mujeres y hombres" es aquella situación en la que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento en un ámbito determinado.

Este principio también es respetado en la composición de las distintas comisiones de valoración que se constituyen en el CSN en el marco de las convocatorias de subvenciones.

En relación con las presidencias y secretarías de estas comisiones es destacable, no obstante, que las nuevas bases reguladoras de las dos líneas de subvención recogen que su designación se determinada por ocupar un puesto de trabajo concreto en la organización.

Tabla 8. Evolución de la composición de las comisiones de valoración en convocatorias de becas.

Composición		Convocatoria 2020		Convocatoria 2024	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Presidencia	Titular	0	1	1	0
	Suplente	1	0	0	1
Secretaría	Titular	0	1	0	1
	Suplente	1	0	1	0
Vocales	Titular	1	3	1	
	Suplente	3	1	2	
	Total	6	6	5	3

Tabla 9. Evolución de la composición de las comisiones de valoración en convocatoria de subvenciones I+D+i

Composición		Convocatoria 2023		Convocatoria 2024	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Presidencia	Titular	0	1	0	1
	Suplente	0	1	0	1
Secretaría	Titular	0	1	0	1
	Suplente	1	0	1	0
Vocales	Titular	2		2	
	Suplente	1	1	1	1
	Total	4	4	4	4

3.4. Información, formación y sensibilización en igualdad al personal público

Con ocasión de la adopción del I Plan de Igualdad se han incluido en el plan de formación del CSN del 2023 y del 2024, acciones formativas en igualdad y lenguaje no sexista.

En ellos se observa una participación mayoritaria de mujeres.

Tabla 10. Total de acciones formativas en igualdad y lenguaje no sexista, desagregado por sexo

AÑO	CURSO	MUJERES QUE ASISTIERON	HOMBRES QUE ASISTIERON	TOTAL
2022	Metodología para la puesta en marcha de planes de igualdad en la gestión de personal de las Administraciones Públicas	20	9	29
2023	Curso Lenguaje inclusivo	16	2	18
2023	DG23005400001 - FUNDAMENTOS SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	3	0	3
2024	Curso igualdad de género	12	8	20
2024	Lenguaje no sexista	7	6	13

3.5. Medidas de conciliación

En la tabla 11 se ofrecen datos referidos al disfrute de permisos de conciliación concedidos en cada ejercicio a hombres y mujeres durante el periodo analizado en este informe de seguimiento.

Tabla 11. Disfrute de permisos de conciliación concedidos a hombres y mujeres.

ACTUACIÓN	MEDIDA	2022		2023		2024	
		MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
EMBARAZO Y PARTO	Permiso de maternidad, paternidad, por nacimiento, adopción o acogida	3	11	5	14	6	17
	Lactancia acumulada	1	7	2	3	5	7
	Permiso de lactancia de una hora diaria	0	0	0	0	0	0
	Permiso de gestación a las 37 semanas	1	0	4	0	1	0
	Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	0	0	0	0	0	0
	Ampliación del permiso de maternidad, paternidad, por nacimiento, adopción o acogida durante los días que el neonato permanezca hospitalizado	0	0	0	1	0	0
	Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad	0	0	0	0	0	0
	Ausencia permitida por tratamientos de fecundación	0	0	0	0	0	0
	Permisos en supuestos de adopciones internacionales	0	0	0	0	0	0
TOTAL		**5**	**18**	**11**	**18**	**12**	**24**

CONCILIACIÓN HIJOS	Reducción de la hornada para cuidar de un hijo menor	0	0	0	1	0	0
	Reducción de la jornada por razón de guarda legal distinta de la anterior	0	0	0	0	0	0
	Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos o en los que el hijo reciba atención	0	0	0	0	0	0
	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años	2	9	5	3	3	4
	Flexibilidad de horario para familias monoparentales	0	0	0	0	0	0
	Permiso por cuidado de hijo afectado por cáncer u otra enfermedad grave			1	0	1	0
	Ampliación jornada intensiva empleados públicos	0	0	0	0	0	0
	Permiso parental de hasta 8 semanas para hijos menores de 12 años	0	0	0	0	1	0
	Permisos por conciliación	11	8	14	9	22	9
TOTAL		**13**	**17**	**20**	**13**	**27**	**13**
FLEXIBILIZACIÓN FAMILIAR	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	1	0	0	0	0	0
	Flexibilización de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad	0	0	0	0	0	0
	Reducción 50 % jornada por enfermedad grave	0	0	0	0	0	0
	Reducción de la hornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas	0	0	0	0	0	0
TOTAL		**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

3.6. Movilidad de empleadas públicas víctimas de violencia de género

Desde la adopción del I Plan de Igualdad hasta el 30 de abril de 2025, no se ha presentado en el CSN ninguna solicitud de movilidad de empleadas públicas víctimas de violencia de género. Tampoco ha sido solicitada excedencia por esta razón ni reducción de jornada por dicho motivo.

3.7. Actividad subvencional del CSN

Aun cuando la actividad subvencional del CSN se configura como un ámbito que transciende a la situación de los empleados y empleadas del CSN, el I Plan de igualdad del CSN sí ye se refiere a la misma como uno de los ámbitos de actuación del propio plan. Por ello se recogen a continuación una serie de datos relativos a la actividad subvencional del CSN relacionados con la igualdad.

a) Becas para la formación especializada en materia de seguridad nuclear y protección radiológica

En el año 2024 se ha publicado una nueva convocatoria de 6 becas para la formación especializada en el CSN en materia de seguridad nuclear y protección radiológica. Como se describe en el apartado 4 de este informe, las bases reguladoras de estas subvenciones se modificaron en el año 2024, tras la aprobación del I Plan de Igualdad del CSN.

Estas becas permiten disfrutan de una experiencia formativa en el CSN y se identifican, además, en el Plan de Recursos Humanos del CSN 2024-2030 como una acción para la atracción de talento.

Tabla 12. Evolución de las personas que han presentado su solicitud a la convocatoria de becas para la formación especializada en materia de seguridad nuclear y protección radiológica y que la han obtenido, desglosado por sexo

AÑO/Número de becas ofertadas	Subvenciones por concurrencia competitiva en formación (becas)							
	Candidatos/as presentados		Candidatos/as admitidos		Candidatos/as excluidos		Candidatos/as que obtuvieron beca	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2019/6	19	10	16	9	3	1	3	3
2020/2	15	14	14	10	1	4	1	1
2024/6	25	17	21	14	4	3	3	3

En este contexto se observa que, en la convocatoria de becas del 2024, el 40,5 % de las personas que presentaron la solicitud para ser beneficiario de las mismas han sido mujeres. Este porcentaje es ligeramente inferior al de la convocatoria de 2020 (último año en el que estas becas fueron convocadas), donde el porcentaje de mujeres fue del 48 %.

En cuanto a los beneficiarios, sin embargo, se aprecia una presencia equilibrada, pues la mitad de las becas ofertadas han sido finalmente adjudicadas a mujeres.

b) Subvenciones destinadas a la realización de proyectos de I+D+i relacionados con las funciones del CSN

Al igual que para la convocatoria de becas, las bases reguladoras de las subvenciones de I+D+i también han sido modificadas tras la adopción del I Plan de Igualdad. Como se detalla en el apartado 4 de este informe, en estas bases reguladoras se han incluido determinadas previsiones con el fin de favorecer la igualdad en las entidades beneficiarias o de considerar aspectos referidos a la igualdad en el procedimiento de concesión.

En la tabla 13 se aprecia que, en la convocatoria correspondiente al 2023, un 40 % de las personas que forman parte del equipo de investigación en el total de los 15 proyectos de I+D+i beneficiarios de la subvención son mujeres. Este porcentaje de presencia de mujeres en el total de proyectos subvencionados es del 42 % en la convocatoria de 2024.

Tabla 13. Composición de los equipos de investigación en los proyectos de I+D+i subvencionados por el CSN.

AÑO	N.º PROYECTOS I+D SUBVENCI0NADOS POR EL CSN	Nº Investigadores/as	
		Mujeres	Hombres
2023	15	29	43
2024	12	29	40
Se ofrecen datos a partir del 2023 por corresponder a las convocatorias adoptadas de acuerdo con las nuevas bases reguladoras			

Es de interés conocer, a los efectos de este informe, el número de proyectos de I+D+i subvencionados por el CSN en los que la persona que figura como investigadora principal es una mujer.

Tabla 14. Número de proyectos de I+D+i subvencionados por el CSN en atención al sexo del investigador/a principal

AÑO	PROYECTOS CON INVESTIGADORA PRINCIPAL SEXO FEMENINO*	PROYECTOS CON INVESTIGADOR PRINCIPAL SEXO MASCULINO*
2023	3	12
2024	3	9

Como se desprende de las cifras, el número de investigadoras principales en los proyectos beneficiarios de las subvenciones de I+D+i del CSN es reducido. Si bien, en el año 2024, el 25 % de los proyectos beneficiarios de una subvención estaban liderados por una mujer, mostrándose un ligero incremento respecto al 20 % de los proyectos beneficiarios de una subvención en la convocatoria del 2023.

4. GRADO DE EJECUCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Como se ha avanzado anteriormente, el I Plan de Igualdad del CSN contempla un total de 24 acciones. Todas ellas ser relacionan en la tabla 1.

Se ofrece, a continuación, un resumen del grado de ejecución de las acciones contempladas, así como un análisis en detalle de cada una de ellas.

4.1. Resumen del grado de ejecución del I Plan de Igualdad

En la tabla 15 de este informe se resume el grado de cumplimiento de las acciones comprendidas en el I Plan de Igualdad del CSN desde su aprobación hasta el 30 de abril de 2025.

Tabla 15. Grado de ejecución de las acciones contenidas en cada eje del I Plan de Igualdad del CSN a 30 de abril de 2025.

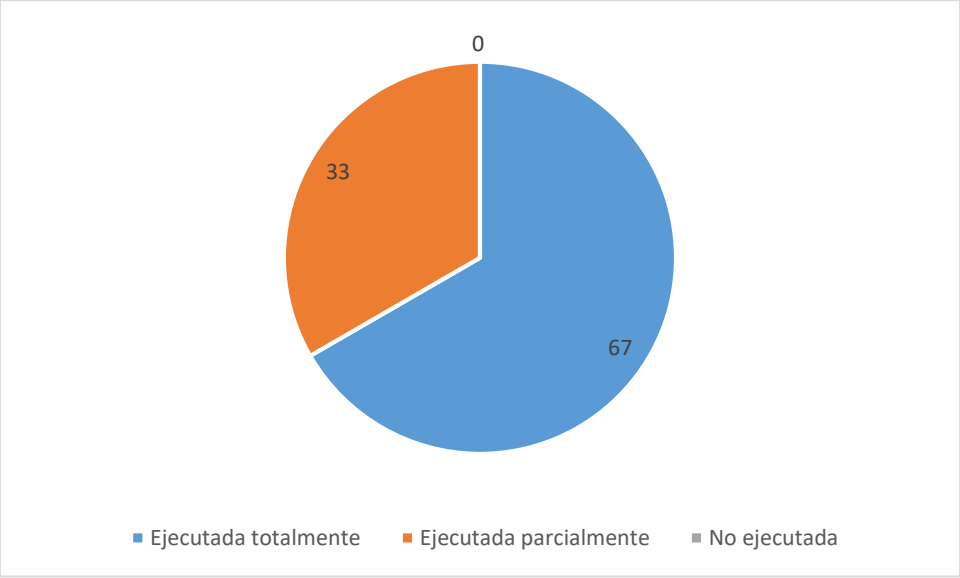
	Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5	Total	% de ejecución
Ejecutada totalmente	6	4	4	1	1	16	67
Ejecutada parcialmente	3	3	0	2	0	8	33
No ejecutada	0	0	0	0	0	0	0
Total	9	7	4	3	1	24	100

Como se desprende la misma, de las acciones identificadas en el I Plan de Igualdad del CSN, 16 se han ejecutado totalmente y 8 se han ejecutado parcialmente. Ninguna de las acciones que fueron identificadas se encuentran sin iniciar.

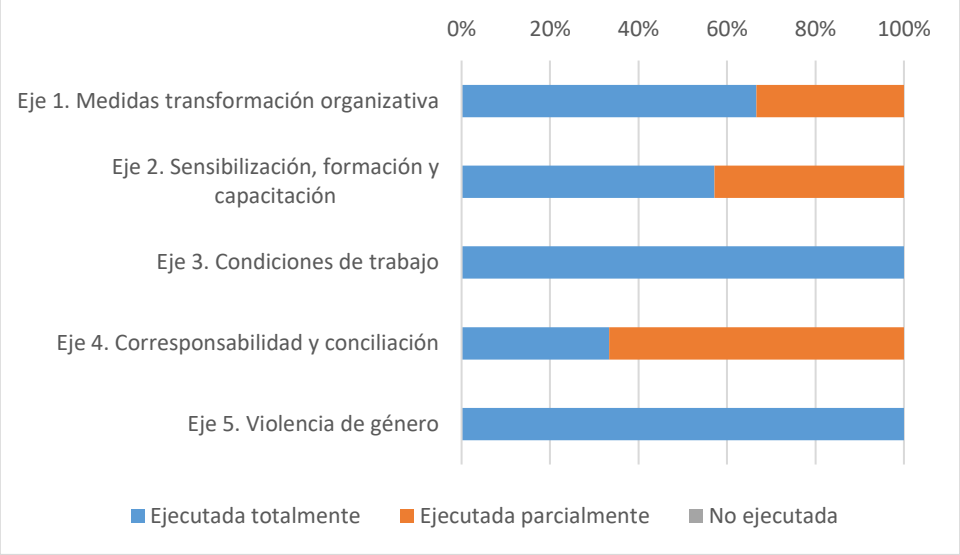
El cuadro 1 recoge, a este respecto, el porcentaje de ejecución de las acciones del I Plan. Como se observa, el 67 % de las acciones incluidas se han ejecutado totalmente, mientras que el 33 % restante se encuentra en ejecución.

Si se analiza el % de ejecución en cada eje, cuadro 2, se aprecia que las acciones incluidas en el eje 3 referido a las condiciones de trabajo y el eje 5 referido a la violencia de género se han completado totalmente.

Cuadro 1. Porcentaje de ejecución de las acciones contempladas en el I Plan de igualdad del CSN a 30 de abril de 2025



Cuadro 2. Porcentaje de ejecución de las acciones contempladas en el I Plan de Igualdad del CSN a 30 de abril de 2025 desglosado por ejes



4.2. Análisis en detalle de las acciones de las medidas

A continuación, se describe el estado de avance de las medidas del Plan (y de sus acciones) y de los indicadores de ejecución. En este primer informe de seguimiento del Plan, se han analizado sólo este tipo de indicadores.

Los indicadores de impacto serán valorados en la etapa de evaluación final del Plan.

EJE 1. MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA LA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA.

Este eje tiene por objeto potenciar la incorporación de la igualdad de género en las estructuras y actividades de la organización (tal y como se califica el apartado 1.1 del I Plan de igualdad).

Se compone de 4 medidas que, a su vez se concretan, a efectos expositivos, en 9 acciones.

1.1 Potenciar la incorporación de la igualdad de género en las estructuras de la organización.

- **Medida 1.1.1. Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las convocatorias de ayudas en modo de concurrencia competitiva, en sus bases reguladoras, así como en las convocatorias de oposiciones dentro de la oferta de empleo.**

Acción 1: Revisión de las bases reguladoras y de las convocatorias de las ayudas por concurrencia competitiva en línea con las instrucciones que sean publicadas por el Ministerio de Hacienda y Función Pública en esta materia o con guías de buenas prácticas en la incorporación de la perspectiva de género en convocatorias y regulación de ayudas de concurrencia competitiva que hayan sido publicadas por dicho Ministerio en esta materia.	Ejecutada totalmente

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad, se ha efectuado una **revisión de las bases reguladoras** de las distintas **líneas de subvención** de las que dispone el CSN.

Las nuevas bases reguladoras de las subvenciones de I+D+i, así como de las becas para la formación especializada en materia de seguridad nuclear y protección radiológica, aprobadas durante el 2023 y 2024, respectivamente, ya incorporan la perspectiva de género de acuerdo con las previsiones que contiene al respecto el I Plan de Igualdad para el Consejo de Seguridad Nuclear.

En concreto, estas bases reguladoras recogen que la composición de las comisiones de valoración procurará el equilibrio de género y plantean, además, que las convocatorias y cualquier acto que las desarrollen o ejecuten "*podrán recoger medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal y la igualdad de género*". También recogen estos aspectos el proyecto de bases reguladoras para la concesión de subvenciones a universidades públicas españolas, en régimen de concurrencia competitiva, para la financiación de estudios superiores en materia de seguridad nuclear y protección radiológica que se encuentra actualmente en tramitación.

En cuanto a las **convocatorias de subvenciones de I+D+i del 2023 y del 2024** es destacable que asignan 5 puntos a aquellas entidades que cuenten con un Plan de Igualdad (es un criterio de valoración) y, en caso de empates, se prevé como primer criterio de desempate que la figura del investigador/a principal del proyecto que se presente sea mujer. Si bien, no ha sido necesario aplicar dicho criterio de desempate en las convocatorias desarrolladas hasta el momento de elaborar este informe.

En relación con la **composición de las comisiones de valoración** que se han constituido en el marco de las convocatorias de subvenciones de I+D+i del 2023 y del 2024 y de la constituida en el marco de la convocatoria de becas y la distribución por sexo de sus miembros, esta se ha recogido en el apartado 3.3 de este informe. Tal y como se ha señalado anteriormente, el principio de presencia equilibrada se cumple en la composición de estas comisiones. El cumplimiento de este principio en relación con las presidencias y secretarias es más complejo, dado que estas vienen determinadas en función de los puestos de trabajo que vienen relacionados en las propias bases reguladoras de las mismas.

Aunque no se contemple expresamente como parte de la acción 1, pero dado que la medida 1.1.1 se refiere también a las "***convocatorias de oposiciones dentro de la oferta de empleo público***" se destaca al respecto lo siguiente.

Desde la adopción del Plan se han desarrollado las siguientes convocatorias de procesos selectivos para ingreso en la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica: la convocatoria publicada en diciembre de 2022, con anterioridad a la aprobación del Plan, que se desarrolló a lo largo del 2023; la convocatoria publicada en diciembre de 2023, que se desarrolló a lo largo del 2024; la convocatoria publicada en diciembre de 2024, que se desarrollará a lo largo del 2025. Esta última ha incluido mención expresa al I Plan de Igualdad del CSN en su parte expositiva.

Es destacable que en todas estas convocatorias se han incluido, como parte de los **programas (temario)**, **materias de igualdad entre hombres y mujeres**, incluyendo aquellos conceptos, normativa e instrumentos básicos en materia de igualdad y violencia de género que ha de conocer cualquier persona que acceda a un empleo en la administración pública.

Además, en el **periodo de prácticas**, se incluye un **módulo en materia de igualdad entre hombres y mujeres**.

Por su parte, en el desarrollo de cada proceso selectivo se hace un especial seguimiento en caso de aspirantes en situación de embarazo de riesgo o parto, asegurándoles la igualdad de trato dado que en las convocatorias se refiere expresamente a la adopción de medidas razonables y adecuadas en tales situaciones. Durante el periodo analizado en el presente informe de seguimiento, no ha sido necesaria la adopción de ninguna medida específica al respecto.

Una vez finalizado el proceso selectivo, se remite un informe detallado a la Dirección General de la Función Pública en el que se incluye una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas admitidas en el proceso, y aprobadas en cada una de las pruebas realizadas.

En cuanto a los **tribunales**, en este periodo se han constituido 3 tribunales, en todos ellos se han mantenido la presencia equilibrada de hombres y mujeres como se ha mostrado en la tabla 7. Además, en los dos últimos procesos selectivos la presidencia y secretaría titular han sido ocupadas por mujeres.

<u>Acción 2</u>: Difusión de la información a nivel interno del organismo para su aplicación en la actualización de los planes estratégicos de subvenciones, de las bases reguladoras y redacción de nuevas convocatorias.	Ejecutada totalmente

A través de mecanismos de comunicación interna se ha efectuado una difusión tanto del contenido general del Plan (ver medida 2.1.1), como de la información referida en el marco de esta acción con el fin de garantizar adecuadamente su ejecución.

Indicadores de ejecución de la medida 1.1.1 (acciones 1 y 2)

- *Revisión de la normativa nueva en la materia o guías de buenas prácticas*. Esta revisión fue efectuada.
- *Elaboración de documento con resultado de análisis y propuesta de modificaciones*. No se entendió necesario proceder a la elaboración de dicho documento, pues se trabajó directamente en las propuestas de las nuevas bases reguladoras.
- *Elaboración de nuevas bases reguladoras, convocatorias si es preciso*. Sí, se han aprobado nuevas bases reguladoras para las subvenciones de I+D+i, así como para las becas para la formación especializada en materia de seguridad nuclear y protección radiológica. Además, se está ultimando unas nuevas bases reguladoras para la línea subvencional de cátedras.
- *Desarrollo de una jornada formativa de difusión sobre resultado de revisión. NO se ha realizado*. Finalmente se han empleado los cauces de comunicación interna con el fin de identificar e incorporar en los proyectos de bases reguladoras los cambios que fuesen precisos.
- *Análisis de datos desagregados por sexo de adjudicatarios en convocatorias de subvenciones del CSN para los años 2021 y 2022*: el apartado 3.7 de este informe recoge, junto a otros, los datos referidos a las personas adjudicatarias de subvenciones, tanto en I+D+i como en becas para la formación especializada en seguridad nuclear y protección radiológica, desagregado por sexo. A modo de resumen, el 50 % de las becas convocadas en el 2019, 2020 y 2024 se han adjudicado a mujeres. En el caso de los proyectos de I+D+i subvencionados, en la convocatoria correspondiente al 2023, un 40 % de las personas que forman parte del equipo de investigación en el total de los 15 proyectos de I+D+i beneficiarios de la subvención son mujeres. Este porcentaje de presencia de mujeres en el total de proyectos subvencionados es del 42 % en la convocatoria de 2024.

- **Medida 1.1.2 Asegurar en la elaboración de la memoria de análisis de impacto normativo que debe acompañar a las iniciativas normativas el análisis por razón de género cuando corresponda**

Acción 3: Asegurar en la elaboración de la memoria de análisis de impacto normativo que debe acompañar a las iniciativas normativas el análisis por razón de género cuando corresponda.	Ejecutada totalmente

De acuerdo con lo descrito en dicha medida, se ha incluido en la elaboración de la MAIN de los proyectos de Instrucciones que tramita y aprueba el CSN el siguiente análisis: *Impacto por razón de género, que analizará y valorará los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto*.

Indicadores de ejecución de la medida 1.1.2 (acción 3):

- *Número de MAIN que requieren incluir estudio de impacto por razón de género*. Actualmente todas las normas lo incluyen y hasta ahora, en las cuatro Instrucciones emitidas por el CSN desde el año 2023, el impacto por razón de género ha sido nulo.

- **Medida 1.1.3 Incrementar la visibilidad de las funciones y tareas llevadas a cabo por las mujeres que trabajan en el CSN, con el fin de atraer talento al organismo teniendo en cuenta la perspectiva de género**

Acción 4: Incrementar la visibilidad de las funciones y tareas llevadas a cabo por las mujeres que trabajan en el CSN, con el fin de atraer talento al organismo teniendo en cuenta la perspectiva de género.	Ejecutada totalmente

Atendiendo a la descripción de la medida, dentro de las actuaciones de atracción del talento que ha desplegado el CSN y con el fin de incrementar el conocimiento del CSN, así como de las experiencias profesionales en el organismo, se han elaborado y difundido 7 vídeos en el que 11 empleados y empleadas del CSN exponen las funciones del organismo y las que ellos llevan a cabo Trabaja con nosotros - CSN. Estos videos presentan, a fecha de elaboración del informe, unas 7500 visualizaciones.

De las 11 personas que cuentan su experiencia profesional, 6 son mujeres lo que ha permitido incrementar la visibilidad de las funciones y tareas de las mujeres que trabajan en el CSN.

Dada la distribución por sexo del organismo, convendría que, en futuras ediciones de nuevos vídeos que se prevén en el Plan de Recursos Humanos del CSN 2024-2030, se siguiera dando difusión al trabajo desarrollado por las mujeres en el CSN.

En cuanto a la revista ALFA, revista editada por el CSN, con ocasión de la aprobación del I Plan de Igualdad se publicó un artículo sobre el mismo en el número 53 de la misma. En Alfa 54 se dedicó un reportaje a las becas Marie Skłodowska-Curie del OIEA que fomentan la incorporación de mujeres al sector nuclear titulado "Atraer el talento femenino al mundo nuclear" y el número 61 dedicó un amplio reportaje, además de la portada, a las mujeres científicas.

Además, desde marzo de 2023 hasta abril de 2025 se han publicado 94 contenidos en la revista Alfa de los cuáles, 58 han sido firmados por mujeres.

En ese periodo de tiempo se han publicado nueve entrevistas, de las que cinco están protagonizadas por mujeres. Finalmente, la sección "Ciencia con nombre propio", se ha dedicado a perfiles femeninos en cinco ocasiones de los nueve números publicados entre marzo de 2023 y abril de 2025.

Con ocasión, además, de la jornada informativa del I Plan de igualdad celebrada el 8 de marzo de 2023, se mantuvo una mesa redonda moderada por la consejera Pilar Lucio y presidida por la presidenta del CSN entre 2006 y 2012, Carmen Martínez Ten, y en las que participaron técnicas de las primeras promociones, anteriores y actuales, lo que permitió dar visibilidad, además, a las trayectorias profesionales de las mujeres en el CSN.

Igualmente, con ocasión del 40 aniversario de la Inspección Residente, se celebró una jornada conmemorativa en cuya mesa redonda se expusieron 4 experiencias profesionales de la inspección residente, e las que 2 de ellas eran mujeres.

Por otra parte, la adhesión del CSN **a la alianza STEAM** (octubre de 2023) se muestra como un paso firme para promover el talento femenino, impulsando las vocaciones STEAM en las niñas.

Indicadores de ejecución de la medida 1.1.3 (acción 4)

De los tres indicadores de ejecución que recoge el Plan para esta medida:

- Número de mujeres y hombres que se han presentado en los últimos años en cada convocatoria de procesos de oferta de trabajo y subvenciones por concurrencia competitiva en formación.
- Número de mujeres y hombres a los que se les ha concedido algún tipo de subvención por concurrencia competitiva en la línea de formación en materia de seguridad nuclear y protección radiológica
- Número de acciones realizadas (campañas seguidas, publicadas, noticias divulgadas en medios institucionales, etc.)

se entiende que el tercero de ellos es de ejecución, mientras que los otros dos serían de impacto. Hecha esta precisión se señala lo siguiente respecto al **indicador de ejecución** "**Número de acciones realizadas**" debido a que no es objeto de este informe de seguimiento efectuar una valoración de los indicadores de impacto:

- Vídeos que relatan la experiencia profesional de mujeres en organismo: del total de 11 experiencias que se han plasmado en vídeos elaborados por el CSN, 6 son mujeres.

- Artículos editados sobre la igualdad: 3 artículos publicado en la revista Alfa en temas relacionados con la igualdad.

- Además, de manera continua se publican noticias relacionadas con la igualdad en la página web del CSN y en sus redes sociales. Algunos ejemplos de actividades publicadas desde 2023 en las que participó el CSN son los siguientes:

  - ✓ El 20 de septiembre de 2024 se celebró en la sede del OIEA la novena reunión del Grupo de Reguladores Nucleares para la Equidad de Género (NRG por sus siglas en inglés).
  - ✓ El 9 de octubre de 2024 tuvo lugar la clausura de un taller internacional organizado por Women in Nuclear.

- **Medida 1.1.4 Revisión del protocolo de actuación contra el acoso sexual asegurando adaptación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración general del Estado y organismos públicos vinculados a ella publicado por Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública. Aumentar la visibilidad, comunicación y formación sobre el contenido del protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.**

Acción 5: Revisión de la versión actual del protocolo incluyendo compromisos, prevención, detección y erradicación de esas conductas prohibidas, asesoría confidencial, procedimiento general de actuación, información, y seguimiento y protección a la víctima. Se valorará la revisión del protocolo de actuación asegurando la inclusión de este protocolo o se dictará resolución de adaptación del mismo por parte de la Secretaría General.	Ejecutada parcialmente

El CSN disponía, en el momento de adopción del Plan, de un protocolo de actuación frente al acoso laboral

Por otra parte es destacable que el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración general del Estado y organismos públicos vinculados a ella publicado por Resolución de 28 de julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, al que hace referencia la medida, ha sido finalmente sustituido por el "Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y los

organismos públicos vinculados a ella", aprobado mediante Real Decreto 249/2024, de 8 de marzo.

En este marco, la Secretaría General ha elaborado una propuesta de protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el CSN. En esta propuesta, se hacen aplicables al organismo los principios rectores, objetivos, garantías de actuación y compromisos contenidos en el protocolo de la AGE, adaptándose a las peculiaridades del CSN.

A la fecha de elaboración de este informe, esta propuesta está siendo negociada con los agentes sociales. Se prevé que este protocolo será adoptado mediante resolución de la Secretaría General en junio de 2025.

Por otro lado, el CSN adoptó en enero de 2025 la declaración institucional de compromiso de tolerancia cero frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

Acción 6: Difusión y formación a nivel interno del organismo para su aplicación práctica haciendo patente el compromiso de la dirección en su aplicación y posición de tolerancia cero con este tipo de conductas, comportamientos o actitudes.	Ejecutada parcialmente

Con ocasión de la puesta en marcha del sistema interno de información del CSN, el 13 de junio de 2023, el CSN ha desplegado un conjunto de actuaciones en el ámbito de la comunicación sobre dicho sistema, así como sobre los comportamientos que pueden ser objeto de comunicación a través del mismo, entre los que se incluyen situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Así, el documento de dudas frecuentes (CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR Sistema de comunicaciones | CONSULTAS MÁS FRECUENTES) recogido en el canal de denuncias interno precisamente incluye una duda sobre denuncias referidas a situaciones de acoso (laboral o sexual).

Se está finalizando, además, la elaboración de un vídeo divulgativo, así como de infografías, que acerquen el sistema de información interno a los empleados y empleadas del CSN, así como sus garantías.

Junto a ello, el curso para la gestión y tratamiento de denuncias internas y externas incluido en el plan de formación 2025 incluirá un módulo sobre este protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Finalmente, se ha dado difusión a la declaración de tolerancia cero a la que también hace referencia la acción siguiente, que ha recibido 180 visitas en la noticia en la página web del CSN.

Acción 7: Elaboración de una declaración de compromiso de la dirección y los agentes sociales de la organización con el	Ejecutada totalmente

protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	

El CSN, en enero de 2025, adoptó la declaración de tolerancia cero frente al acoso. Esta declaración ha recibido unas 80 descargas y 180 visitas de la noticia en la página web del CSN.

Acción 8: Elaboración de una instrucción de la Secretaría General para prevención y detección de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Ejecutada parcialmente

Como se ha planteado en la acción 5, una vez culmine la negociación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el CSN, este será adoptado por resolución de la Secretaría General. Dando así cumplimiento a lo dispuesto en esta acción, en la medida en que el propio protocolo engloba actuaciones para la prevención y detección de tales situaciones. Se recuerda que mientras este protocolo se adopte, se aplicaría el de acoso laboral y subsidiariamente el de la AGE.

Acción 9: Creación de un buzón de denuncias sobre esta materia anónimo.	Ejecutada totalmente

De acuerdo con las previsiones de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el Sistema Interno de Información del CSN (adoptado por el acuerdo de pleno de 6 de junio de 2023) es el cauce para la comunicación de este tipo de denuncias.

Este sistema interno de información entró en funcionamiento, como se ha adelantado anteriormente, el 13 de junio de 2023 y permite presentar las denuncias o comunicaciones de forma anónima o mediante voz distorsionada. Desde su puesta en marcha, no se han recibido denuncias sobre esta materia.

Con ocasión de la renovación de la imagen de este canal de denuncias, se ha elaborado un documento de preguntas frecuentes que incorpora una referencia específica a las situaciones de acoso (laboral o sexual).

Además, se está trabajando en una campaña de comunicación interna para reforzar el conocimiento sobre el sistema de denuncias que incluirá una referencia específica a esta situación. Se accede al canal de denuncias del CSN en el siguiente enlace: Formularios denuncias - CSN

Indicadores de ejecución de la medida 1.1.4 (acciones 5 a 9):

- *Revisión/aprobación final del protocolo de actuación contra acoso sexual y por razón de sexo*: se ha elaborado una revisión que se encuentra en proceso de elaboración tras su análisis por los agentes sociales.

- *Publicación en la intranet*: una vez adoptado, se publicará en la intranet. Se ha publicado la declaración del CSN de tolerancia cero.
- *Desarrollo de una jornada formativa de difusión con participación de la dirección*: una vez adoptada, se efectuarán las jornadas formativas y de difusión que se entiendan oportunas.
- *Elaboración de una instrucción de la Secretaría General para prevención y detección de acoso sexual y por razón de sexo*: el protocolo, que engloba medidas de prevención y detección, será adoptado por resolución de la Secretaría General.
- *Implantación de un buzón de denuncias anónimo*: Sí.

EJE 2. SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Este eje tiene por objeto la divulgación del I Plan de Igualdad de CSN (que se encuadra en el apartado 2.1 del I Plan), así como sensibilizar y formar sobre igualdad a los empleados y empleadas del CSN (recogido en el apartado 2.2 del mismo).

Se compone de 5 medidas que, a su vez se concretan en 7 acciones.

2.1 Sensibilización e información.

- **Medida 2.1.1 Divulgación de I Plan de Igualdad de Género del CSN.**

Acción 1: Divulgación de I Plan de Igualdad de Género del CSN.	Ejecutada totalmente

Desde 2023, el CSN ha realizado una importante labor de divulgación y difusión del I Plan de Igualdad del CSN entre su personal, a través de diferentes medios, especialmente la intranet, donde se ha creado un espacio dedicado a Igualdad; pero también de jornadas y acciones formativas, folletos informativos, tuits y publicación de artículos en la revista Alfa.

También en la web externa se ha creado un espacio dedicado a la igualdad.

Además, desde mayo de 2025, la newsletter que se remite internamente, recogerá un apartado específico de igualdad.

Indicadores de ejecución de la medida 2.1.1 (acción 1):

En esta medida, el I Plan de igualdad identificó dos indicadores de ejecución. De ellos cabe señalar lo siguiente.

- *Número de jornadas, campañas o acciones de difusión realizadas*.
  - ✓ La edición digital del Plan de Igualdad está disponible en la página web del CSN (unas 700 descargas hasta la fecha). También está disponible un tríptico informativo en español e inglés (unas 450 y 350 descargas respectivamente).
  - ✓ Se han editado en papel 100 ejemplares del Plan, 2.000 ejemplares del tríptico informativo en español y 100 en inglés.
  - ✓ Se celebró una jornada específica de presentación interna del I Plan de Igualdad el 10 de febrero de 2023, en el salón de actos del CSN, que contó con representación a alto nivel tanto del CSN como de los agentes sociales.
  - ✓ Se celebró una jornada informativa del I Plan de igualdad el 8 de marzo de 2023. La presentación corrió a cargo del presidente del CSN y del secretario general, en un acto que contó con la presencia de la que fue presidenta del CSN, Carmen Martínez Ten. Además, participaron técnicas de las primeras promociones, anteriores y actuales, y directores técnicos del CSN (unas 310 visitas de la noticia en la página del CSN) lo que

permitió dar visibilidad, además, a las trayectorias profesionales de las mujeres en el CSN.

- ✓ Se publicó en la revista Alfa un artículo sobre el I Plan de Igualdad del CSN.
- ✓ El 4 de abril de 2024 se celebró la jornada conmemorativa del primer aniversario del I Plan de Igualdad del CSN. El acto contó con la presencia de la ministra de Igualdad, Ana Redondo, quien recordó la importancia de la paridad en el desarrollo social. La microbióloga y astronauta, Sara García Alonso y la divulgadora, Patricia Fernández de Lis, conversaron sobre la importancia de divulgar el papel de la mujer en la ciencia y de incentivar su incorporación. (unas 450 visitas de la noticia en la página web).
- ✓ Presentación cadena de tuits desde el 11 de febrero hasta el 8 de marzo para conmemorar el día Internacional de las Mujeres y las Niñas en la Ciencia (11 de febrero) y el Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo); el CSN repitió la campaña que viene realizando los últimos años en X (antes denominada Twitter) consistente en una cadena de mensajes, uno por día, desde el 11F hasta el 8M, con recomendaciones para visibilizar el papel de la mujer y la igualdad en la ciencia, en general, y en la seguridad nuclear y protección radiológica en particular.
- ✓ Además, se celebró la exposición "Ellas: Mujeres con Ciencia" en las zonas comunes del CSN, con motivo de la conmemoración del "Día Internacional de la Mujer" en el 2023 ("Mujeres ingeniosas"), en el 2024 ("Ellas, mujeres con ciencia") y el 2025 ("Mujeres inventoras").
- ✓ El CSN realizó un Acto conmemorativo del Día Internacional de la Mujer, el mismo día 8 de marzo de 2024, que consistió en la inauguración de la exposición mencionada en el apartado anterior y la visita guiada de colectivos de mujeres de campos STEM al Centro de Información.

  Las mujeres que asistieron pertenecían a la Facultad de Ciencias Químicas de la UCM, a la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT) y a WiN España.

– *Número de asistentes a jornadas, campañas o acciones de difusión desagregados por sexos*. No se dispone información sobre este aspecto. Se tendrá en cuenta en futuras ocasiones en las que se celebren actos retransmitidos en *streaming* o jornadas presenciales que exijan una previa inscripción.

2.2 Formación y capacitación.

- **Medida 2.2.1 Mantenimiento de acciones formativas en igualdad dentro del Plan anual de Formación del CSN orientadas a todo el personal de la organización**

Acción 2: Mantener cursos de formación en materia de igualdad dentro del Plan de Formación (PAF) orientados a todo el	Ejecutada totalmente

personal del organismo, así como al personal de nueva incorporación en el CSN durante el periodo de prácticas.	

El PAF del CSN 2023, 2024 y 2025 viene incluyendo, de acuerdo con lo dispuesto en el I Plan de Igualdad, diversas acciones formativas en igualdad de género. En particular, en el PAF 2025 se incluyen dos jornadas de un curso sobre igualdad de género de 4 horas de duración cada una de ellas; así como otra actividad formativa sobre igualdad y violencia en el trabajo, de 6 horas de duración. Paralelamente, se difunde mediante correo electrónico a todo el personal el curso Básico de igualdad de género para la Función Pública organizado por el INAP. El número de horas previstas para el curso de igualdad se ha reducido en el PAF 2025, pues en ediciones anteriores fue de 8 horas de duración.

En cuanto al periodo de prácticas en los procesos de acceso al cuerpo de seguridad nuclear y protección radiológica, como se ha señalado anteriormente, se incluye un módulo específico sobre igualdad y violencia de género.

Junto a ello, el PAF también viene incluyendo acciones formativas en Lenguaje no sexista (de 4 horas de duración). Más allá de la formación específica en lenguaje no sexista, desde la Secretaría General se efectúa, además, una revisión del lenguaje no sexista en los distintos documentos y propuestas que se elevan al Pleno.

Acción 3: Promocionar y fomentar la participación en estos cursos.	Ejecutada totalmente

Se llevan a cabo actuaciones de comunicación interna para dar difusión a la celebración de estas acciones formativas y se fomenta, en particular, la participación en acciones formativas sobre igualdad de aquellas personas que ocupan puestos directivos o predirectivos; y, en relación con la formación en materia de lenguaje no sexista, para aquellos que ocupan puestos con funciones de redacción, edición y elaboración de informes, textos, comunicación, diseño y mantenimiento de páginas web, contenido online, redes sociales, etc. para garantizar un uso no sexista del lenguaje.

Acción 4: Emisión de una instrucción de la Secretaría General dictando instrucciones sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en actos organizados o en los que participe el CSN.	Ejecutada totalmente

La Instrucción fue emitida el 8 de marzo de 2024, coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Mujer. (unas 250 descargas en la página web del CSN).

Indicadores de ejecución de la medida 2.2.1 (acciones 2 a 4):

- *Número de programas formativos realizados.* Estos datos se recogen en el apartado 3.4 del informe. A modo de resumen, desde la aprobación del I Plan de Igualdad hasta el 30 de abril de 2025, se han realizado 4 acciones formativas en igualdad.
- *Número de personas participando en los cursos desagregadas por sexos*. Esta información se ha recogido en el apartado 3.4 de este informe. De forma global, en las cuatro acciones formativas sobre igualdad que se han desarrollado en el periodo analizado en este informe, han participado un total de 54 personas, de las cuales, 38 son mujeres y 16 son hombres.

- **Medida 2.2.2 Diseño de un plan de formación en igualdad, y asegurar que lo han completado las personas que van a formar parte de tribunales en procesos de resolución de convocatorias de provisión de plazas, ayudas por concurrencia competitiva, concursos de méritos, etc.**

Acción 5: Diseño de un plan de formación en igualdad, y asegurar que lo han completado las personas que van a formar parte de tribunales en procesos de resolución de convocatorias de provisión de plazas, ayudas por concurrencia competitiva, concursos de méritos, etc.	Ejecutada parcialmente

En la descripción de esta medida, el I Plan de Igualdad se refiere al diseño de un itinerario formativo en materia de igualdad de género del personal que ejerza estas funciones (es decir, que sea miembro de comisiones de valoración o de tribunales en procesos selectivos), así como a establecer en los requisitos de selección e identificación de estas personas criterios que garanticen que han sido formados en igualdad.

Como se ha comentado en la acción anterior, el CSN viene incluyendo en sus planes anuales de formación, la realización de acciones formativas de carácter especifico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.

Si bien, no se han establecido, hasta este momento, como criterios para la selección de personas que formen parte de tribunales o comisiones de valoración, la exigencia de haber completado acciones formativas en materia de igualdad. Ello se debe a la dificultad que existe en la práctica para encontrar personas que muestren su disponibilidad para formar parte de los mismos y, en el caso de las comisiones de valoración de subvenciones, su composición viene determinada, además, en un cierto número de casos por ser la persona titular de un puesto en particular.

Lo que sí se garantiza, como se ha destacado anteriormente, es que en la composición de estas comisiones y tribunales se de cumplimiento al principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

Dado que el establecimiento de estos requisitos específicos podría dificultar la constitución de las comisiones y tribunales, convendría, no obstante, que se fomente la participación en acciones formativas a aquellos que tienen interés por formar parte de tales comisiones o que, dado el cargo que ocupan, se prevea su participación en los mismos.

Igualmente, convendría que se recogiese información de las personas que forman parte de tribunales y comisiones a efectos de conocer si disponen o no de dicha formación en igualdad.

Indicadores de ejecución de la medida 2.2.2 (acción 5):

- *Elaboración y aprobación del itinerario formativo*: no
- *Número de ediciones en las que se ha impartido este itinerario*: no se ha efectuado la aprobación de dicho itinerario
- *Número de personas a las que se ha impartido esta formación desagregada por sexos*. La formación impartida se ha dirigido, de forma genérica, al conjunto de las personas empleadas en el CSN. Como se ha señalado anteriormente, en las cuatro acciones formativas que se han celebrado desde la adopción del I Plan de igualdad, 54 personas han asistido a las mismas, 38 mujeres y 16 hombres.
- *Establecimiento de criterios en los requisitos de selección que incluyen esta formación*. No se han establecido.
- *Número de componentes de los tribunales que disponen de esta formación*. No ha sido posible obtener esta información, pues no se viene recogiendo en el momento en el que se han constituido las comisiones o tribunales desde el 2023 hasta abril de 2025.

- **Medida 2.2.3: Digitalización de la oferta formativa en igualdad**

Acción 6: Digitalización de la oferta formativa en igualdad	Ejecutada parcialmente

Como descripción de esta medida, el plan apunta al diseño de medidas para asegurar que las jornadas divulgativas y formativas en igualdad impartidas en el CSN puedan ser grabadas y conservadas a través de medios audiovisuales tales como seminarios, emisión en directo, etc.

En relación con las jornadas divulgativas sobre el Plan de Igualdad, estas fueron todas emitidas en streaming y, además, pueden ser visualizadas.

En cuanto a las acciones formativas en igualdad, estas se ofrecen presencial y online. De hecho, una de las líneas de trabajo del CSN en los últimos años ha sido la digitalización de las acciones formativas en general.

Indicadores de ejecución de la medida 2.2.3 (acción 6):

- *Elaboración de un procedimiento describiendo actuaciones y tipos de programas de aplicación*. No se entiende necesario adoptar un procedimiento específico en dicha materia.
- *Solicitudes recibidas para recibir formación vía telemática.* No se disponen los datos en la medida en que los cursos se ofrecen en formato presencial o en formato presencial y online.
- *Solicitudes aceptadas para recibir formación vía telemática*. No se disponen los datos en la medida en que cada acción formativa se ofrece en el formato previsto y si el formato es híbrido no es requerido solicitar ni aceptar la participación.
- *Número de actividades digitales realizadas cada año*. No disponible.
- *Análisis de la información desagregada por sexo*. No disponible.

- **Medida 2.2.4: Estudio e incorporación de mujeres formadoras en todos los procesos formativos mediante la aplicación de principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de profesorado de los cursos teniendo en cuenta potenciales problemas de especificidad del programa formativo**

Acción 7: Estudio e incorporación de mujeres formadoras en todos los procesos formativos mediante la aplicación de principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión de profesorado de los cursos teniendo en cuenta potenciales problemas de especificidad del programa formativo	Ejecutada parcialmente

La descripción de esta medida en el plan se refiere a efectuar un estudio, en cada actividad formativa promovida por el CSN, relativo a cómo incrementar el porcentaje de participación de mujeres, en función de la especificidad del programa formativo y la disponibilidad de mujeres con capacitación para la formación en esa materia.

Parece, por tanto, que esta medida se refiere, de un lado a la participación de mujeres en las actividades formativas; y, de otro lado, a la presencia de mujeres formadoras.

Con el análisis de los datos disponibles correspondientes a los últimos años, se estudiará la necesidad de llevar a cabo medidas adicionales para incrementar, en su caso, la participación de mujeres.

Indicadores de ejecución de la medida 2.2.4 (acción 7):

- *Porcentaje de mujeres que participan como docentes en las actividades formativas organizadas internamente por el CSN con carácter anual*→ Hasta este momento, las mujeres que han participado como docentes en actividades formativas organizadas internamente por el CSN ha sido del 36,66 % en el año 2023 y del 40,18 % en el 2024.

EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Este eje se compone de 4 medidas, que se ordenan en tres grandes grupos: desarrollo de carrera profesional (bajo el epígrafe 3.1 en el I Plan), medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y condiciones de trabajo (bajo epígrafe 3.2 del I Plan), salud laboral y prevención de riesgo (bajo epígrafe 3.3 del I Plan).

Las 4 medidas se concretan en 4 acciones.

3.1 Desarrollo de la carrera profesional

- **Medida 3.1.1. Análisis y diseño de un programa de desarrollo profesional y liderazgo con una adecuada perspectiva de género**

Acción 1: Análisis y diseño de un programa de desarrollo profesional y liderazgo con una adecuada perspectiva de género	Ejecutada totalmente

Con ello se pretende, como se deduce de la descripción de la medida, analizar y rediseñar el programa de desarrollo profesional y liderazgo en el Plan anual de Formación del CSN, identificando potenciales vías de mejora para facilitar la participación de las mujeres e implantar una adecuada perspectiva de género.

En este sentido, el PAF 2025 ha incluido acciones formativas en liderazgo y gestión de equipos dirigidas con carácter general a todo el personal directivo y predirectivos, ayudando así a fomentar el acceso a puestos de trabajo de responsabilidad y a desarrollar sus tareas de forma adecuada.

En su diseño se ha mantenido una adecuada perspectiva de género, si bien, no se ha entendido necesaria, por el momento, la reserva de un número determinado de plazas a empleadas.

Una vez se desarrolle la primera convocatoria de estas acciones formativas, y a la luz del número de solicitudes que se reciban, así como del % de mujeres que sean seleccionadas para su participación, se valorará si esta reserva será necesaria.

Indicadores de ejecución de la medida 3.1.1 (acción 1):

- *Número de acciones formativas revisadas*. No se ha efectuado revisión de las acciones formativas, pues se han incluido como nuevas en el PAF 2025.
- *Número de acciones formativas modificadas*. No se ha efectuado la modificación de acciones formativas, pues se han incluidas como nuevas en el PAF 2025.
- *Número de programas y ediciones realizadas*. La primera se realizará en el 2025.
- *Número de participantes*: No disponible.
- *Número de horas de formación impartidas*. No disponible.
- *Número de solicitudes y participantes recibidas de participación en esos programas desagregadas por sexo*. No disponible.

- **Medida 3.1.2 Fomentar la realización de acciones encaminadas a impulsar la concurrencia de mujeres en puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.**

Acción 2: Fomentar la realización de acciones encaminadas a impulsar la concurrencia de mujeres en puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa	Ejecutada totalmente

El I Plan de Igualdad, en la descripción de esta medida apunta, como herramienta para aumentar la presentación de candidaturas de mujeres en puestos semidirectivos o directivos, "*el desarrollo y planificación de mesas redondas o focus group donde mujeres desempeñando, o habiendo desempeñado, puestos semidirectivos o directivos en el CSN transmitan sus experiencias en el desarrollo de su carrera profesional, retos y desafíos*".

Como se ha dado cuenta en la medida 1.1.3, desde el 2023 hasta abril de 2025, se han desplegado un conjunto de acciones con el fin de dar visibilidad a las experiencias profesionales de mujeres en el organismo. En efecto, se han publicado vídeos que exponen experiencias profesionales de mujeres y se han desarrollado mesas redondas, como parte de jornadas de presentación o conmemorativas del propio Plan o de la propia inspección de servicios, donde empleadas del CSN han trasmitido sus experiencias en el desarrollo de su carrera profesional, retos y desafíos.

Indicadores de ejecución de la medida 3.1.2 (acción 2):

Esta medida incluye como indicador de ejecución "*número de candidaturas de mujeres en puestos de libre designación*". A la luz de la descripción de la medida y de su referencia al empleo de mesas redondas en la que se exponga la experiencia profesional de empleadas, así como de mujeres directivas y predirectivas del CSN, se entiende, a la hora de elaborar este informe de seguimiento, que dicho indicador sería un indicador de impacto.

Por tanto, el indicador de ejecución se referiría al número de mesas redondas celebradas, debiendo atenderse a lo dispuesto sobre este extremo en los indicadores de ejecución de la medida 1.1.3.

El "*número de candidaturas de mujeres en puestos de libre designación*" será objeto de análisis en el informe de cumplimiento global, sin perjuicio de que el apartado 3.1 de este informe ofrezca datos relativos a la distribución de efectivos en puesto ocupados mediante libre designación.

3.2 Medidas dirigidas a lograr la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

- **Medida 3.2.1 Promover el análisis de mecanismos que permitan una mayor comunicación y transparencia en la política de establecimiento de retribuciones complementarias.**

Acción 3: Promover el análisis de mecanismos que permitan una mayor comunicación y transparencia en la política de establecimiento de retribuciones complementarias	Ejecutada totalmente

En el sector público, las retribuciones básicas y complementarias de las empleadas y empleados públicos (complemento de destino, complemento específico) vienen recogidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que no existen diferencias en la percepción de las cuantías retributivas.

Las retribuciones complementarias (productividades) no dan tampoco dar lugar a desigualdad en su determinación. De hecho, de producirse una discriminación en la retribución, según la normativa vigente, esta sería sancionable y no ajustada a derecho.

A la luz de esta medida, se han analizado determinados problemas en cuanto a la comprensión por parte del personal del organismo de los métodos y procedimientos utilizados en el establecimiento de retribuciones complementarias, reforzando la comunicación y transparencia, a tiempo que se da cumplimiento a la protección de datos personales.

También se efectuó un análisis que concluyó la inexistencia de diferencias significativas en las retribuciones complementarias que se compartió en la Comisión paritaria de igualdad durante su octava reunión.

No se ha considerado necesario la realización de jornadas específicas, al margen de los cauces de comunicación ya existentes.

Indicadores de ejecución de la medida 3.2.1 (acción 3):

- *Elaboración del análisis*. Sí.
- *Realización de actividades de divulgación e información*. No se han considerado necesarias.
- *Establecimiento de mecanismos de información*: los datos de productividad extraordinaria y gratificaciones son accesibles, respetando la protección de datos personales.

3.3 Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgos.

- **Medida 3.3.1 Reforzar la incorporación e integración de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del CSN**

Acción 4: Reforzar la incorporación e integración de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del CSN	Ejecutada totalmente

La descripción de la medida en el Plan se refiere a "*realizar los protocolos médicos adecuados para cada sexo y mejorar los sistemas de recogida y tratamiento de datos con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones donde los daños derivados de condiciones de trabajo puedan afectar en función del sexo de la persona que lo ejecute*".

En líneas generales, esta medida requiere realizar evaluaciones de riesgos adicionales para la protección de la maternidad en el trabajo y se proponen las medidas preventivas que correspondan (mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, previsión de embarazo) con cambio de puesto de trabajo o cambio provisional de tareas, si fuese necesario.

El CSN promueve, además, la vigilancia de la salud con exámenes de salud en función del sexo (ginecológico y prostático).

En cuanto a los equipos de protección individual, se disponen de distintas tallas, si bien, estos no presentan un patrón diferenciado para hombres y mujeres.

Indicadores de ejecución de la medida 3.3.1 (acción 4):

- *Actuaciones realizadas para la integración de esta medida*. No han sido precisas durante el periodo analizado.
- *Elaboración de procedimientos nuevos o modificación de existentes*. No se considera necesario elaborar procedimientos.
- *Número de solicitudes recibidas anualmente en relación con inclusión de pruebas específicas en protocolos médicos en función del sexo.* En el año 2024 de un total de 307 reconocimientos médicos realizados, 145 fueron realizados a mujeres. En 2023, de un total de 262, 118 reconocimientos fueron realizados a mujeres.

EJE 4. CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Este eje se compone de 3 medidas, que se ordenan en dos grandes grupos: conocimiento e información sobre las medidas de conciliación (referenciado con 4.1 en el I Plan de Igualdad) y conocimiento de la situación sobre conciliación en el organismo (con referencia 4.2).

Las 3 medidas se concretan, a efectos expositivos, en 3 acciones

4.1 Conocimiento e información.

- **Medida 4.1.1 Divulgación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal reconocidas en la normativa vigente y de las mejoras establecidas en el CSN**

Acción 1: Divulgación de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal reconocidas en la normativa vigente y de las mejoras establecidas en el CSN	Ejecutada parcialmente

Junto con las medidas de conciliación previstas en la normativa vigente y cuyo disfrute se muestra en el apartado 3.5, el CSN ha iniciado en diciembre de 2024 la celebración de "días sin cole" en el que se organizarán talleres dirigidos a los hijos/as de las personas trabajadoras del CSN.

Si bien, la encuesta de conciliación que se ha desarrollado en el año 2024 muestra como una de sus conclusiones la necesidad de reforzar la comunicación de las medidas de conciliación existentes.

A tal fin, se está trabajando en una nota informativa que se publicará en la intranet, donde se mostrará la información sobre tales medidas, así como las características de cada una de ellas.

Indicadores de ejecución de la medida 4.1.1 (acción 1):

- *Número de jornadas, campañas o acciones de difusión realizadas (desagregados por sexo)*. Está prevista la publicación o edición de un folleto explicativo de todas las medidas de conciliación disponibles para el personal, las generales de la Administración y las existentes específicamente en el CSN.

- **Medida 4.1.2 Acciones de formación y sensibilización en el personal del organismo para fomentar la corresponsabilidad en la vida familiar**

Acción 2: Acciones de formación y sensibilización en el personal del organismo para fomentar la corresponsabilidad en la vida familiar	Ejecutada parcialmente

La descripción contenida en el I Plan respecto a esta medida se refiere a la realización de campañas y jornadas de difusión informativa.

En líneas generales, estas acciones de formación se incluyen dentro de las acciones formativas de igualdad.

Indicadores de ejecución de la medida 4.1.2 (acción 2):

- *Número de jornadas, campañas o acciones de difusión realizadas (desagregados por sexo).* No se dispone de información individualizada, en la medida en que este tipo de contenidos forman parte de las acciones formativas generales en igualdad.

4.2 Conocimiento de la situación.

- **Medida 4.2.1. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación**

Acción 3: Elaborar una encuesta para recabar información del personal del CSN sobre sus necesidades de conciliación de la vida personal, laboral y grado de satisfacción con las medidas existentes	Ejecutada totalmente

La encuesta ha sido realizada en el año 2024. Su cuestionario fue elaborado de forma conjunta con los agentes sociales.

Sus resultados permiten una mejor orientación de las actuaciones que se desarrollarán en los siguientes ejercicios, como se ha puesto de manifiesto anteriormente, con la elaboración de una guía de conciliación y su difusión.

Indicadores de ejecución de la medida 4.2.1 (acción 3):

- *Realización de la encuesta*. Sí.
- *Tasa de respuesta de la encuesta*: 39 % (169 participantes)
- Número de medidas propuestas por los encuestados/as→ 6. Se obtienen del análisis, por parte de la Comisión paritaria, de los datos obtenidos.

EJE 5. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Este eje se compone de una medida cuyo objetivo es difundir el procedimiento de movilidad para trabajadoras víctimas de violencia de género.

5.1 Conocimiento e información.

Medida 5.1.1 Difusión al personal del CSN del procedimiento de movilidad para trabajadoras víctimas de violencia de género en la Administración general del Estado

Acción 1: Difusión al personal del CSN del procedimiento de movilidad para trabajadoras víctimas de violencia de género en la Administración general del Estado	Ejecutada totalmente

Se ha publicado en la intranet la resolución de secretaría general por la que se declara la aplicación al CSN del procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género. Además, se ha efectuado un resumen sobre la normativa aplicable y se ofrece información sobre la tramitación del procedimiento y órganos competentes, sobre la protección de la intimidad y de los datos personales, y sobre el plazo de resolución.

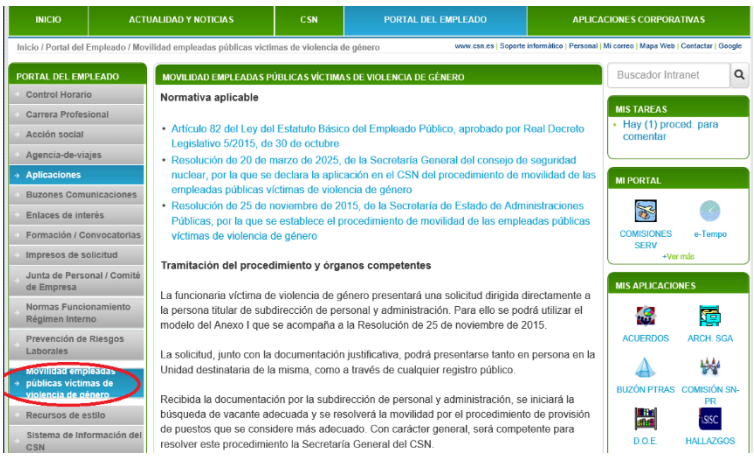
Además, como medida, se ha elaborado un documento de dudas frecuentes.

Toda esta información se encuentra recogida en una sección específica del portal del empleado/a creada en la intranet y se le ha dado publicidad específica a través de la newsletter que se remite periódicamente a los empleados y empleadas del CSN.

En el plan de acción social del organismo, también se hace una especial referencia a las empleadas víctimas de violencia de género. Así, se prevé la posibilidad de acordar una ayuda excepcional en relación con medidas de protección integral contra la violencia de género.

Indicadores de ejecución de la medida 5.1.1 (acción 1):

- *Número de jornadas, campañas o acciones de difusión realizadas*: 1 campaña a través de la creación en la intranet (portal del empleado) de una sección específica referida a "Movilidad de empleadas públicas víctimas de violencia de género".



5. ACTIVIDAD ANUAL DE LA COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD

La Comisión paritaria de Igualdad, a partir de su constitución formal el 13 de mayo de 2021, se reunió en seis ocasiones con el fin de elaborar y poner en marcha el I Plan de Igualdad.

Esta comisión es, además, un elemento clave en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan, ya que sirve de cauce de información, análisis y seguimiento periódico del Plan.

Desde la aprobación del Plan, las reuniones de la comisión paritaria de igualdad han sido las siguientes.

- La primera reunión de la comisión paritaria tras la aprobación del Plan se celebró el 16 de mayo de 2023, y tuvo por objeto informar a la comisión sobre la puesta en marcha de las acciones que el CSN había ido tomando desde la aprobación del Plan.
- La segunda reunión se celebró el 29 de febrero de 2024, en la que además de llevar a cabo el seguimiento del desarrollo de las acciones del Plan, se propuso la elaboración de una consulta sobre conciliación, personal y laboral en el CSN y se acordó el cuestionario a incluir.
- La tercera reunión de la comisión se celebró el 21 de enero de 2025, y en ella se presentaron los resultados preliminares de dicha encuesta, así como un informe sobre el avance de las medidas del Plan.

Por otra parte, es destacable que, tras la aprobación del Plan el 11 de enero de 2023, el Gabinete de la Secretaría General fue constituida como Unidad de Igualdad del CSN mediante Acuerdo de fecha 27/02/2023, para el desarrollo de las funciones previstas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los resultados expuestos en el Informe de Seguimiento del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del CSN, con un 67 % de las acciones ejecutadas totalmente y un 33 % de las mismas ejecutadas parcialmente, permiten una **valoración positiva en la implementación del Plan** a lo largo de los casi dos años y medios para los cuales se ha realizado el análisis. Ninguna de las medidas o acciones que se contemplaron en el mismo se encuentra sin ejecutar. Sin perjuicio de ello, es preciso continuar con la ejecución total de las medidas y acciones previstas, así como de las que se han detectado durante la elaboración de este informe de seguimiento.

Se pone así en valor que el CSN ha asumido un compromiso real de hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el organismo, tanto en el acceso al empleo público (en el ámbito de los procesos de ingreso al Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica) como en las condiciones laborales y también sensibilizando y formando a todos los empleados y empleadas del CSN en igualdad, mediante un conjunto de acciones formativas en igualdad, lenguaje no sexista, así como mediante jornadas o eventos en los que se ha divulgado el Plan de Igualdad, pero también se ha hecho más visible el trabajo y experiencias profesionales de mujeres en el CSN.

El principio de presencia equilibrada se cumple en las distintas comisiones de valoración, y tribunales constituidos en el CSN.

Por otra parte, la emisión de la Declaración del pleno del Consejo de Seguridad Nuclear de compromiso de tolerancia cero frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral; de la Instrucción de la Secretaría general dictando instrucciones sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en actos organizados o en los que participe el CSN; y de la resolución de la secretaría general del CSN por la que se declara la aplicación del procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género son ejemplos concretos de cómo el CSN previene y proteger situaciones de especial riesgo para las empleadas públicas.

En relación con la violencia de género, se ha ofrecido información específica para esta situación. En cuanto al acoso sexual o por razón de sexo, se está ultimando un protocolo de actuación que adapta específicamente al CSN las medidas de prevención y de detección ya vigentes.

Aun cuando durante el periodo que analiza este informe no se han solicitado medidas de movilidad por empleadas públicas víctimas de violencia de género ni se ha recibido en el sistema de información interno del CSN denuncias referidas a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, la existencia de protocolos, la formación sobre dichas materias y la información y comunicación sobre su normativa, procedimientos y garantías es clave para reforzar e implementar el compromiso de tolerancia cero que el CSN ha suscrito frente a este tipo de actuaciones.

La puesta en marcha del Sistema de Información Interno del CSN ofrece un canal seguro y confidencial para canalizar las denuncias de estas situaciones.

El CSN está, además, comprometido en impulsar medidas que faciliten la conciliación y fomenten la corresponsabilidad. La puesta en marcha de nuevas iniciativas como la de "días sin cole" y la próxima divulgación de una guía informativa sobre las medidas de conciliación ya existentes favorecerá que los empleados y empleadas del CSN puedan conciliar mejor su vida laboral, familiar y personal.

En cuanto a la comunicación, la creación de espacios específicos en materia de igualdad en la intranet, web externa y *newsletter* informativas se identifican también como una buena práctica.

Finalmente, el CSN, en sus actuaciones hacia el exterior, incluye ya en sus memorias de análisis de impacto normativo de los proyectos de instrucciones un apartado específico en el que se analiza el impacto por razón de género.

Ha efectuado, además, una revisión de las bases reguladoras de las distintas líneas de subvención de las que dispone con el fin de incorporar la perspectiva de género en las mismas. Como ejemplo de ello, las convocatorias de I+D+i recogen la presentación por parte de la entidad solicitante del Plan de igualdad, en caso de que así establezca lo la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y, entre los criterios previstos para resolver el empate entre varias solicitudes que obtengan igual puntuación, este se dirimirá a favor de la solicitud en la que la persona que figure como investigador principal sea mujer.

Pese al grado razonable de ejecución que muestra el informe, y a la vista de los datos y estadísticas, así como de los indicadores de ejecución analizados en este informe, se deben **adoptar las siguientes medidas** con el fin de reforzar el impacto global del Plan en el CSN.

Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa

- Dar visibilidad a las experiencias y trayectorias profesionales de mujeres, mediante la adopción de nuevos vídeos, celebración de jornadas, mesas redondas u otro tipo de iniciativas que permitan conocer tales experiencias, e identificar también retos a los que estas se enfrentan.

Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación

- Refuerzo de la formación en igualdad para todo el personal público del CSN: motivando con acciones concretas que todo el personal realice, al menos, una formación en esta materia y facilitando diferentes modalidades para que así sea. El objetivo es que todo el personal adquiera conocimientos básicos y estén capacitados y capacitadas para aplicar el principio de igualdad y no discriminación en su ámbito de trabajo.
- Impartición de formación avanzada en igualdad para personal predirectivo y directivo, para responsables de recursos humanos, así como para aquellas personas que, por el puesto que ocupan, o porque así lo deseen, vayan a formar parte de comisiones de valoración o tribunales.
- Desarrollo de acciones formativas en áreas temáticas específicas, tales como el acoso sexual y por razón de sexo; conciliación y corresponsabilidad. Actualmente el CSN oferta cursos de igualdad, así como del uso de lenguaje. En los cursos sobre igualdad se suelen incluir de forma global estas materias, si bien, una vez se adopte el protocolo de

actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo que adapta al CSN el previsto en la AGE, deberán reforzarse las acciones formativas específicas.

- Recogida de datos sobre la formación adquirida en materia de igualdad respecto de aquellas personas que formen parte de tribunales, tribunales de licencias y comisiones de valoración.

Eje 3. Condiciones de trabajo

- Estudio de nuevas formas para la capacitación de un mayor número de empleadas públicas para el acceso a puestos predirectivos y directivos, a través de diferentes acciones, bien de diseño de cursos específicos para ellas, bien fomentado y facilitando su participación. A la luz de los datos de participación que arrojen las acciones formativas en materia de liderazgo que se han incluido como novedad en el PAF 2025, se analizará la idoneidad de determinadas fórmulas que sean precisas.

Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación

- Mejorar la comunicación sobre las alternativas de conciliación que ofrece la normativa, así como de aquellas específicas del CSN como el mantenimiento de los “días sin cole” o su ampliación a otras actividades.

Medidas transversales

- Favorecer la recogida de datos desagregada por sexo en relación con la participación en determinadas jornadas y eventos.
- Efectuar un seguimiento respecto de las personas que forman parte o que son designadas como representantes en grupos y comités nacionales e internacionales, con el fin de valorarlo en el informe de evaluación final.
- El siguiente Plan de Igualdad podrá presentar medidas más focalizadas en aquellas áreas o ámbitos que lo requieran.