

I PLAN de  
IGUALDAD  
del Consejo  
de Seguridad  
Nuclear

Periodo 2023-2026

# I PLAN de IGUALDAD del Consejo de Seguridad Nuclear

Periodo 2023-2026

© Copyright 2023  
Consejo de Seguridad Nuclear

Edita y distribuye:  
Consejo de Seguridad Nuclear  
Pedro Justo Dorado Dellmans, 11  
28040 Madrid. España

peticiones@csn.es  
www.csn.es

Diseño y maquetación: Ángel Merlo

Depósito legal: M-5110-2023

Impreso en papel con certificado FSC



## INDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. CONTEXTUALIZACIÓN</b>  | <b>6</b>  |
| <b>2. DIAGNÓSTICO</b>  | <b>10</b> |
| 2.1. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN                  | 10        |
| 2.2. DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN EL CSN   | 11        |
| <b>3. OBJETIVOS</b>  | <b>18</b> |
| <b>4. EJES Y MEDIDAS</b>   | <b>19</b> |
| 4.1. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS POR EJES   | 20        |
| 4.1.1. EJE 1.- MEDIDAS INSTRUMENTALES PARA UNA TRANSFORMACIÓN ORGANIZATIVA               | 21        |
| 4.1.2. EJE 2.- SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN                                 | 30        |
| 4.1.3. EJE 3.- CONDICIONES DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL                           | 37        |
| 4.1.4. EJE 4.- CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 43        |
| 4.1.5. EJE 5.- VIOLENCIA DE GÉNERO   | 46        |
| <b>5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>   | <b>48</b> |



## 1. CONTEXTUALIZACIÓN

### JUSTIFICACIÓN

El Consejo de Seguridad Nuclear (CSN) ha elaborado su I Plan de Igualdad con el objeto de fortalecer su compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este plan viene a dar cumplimiento a requerimientos legales, pero sobre todo a un compromiso de la institución con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En primer lugar, y como principal motivación, se identifica lo dispuesto en el artículo 24.2.d del Estatuto del CSN donde se reconoce la competencia del CSN para aprobar un plan de igualdad propio. Si bien el CSN había establecido desde su creación y a través de su Estatuto el compromiso de aplicar una política de igualdad de género en sus actividades, formalmente no había emitido un plan de igualdad orientado a sus propias especificidades, sino que se adhirió de forma continua y sistemática en su funcionamiento al Plan de Igualdad de Género publicado en cada momento por la Administración general del Estado, implementando sus directrices y recomendaciones en la forma de trabajo y actuaciones del CSN.

Asimismo, el *Estatuto Básico del Empleado Público* (EBEP) recoge en su disposición adicional séptima la obligación de las Administraciones públicas de elaborar planes de igualdad dirigidos a su personal. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), define en su artículo 46 el plan de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Teniendo en cuenta el compromiso expresado por el CSN en su Plan Estratégico para el periodo 2020-2025, mediante el establecimiento de una meta estratégica transversal de sostenibilidad que dispone que toda la gestión del CSN está orientada hacia la conse-

cución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030, el I Plan de Igualdad del CSN se observa como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de esos ODS mereciendo especial interés en este marco de actuación los ODS 5, 8, y 10.

El ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, en el marco del respeto global a los derechos humanos y como elementos integrados, inseparables y que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.

El ODS 8 plantea el desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todas las personas.

Las metas del ODS 10 se dirigen a garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad causada por otros motivos.

La inclusión de la acción número 13 definida en el objetivo estratégico número 4 del Plan Estratégico establece la *elaboración de un plan de igualdad entre mujeres y hombres propio del CSN que tenga en cuenta adecuadamente las especificidades de la organización para asegurar la eficacia y obtención de los mejores resultados posibles*. Este hito visualiza el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades y respalda su desarrollo e implementación real.

Por otro lado, y dado que el Consejo de Seguridad Nuclear es un organismo que rinde cuentas de sus actividades a las Cortes, se atiende también a la resolución vigesimotercera del Congreso de los Diputados, relativa al informe anual de 2016, *que insta al CSN a implantar un Plan de Igualdad, especialmente en lo relativo a puestos de libre designación*. Por último, la publicación del III Plan de Igualdad de Género de la Administración general del Estado en el año 2021 ha abierto una ventana de oportunidad para que el CSN elabore su propio plan de igualdad.



Para la realización de esta actividad se inició como paso previo e imprescindible la reactivación de la Comisión Paritaria de Igualdad. Dicha comisión se constituyó inicialmente en el año 2009, no estando operativa en los últimos años. Por tanto, con fecha 13 de mayo de 2021 se constituyó la Comisión Paritaria de Igualdad vigente con el fin de involucrar en esta materia a los principales agentes sociales de la organización y contar con su participación en la elaboración del I Plan de Igualdad del CSN. Todos los trabajos desarrollados han contado con el esfuerzo, conocimiento y compromiso de sus miembros, desde el diseño del estudio de diagnóstico hasta la elaboración del I Plan de Igualdad para el organismo.

El CSN inició el proceso de elaboración del presente plan de igualdad con el desarrollo de un estudio de diagnóstico de la situación del organismo en materia de igualdad a fin de disponer de una imagen real en ese momento. Ya se disponía de un estudio de diagnóstico de situación en materia de igualdad llevado a cabo en el año 2010, por lo que en esta actualización se ha podido realizar un análisis comparativo orientado a identificar la evolución en el período analizado, de dinámicas, sesgos, conductas, etc., que permitan avanzar en el objetivo de alcanzar la igualdad en términos reales y efectivos. El resultado de ese estudio de diagnóstico comparando la situación en el año 2010 frente a la existente en el año 2019 se emitió en junio de 2021.

Con el objeto de realizar un desarrollo efectivo de los trabajos, se observó la necesidad y conveniencia de contar con un asesoramiento externo en la materia, para lo cual se contrató a la Fundación Mujeres. Esta entidad ha supuesto un componente clave en el desarrollo y realización del I Plan de Igualdad mediante actuaciones de asesoramiento y formación y capacitación en los siguientes aspectos:

- Desarrollo y análisis de resultado de una encuesta al personal del CSN en materia de igualdad. Dicha encuesta fue realizada entre el 23 de noviembre y el 17 de diciembre de 2021 en formato *online* a través de un formulario de Google, garantizando las condiciones de confidencialidad y anonimato de los participantes.

- Identificación de indicadores de mejora y orientaciones para integración de la igualdad entre mujeres y hombres en el CSN en base a los resultados de estudio de diagnóstico de situación y de la encuesta llevada a cabo al personal del organismo.
- Impartición de un curso de formación *online* sobre *Metodología para la puesta en marcha de planes de igualdad en la gestión de personal de las Administraciones públicas*.

Fruto del trabajo llevado a cabo en el periodo 2019 a 2022 se presenta el I Plan de Igualdad del Consejo de Seguridad Nuclear, con un periodo de vigencia de 4 años (2023 - 2026) y que es de aplicación a todo el personal de la organización.



## 2. DIAGNÓSTICO

### 2.1. Resumen de los principales resultados del diagnóstico de situación

El diagnóstico ha supuesto la sistematización y el análisis de datos acerca de la distribución del personal en diversas variables, dando respuesta a las materias señaladas en la LOIEMH.

Respecto a los principales **indicadores de mejora** detectados en el estudio de diagnóstico emitido en junio de 2021 se pueden señalar los siguientes:

- La existencia de desequilibrio en relación con la presencia de hombres y mujeres en determinadas áreas funcionales y determinadas categorías profesionales dentro del organismo.
- La menor presencia de mujeres en los niveles jerárquicos más altos y la necesidad de garantizar que las responsabilidades familiares no supongan una barrera en la carrera profesional.
- La oportunidad de continuar profundizando en la adopción de medidas que mejoren la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, especialmente con el teletrabajo y la corresponsabilidad.
- La necesidad de garantizar la eliminación de las barreras en el proceso de acceso al organismo cuando se produzcan situaciones de embarazo y parto.
- 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.
- La integración de la perspectiva de género explícitamente en la prevención de riesgos laborales.
- Visibilizar y profundizar en el compromiso con la igualdad de forma transversal con otras actuaciones (derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género, lenguaje no sexista, gestión de la diversidad...).
- Reforzar la formación en igualdad, motivando que todo el personal del organismo realice al menos una formación en esta materia y facilitando las diferentes modalidades para que así sea. El objetivo

de esta formación será que todo el personal adquiera conocimientos básicos y esté capacitado para aplicar el principio de igualdad y no discriminación en el trabajo.

A continuación, se presentan de forma resumida algunas de las características principales resultantes del estudio de diagnóstico de situación llevado a cabo en el año 2019, relativo a las características propias del CSN.

### 2.2. Distribución de hombres y mujeres en el CSN

Si tomamos el resultado del estudio de diagnóstico se observa que la distribución y composición de la plantilla del CSN **por relación contractual** es la siguiente:

|                      | 2019       |              |
|----------------------|------------|--------------|
| Personal funcionario | 353        | 86 %         |
| Personal laboral     | 57         | 14 %         |
| Altos cargos*        | 7          |              |
| <b>Total</b>         | <b>417</b> | <b>100 %</b> |

\* 3 mujeres y 4 hombres en 2019

La distribución de la plantilla **por género** es la siguiente:

|              | 2019       |              |
|--------------|------------|--------------|
| Mujeres      | 220        | 53 %         |
| Hombres      | 197        | 47 %         |
| <b>Total</b> | <b>417</b> | <b>100 %</b> |



En un análisis comparativo de los datos obtenidos en el estudio de diagnóstico elaborado en el año 2010 frente a los datos correspondientes al año 2019 en relación con la composición de la plantilla del CSN se observa que esta continúa siendo muy equilibrada, con una presencia paritaria entre hombres y mujeres. La situación no ha cambiado en los últimos diez años, no produciéndose cambios debido a la estabilidad laboral que ofrece el CSN como empleador, y a la baja rotación de su plantilla.

En cuanto a los datos de distribución de la plantilla del CSN **por género y tipo de trabajador** en el año 2019 se presentan en la gráfica siguiente:

|                      |         | 2019 |
|----------------------|---------|------|
| Personal Funcionario | Mujeres | 202  |
|                      | Hombres | 151  |
| Personal Laboral     | Mujeres | 15   |
|                      | Hombres | 42   |

Si realizamos un análisis de distribución de la plantilla del CSN en el año 2019 (incluyendo altos cargos) teniendo en cuenta **el género y el rango de edad** el resultado es el siguiente:

|                | ≤30 años | 31 a 45   | 46 a 55    | 56 a 60   | ≥61 años   | Totales    |
|----------------|----------|-----------|------------|-----------|------------|------------|
| Mujeres        | 2        | 36        | 67         | 58        | 56         | 220        |
| Hombres        | 2        | 44        | 45         | 44        | 62         | 197        |
| <b>Totales</b> | <b>4</b> | <b>80</b> | <b>110</b> | <b>99</b> | <b>117</b> | <b>417</b> |

Se observa que en la distribución por edad la plantilla del CSN está equilibrada, no existiendo grandes diferencias para los distintos rangos establecidos en el estudio. En el año 2019 el grupo más numeroso se sitúa en el rango de edad igual o superior a 61 años.

En la distribución de personal del organismo en función de su **relación contractual con el mismo y su género** se observa lo siguiente:

|                         | 2019    |         |
|-------------------------|---------|---------|
|                         | Mujeres | Hombres |
| Funcionarios de carrera | 49 %    | 37 %    |
| Personal laboral        | 3 %     | 10 %    |
| Personal eventual       | 0,2 %   | 0,2 %   |

Se observa que no existen diferencias significativas de género en la relación contractual entre hombres y mujeres en el CSN entre el personal funcionario, observándose una significativa estabilidad laboral en ambos sexos. Entre el personal laboral hay un mayor desequilibrio de género, con mayor presencia de género masculino, tendencia que se mantiene desde el año 2010.



En cuanto a la distribución del personal del organismo **por niveles jerárquicos y género** (no incluyendo altos cargos) en el año 2019 el escenario es el siguiente:

|   | 2019    |         |
|---|---------|---------|
|   | Mujeres | Hombres |
| <b>Grupo 1: Personal funcionario de niveles 30, 29 y 28 de libre designación o eventual.</b>  | 31      | 55      |
| <b>Grupo 2: Personal funcionario de niveles 27 y 28 de acceso por concurso. Personal laboral de grupo I.</b>                          | 53      | 48      |
| <b>Grupo 3: Personal funcionario de niveles 22 a 26. Personal laboral de grupo II.</b>  | 84      | 45      |
| <b>Grupo 4: Personal funcionario de niveles 16 a 20. Personal laboral de grupo III y grupo IV. (Ya no existe nivel 14 en el CSN).</b> | 47      | 37      |
| <b>Grupo 5: Personal laboral de grupo V.</b>  | 2       | 8       |

En el análisis de estos datos se observa un desequilibrio en la composición de la plantilla al analizarla por niveles jerárquicos. La situación identificada es análoga a la visualizada en el III Plan de Igualdad de la Administración general del Estado donde se observa que al comparar niveles dentro de los grupos A1 y C2 se muestra una clara segregación vertical con más hombres que mujeres en puestos de mayor nivel.

En el caso del grupo 1 aparece casi el doble de presencia de hombres que de mujeres entre el personal funcionario cuya provisión del puesto es por convocatoria de libre designación, siendo puestos con un mayor nivel de responsabilidad y capacidades directivas.

La situación en el grupo 2 se observa que está equilibrada, mientras que en los grupos 3 y grupo 4 se muestra una mayor presencia femenina, lo que pone de relieve la mayor representación de mujeres en cuerpos relacionados con tareas administrativas.

El resultado del estudio comparativo de los datos obtenidos en el año 2019 frente a los del año 2010 identifica en general una tendencia continuista.

A continuación, y a efectos de actualización, se incluyen los datos anteriores actualizados a fecha 31 de diciembre de 2022:

#### Distribución y composición de la plantilla del CSN por relación contractual

|                             | 2022       |              |
|-----------------------------|------------|--------------|
| <b>Personal funcionario</b> | 375        | 86 %         |
| <b>Personal laboral</b>     | 53         | 12 %         |
| <b>Altos cargos*</b>        | 8          | 2 %          |
| <b>Total</b>                | <b>436</b> | <b>100 %</b> |

\* 3 mujeres y 5 hombres en 2022

#### Distribución de la plantilla por sexo

|                | 2022       |              |
|----------------|------------|--------------|
| <b>Mujeres</b> | 221        | 51 %         |
| <b>Hombres</b> | 215        | 49 %         |
| <b>Total</b>   | <b>436</b> | <b>100 %</b> |

Datos de plantilla por sexo y tipo de persona trabajadora en valor absoluto en 2022

|                      |         | 2022 |
|----------------------|---------|------|
| Personal funcionario | Mujeres | 205  |
|                      | Hombres | 170  |
| Personal laboral     | Mujeres | 13   |
|                      | Hombres | 40   |

Distribución de la plantilla del CSN (incluyendo altos cargos) por sexo y rango de edad en 2022

|         | ≤30 años | 31 a 45 | 46 a 55 | 56 a 60 | ≥61 años | Totales |
|---------|----------|---------|---------|---------|----------|---------|
| Mujeres | 4        | 40      | 54      | 50      | 73       | 221     |
| Hombres | 7        | 56      | 42      | 44      | 66       | 215     |
| Totales | 11       | 96      | 96      | 94      | 139      | 436     |

Distribución del personal en función de su relación contractual y género en 2022

|                                 | 2022    |         |         |         |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|
|                                 | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Personal funcionario de carrera | 190     | 166     | 44 %    | 39 %    |
| Personal laboral                | 13      | 40      | 3 %     | 9 %     |
| Personal eventual*              | 15      | 4       | 4 %     | 1 %     |
| Totales                         | 218     | 210     | 51 %    | 49 %    |
|                                 | 428     |         | 100 %   |         |

\* Personal eventual no funcionario

Distribución del personal del organismo por niveles jerárquicos en 2022

|                |   | 2022            |            |           |           |            |            |
|----------------|---|-----------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|
|                |   | Funcionarios/as |            | Laborales |           | Totales    |            |
|                |   | Mujeres         | Hombres    | Mujeres   | Hombres   | Mujeres    | Hombres    |
| GRUPO 1        | Personal funcionario de niveles 30, 29 y 28 de libre designación o eventual.  | 34              | 54         | 0         | 0         | 34         | 54         |
| GRUPO 2        | Personal funcionario de niveles 27 y 28 de acceso por concurso.<br>Personal laboral de grupo I.                             | 50              | 41         | 0         | 3         | 50         | 44         |
| GRUPO 3        | Personal funcionario de niveles 22 a 26.<br>Personal laboral de grupo II.   | 86              | 65         | 2         | 1         | 88         | 66         |
| GRUPO 4        | Personal funcionario de niveles 16 a 20.<br>Personal laboral de grupo III y grupo IV.<br>(Ya no existe nivel 14 en el CSN). | 35              | 10         | 9         | 29        | 44         | 39         |
| GRUPO 5        | Personal laboral de grupo V.  |                 |            | 2         | 7         | 2          | 7          |
| <b>Totales</b> |   | <b>205</b>      | <b>170</b> | <b>13</b> | <b>40</b> | <b>218</b> | <b>210</b> |



### 3. OBJETIVOS

Con la elaboración del I Plan de Igualdad del CSN se establece un doble propósito; dar cumplimiento a lo establecido en la legislación y en los objetivos estratégicos dispuestos en el Estatuto del CSN y en su Plan Estratégico para el periodo 2020-2025 y, por otro lado, abordar las necesidades del personal al servicio del CSN con un alcance global e integral, a fin de consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización.

El plan incluye objetivos de dos tipos:

- Objetivos generales.
- Objetivos específicos.

El contenido de los mismos se detalla a continuación:

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

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

Los **objetivos específicos** se relacionan con las áreas o ejes de intervención y las medidas específicas destinadas a cumplir dichos objetivos. Estos objetivos específicos y medidas se detallan en el capítulo siguiente.

### 4. EJES Y MEDIDAS

Para el establecimiento de la estructura de las medidas del I Plan de Igualdad del CSN se ha tomado como referencia el capítulo III del Real Decreto 901/2020, que define la estructura de los planes de igualdad y el artículo 46.2 de la LOIEMH que precisa las materias sobre las que deben versar los planes de igualdad de las empresas; así como el análisis de los indicadores de mejora identificados tras el estudio de diagnóstico; y la encuesta en materia de igualdad realizados durante el periodo 2019 a 2021, en los que se identifican 5 ejes, que son los que componen este primer plan de igualdad del organismo.

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.

Los objetivos específicos y medidas propuestas, articuladas en torno a estos cinco ejes, obedecen a la valoración de su grado de significación/impacto para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres identificado en los resultados mostrados por el estudio de diagnóstico anteriormente citado.

Dentro de cada uno de los ejes se establecen distintos objetivos y medidas de actuación. Las medidas a desarrollar incluyen, conforme a lo previsto en el artículo 64 de la LOIEMH para la Administración general del Estado, los siguientes contenidos:

- Los objetivos a alcanzar.
- La descripción de la medida.
- Los órganos responsables de su ejecución.
- Indicadores de impacto y/o ejecución.



Las medidas contempladas en el presente plan se han definido atendiendo a las concretas circunstancias del CSN y se aplicarán de forma sistemática y progresiva, de forma que puedan ser modificadas o completadas si se detectasen nuevas necesidades.

Los indicadores de ejecución y de impacto se establecen para cada una de las diferentes medidas. Los indicadores de ejecución son un mecanismo útil para obtener el conocimiento fiable del grado de realización o puesta en práctica de las medidas adoptadas, mientras que los indicadores de impacto permitirán constatar el grado en el que las actuaciones propuestas reducen las brechas detectadas.

El establecimiento de los indicadores de impacto no es una tarea fácil, por este motivo se contempla que sea dinámica pudiendo ser susceptible de modificación en función de las necesidades identificadas en cada caso. A tal efecto, se podrán incluir nuevos indicadores previamente justificados, así como la periodicidad de su verificación, que permitan medir de la forma más realista y precisa la consecución de los objetivos propuestos en cada acción.

Las medidas previstas en el plan serán ejecutadas por las unidades organizativas identificadas.

#### 4.1. Descripción de las medidas por ejes

A continuación, se presentan de forma detallada las medidas identificadas para cada uno de los ejes que componen este plan.

#### 4.1.1. Eje 1.- Medidas instrumentales para una transformación organizativa

| EJE 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa   |   |
|--|---|
| 1.1 Potenciar la incorporación de la igualdad de género en las estructuras y actividades de la organización. | 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 convocatorias de oposiciones dentro de la oferta de empleo público.   |
|  | 2.- Asegurar el análisis por razón de género cuando corresponda en la elaboración de la memoria de análisis de impacto normativo (MAIN) que debe acompañar a las iniciativas normativas.  |
|  | 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.  |
|  | 4.- Revisar el protocolo de actuación contra el acoso sexual asegurando la adaptación del mismo frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración general del Estado y de los organismos públicos vinculados a ella, y 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. |



| EJE 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa |   |
|--|---|
| Nombre de la 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 público.   |
| OBJETIVO   | Mejorar, la incorporación de la transversalidad de género en las convocatorias de ayudas por concurrencia competitiva.  |
| Descripción de la medida   | 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.<br><br>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. |
| Fecha de inicio prevista   | Antes del primer semestre desde la aprobación del plan.   |
| Responsable/s implantación   | Secretaría General.   |

| EJE 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa |  |
|--|--|
| Indicadores de ejecución   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de la normativa nueva en la materia o guías de buenas prácticas (SÍ/NO).</li> <li>- Elaboración de documento con resultado de análisis y propuesta de modificaciones (SÍ/NO).</li> <li>- Elaboración de nuevas bases reguladoras, convocatorias si es preciso (SÍ/NO).</li> <li>- Desarrollo de una jornada formativa de difusión sobre resultado de revisión (SÍ/NO).</li> <li>- Análisis de datos desagregados por sexo de adjudicatarios en convocatorias de subvenciones del CSN para los años 2021 y 2022.</li> </ul> |
| Indicadores de impacto   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar si se ha producido una disminución progresiva de brechas de género en los indicadores de resultados de estas ayudas (tasas de éxito de mujeres y hombres solicitantes, porcentaje de mujeres y hombres entre las personas beneficiarias, cuantía media concedida a mujeres y hombres, etc.).</li> <li>- Aumento progresivo del número y porcentaje de entidades beneficiarias que cuentan con un plan de igualdad, equilibrio de género en los órganos directivos, etc.</li> </ul>                                      |




| EJE 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa |  |
|--|--|
| Nombre de la 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.  |
| OBJETIVO   | En la elaboración de la MAIN que acompañará la elaboración de nuevas instrucciones del Consejo de Seguridad Nuclear (IS) analizar la inclusión de un apartado de estudio de impacto por razón de género.   |
| Descripción de la medida   | En la elaboración de la MAIN para nuevas IS se analizará la necesidad de incluir un estudio de impacto por razón de género que analizará y valorará los resultados que se puedan seguir de la aprobación del proyecto normativo 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 hombres y mujeres a partir de los indicadores de situación de partida, previsión de resultados y de previsión de impacto. |
| Fecha de inicio prevista   | Inmediata.   |
| Responsable/s implantación   | Secretaría General, Subdirección de Asesoría Jurídica y direcciones técnicas.  |
| Indicadores de ejecución   | Número de MAIN que requieren incluir estudio de impacto por razón de género.   |
| Indicadores de impacto   | Estudio evolutivo de número de normas publicadas por el CSN que incluyen en la MAIN estudio de impacto por razón de género.  |

| EJE 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa |   |
|--|---|
| Nombre de la 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.  |
| OBJETIVO   | Dar a conocer, informar y divulgar las actividades que son realizadas por las mujeres en el CSN a fin de poder captar talento de carreras <i>STEM</i> promoviendo la igualdad de género.  |
| Descripción de la medida   | <p>En la promoción y visibilización del trabajo de las mujeres en el CSN se utilizarán acciones sinérgicas con el Plan de Comunicación del organismo. El CSN dispone de diferentes canales de comunicación con la ciudadanía donde ya se ha sumado a campañas tales como <b>#mujeresconciencia #diadelaniñaenlaciencia...</b></p> <p>Como inspiración se pueden utilizar iniciativas como las llevadas a cabo por el OIEA en relación con publicación de narraciones de mujeres en diferentes puestos de la organización, o realizar <i>webinars</i> y seminarios en relación con el papel de la mujer en el desarrollo de las funciones del CSN, etc.</p> <p>Inclusión en los boletines informativos o revistas editadas por el CSN de noticias que aborden el tema de igualdad o historias como las identificadas en el párrafo anterior, con el objetivo de ofrecer visibilidad y relevancia a las mujeres dentro y fuera del organismo, evidenciando su contribución al proyecto del organismo y al logro de objetivos.</p> |



**EJE 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa**

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| <p>Descripción de la medida</p>   | <p>Algunos ejemplos de esta iniciativa son:</p>    |
| <p>Fecha de inicio prevista</p>   | <p>Inmediata.</p>   |
| <p>Responsable/s implantación</p> | <p>Secretaría General y Gabinete Técnico de la Presidencia.</p>   |
| <p>Indicadores de ejecución</p>   | <p>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 (becas).</p> <p>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 (becas).</p> <p>Número de acciones realizadas (campañas seguidas, historias publicadas, noticias divulgadas en medios institucionales, etc.).</p> |

**EJE 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa**

|                               |   |
|-------------------------------|---|
| <p>Indicadores de impacto</p> | <p>Evolución de candidatos/as distribuidos por género que se presentan a las siguientes convocatorias de estos procesos tras el inicio de implementación de las medidas indicadas en este plan.</p> <p>Estudio anual comparativo de las solicitudes de hombres y mujeres ante la oferta de empleo público de la Administración General del Estado para establecer las variaciones porcentuales anuales y disponer de un marco de referencias a nivel global nacional.</p> |
|-------------------------------|---|

**EJE 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa**

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <p>Nombre de la medida</p> | <p>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.</p> |
|----------------------------|---|



| EJE 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa |   |
|--|---|
| OBJETIVO   | <p>Asegurar la 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 los organismos públicos vinculados a ella, al ámbito del CSN.</p> <p>Aumentar la concienciación y visibilización de protocolo de actuación contra acoso sexual y por razón de sexo.</p>   |
| Descripción de la medida   | <p>1.- 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 del protocolo o se dictará resolución de adaptación del mismo por parte de la Secretaría General.</p> <p>2.- 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.</p> <p>3.- 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.</p> |

| EJE 1: Medidas instrumentales para una transformación organizativa |  |
|--|--|
| Descripción de la medida   | <p>4.- Elaboración de una instrucción de la Secretaría General para prevención y detección de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>5.- Creación de un buzón de denuncias anónimo sobre esta materia.</p>  |
| Fecha de inicio prevista   | Antes del primer semestre desde la aprobación del plan.  |
| Responsable/s implantación   | Secretaría General.  |
| Indicadores de ejecución   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión/aprobación final del protocolo de actuación contra acoso sexual y por razón de sexo (SÍ/NO).</li> <li>- Publicación en la intranet (SÍ/NO).</li> <li>- Desarrollo de una jornada formativa de difusión sobre el mismo con participación de la dirección para hacer patente su compromiso con el protocolo.</li> <li>- Elaboración de una instrucción de la Secretaría General para prevención y detección de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo (SÍ/NO).</li> <li>- Implantación de un buzón de denuncias anónimo (SÍ/NO).</li> </ul> |
| Indicadores de impacto   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de veces que se ha aplicado el protocolo en el organismo.</li> <li>- Número de empleadas/os que han sido víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en la organización.</li> </ul>   |

**4.1.2. Eje 2.- Sensibilización, formación y capacitación**

| EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación |  |
|--|--|
| 2.1. Sensibilización e información               | 1.- Divulgación de I Plan de Igualdad del CSN.   |
| 2.2. Formación y capacitación                    | <p>1.- Mantenimiento de acciones formativas en igualdad dentro del Plan anual de Formación del CSN orientadas a todo el personal de la organización.</p> <p>2.- Diseño de un plan específico 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.</p> <p>3.- Digitalización de la oferta formativa en igualdad.</p> <p>4.- Estudio e incorporación de mujeres formadoras en todos los procesos formativos mediante la aplicación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la provisión del profesorado de los cursos, teniendo en cuenta potenciales problemas de especificidad del programa formativo.</p> |

| EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación |   |
|--|---|
| Nombre de la medida                              | 2.1.1 Divulgación de I Plan de Igualdad del CSN.  |
| OBJETIVO   | Difundir y dar a conocer los contenidos, objetivos, medidas de ejecución y alcance de los planes de igualdad del CSN.   |
| Descripción de la medida                         | Realizar campañas y jornadas de difusión del I Plan de Igualdad del CSN.  |
| Fecha de inicio prevista                         | Inmediata tras la aprobación del plan.  |
| Responsable/s implantación                       | Secretaría General/Comisión paritaria de Igualdad.  |
| Indicadores de ejecución                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de jornadas, campañas o acciones de difusión realizadas.</li> <li>– Número de asistentes a jornadas, campañas o acciones de difusión desagregados por sexos.</li> </ul>   |
| Indicadores de impacto                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Grado de cobertura de la medida.</li> <li>– Valoración de las acciones (cuestionarios).</li> <li>– Grado en el que las actividades realizadas contribuyen al conocimiento y valoración de la implantación del plan.</li> </ul> |



| EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación |  |
|--|--|
| Nombre de la 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.  |
| OBJETIVO   | Sensibilizar al personal del CSN sobre la importancia de alcanzar la igualdad real como principio en el funcionamiento de la organización y en el desempeño del personal a su servicio.  |
| Descripción de la medida                         | 1.- Mantener cursos de formación en materia de igualdad dentro del Plan anual de Formación orientados a todo el personal del organismo, así como al personal de nueva incorporación en el CSN durante el periodo de prácticas.<br>2.- Promocionar y fomentar la participación en estos cursos.<br>3.- 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. |
| Fecha de inicio prevista                         | Inmediata.   |
| Responsable/s implantación                       | Secretaría General.  |
| Indicadores de ejecución                         | – Número de programas formativos realizados.<br>– Número de personas participando en los cursos desagregadas por sexos.  |
| Indicadores de impacto                           | – Grado de cobertura de la medida.<br>– Grado en el que las actividades formativas contribuyen a cambios en materia de igualdad en el ejercicio de las funciones asignadas.  |

| EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación |  |
|--|--|
| Nombre de la 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.                                |
| OBJETIVO   | Impulsar una formación en igualdad de género que permita garantizar que la actuación del personal que forme parte de tribunales de procesos de selección se lleva a cabo cumpliendo con la normativa y guías de actuación existentes en esta materia. y que existe una adecuada perspectiva de género. |
| Descripción de la medida                         | Diseño de un itinerario formativo en materia de igualdad de género del personal que ejerza estas funciones.<br><br>Establecer criterios en los requisitos de selección e identificación de este personal que garanticen la disponibilidad de esta formación.   |
| Fecha de inicio prevista                         | Tras la aprobación del plan y tras dotarse de medios y recursos necesarios para llevarlo a cabo, siempre en el menor plazo de tiempo posible teniendo en cuenta las dos variables anteriores.  |
| Responsable/s implantación                       | Secretaría General.  |



| EJE 2: Sensibilización, Formación y capacitación |  |
|--|--|
| Indicadores de ejecución                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Elaboración y aprobación del itinerario formativo (SÍ/NO).</li> <li>– Número de ediciones en los que se ha impartido este itinerario.</li> <li>– Número de personas a las que se ha impartido esta formación desagregada por sexos.</li> <li>– Establecimiento de criterios en los requisitos de selección y composición de los tribunales que incluyen esta formación (SÍ/NO).</li> <li>– Número de componentes de los tribunales que disponen de esta formación.</li> </ul> |
| Indicadores de impacto                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios).</li> <li>– Grado en el que las actividades formativas han posibilitado incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el ejercicio de actividades como las de un tribunal de selección.</li> <li>– Evolución de número de componentes de los tribunales con formación en igualdad de género.</li> </ul>  |

| EJE 2: Sensibilización, Formación y capacitación |  |
|--|--|
| Nombre de la medida                              | 2.2.3 Digitalización de la oferta formativa en igualdad.   |
| OBJETIVO   | Incrementar y favorecer el acceso a la formación en igualdad en modalidad no presencial.   |
| Descripción de la medida                         | 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.   |
| Fecha de inicio prevista                         | Tras la aprobación del plan y tras dotarse de medios y recursos necesarios para llevarlo a cabo, siempre en el menor plazo de tiempo posible teniendo en cuenta las dos variables anteriores.  |
| Responsable/s implantación                       | Secretaría General.  |
| Indicadores de ejecución                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Elaboración de un procedimiento donde se describan actuaciones y tipos de programas de aplicación (SÍ/NO).</li> <li>– Solicitudes recibidas para recibir formación en igualdad vía telemática.</li> <li>– Solicitudes aceptadas para recibir formación en igualdad vía telemática.</li> <li>– Número de actividades en formato digital desarrolladas cada año.</li> <li>– Análisis de la información desagregada por sexo.</li> </ul> |



| EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación |  |
|--|--|
| Indicadores de impacto                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios).</li> <li>– Evolución de uso de este tipo de formación digital en tiempo (análisis anual).</li> <li>– Grado en el que las actividades formativas han posibilitado incorporar de manera efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en el desempeño profesional.</li> </ul> |

| EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación |  |
|--|--|
| Nombre de la medida                              | 2.2.4 Estudio e incorporación de mujeres formadoras en todos los procesos formativos mediante la aplicación del 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. |
| OBJETIVO   | Garantizar la participación de las mujeres en las actividades formativas llevadas a cabo por el CSN, como docentes y coordinadoras de cursos.  |
| Descripción de la medida                         | Estudiar en cada caso en las actividades formativas promovidas por el CSN 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.                          |
| Fecha de inicio prevista                         | Tras la aprobación del plan de igualdad.   |

| EJE 2: Sensibilización, formación y capacitación |   |
|--|---|
| Responsable/s implantación                       | Toda unidad organizativa que promueva actividades formativas impartidas por personal del organismo.<br><br>Coordinación Unidad de Investigación y Gestión del Conocimiento (IDGC) y Secretaría General. |
| Indicadores de ejecución                         | Porcentaje de mujeres que participan como docentes en las actividades formativas organizadas internamente por el CSN con carácter anual.  |
| Indicadores de impacto                           | Análisis de evolución temporal de número de mujeres que participan como docentes y coordinadoras de actividades formativas organizadas por el CSN.  |

#### 4.1.3. Eje 3.- Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

| EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional                          |   |
|---|---|
| 3.1. Desarrollo de carrera profesional  | 1.- Diseñar y establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.<br><br>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 mujeres y hombres | 1.- Promover el análisis de mecanismos que permitan una mayor comunicación y transparencia en la política de establecimiento de retribuciones complementarias.  |



| <b>EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional</b>            |  |
|--|--|
| <b>3.3. Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgo</b> | 1.- Reforzar la incorporación e integración de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del CSN. |

| <b>EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional</b> |   |
|---|---|
| Nombre de la medida   | <b>3.1.1. Análisis y diseño de un programa de desarrollo profesional y liderazgo con una adecuada perspectiva de género.</b>  |
| OBJETIVO  | Incrementar la participación de mujeres en puestos de responsabilidad del organismo facilitando herramientas para el desarrollo y fortalecimiento de capacidades y habilidades profesionales y de liderazgo.  |
| Descripción de la medida                                      | Analizar y rediseñar el programa de desarrollo profesional y liderazgo incluido en el programa formativo comprendido 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. |
| Fecha de inicio prevista                                      | Durante el primer semestre tras la aprobación del plan de igualdad.   |
| Responsable/s implantación                                    | Secretaría General.   |

| <b>EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional</b> |  |
|---|--|
| Indicadores de ejecución                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de acciones formativas revisadas.</li> <li>– Número de acciones formativas modificadas.</li> <li>– Numero de programas y ediciones realizadas.</li> <li>– Número de participantes.</li> <li>– Número de horas de formación impartidas.</li> <li>– Número de solicitudes recibidas de participación en esos programas desagregada por sexos.</li> </ul> |
| Indicadores de impacto  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tasa de cobertura de la formación recibida.</li> <li>– Cuestionario sobre la calidad de la formación.</li> </ul>  |

| <b>EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional</b> |  |
|---|--|
| Nombre de la medida   | <b>3.1.2 Fomentar la realización de acciones encaminadas a impulsar la concurrencia de mujeres en puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.</b> |
| OBJETIVO  | Conseguir niveles de paridad en la obtención de candidaturas en convocatorias de concursos de méritos y/o de libre designación.                                  |



| EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional |  |
|--|--|
| Descripción de la medida                               | Fomentar el incremento de presentación de candidaturas de mujeres en puestos semidirectivos o directivos mediante el desarrollo y planificación de mesas redondas o <i>focus group</i> 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. Será un foro que permita a los participantes (todo el personal del organismo) entablar un diálogo franco y constructivo, proporcionando mutuamente orientación y con el objetivo de identificar e incentivar a mujeres no directivas con potencial. Se recoge la respuesta de los participantes que será trasladada a la dirección del organismo para ayudar y orientar al mismo a entender los retos y desafíos identificados. |
| Fecha de inicio prevista                               | En el semestre siguiente a la aprobación del plan.   |
| Responsable/s implantación                             | Secretaría General.  |
| Indicadores de ejecución                               | Número de candidaturas de mujeres en puestos de libre designación.   |
| Indicadores de impacto                                 | Evolución porcentual del número de candidaturas de mujeres en puestos de libre designación.  |

| EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional |   |
|--|---|
| Nombre de la medida                                    | <b>3.2.1 Promover el análisis de mecanismos que permitan una mayor comunicación y transparencia en la política de establecimiento de retribuciones complementarias.</b>   |
| OBJETIVO   | Analizar mecanismos que permitan comprender mejor al personal del organismo, los criterios utilizados y variables en el proceso de actuación para la distribución de retribuciones complementarias (productividad por objetivos y gratificaciones).   |
| Descripción de la medida                               | Se analizarán los problemas detectados en la comprensión por parte del personal del organismo de los métodos y procedimientos utilizados en el establecimiento de retribuciones complementarias.<br><br>Se realizarán jornadas destinadas a proporcionar información sobre la ejecución de estos procesos.<br><br>Se analizarán mecanismos de información que mejoren la transparencia al tiempo que se da cumplimiento a las disposiciones existentes en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal. |
| Fecha de inicio prevista                               | En el semestre siguiente a la aprobación del plan.  |
| Responsable/s implantación                             | Secretaría General.   |
| Indicadores de ejecución                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Elaboración del análisis (SÍ/NO).</li> <li>– Realización de actividades de divulgación e información (SÍ/NO).</li> <li>– Establecimiento de mecanismos de información (SÍ/NO).</li> </ul>  |

**EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional**

|                        |   |
|------------------------|---|
| Indicadores de impacto | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Grado en el que el personal del organismo ha ampliado su conocimiento en relación con esta materia.</li> <li>– Número de medidas elaboradas como consecuencia del análisis.</li> </ul> |
|------------------------|---|

**EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional**

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Nombre de la medida        | <b>3.3.1 Reforzar la incorporación e integración de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud del personal del CSN.</b>   |
| OBJETIVO                   | Reforzar y consolidar la incorporación de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud.<br>Se favorecerá a su vez la incorporación de la perspectiva de género en las metodologías de la evaluación de riesgos y planificación preventiva.   |
| Descripción de la medida   | 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. |
| Fecha de inicio prevista   | Dentro del primer semestre tras la aprobación del plan.   |
| Responsable/s implantación | Secretaría General, el Comité de Seguridad y Salud, y el Gabinete Médico del CSN.   |

**EJE 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional**

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Indicadores de ejecución | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Actuaciones realizadas para la integración de esta medida. Valorar información proporcionada por el gabinete de asistencia psicológica de forma anónima en cuanto a presencia de problemas de ansiedad, estrés, depresión, etc., y posible análisis por razón de género.</li> <li>– Elaboración de procedimientos nuevos o modificación de los ya existentes (SÍ/NO).</li> <li>– Número de solicitudes recibidas anualmente en relación con inclusión de pruebas específicas en protocolos médicos en función del sexo.</li> </ul> |
| Indicadores de impacto   | Porcentaje de controles específicos sobre el total de reconocimientos médicos anuales llevados a cabo al personal del CSN.  |

**4.1.4. Eje 4.- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral****EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

|   |  |
|---|--|
| <b>4.1. Conocimiento e información</b>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2.- Acciones de formación y sensibilización en el personal del organismo para fomentar la corresponsabilidad en la vida familiar.</li> </ol> |
| <b>4.2 Conocimiento de la situación</b> | 1.- Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.  |



| EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral |   |
|--|---|
| Nombre de la 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.   |
| OBJETIVO   | Difundir y dar a conocer las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal reconocidas en la normativa vigente y aquellas mejoras (por ejemplo, teletrabajo) establecidas por el propio organismo (permisos remunerados, reducción de jornada, etc.).   |
| Descripción de la medida   | Realizar campañas y jornadas de difusión informativa.   |
| Fecha de inicio prevista   | Inmediata tras la aprobación del plan.  |
| Responsable/s implantación   | Secretaría General.   |
| Indicadores de ejecución   | Número de jornadas, campañas o acciones de difusión realizadas (resultados desagregados por sexo).  |
| Indicadores de impacto   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Grado de cobertura de la medida. Evolución en tiempo.</li> <li>– Valoración de las acciones (cuestionario).</li> <li>– Grado en el que las actividades realizadas contribuyen al conocimiento del personal del organismo; resultados desagregados por sexo como indicador del nivel de corresponsabilidad conseguido.</li> </ul> |

| EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral |   |
|--|---|
| Nombre de la medida  | 4.1.2 Acciones de formación y sensibilización en el personal del organismo para fomentar la corresponsabilidad en la vida familiar.   |
| OBJETIVO   | Fomentar el conocimiento de actuaciones de corresponsabilidad definidas como reparto equilibrado de las tareas domésticas y responsabilidades familiares, y su diferenciación y complementariedad con la conciliación familiar.   |
| Descripción de la medida   | <p>Realizar campañas y jornadas de difusión informativa.</p> <p>Divulgación del contenido de la <i>Guía de corresponsabilidad y del estudio sobre Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo "Igualdad en la empresa" (Red DIE)</i>, ambos del Instituto de la Mujer.</p> |
| Fecha de inicio prevista   | Inmediata tras la aprobación del plan.  |
| Responsable/s implantación   | Secretaría General.   |
| Indicadores de ejecución   | Número de jornadas, campañas o acciones de difusión realizadas (resultados desagregados por sexo).  |
| Indicadores de impacto   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Grado de cobertura de la medida.</li> <li>– Valoración de las acciones (cuestionario).</li> <li>– Grado en el que las actividades realizadas contribuyen al conocimiento del personal del organismo (resultados desagregados por sexo).</li> </ul>                         |



| <b>EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b> |  |
|---|--|
| Nombre de la medida   | <b>4.2.1. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.</b>  |
| OBJETIVO  | Conocer la situación del personal del CSN en relación con la conciliación.   |
| Descripción de la medida  | 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.                               |
| Fecha de inicio prevista  | Primer trimestre tras la aprobación del plan.  |
| Responsable/s implantación  | Secretaría General y Comisión paritaria de Igualdad.   |
| Indicadores de ejecución  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Realización de la encuesta (SÍ/NO).</li> <li>– Tasa de respuesta de la encuesta. Análisis por variables.</li> <li>– Número de medidas propuestas por encuestados/as.</li> </ul> |
| Indicadores de impacto  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de medidas propuestas ya incluidas en el plan de igualdad.</li> <li>– Número de medidas ya existentes pero desconocidas por las personas encuestadas.</li> </ul>         |

#### 4.1.5. Eje 5.- Violencia de género

| <b>EJE 5: Violencia de género</b>      |  |
|--|--|
| <b>5.1. Conocimiento e información</b> | 1.- Difusión entre el personal del CSN del procedimiento de movilidad para trabajadoras víctimas de violencia de género en la Administración general del Estado. |

| <b>EJE 5: Violencia de género</b> |   |
|-----------------------------------|---|
| Nombre de la medida               | <b>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.</b>   |
| OBJETIVO                          | Difundir el protocolo y acuerdo relativo a la movilidad para trabajadoras víctimas de violencia de género en la Administración general del Estado.  |
| Descripción de la medida          | Difundir y dar a conocer el procedimiento de movilidad para trabajadoras víctimas de violencia de género en la Administración general del Estado. Se realizarán campañas de información y jornadas de formación y sensibilización.  |
| Fecha de inicio prevista          | Durante el primer semestre tras la aprobación del plan.   |
| Responsable/s implantación        | Secretaría General.   |
| Indicadores de ejecución          | Número de jornadas, campañas o acciones de difusión realizadas.   |
| Indicadores de impacto            | <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de empleados/as públicos que conocen el protocolo de movilidad.</li> <li>– Número de asistentes a las jornadas, seminarios, realizados.</li> <li>– Grado de conocimiento de la población sobre la existencia de un protocolo de movilidad para trabajadoras víctimas de violencia de género.</li> </ul> |



## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La definición e impulso de las medidas contempladas en este plan, dirigidas a avanzar en la consecución de la igualdad real entre hombres y mujeres, exigen la implicación de la dirección y de todo el personal del CSN.

El diálogo, la cooperación y la corresponsabilidad de toda la plantilla en cada ámbito de aplicación son considerados elementos clave para la implantación, mantenimiento y desarrollo de las medidas y el cumplimiento de los objetivos. En este sentido, se estima de especial relevancia el mantenimiento de un cauce continuo de comunicación con los agentes sociales que ostentan legalmente la representatividad de los trabajadores.

Durante la vigencia de este plan de igualdad se irán realizando las acciones programadas, así como informes anuales de seguimiento.

En las actividades de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad será un elemento clave la Comisión paritaria de Igualdad. Esta Comisión servirá de cauce de información, análisis, participación del personal y seguimiento periódico del plan.

El funcionamiento y composición de la Comisión paritaria de Igualdad se regirá por su mandato de funcionamiento acordado por sus miembros e integrado en el anexo I del acta de la reunión de constitución del 13 de mayo de 2021. Dicha documentación está disponible en el espacio de intranet del CSN dedicado a las actividades de la propia Comisión.

El seguimiento consistirá, entre otras cosas, en una revisión de los indicadores de ejecución y de impacto previamente definidos. El resultado de este análisis se plasmará en un informe anual de seguimiento que la Secretaría General trasladará al Pleno para su información y su posterior inclusión en los informes anuales de actividad del CSN que se remiten al Parlamento.

Los informes anuales de seguimiento y evolución del I Plan de Igualdad 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.

Al finalizar el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se realizará una evaluación final para determinar los logros alcanzados en el cumplimiento de los objetivos previstos y la necesidad de articular nuevas actuaciones. Este análisis se efectuará con carácter previo a la elaboración de un nuevo plan de igualdad para el CSN.

Los objetivos de la evaluación final del I Plan de Igualdad serán los siguientes:

- Conocer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad a través de la evaluación de los indicadores que se establecen para cada una de las medidas.
- Analizar el desarrollo del proceso de implantación del I Plan de Igualdad y recabar datos actualizados sobre las medidas desarrolladas.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, y procedimientos puestos en marcha durante la implantación del I Plan de Igualdad.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.
- Establecer un nuevo diagnóstico en el que se permita comparar la situación inicial de partida con datos actualizados y previa realización de una nueva encuesta en la materia dirigida a todo el personal de la organización. Este diagnóstico será utilizado en la elaboración del siguiente plan de igualdad 2026-2030.
- Grado de satisfacción del personal del organismo sobre el contenido del I Plan de Igualdad del CSN.





**I PLAN de IGUALDAD  
del Consejo de Seguridad Nuclear**

**Periodo 2023-2026**

[www.csn.es](http://www.csn.es)