Eje 2: Sensibilización, formación y captación

- Sensibilización e información.

  5. Divulgación del I Plan de Igualdad de Género del CSN.

- Formación y capacitación.

  6. Mantenimiento de acciones formativas en igualdad dentro del Plan anual de Formación del CSN.
  7. Diseño de un plan específico de formación en igualdad, y asegurar que lo han completado las personas que formen parte de tribunales en procesos de resolución de convocatorias y concursos.
  8. Digitalización de la oferta formativa en igualdad.
  9. 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.

Eje 3: Condiciones de trabajo y desarrollo profesional

- Desarrollo de carrera profesional.

  10. Diseñar y establecer un programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres.
  11. Fomentar la realización de acciones encaminadas a impulsar la concurrencia de mujeres en puestos ocupados mayoritariamente por hombres o viceversa.

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

  12. Promover el análisis de mecanismos que permitan una mayor comunicación y transparencia en la política de establecimiento de retribuciones complementarias.

- Condiciones de trabajo, salud laboral y prevención de riesgo.

  13. 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

- Conocimiento e información.

  14. 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.
  15. Acciones de formación y sensibilización en el personal del organismo para fomentar la corresponsabilidad en la vida familiar.

- Conocimiento de la situación.

  16. Elaborar una encuesta sobre el grado de satisfacción y necesidades de conciliación.

Eje 5: Violencia de género

- Conocimiento e información.

  17. Difusión entre el personal del CSN del procedimiento de movilidad para trabajadoras víctimas de violencia de género en la AGE.

Planes de acción, evaluación y seguimiento

El Plan de Igualdad del CSN contará con un Plan de Acción que ayude a implementar actividades y procesos en el ámbito de las medidas definidas en el mismo. El plan estará sujeto a evaluación continua y seguimiento, para lo que se desarrollarán indicadores específicos de evaluación que aseguren su correcta implementación.

Conoce toda la información relativa al Plan de Igualdad en **www.csn.es/igualdad**.

CSN CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

M-5111-2023

Diseño: angelmerlo.es



I PLAN de IGUALDAD del Consejo de Seguridad Nuclear

Periodo 2023-2026

CSN CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR

Introducción

El Estatuto del Consejo de Seguridad Nuclear reconoce al CSN la competencia para aprobar un plan de igualdad propio y establecer así el compromiso de aplicar una política de igualdad de género en sus actividades. Hasta la fecha, el CSN ha venido adhiriéndose de forma continua y sistemática en su funcionamiento al Plan de Igualdad de Género publicado en cada momento por la Administración general del Estado.

Asimismo, el Plan Estratégico del CSN para el periodo 2020-2025 establece, dentro de su objetivo estratégico número 4, que deberá elaborarse 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.*

Para el desarrollo de estos trabajos, en mayo de 2021 se constituyó la Comisión Paritaria de Igualdad del CSN que, junto con un grupo de gobernanza, ha aportado el esfuerzo, conocimiento y compromiso, desde el diseño del estudio de diagnóstico hasta la elaboración final del I Plan de Igualdad para el organismo.

Para la elaboración de dicho plan se ha tenido en cuenta el Estatuto del CSN, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y la Agenda 2030 de Naciones Unidas, estando prevista su implementación durante el periodo 2023-2026.

Objeto

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

Diagnóstico

El desarrollo del plan se ha basado en un estudio diagnóstico que 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 Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de donde se obtuvieron indicadores concretos de mejora donde destacan entre otros:

- La existencia de desequilibrio en relación con la presencia de hombres y mujeres en determinadas áreas funcionales.
- 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 y familiar.
- Refuerzo de la formación en igualdad.

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL EN 2022

GRUPO 1	34 FUNCIONARIAS: 34 LABORALES: 0	54 FUNCIONARIOS: 54 LABORALES: 0
GRUPO 2	50 FUNCIONARIAS: 50 LABORALES: 0	44 FUNCIONARIOS: 41 LABORALES: 3
GRUPO 3	88 FUNCIONARIAS: 86 LABORALES: 2	66 FUNCIONARIOS: 65 LABORALES: 1
GRUPO 4	44 FUNCIONARIAS: 35 LABORALES: 9	39 FUNCIONARIOS: 10 LABORALES: 29
GRUPO 5	2 FUNCIONARIAS: 0 LABORALES: 2	7 FUNCIONARIOS: 0 LABORALES: 7
TOTALES	218 FUNCIONARIAS: 205 LABORALES: 13	210 FUNCIONARIOS: 170 LABORALES: 40

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y RANGO DE EDAD EN 2022

			TOTALES
≤30 AÑOS	4	7	11
31 a 45	40	56	96
46 a 55	54	42	96
56 a 60	50	44	94
≥61 AÑOS	73	66	139
TOTALES	221	215	436

Áreas de actuación y medidas

Eje 1: Medidas instrumentales para la transformación organizativa

- 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 y oposiciones.
  2. Asegurar en la elaboración de la memoria de análisis de impacto normativo (MAIN) que debe acompañar a las iniciativas normativas, el análisis por razón de género.
  3. Incrementar la visibilidad de las funciones y tareas llevadas a cabo por mujeres que trabajan en el CSN, con el fin de atraer talento.
  4. Revisar el protocolo de actuación contra el acoso sexual asegurando la adaptación del 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 su contenido.