

RESPUESTA A LA RESOLUCIÓN QUINTA APROBADA POR LA COMISIÓN DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO, DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, EN LA SESIÓN CELEBRADA EL 20 DE MAYO DE 2025, A LOS INFORMES ANUALES DE 2021, 2022 y 2023 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR (CSN) SEGÚN LA CUAL “EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS INSTA AL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR A QUE, EN EL MARCO DEL APARTADO 4.1.5 -EJE 5- VIOLENCIA DE GÉNERO DEL I PLAN DE IGUALDAD DEL CSN, CUYA RESPONSABILIDAD RECAE EN LA SECRETARÍA GENERAL:

- 1. DIFUNDA AMPLIAMENTE EL PROTOCOLO DE MOVILIDAD PARA TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, GARANTIZANDO SU PLENO CONOCIMIENTO.**
- 2. REMITA AL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS INFORMES DETALLADOS SOBRE LOS INDICADORES DE EJECUCIÓN E IMPACTO DE LA MEDIDA 5.1.1, QUE EVALÚEN EL GRADO DE CONOCIMIENTO DEL PERSONAL DEL CSN SOBRE EL MENCIONADO PROTOCOLO.**
- 3. AMPLÍE EL PROTOCOLO PARA INCLUIR EL HOSTIGAMIENTO LABORAL, TANTO PARA EL PERSONAL INTERNO COMO EXTERNO. AÑADA UN APARTADO DENTRO DEL INFORME ANUAL ACERCA DE LAS DENUNCIAS REALIZADAS POR CONDUCTAS IRREGULARES.**
- 4. DESARROLLE INDICADORES ESPECÍFICOS DE EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD PARA ASEGURAR SU CORRECTA IMPLEMENTACIÓN Y ELABORAR UN INFORME ANUAL ACERCA DE LOS RESULTADOS”**

-
1. Mediante resolución de 20 de marzo de 2025, de la Secretaría General del Consejo de Seguridad Nuclear, se declaró la aplicación en el CSN del procedimiento establecido en la Resolución de 25 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-13411-consolidado.pdf>), por la que se establece el procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Además, se ha publicado en la intranet 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. Asimismo, como medida adicional, se ha elaborado un documento de dudas frecuentes.

Toda esta información se encuentra recogida en una sección propia 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.

2. Los indicadores de ejecución y de impacto de la medida 5.1.1 se encuentran analizados en el “Informe de seguimiento del I Plan de Igualdad del CSN” que se encuentra disponible en el siguiente enlace <https://www.csn.es/igualdad>.

3. En cuanto al acoso laboral, se recuerda que desde el año 2014, el CSN dispone de un protocolo de actuación frente al acoso laboral en el CSN y que, desde la puesta en marcha de su sistema de información interno, los distintos canales de denuncia interna han quedado integrados en dicho sistema. Por lo que se refiere a la incorporación de información relativa a las denuncias de conductas irregulares, ya en el informe anual al Congreso correspondiente al año 2024 se ha incorporado dicho epígrafe, en donde se da información relativa a las denuncias recibidas, tanto internas como externas, salvaguardando en cualquier caso la confidencialidad de la información trasladada.
4. Todos los indicadores de ejecución y de impacto se encuentran analizados en el “Informe de seguimiento del I Plan de Igualdad del CSN” que se encuentra disponible en el siguiente enlace <https://www.csn.es/igualdad>.

Los resultados expuestos en el citado informe, con un 67 % de las acciones ejecutadas totalmente y un 33 % ejecutadas parcialmente, permiten una valoración positiva en la implementación del plan a lo largo de los casi dos años y medio en los que se ha llevado a cabo 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.