

CÓDIGO ÉTICO DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR



2020-2025

CÓDIGO ÉTICO
DEL CONSEJO DE SEGURIDAD NUCLEAR
2020-2025

© Copyright 2022
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-13779-2022

Impreso en papel con certificado FSC



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. VISIÓN Y MISIÓN	8
3. OBJETIVOS DEL CÓDIGO ÉTICO	9
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	10
5. VALORES DEL CSN	12
6. PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO	21
7. PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO EN MODO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE TELETRABAJO	24
8. ACTUALIZACIÓN, IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO DEL CSN	27
9. UTILIZACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO	28
10. CONTACTA CON NOSOTROS	30

1. INTRODUCCIÓN

El Pleno del CSN, en la sesión nº 1528 de fecha 17 de junio de 2020, aprobó un nuevo Plan estratégico del CSN para el periodo 2020-2025. El anterior Código ético fue aprobado por el Pleno del Consejo, en su sesión celebrada el 1 de junio de 2016, en línea con el Plan estratégico para el periodo 2011-2016.

Este nuevo Plan estratégico establece dos metas estratégicas; una orientada a la seguridad nuclear y radiológica y la otra orientada a la consecución de objetivos de desarrollo sostenible.

El plan describe las metas estratégicas establecidas por el organismo y sus objetivos estratégicos identificando y fijando Indicadores Clave de Rendimiento (ICR) que permiten hacer un seguimiento y análisis de la consecución de dichos objetivos y actividades por parte del organismo. Así mismo, la meta estratégica de sostenibilidad es de carácter transversal, desarrollándose en todos los procesos que la constituyen.

El Plan estratégico del CSN para el periodo 2020-2025 define la misión, la visión y los valores de la organización.

Los cambios introducidos en el nuevo Plan estratégico del CSN hace necesaria la revisión del Código ético del organismo aprobado en el año 2016, para asegurar la consistencia de ambos documentos.

El Código ético aprobado por el CSN en su sesión de 1 de junio de 2016 identifica seis valores de la organización que se relacionan a continuación:

1. Independencia y neutralidad.
2. Integridad.
3. Compromiso.
4. Competencia/Excelencia.
5. Responsabilidad.
6. Transparencia.

En el nuevo Plan estratégico del organismo para el periodo 2020-25 estos valores siguen siendo aplicables, pero se han ampliado, incluyendo nuevos valores como rigor, veracidad y fiabilidad. Adicionalmente,

en dicho plan el CSN muestra su compromiso con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluidos en la Agenda 2030 del Gobierno de España, tras el compromiso adquirido por nuestro país el 25 de septiembre de 2015 con los 17 ODS de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030. Todo ello supone la inclusión de un nuevo valor relacionado con la sostenibilidad.

Esta actualización del Código ético, como la versión anterior, no pretende modificar la estructura, organización ni contenido de las obligaciones de los altos cargos, funcionarios y demás personal del CSN, como tampoco pretende establecer pautas de comportamiento de los destinatarios en su acción reguladora. Tiene como objetivo, sin embargo, explicitar los valores éticos de la organización, propiciando su conocimiento y que sean asumidos por todo el personal de la misma.

Este documento tiene el espíritu de ser un elemento fundamental de la organización del CSN, y una piedra angular en el modo en que se lleva a efecto el cumplimiento de los deberes y obligaciones del organismo. Este código establece cómo el personal sigue, y pone en práctica, los valores por los que se rige la organización.

Este Código ético pertenece al dominio de la ética y busca especificar los valores y principios comunes del CSN. Por ello, no contiene obligaciones ya previstas en el Real Decreto Legislativo 5/2020, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, en la Ley de Transparencia, acceso a la información pública y el buen gobierno, así como cualquier otra normativa que resulte de aplicación.

La interpretación de los valores y la propuesta de cualquier actuación en relación a posibles desviaciones con respecto al Código ético, así como las posteriores modificaciones, se regirán por lo establecido en el procedimiento de gestión PG.XI.05 *Implantación y seguimiento del Código ético* que deberá ser revisado tras la aprobación por el Pleno, si así se considera, de esta actualización del Código ético.

2. VISIÓN Y MISIÓN

La visión de una organización marca el estado en el que desea encontrarse a largo plazo y la misión es el propósito específico de una organización, describiendo las razones que motivaron su creación, así como las características perdurables de la misma.

De ambos conceptos emanan los valores que se detallan en este Código ético.

El comportamiento de todo el personal del CSN, su perspectiva ética, tanto en su trabajo en la organización como en el resto de sus actividades cotidianas, debe estar en consonancia con los valores que promueve este código ya que es el pilar para el adecuado desarrollo de la misión y la visión del CSN.

El compromiso ético del CSN se orienta hacia la máxima calidad en la realización de sus funciones y competencias como entidad de servicio público y en la formación y desarrollo continuo de sus trabajadores para cooperar en la búsqueda de la excelencia.

El Plan estratégico para el periodo 2020-2025 define la misión y la visión de la siguiente forma:

MISIÓN: Proteger a los trabajadores, la población y el medio ambiente de los efectos nocivos de las radiaciones ionizantes, proporcionando que las instalaciones nucleares y radiactivas sean operadas por sus titulares de forma segura, y estableciendo las medidas de prevención y corrección frente a emergencias radiológicas, cualquiera que sea su origen.

VISIÓN: El CSN continuará siendo el regulador de referencia. Mediante la aplicación de las mejores prácticas nacionales e internacionales favorecerá la credibilidad y la confianza de la ciudadanía. Promoverá la excelencia en sus decisiones reguladoras a través de la competencia, el conocimiento y la comunicación fiable. Impulsará actuaciones encaminadas a disponer de los recursos humanos y económicos adecuados, al tiempo que fomentará en sus trabajadores un sentimiento de pertenencia a la organización.

3. OBJETIVOS DEL CÓDIGO ÉTICO

Este Código ético tiene como objetivos:

- Identificar y fomentar los valores de la organización, así como los comportamientos, y como se articulan en la práctica profesional tanto a nivel individual como colectivo, de todo el personal de la misma en el cumplimiento de las funciones y competencias del Consejo de Seguridad Nuclear.
- Establecer un código de conducta propio de la organización consistente con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2020 y en la Ley 3/2015 referenciadas anteriormente.
- Consolidar un clima de confianza dentro del CSN, sirviendo de vehículo de socialización y cohesión, así como permitiendo el desarrollo de un ambiente seguro, de bienvenida y de protección frente a acciones de represalia o búsqueda de culpables.
- Reforzar la confianza de los grupos de interés en el CSN.
- Comprometerse con la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En resumen, los valores desarrollados en el Código ético del CSN constituyen un punto de referencia para mejorar la seguridad nuclear, la protección radiológica y la protección física, aumentando la cultura de seguridad del organismo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

¿A QUIÉN APLICA ESTE CÓDIGO ÉTICO?

El Código ético es de aplicación, en su totalidad, a todo el personal del Consejo de Seguridad Nuclear sea cual sea su posición jerárquica en el organismo, e independientemente que su adscripción a la institución tenga carácter permanente o temporal.

El Código ético también es de aplicación al personal acreditado por el CSN, como es el caso, por ejemplo, de los inspectores de las comunidades autónomas con encomienda de funciones, siempre que actúen en calidad de personal acreditado por el CSN, en el cumplimiento de las funciones encomendadas.

Asimismo, es de aplicación, en términos generales, tanto al personal externo que presta servicios al CSN, especialmente a aquellos cuyo puesto de trabajo está en la sede del organismo, como a las personas destacadas temporalmente en la sede del CSN.

¿CUÁNDO ES DE APLICACIÓN ESTE CÓDIGO ÉTICO?

Este Código ético debe ser aplicado y acatado:

- Mientras se pertenece a la organización del Consejo de Seguridad Nuclear.
- Cuando se realizan actividades o trabajos en representación del Consejo de Seguridad Nuclear.
- Cuando se utilizan los sistemas, aplicaciones informáticas corporativas y material propiedad del CSN.
- Cuando se esté directa o indirectamente asociado con el CSN.

¿POR QUÉ APLICAR Y SEGUIR EL CÓDIGO ÉTICO ES IMPORTANTE?

El Código ético establece cómo el personal del organismo se conduce y pone en práctica los valores por los que se rige la organización en el cumplimiento de su misión y visión.

¿CUÁNDO ENTRARÁ EN VIGOR ESTE CÓDIGO ÉTICO?

Este Código ético está en vigor desde su aprobación por acuerdo del Pleno del CSN en su sesión nº 1615 celebrada con fecha 23 de febrero de 2022.

5. VALORES DEL CSN

Los valores compartidos por los que se rige la organización materializan las convicciones más profundas que facilitan la ejecución de nuestras funciones y competencias con capacidad de adaptación en un proceso de mejora continua.

Los valores compartidos del CSN que conforman el Código ético del organismo son los siguientes:

- Sostenibilidad.
- Independencia y neutralidad.
- Compromiso.
- Integridad.
- Competencia y excelencia.
- Responsabilidad.
- Transparencia.
- Rigor, veracidad y fiabilidad.

Todo el personal del CSN debe estar comprometido con estos valores en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, así como para generar y mantener la confianza de sus compañeros y de los ciudadanos.

Con el fin de facilitar este compromiso y el cumplimiento con estos valores, el CSN realizará una comunicación extensiva de estos valores internamente a las entidades del sector público, y externamente al sector privado, la sociedad civil, las personas físicas, y los grupos de interés, solicitando a estos interlocutores que respeten los valores y normas que rigen el CSN en sus actividades y comportamientos.

Estos valores se definen a continuación. Asimismo, se describen las actitudes y actuaciones necesarias para lograrlos.



SOSTENIBILIDAD

DEFINICIÓN

Actuar de manera que el desarrollo que satisface las necesidades del presente no comprometan la capacidad de las futuras generaciones, garantizando el equilibrio entre el crecimiento económico, el cuidado del medio ambiente y el bienestar social.

La gestión del CSN estará orientada hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030.

CÓMO LOGRARLO

- Realizando una gestión del organismo orientada hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030.
- Velando para incorporar en los planes anuales de trabajo actividades e indicadores específicos para el cumplimiento de los 17 ODS.
- Adoptando comportamientos como el de apreciar la naturaleza, manteniendo niveles satisfactorios de capacitación y concienciación.
- Adoptando comportamientos encaminados al cuidado del ambiente de trabajo con una concienciación ecológica en el uso del papel, el agua y la energía.



INDEPENDENCIA Y NEUTRALIDAD

DEFINICIÓN

Actuar y tomar las decisiones con autonomía, objetividad e imparcialidad.

CÓMO LOGRARLO

- Actuando con independencia del Gobierno y de las Administraciones Públicas, de intereses políticos, de los titulares de las instalaciones y actividades, de los medios de comunicación, y, en general, de todos los actores con intereses en las materias del ámbito competencial del CSN con el objeto de preservar su independencia de juicio, así como asegurar su organización con el fin de evitar conflictos de interés en la ejecución de su misión.
- Evitando cualquier influencia en el ámbito regulador contraria a la misión del Consejo.
- Sustentando las decisiones finales en los resultados del trabajo técnico completo, imparcial y objetivo.
- Actuando con absoluta objetividad e independencia de criterio evitando cualquier sesgo que pudiera mermarlas.
- Rechazando la adopción, en el ámbito de cualquier actuación reguladora, de una posición, a favor o en contra, con respecto al uso de la tecnología nuclear y las radiaciones ionizantes en cualquiera de sus aplicaciones.
- Actuando con imparcialidad y no proporcionando ningún trato preferencial ni a organizaciones privadas ni a individuos.
- Cumpliendo con todas las leyes y normas que proporcionan una igualdad de oportunidad a todos los ciudadanos independientemente de su raza, color, religión, sexo, nacionalidad, edad o capacidades.



INTEGRIDAD

DEFINICIÓN

Actuar con honestidad en el ejercicio profesional y en la toma de decisiones.

CÓMO LOGRARLO

- Reconociendo que la integridad es una piedra angular del sistema global de buena gobernanza, salvaguardando el interés general y reforzando valores como el compromiso con una democracia plural basada en el cumplimiento del marco legislativo y el respeto de los derechos humanos.
- Reconociendo que el CSN es un servicio público por lo que debemos asegurar la integridad pública entendida como el posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como el conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados.
- Actuando con rectitud, probidad y sinceridad, de tal manera que pueda superar el examen /juicio más exhaustivo. Eso significa que los juicios y decisiones están basados en evidencias y que se evitan conflictos de interés reales, aparentes o potenciales entre los deberes profesionales y los intereses privados.
- Siendo francos y honrados en las opiniones profesionales y sobre los conocimientos que poseemos y la experiencia adquirida.
- Respetando la legalidad y el deber público en la toma de decisiones.
- Poniendo de manifiesto, de forma responsable, actuaciones detectadas contrarias al Código ético.
- Notificando, por los cauces adecuados, los hechos conocidos que afecten o puedan afectar al funcionamiento seguro de las instalaciones y actividades, y nunca abusando de la autoridad.
- Invirtiendo en liderazgo íntegro con el fin de demostrar el compromiso del CSN con la integridad como entidad de servicio público, en aspectos tales como criterios de selección, nombramiento o promoción para puestos de responsabilidad, evaluando desempeño de los gerentes en todos los niveles de la entidad, desarrollando marcos de gestión que promuevan responsabilidades gerenciales para la identificación y atenuación de riesgos en materia de integridad.
- Ofreciendo al personal de la organización formación, orientación y asesoramiento oportunos para la aplicación de normas de integridad pública en el centro de trabajo que permitan dotarles de competencias necesarias para análisis de dilemas éticos.
- Evitando conflictos de interés entre los deberes.
- Realizando las actividades de forma no partidista y objetiva, proporcionando información, análisis y opinión que permita una toma de decisión objetiva e informada.
- Mostrando coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.



COMPROMISO

DEFINICIÓN

Actitud que implica tomar conciencia de la importancia de la aportación individual para el cumplimiento de la misión y los objetivos del CSN.

CÓMO LOGRARLO

- Concienciándose con la misión, la visión y los objetivos del CSN.
- Realizando el trabajo con profesionalidad, responsabilidad, lealtad a la institución y rigor técnico.
- Aplicando con rigor el conocimiento y la experiencia en el desempeño de la actividad profesional.
- Manifestando voluntad y actitud cuestionadora de forma constructiva para aportar ideas y buscar soluciones a los diferentes retos.
- Fomentando la comunicación con el resto de los trabajadores, creando equipo.
- Manteniendo una actitud proactiva en la trasmisión de los valores y principios de este Código ético.
- Garantizando la implementación de los marcos legislativos e institucionales apropiados que permitan asumir la gestión efectiva de la totalidad de las actividades del CSN, así como las del personal que lleva a cabo las mismas.
- Demostrando un comportamiento personal ejemplar y un alto nivel de decoro en el desempeño de las funciones propias del CSN.
- Responsabilizándose con el servicio público, asegurando que los ciudadanos sientan confianza en que la actuación del organismo redunda en su propio interés. Esto incluye una gestión adecuada de los fondos públicos, y de las propiedades y recursos del CSN, al tiempo que se mantiene el respeto a la información de carácter personal, restringido o confidencial en cumplimiento de las normativas de aplicación.
- Fomentando un sentimiento de pertenencia hacia el CSN y el servicio público que presta.
- Vigilando constantemente la calidad en el cumplimiento de nuestras funciones, el cumplimiento de los compromisos adquiridos con la dirección y con la ciudadanía y la adecuación de los informes emitidos a los estándares de la organización.



COMPETENCIA Y EXCELENCIA

DEFINICIÓN

Búsqueda sistemática, individual y colectiva, de la mejora continua de la actividad profesional, basada en el conocimiento y la experiencia, orientada al óptimo cumplimiento de la misión y los objetivos del CSN.

CÓMO LOGRARLO

- Esforzándose por la búsqueda y consecución de la excelencia en el trabajo, mediante una actitud dedicada, competente y profesional.
- Desarrollando la actividad profesional con eficacia y eficiencia.
- Incorporando los mejores conocimientos y habilidades profesionales e interpersonales, así como perfeccionamientos en la calidad de las políticas, procedimientos, y servicios llevados a cabo por la organización.
- Compartiendo conocimientos y experiencias interna y externamente (otros organismos reguladores, instituciones nacionales e internacionales de referencia y asociaciones profesionales vinculadas a la seguridad nuclear y protección radiológica).
- Fomentando la innovación y las nuevas ideas para mejorar el valor y desempeño de nuestros servicios.
- Aprendiendo de los errores, la experiencia, las lecciones aprendidas y las buenas prácticas a nivel interno y externo.
- Realizando, cada uno en el marco de sus respectivas competencias y responsabilidades, un uso eficiente de los recursos disponibles y priorizando su utilización para el desarrollo de la misión del CSN.
- Garantizando una gestión de recursos humanos en la organización del CSN donde se apliquen los principios de mérito y transparencia promoviendo en el desempeño de las funciones del personal el profesionalismo, evitando el favoritismo y nepotismo en los procesos de selección y promoción (promover meritocracia).



RESPONSABILIDAD

DEFINICIÓN

Capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias asociadas a la toma de decisiones.

CÓMO LOGRARLO

- Estableciendo aspiraciones precisas en los diferentes niveles organizativos para el diseño, dirección e implementación de los elementos de un sistema de gestión integro.
- Garantizando que todo el personal de la organización disponga de los recursos, capacidades y atribuciones necesarios para el desempeño de sus funciones.
- Promoviendo mecanismos de cooperación vertical y horizontal entre el personal de la organización. Para ello se mantendrá un debate abierto, honesto y respetuoso, donde se identifiquen los puntos importantes, se valoren visiones diferentes y opiniones discrepantes y donde se mantenga una actitud de escucha activa a las aproximaciones diferentes identificadas por otros. Se favorecerá la coherencia, se evitarán duplicidades y lagunas.
- Evitando comportamientos inadecuados tales como: grosería, intimidación, acoso, amenazas y agresión.
- Asumiendo las consecuencias de las decisiones y actuaciones propias y no derivándolas a los subordinados y/o al resto de la organización sin causa objetiva.
- Siendo consciente de que en el ejercicio de la actividad profesional se está representando al organismo regulador, no sólo a sí mismo o a la unidad, equipo o departamento al que se pertenece.
- Ejerciendo las atribuciones propias según los principios de buena fe y dedicación al servicio público y absteniéndose de cualquier actuación que pudiera comprometer el desempeño de la misión del organismo y/o dañar la reputación institucional del mismo.
- Manteniendo discreción y guardando sigilo, respetando y protegiendo la información confidencial, de seguridad física y propietaria obtenida en el ejercicio de las funciones propias, incluso después de cesar en las mismas.
- Destinando los medios económicos y materiales disponibles única y exclusivamente al cumplimiento de la misión del CSN, mediante un uso sostenible de los mismos.



TRANSPARENCIA

DEFINICIÓN

Conjunto de actos y disposiciones mediante los cuales el organismo facilita a los trabajadores del CSN, a los ciudadanos y a los grupos de interés el acceso a la información en el ámbito de sus competencias.

CÓMO LOGRARLO

- Fomentando una cultura de transparencia en la organización donde los dilemas éticos, las preocupaciones del personal y los errores puedan ser debatidos libremente y donde el personal de la organización se relacione de forma transparente (intercambio de información, de conocimiento).
- Justificando técnica y jurídicamente las decisiones reguladoras y comunicándolas internamente y a los titulares, a los ciudadanos, a los medios de comunicación y a los grupos de interés en general.
- Proporcionando información, tanto interna como externamente, sobre los argumentos y los criterios aplicados en la toma de decisiones relativas a los planes y estrategias del organismo.
- Ofreciendo canales para expresar preocupaciones o denuncias sobre potenciales infracciones de los valores que componen el Código ético, mediante utilización del Buzón de código ético disponible en la intranet del CSN a disposición de todo el personal.
- Poniendo a disposición de los grupos de interés y de los ciudadanos, a través de los canales de comunicación adecuados, la información sobre los actos, los procesos y las tomas de decisiones, basada en los principios de rigor, veracidad, precisión e inteligibilidad, con la mayor prontitud posible, compatible con estos principios.
- Ofreciendo canales a los grupos de interés y ciudadanía para solicitud de información, denuncia de potenciales infracciones a través del portal de transparencia del CSN disponible en la web institucional del organismo.
- Las actuaciones asociadas a la toma de decisiones serán transparentes y accesibles a la comprobación objetiva.



RIGOR, VERACIDAD Y FIABILIDAD

DEFINICIÓN

Actuar de manera escrupulosa siguiendo la normativa aplicable en el cumplimiento de los objetivos del CSN.

Transmitir la información a los grupos de interés, de manera que se responda ajustándonos a la realidad de lo que se pregunta y con la calidad requerida, con el fin de obtener su respeto en base a la aceptación de las decisiones reguladoras.

Actuar de manera coherente y similar en condiciones parecidas.

CÓMO LOGRARLO

- Trabajando con ejemplaridad y vocación de servicio público.
- Desarrollando la capacidad de equipos y personas para buscar soluciones eficientes e innovadoras.
- Utilizando información y metodologías contrastadas, garantizando su trazabilidad y utilizando procedimientos de revisión y verificación acordes con la importancia de las decisiones a adoptar.
- Protegiendo la reputación e imagen del organismo. Todos somos responsables de cuidar la imagen y la reputación de la organización.
- Realizando la labor del organismo de acuerdo a las normas y procedimientos del mismo de forma que se pueda rendir cuentas en todo momento de las actuaciones realizadas.
- Manteniendo una formación adecuada inicialmente y de manera continua.
- Analizando las actuaciones, extrayendo lecciones aprendidas y aplicando las mejores prácticas.

6. PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO

Independientemente de su cargo o función, se espera que el personal del CSN mantenga una conducta acorde con los valores incluidos en este Código ético. Para ello, se dan las siguientes orientaciones sobre pautas de comportamiento:

- Fomentar el mantenimiento de los valores y comportamiento ético del personal del CSN expresando sus preocupaciones, aportando ideas u opiniones nuevas e innovadoras o denunciando potenciales infracciones de estos principios mediante la utilización del Buzón de código ético disponible en la intranet corporativa del CSN a disposición de todo el personal.
- Mantener una conducta orientada hacia la cooperación con los compañeros realizando sugerencias y críticas constructivas destinadas a la mejora del trabajo.
- Mantener siempre presente que todo el personal del CSN espera ser tratado de acuerdo con los valores éticos y comportamiento establecido en este Código ético.
- Mantener el compromiso con la seguridad, la excelencia y el servicio público.
- Demostrar de forma continua la integridad y la responsabilidad en el ejercicio de las funciones.
- Hacer siempre lo correcto de acuerdo con los valores éticos del organismo, manteniendo un comportamiento honesto, actuando con franqueza y sinceridad tanto en las cuestiones profesionales como personales.
- No hacer solo lo que es legal de acuerdo a la normativa y procedimientos de aplicación, sino lo que está bien.
- Representar siempre al CSN, tanto a nivel nacional como internacional, con prudencia, honestidad, franqueza y máxima objetividad a la hora de aludir a hechos y opiniones.
- Guardar la debida confidencialidad y sigilo en las cuestiones relativas a su actividad profesional, especialmente cuando la información tenga un carácter sensible y su difusión pueda ser perjudicial para el buen desarrollo de la actividad del organismo.

AMBIENTE DE TRABAJO

- Hacer del trabajo en equipo una prioridad, teniendo en cuenta que los objetivos a alcanzar deben ser compartidos por toda la organización.
- Contribuir a la creación de un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, asegurando que el personal del CSN esté abierto a conocer, y respetar las opiniones de los otros y compartir el conocimiento disponible, de forma que cada uno de los trabajadores del CSN sienta que contribuye de forma constructiva y exitosa al funcionamiento de la organización.
- Respetar y valorar la riqueza que aporta la mezcla de puntos de vista, talento y experiencia de las personas que pertenecen al organismo.
- Reconocer que llegar a un consenso interno no siempre es posible.
- Cumplir con las políticas del CSN en relación a igualdad de criterio y oportunidades para todos los profesionales independientemente de su raza, credo, color, origen, edad, sexo, orientación sexual, estado civil o capacidades.
- Facilitar el acceso a todo el personal a planes de conciliación de la vida personal y laboral de acuerdo con las normas de la AGE.
- Fomentar un trato igualitario entre todo el personal del CSN, con respeto y exigiendo a todos ellos el mismo comportamiento.
- Esforzarse por conseguir un ambiente de trabajo seguro, saludable y que contribuya a la consecución de objetivos personales y profesionales evitando cualquier circunstancia o conducta molesta, o nociva, para los demás.
- Promover el establecimiento de relaciones basadas en el respeto a la dignidad y profesionalidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca proporcionando un ambiente laboral respetuoso y un clima laboral positivo.
- No tolerar discriminaciones, abusos verbales o físicos, o comportamientos ofensivos tanto por parte de los compañeros de trabajo como por parte de los regulados o grupos de interés relacionados con el organismo. Obligándose a poner en conocimiento de la dirección cualquier incidencia en el caso de producirse.

CULTURA CONSULTIVA

- Mantener una actitud de consulta y crítica constructiva frente a los asuntos que puedan ofrecer dudas o controversias.
- Mantener de forma permanente una actitud crítica y cuestionadora en materia de seguridad, libre de miedos o preocupaciones sobre posibles consecuencias negativas. Esta actitud permitirá asegurar la toma de decisiones apropiada y no institucionalizar malas prácticas.
- Resolver las situaciones de desacuerdo a través de los procedimientos de sistema de gestión del CSN establecidos al efecto, que otorgan a cualquier profesional el derecho a expresar su opinión.
- Sentir no solo el derecho, sino la obligación, de expresar los puntos de vista propios y resolver las discrepancias u opiniones técnicas diferentes de forma profesional y a través de los sistemas previstos por el organismo.

CONFLICTOS DE INTERÉS

- Conformar las opiniones, realizar las evaluaciones y toma de decisión sin dejarse influir por factores ajenos al juicio profesional, asegurándose que las mismas deben basarse en evidencias y manteniendo una imagen de imparcialidad.
- Evitar que prevalezcan los intereses particulares frente a los del CSN.
- Actuar de acuerdo a la legislación ante la aparición de cualquier situación que pueda ser indicativa de conflicto de interés.

7. PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO EN MODO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE TELETRABAJO

El Pleno del CSN en su sesión 1582 celebrada el día 23 de junio de 2021 aprobó un programa para la prestación de servicio en modalidad de teletrabajo para el personal del CSN.

La nueva modalidad de prestación de servicios en teletrabajo incorpora aspectos específicos que requieren un comportamiento ético diferente a la prestación de servicios en modalidad presencial. El teletrabajo lleva a cabo la gestión y ejecución del trabajo fuera de la sede del CSN, en la vivienda particular del trabajador, requiriendo en su desempeño el amplio uso de tecnologías de la información. Esta nueva modalidad de trabajo requiere como nuevos rasgos superar la presencia física inmediata y romper con el sentido de límite y entorno, planteándose nuevas necesidades en relación con la responsabilidad y autonomía del trabajador, así como en la flexibilización de la prestación laboral.

A priori, los principios de comportamiento enunciados en el apartado VI de este Código ético son válidos precisando su adaptación a las peculiaridades propias de trabajo en red fuera del entorno físico establecido en la sede del CSN.

A continuación, se relacionan un conjunto de principios asociados a mantener un comportamiento honesto y responsable en el ejercicio profesional en modalidad de teletrabajo.

- **Cumplimiento de las actividades en tiempo y forma.** Cumplir con los principios de honestidad y responsabilidad significa efectuar las tareas y trabajos encomendados, así como dar seguimiento a los mismos por parte de los responsables jerárquicos.
- **Mantener un clima de trabajo respetuoso.** El teletrabajo genera que la comunicación se despersonalice, lo que puede propiciar o facilitar comportamientos de abusos verbales o comportamientos ofensivos. Independientemente de la vía de comunicación utilizada, chat, correo electrónico, plataforma

virtual, las formas de comunicación deben ser respetuosas y asociadas a los valores y principios de comportamiento de la organización.

- Favorecer la comunicación y las reuniones de seguimiento del trabajo teniendo en cuenta que **cuando se trabaja en equipo en modo remoto** se preste atención y se sea respetuoso con el tiempo ajeno.
- **Separar el ámbito familiar del laboral.** Aunque el lugar de trabajo sea la vivienda, el tiempo laboral hay que dedicarlo al trabajo, por ello se recomienda delimitar las pautas de actuación para separar la actividad laboral de la familiar o doméstica.
- **Organizar adecuadamente los tiempos.** La nueva forma de trabajo puede llevar asociado un cambio en la forma en que se administra la carga de trabajo. Es adecuado planificar las actividades para tener en cuenta los tiempos en que se debe dar cumplimiento a las tareas encomendadas, impulsando su avance en respuesta a los objetivos establecidos.
- **Uso adecuado de los recursos proporcionados por la organización.** No solo es necesario cuidar de los equipos proporcionados por el CSN sino también la información que se maneja. Para ello se seguirán las recomendaciones que el CSN elabore al efecto dentro del proceso de implementación práctica del programa de prestación de servicios en modalidad de teletrabajo.
- **Chequeo frecuente de las comunicaciones que sean realizadas a través de la intranet corporativa.** El teletrabajo se desarrolla en gran medida en solitario, no teniendo contacto con el equipo de trabajo, lo que puede producir un incremento del grado de separación y aislamiento profesional, por lo cual, se recomienda mantener un seguimiento de los avisos, noticias, comunicaciones que sean realizados a través de la intranet corporativa de forma diaria.
- **Comunicar preocupaciones o retos.** La nueva modalidad de teletrabajo producirá situaciones que provoquen una preocupación o un reto para el trabajador, por ello el CSN está comprometido con mantener una política de escucha activa a fin de construir y mantener la cultura organizativa basada en la confianza; en este sentido se anima a la comunicación de ideas, opiniones, preocupaciones o denuncias mediante la utilización del Buzón de código

ético disponible en la intranet corporativa del CSN a disposición de todo el personal.

- Dado que la prestación de servicios se realizará fuera de la sede del organismo, debe prestarse atención a los aspectos relacionados con **la protección, tratamiento de información y datos, y la ciberseguridad**.
- Estar atentos a potenciales situaciones de aislamiento que puedan expresar o percibir componentes del equipo de trabajo.

8. ACTUALIZACIÓN, IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO DEL CSN

La sistemática asociada a la implantación y actualización del Código ético del CSN se establece en el procedimiento de sistema de gestión con referencia PG.XI.05.

En relación con la actualización del Código ético, será de aplicación lo establecido en el apartado 5.4. del procedimiento PG.XI.05 rev.0.

En lo relativo a la implantación del Código ético, el Consejo asegurará que se de a conocer este código a los miembros del Pleno y a todo el personal del CSN a través de:

- Su difusión en la intranet corporativa del organismo.
- Formación que será impartida a los trabajadores del CSN, priorizando personal de nuevo ingreso y que se incluirá regularmente en el Plan de formación del organismo, promoviendo la obligatoriedad de participación en estos cursos.

En lo relativo al seguimiento de la implementación del Código ético, será de aplicación lo establecido en el apartado 5.6. del procedimiento PG.XI.05.

El ejercicio de seguimiento y supervisión de la implementación práctica del Código ético debe reforzar el papel de supervisión y mantenimiento de la integridad de la organización en el ejercicio de sus funciones, en concreto:

- Debe facilitar el aprendizaje organizacional, garantizando respuestas a las iniciativas que sean presentadas a través del mecanismo de comunicación puesto al servicio de los trabajadores y obteniendo lecciones aprendidas tras el análisis y resolución de dichas iniciativas que vayan acompañadas de medidas de mejora continua del sistema.
- Debe promover la transparencia y apertura facilitando el libre acceso a la información sobre las iniciativas recibidas en relación con el Código ético, el resultado del análisis efectuado y resolución final adoptada por el CSGySI.

9. UTILIZACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

El Código ético del CSN no debe quedarse en un conjunto de palabras que forman un documento más dentro de las políticas documentadas del organismo.

El CSN, conforme a lo establecido en la ley 15/1980 de 22 de abril, de Creación del organismo, es un ente de Derecho Público, independiente de la Administración General del Estado, con personalidad jurídica e independiente de los del Estado y el único organismo competente en materia de seguridad nuclear y protección radiológica, por lo que los ciudadanos han puesto su confianza en nosotros. Por tanto, los trabajadores del CSN debemos comportarnos siempre de tal manera que la honremos y seamos merecedores de ella.

Solamente mediante la demostración continua de nuestro compromiso con los valores y principios de comportamiento establecidos en este Código ético seremos merecedores de la confianza de la ciudadanía y de los grupos de interés.

Al mismo tiempo, para cumplir con nuestra función, como organismo regulador debemos crear y mantener un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, que permita expresar libremente las opiniones, sin miedo a represalias, y que fomente el respeto y valore la riqueza que aporta la mezcla de puntos de vista, talento y experiencia de las personas que pertenecen al organismo.

En este sentido se anima a todo el personal del CSN a que consulten mediante los medios provistos al efecto por el organismo cualquier asunto relacionado con el cumplimiento de los valores del Código ético, con su comportamiento o el de sus compañeros. Sin duda estas acciones serán de ayuda en el desarrollo y complementación de los valores del organismo y los principios de comportamiento de su plantilla, de acuerdo a las nuevas necesidades que puedan surgir.

También se anima a proporcionar sugerencias para la mejora de los procesos de seguimiento e implementación del Código ético.

PREGUNTAS QUE PUEDEN AYUDARNOS EN LA UTILIZACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

En el caso de que el personal del CSN se encuentre en una situación que considera puede estar sujeta a alguna de las indicaciones incluidas en este Código ético, lo primero que puede hacer, una vez ha identificado la problemática, es analizarla con racionalidad, sensatez y tratando de llegar a la mejor decisión entre todas las posibles. Para ello puede ser de utilidad plantearse las siguientes preguntas:

- ¿Es mi decisión o actuación contraria al marco legal y normativo vigente?
- ¿Es mi decisión contraria a la misión, visión y valores definidos por el CSN?
- ¿Está mi decisión o actuación condicionada por intereses familiares, económicos o de otro tipo?

Si alguna de las respuestas a las preguntas anteriores es afirmativa no adoptes esa decisión o no lles a cabo esa actuación.

Si, por el contrario, todas las respuestas son negativas, continúa y plantéate las siguientes cuestiones:

- ¿He contemplado todas las normas que son aplicables y ponderado los principios éticos y pautas de actuación que contiene este código?
- ¿He tenido en cuenta si mi acción o decisión puede tener un impacto social, económico o medioambiental negativo?
- ¿Me sentiría satisfecho explicando mi acción o decisión a mis compañeros?
- ¿Estaría dispuesto a que mi decisión o actuación se hiciera pública?

En caso de que alguna de las respuestas sea negativa, sigue las siguientes pautas de actuación:

- Busca siempre soluciones que cumplan de la mejor manera posible con la misión, visión y valores del CSN.
- Si no estás seguro acerca de qué decisión tomar, o cómo actuar, en un caso concreto, consulta con tu superior orgánico o remite una solicitud al Buzón de código ético.

10. CONTACTA CON NOSOTROS



El compromiso del CSN con los valores del CSN y la ética es una parte fundamental de su cultura organizativa. La observancia y cumplimiento de nuestro Código ético, así como la gestión que realizamos ante situaciones que pudieran comprometer nuestros valores, forman parte de nuestro compromiso con la integridad y la excelencia profesional.

Todo el personal del CSN tenemos la obligación profesional y moral de comunicar posibles desviaciones de los valores y principios de comportamiento que componen nuestro Código ético, para eso hemos puesto a disposición del personal un Buzón de código ético en la intranet corporativa que se encuentra disponible en la siguiente dirección: codigo.etico@csn.es.

El CSN, a través de este buzón, desea establecer y promover una vía de comunicación para que el personal pueda realizar consultas, o comunicaciones de desviaciones respecto a lo recogido en este código, siempre con la máxima garantía de confidencialidad.

La identidad de la persona que realice una comunicación a través de este canal tendrá la consideración de información confidencial y sus datos solo podrán ser facilitados a las autoridades administrativas, o judiciales, en la medida que fueren requeridos por estas como consecuencia de cualquier procedimiento administrativo o judicial iniciado. La cesión de datos se realizará siempre dando pleno cumplimiento a la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

¿QUÉ DUDAS O CUESTIONES SOBRE ASPECTOS ÉTICOS PUEDES CONSULTAR?

- Cualquier aspecto relacionado con los valores y principios de comportamiento del CSN, así como cualquier aspecto relacionado con la ética. Siempre que un trabajador considere que necesite asesoramiento u orientación sobre cómo abordar un asunto relacionado con estos temas puede acudir a la vía indicada anteriormente.
- Puede tratarse de asuntos que surgen en el día a día y sobre los que adoptar soluciones no siempre es fácil.
- Ten la seguridad que cualquier iniciativa que se plantee será tratada con el respeto y siguiendo fielmente la sistemática establecida al efecto dentro de los procedimientos de sistema de gestión del organismo.

