



1. Objetivos, finalidad y aceptación

1.1. La Sociedad Española de Astronomía (SEA) fomenta y promueve el estudio de la astronomía, y las ramas de la ciencia e ingeniería estrechamente relacionadas con esta disciplina.

1.2. El propósito de este código de conducta es permitir a la SEA cumplir sus objetivos y actuar como un foro seguro e inclusivo para el debate libre y justo sobre asuntos y temas relacionados con las disciplinas que promueve. El código sirve para salvaguardar y preservar la reputación y el funcionamiento eficaz de la Sociedad.

1.3. Este código establece las responsabilidades de las y los miembros de la SEA con respecto a la Sociedad en su conjunto, a otros miembros de la misma, y a su relación con personas externas a la SEA en los ámbitos de actuación de la Sociedad. Los miembros deben esforzarse en todo momento por actuar en el mejor interés de la SEA y de las disciplinas que promueve.

1.4. Este código obliga a la SEA y a sus miembros a tratar los asuntos relacionados con la astronomía con el público en general y con la sociedad en su conjunto, de forma justa, honesta y respetuosa. Esta obligación se extiende al trato entre los propios miembros o con personas que profesionalmente se relacionen con ellos (personas contratadas por la SEA, investigadores de otras instituciones, personal de servicio en observatorios, estudiantes, etc.)

1.5. Por el hecho de formar parte de la SEA, sus miembros están obligados por este código de conducta y sus sucesivas versiones. La Junta Directiva de la SEA será responsable de promover su cumplimiento.

1.6. El código de conducta en su actual versión tendrá una vigencia de cinco años, y se prorrogará por periodos de la misma duración con las revisiones que la Junta Directiva estime oportunas, y que serán notificadas a los miembros de la Sociedad para su ratificación.

2. Conducta general

Las y los miembros de la SEA:

2.1. Deben observar las disposiciones de los *Estatutos* y *Reglamento* de la Sociedad y realizar sus actividades de forma honorable, con integridad y de acuerdo con las normas profesionales que les correspondan.

2.2. Deben tratar de promover los objetivos de la Sociedad.

2.3. Deben comportarse con respeto y consideración hacia los demás miembros y personas que realicen tareas para la SEA, así como con otros miembros de la comunidad científica y con las personas invitadas por la Sociedad.

2.4. Deben comportarse de acuerdo con la ley y no deben participar en ninguna actividad que esté en conflicto con los objetivos generales de la Sociedad, que pueda, sin causa justificada, dañar su reputación, la de su Junta Directiva, comisiones y grupos de trabajo que desempeñan funciones en nombre de la Sociedad.

2.5. Están obligados por el código de conducta en todas las reuniones y eventos organizados o patrocinados por la SEA, y en todas las reuniones y eventos en los que se puede considerar que representan a la Sociedad.

2.6. Ante una solicitud de membresía en la Sociedad, la SEA podrá tener en consideración conductas anteriores de la persona solicitante relacionadas con la infracción de las premisas generales de este u otros códigos de conducta, o de infracciones penales relacionadas con casos de acoso.

2.7. Deben ejercer sus funciones de toma de decisiones, representación, y asesoramiento relacionadas con la Sociedad sobre la base del buen juicio profesional.

2.8. Deben respetar los códigos de conducta y ética que rijan en reuniones, actos organizados por sociedades y organizaciones afines, y en su lugar de trabajo como profesionales de la astronomía.

3. Ámbito y competencias del código de conducta

3.1. El código de conducta será aplicable en todas las reuniones organizadas, coorganizadas, o patrocinadas por la SEA. Todas las personas participantes, incluidas las que no sean miembros de la Sociedad, deben adherirse a él. También se aplicará a los miembros de la Sociedad en aquellas reuniones en las que participen, aunque no estén directamente organizadas por la SEA.

3.2. Cualquier decisión que se derive de una presunta violación de este código, fuera de las listadas en el apartado 8.8, no es competencia de la Junta Directiva y deberá ser tomada por otros órganos competentes según los procedimientos correspondientes a cada uno de ellos (por ejemplo, decisiones derivadas de denuncias interpuestas ante los tribunales de justicia por la o las personas afectadas).

4. Diversidad, igualdad e inclusión

4.1. Contexto legal: la Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, (artículo 10), así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes (artículo 15), y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). Asimismo, reconoce la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14). El artículo 35.1 incorpora el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La SEA promueve la igualdad de todas las personas que la componen o que realizan tareas para la misma.

De forma explícita:

4.2. Debe ser norma para todos los miembros de la SEA, personas que realicen trabajos para la Sociedad, e invitados, el trato con igualdad, independientemente de *características protegidas*, entendidas estas como edad, discapacidad, cambio de sexo, matrimonio, unión civil, embarazo, maternidad, etnia, religión, creencias, sexo y orientación sexual.

4.3. No se hará ningún tipo de discriminación basada en la apariencia física.

5. Intimidación, victimización y acoso

5.1. Contexto legal: los Art. 172 y 173 de Código penal definen y regulan las penas de prisión y las multas del delito de acoso tanto en los contextos de hostigamiento laboral como en casos generales de acecho; el Art. 184 define y regula las penas para el caso de acoso sexual; finalmente, la Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en su artículo 7 y sin perjuicio de lo establecido por el código penal, define como discriminatorias las conductas relacionadas tanto con el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, así como cualquier trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (artículo 8). Esta misma ley presenta las medidas y protocolos de actuación para la prevención de estos casos tanto en la empresa privada como en la Administración General del Estado (artículos 48 y 62 respectivamente). Tanto esta Ley como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual contiene apartados aplicables a este código de conducta. Finalmente, también en el ámbito europeo son múltiples las referencias al acoso en el lugar de trabajo, por ejemplo, la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339).

Por ello se implementa un *Protocolo antiacoso* que deberá cumplirse por todas las personas ligadas a la SEA y que será aplicado en todos los ámbitos de la misma, incluyendo las actividades organizadas por la Sociedad y a sus participantes. En ese protocolo, la SEA manifiesta su tolerancia cero al acoso y se definen las conductas constitutivas de acoso y el procedimiento a seguir ante una denuncia por parte de/o hacia miembros de la Sociedad o en cualquier situación en la que esta esté vinculada.

6. Sociedad en general

6.1. En sus relaciones con los asuntos relacionados con las disciplinas que la SEA promueve, los miembros tratarán a la sociedad en general de acuerdo con los principios descritos anteriormente.

6.2. Cuando se presente la ocasión, los miembros se esforzarán por ofrecer el mejor asesoramiento e información que puedan, basándose en hechos y en teorías fundamentadas en principios científicos.

Los apartados siguientes detallan el protocolo que se debe desarrollar a partir de una denuncia por una supuesta violación del código de conducta, **sin embargo, si la denuncia está relacionada con un caso de presunto acoso**, y con el objetivo primordial de proteger a la víctima, se deben seguir los procedimientos específicos del **Protocolo antiacoso**.

7. Formulación de una denuncia formal

7.1. Las denuncias formales contra miembros de la SEA por una presunta violación del código de conducta deben hacerse por escrito y enviarse a la presidencia de la Junta Directiva, o a cualquier otro miembro de la misma en caso de que la presidencia esté personalmente implicada o tuviera un conflicto de intereses en el asunto.

La denuncia formal debe exponer de qué manera se alega que el miembro en cuestión ha infringido el código de conducta o ha desacreditado a la Sociedad, así como la naturaleza de las pruebas en las que se basa la denuncia.

7.2. Cualquier miembro o grupo de miembros puede presentar una denuncia formal. Aparte de aportar pruebas para la investigación, las personas denunciantes no participarán en la investigación, en la resolución del asunto ni en el proceso de apelación.

7.3. También pueden recibirse denuncias formales contra miembros por parte de personas que no estén ligadas a la SEA. Las personas denunciantes recibirán información sobre el código de conducta y el procedimiento para investigar las supuestas infracciones al mismo.

7.4. La persona o personas contra las que se haya formulado la acusación serán informada sin demora y recibirán una copia de la denuncia formal, incluyendo el nombre de la persona o personas que la hayan presentado.

7.5. Todas las comunicaciones con la persona denunciada, cualquier investigación y cualquier petición de audiencia se enviará por correo electrónico, firmado digitalmente.

8. Investigación

8.1. Tras la recepción de una denuncia formal por escrito, la Junta Directiva celebrará una reunión y determinará si existe, *prima facie*, un caso sobre el que actuar. La Junta podrá aplazar su decisión, contactar y consultar a otros miembros de la SEA en caso de que se necesite consejo y ayuda. Se buscará ayuda externa legal si es necesaria.

8.2. Si, tras la valoración inicial de todos los datos disponibles, la Junta Directiva decide que no hay caso que responder, se informará de la decisión y de los motivos de la misma a la persona o personas denunciantes y denunciadas.

8.3. Si, por el contrario, la Junta Directiva decide que existe un caso al que responder, se informará a la persona denunciante. La persona objeto de la denuncia también será informada y recibirá una copia de cualquier informe escrito elaborado. Se formará una comisión compuesta por al menos tres miembros de la Junta, que en ningún caso estarán involucrados en la denuncia, uno de los cuales será designado para presidirla; será su responsabilidad garantizar el cumplimiento de los protocolos de este código y asegurarse de que se levanta acta del mismo.

8.4. Una vez que se haya notificado a la persona que se ha formulado una denuncia formal contra ella, la investigación y cualquier procedimiento subsiguiente podrán continuar incluso si esa persona opta por dimitir en caso de que ocupara algún cargo en la SEA; se le informará de la decisión de proseguir o no la investigación y tendrá derecho a responder a la acusación.

8.5. La persona acusada tendrá derecho a presentar alegaciones por escrito a la comisión sobre el objeto de la acusación y, si así lo desea, a comparecer personalmente ante la misma.

8.6. La comisión podrá requerir la comparecencia de la persona acusada y la presentación de los documentos que considere pertinentes para la investigación, así como la comparecencia de testigos. La persona acusada y los posibles testigos serán avisados con una antelación mínima de 15 días naturales.

8.7. Si, una vez avisada, la persona acusada no asiste o no hace uso de sus derechos a participar en la investigación y en la audiencia, la comisión podrá proceder en su ausencia.

8.8. Los miembros de la comisión concluirán el examen del caso con un informe escrito dirigido a la Junta Directiva que incluirá recomendaciones sobre las medidas que deba adoptar la Sociedad para resolver el litigio y mantener su reputación. El informe deberá exponer las razones por las que la comisión ha llegado a sus conclusiones; esta puede hacer cualquiera de las siguientes recomendaciones:

A.- Desestimar la denuncia.

B.- Estimar la denuncia y que la Sociedad adopte una o varias de las siguientes medidas en relación con la persona en cuestión:

B.1.- No tomar ninguna medida.

B.2.- Exigirle que se disculpe por escrito por el comportamiento considerado contrario al *Código de conducta*.

B.3.- Exigirle que se comprometa por escrito a abstenerse de continuar o repetir la conducta considerada contraria al *Código de conducta*.

B.4.- Suspenderla de su pertenencia a la Sociedad durante el periodo que la Sociedad determine.

B.5.- Cancelar su membresía permanentemente.

9. Decisión

9.1. La Junta Directiva examinará el informe y la recomendación proporcionados por la comisión. Si llega a la conclusión de que la persona acusada ha actuado en contradicción con el *Código de conducta*, asumirá la recomendación sobre cualquier sanción que deba imponerse.

9.2. Se levantará acta de la investigación, de la recomendación de la comisión y de la decisión de la Junta Directiva. Tanto la persona acusada como la persona denunciante serán informadas de las conclusiones de la investigación, de la recomendación de la comisión y de la decisión de la Junta.

10. Suspensión y expulsión

10.1. Si un miembro es suspendido temporalmente, no tendrá durante ese periodo ninguno de los derechos o privilegios como miembro de la Sociedad, ni a utilizar ninguna designación o descripción que implique pertenencia a la misma. No obstante, el miembro suspendido seguirá sujeto en todos los demás aspectos a las disposiciones de los *Estatutos* y del *Reglamento*.

10.2. Si un miembro es expulsado, su nombre y datos serán inmediatamente eliminados de forma permanente del registro de la SEA. La persona excluida no tendrá derecho a utilizar ninguna designación o descripción que implique su pasada pertenencia a la Sociedad ni a asistir a las reuniones o eventos de la SEA como no miembro.

11. Recurso

11.1. Todo miembro que haya sido objeto de una acusación confirmada por la Sociedad puede presentar un recurso por escrito contra la decisión de la Junta Directiva ante la presidencia o

vicepresidencia en un plazo de 20 días naturales a partir de la fecha de envío de la comunicación en la que se le informa de dicha decisión.

11.2. Cuando se reciba un recurso, desde la presidencia o vicepresidencia se nombrará un comité de apelación compuesto por tres miembros de Juntas Directivas anteriores que no hayan estado implicados previamente en el proceso. El comité de apelación examinará el recurso y toda la documentación adicional y, previa investigación adicional si lo estima conveniente, podrá confirmar o modificar la decisión de la Junta, debiendo motivar su decisión por escrito.

11.3. La responsabilidad de la decisión final corresponde a la Junta Directiva, de conformidad con lo establecido en los *Estatutos* y el *Reglamento* de la Sociedad.