



CÓDIGO DE CONDUCTA
DOCTORADO EN ASTRONOMÍA Y CIENCIAS
PLANETARIAS

Instituto de Astronomía y Ciencias Planetarias

2024



1. Motivación

El fin principal de este texto es sensibilizar a todas las personas asociadas al Instituto de Astronomía y Ciencias Planetarias (INCT) sobre qué se espera de ellas, y sobre qué acciones constituyen comportamientos inadecuados o inaceptables. Este texto fue desarrollado en el contexto del proceso de autoevaluación del Doctorado en Astronomía y Ciencias Planetarias 2024 por el Comité de Autoevaluación, sirviendo como un complemento interno al Código de Ética de la Universidad de Atacama (Resolución Exenta N°2 del 09 de enero del 2023). Se realizaron consultas a la coordinación y Comité Académico del programa, la dirección del instituto, la comunidad educativa del INCT en general y a la Oficina/Dirección de Género, Diversidades e Inclusión (O/DGDI) de la Universidad de Atacama (UDA).

Nota: *El presente documento usó como base de elaboración el Código de Conducta de la Sociedad Chilena de Astronomía (SOCHIAS), incorporando a su vez modificaciones atinentes a la realidad propia de la Universidad de Atacama. Estas modificaciones toman en consideración lo contenido en los siguientes documentos de la O/DGDI de la UDA: 1) Política Integral de Igualdad de Género; 2) Modelo de Prevención del Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Laboral; y 3) Ordenanza de Investigación y Sanción frente a Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria.*

2. Conducta en Relaciones Profesionales

Toda persona con quien nos relacionemos en un ámbito profesional debe ser tratada con absoluto respeto. Bajo ninguna circunstancia es aceptable tener un comportamiento abusivo, degradante, humillante o intimidatorio hacia otras personas, o cometer abusos de poder.



Los integrantes del INCT, tanto académicos(as), investigadores postdoctorales, estudiantes, y/o funcionarios(as) deberán trabajar para generar un ambiente que promueva la libre expresión y el intercambio de ideas. Deberán promover ambientes de trabajo donde prime la igualdad de trato hacia sus colegas, independiente de su origen, raza, etnia, edad, religión, estado civil, orientación sexual, identidad y expresión de género, situación de discapacidad, etc. Esta responsabilidad recae especialmente sobre los académicos y académicas, quienes tienen mayor influencia en estos espacios.

Lo anterior se aplicará también a estudiantes e investigadores que estén de visita en el INCT. Será responsabilidad del anfitrión informar al invitado sobre el Código de Conducta.

Más abajo se listan, de manera no exhaustiva ni limitante, algunos tipos de comportamientos inaceptables por parte de las y los integrantes del INCT. Sin perjuicio de los presentados en este documento, más detalles sobre las definiciones institucionales sobre acoso, violencia de género o discriminación arbitraria, y los procedimientos orientados a solucionar estos problemas pueden encontrarse en el **Protocolo de Comunicaciones y Resolución de Conflictos** del INCT y los documentos arriba mencionados de la **Oficina de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género**¹.

2.1. Acoso

El acoso debido, entre otras cosas, a origen, raza, etnia, edad, religión, estado civil, orientación sexual, identidad y expresión de género, o situación de discapacidad constituye una violación del presente Código de Conducta. El acoso no se define basado en la intención de la persona que lo perpetra, sino por el impacto de su conducta en quien lo sufre. Comportamientos que puedan ser constituidos como abuso verbal, gestual o involucrando violencia física en todas sus dimensiones serán considerados como acoso y, por ende, en violación del Código de Conducta.

2.2. Acoso Sexual

El acoso sexual se define como cualquier acercamiento sexual indeseado, petición de favores sexuales, conducta verbal, física o gestual, de naturaleza

¹<https://oficinadegenero.uda.cl/index.php/normativa/>



sexual, o cualquier otra conducta de naturaleza sexual que pudiera, razonablemente, considerarse o percibirse como una ofensa o humillación para otra persona, cuando tal conducta interfiere con el trabajo, es expresada como condición laboral, o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. No obstante que, típicamente, involucra un patrón de conducta, puede darse como un incidente único. El acoso sexual puede ocurrir entre personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Personas de cualquier género pueden ser víctimas o victimarios.

Adicionalmente, la Ordenanza de Investigación y Sanción frente a Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria de la UDA, recoge en su artículo 2, inciso c), la definición de acoso sexual como *“cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado, de conformidad al artículo 2 inc. 2 de la Ley 21.369”*.

Constituyen ejemplos de acoso sexual, tanto en situaciones repetitivas como cuando se trata de un solo evento grave: el contacto físico no deseado que incluye palmaditas, pellizcos, caricias, besos, abrazos, tocamientos, o contacto inapropiado; comentarios, relatos y chistes sexuales; y gestos sexualmente sugestivos. Otros ejemplos de comportamientos no verbales que constituyen acoso sexual son: exposición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, objetos o materiales escritos, miradas persistentes o sugestivas con carácter sexual, sonidos relativos a la actividad sexual o gestos de carácter sexual que provoquen incomodidad y sean no deseados ni consentidos.

2.3. Discriminación

La discriminación es cualquier trato injusto o distinción arbitraria, basada en la raza, sexo, religión, nacionalidad, origen étnico, orientación sexual, situación de



discapacidad, edad, idioma, origen social u otro estatus. La discriminación puede darse de manera sistemática o como un evento aislado, que afecte a una persona o grupo de personas en una situación similar, o puede manifestarse a través de acoso o abuso de autoridad. La discriminación también se extiende al trato diferente en contra de personas que hayan presentado denuncias, hayan sido denunciadas, o participen de procesos de investigación en cualquier calidad, ante las instancias apropiadas dentro de la Universidad de Atacama.

Adicionalmente, la Ordenanza de Investigación y Sanción frente a Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria de la UDA, recoge en su artículo 2, inciso b), la definición de discriminación arbitraria como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

En este mismo artículo se indica que entre otras, serán consideradas como conductas constitutivas de discriminación arbitraria excluir del espacio físico universitario, y/o actividades que se realicen en el marco institucional, en razón del sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género y que atente contra la igualdad de oportunidades o las garantías fundamentales.

2.4. Abuso de Autoridad

El abuso de autoridad es el uso inapropiado de una posición de influencia, poder o autoridad, en contra o a favor de otra persona. Ello reviste mayor



gravedad cuando una persona usa su influencia, poder o autoridad para afectar de manera injusta la carrera, o condiciones de empleo, de otra. La discriminación y el acoso, incluyendo el acoso sexual, son especialmente graves cuando van acompañados con abuso de autoridad.

Complementariamente, el artículo 2, inciso e) de la Ordenanza de Investigación y Sanción frente a Conductas Constitutivas de Acoso Sexual, Violencia de Género y Discriminación Arbitraria de la UDA define el abuso de poder como “cualquier acción, omisión y/o práctica que sobrepase las atribuciones propias del cargo, y que atente contra la integridad de las personas que se encuentran en una relación asimétrica, jerárquica o de subordinación”.

3. Conducta en Investigación

3.1. Integridad Científica

Toda investigación científica debería apuntar a ser revisable y reproducible por científicos sin lazos de colaboración. Para esto, es necesario facilitar el acceso a la comunidad científica a los datos utilizados en plazos de tiempo razonables. La fabricación, falsificación y selectividad en el reporte de datos y resultados con el fin de dar la impresión incorrecta o engañar a personas de la comunidad constituye una práctica inaceptable y una violación de este código de conducta. También lo es el uso de datos privados o resultados obtenidos por otras personas sin la debida autorización y reconocimiento, o el uso de datos públicos sin citar su fuente de origen de acuerdo a lo establecido por las bases de datos respectivas.

El uso deliberadamente indebido de fondos públicos de investigación, acreditable a través de sanciones tomadas por los organismos que proveen aquellos fondos o por instituciones de educación superior, investigación, u otros, particularmente en el caso de que dañe la imagen de la Universidad de Atacama y/o la comunidad científica ante la sociedad civil, constituirá una violación a este código de conducta. Esto se extiende a todo otro tipo de recursos de bien común para la investigación, tal como el tiempo de observación. La comunidad astronómica chilena es rica en recursos observacionales, particularmente gracias al apoyo de los observatorios internacionales y los acuerdos suscritos con la Universidad de Chile o con distintas entidades del Estado. Es deber de todos los integrantes del INCT utilizar



estos recursos de la manera en que fueron concebidos, es decir, como un bien público para apoyar el desarrollo de nuestra comunidad y del país. El mal uso deliberado de estos recursos constituye una conducta inaceptable y una violación a este código de conducta.

Errores pueden ser cometidos en cualquier investigación. En ningún caso estos constituirán una violación a este código de conducta mientras sean informados y corregidos en escalas de tiempo razonables una vez detectados. Todas las personas que comparten la autoría de una publicación tendrán la responsabilidad de reportar errores encontrados en esta, recayendo esta responsabilidad principalmente en la persona que tiene la autoría principal.

Respecto de cualquier investigación que se realice donde el ser humano sea el objeto (por ejemplo, relevamiento de datos u opiniones de distintas comunidades), se debe de respetar la regulación vigente en Chile (en particular, pero no sólo, la ley 19.628²), según la cual, particularmente en el caso de estudios financiados con fondos públicos, las y los investigadores deben de obtener la certificación de un Comité Ético-Científico (CEC) acreditado antes de comenzar dicha investigación.

3.2. Publicaciones y Autoría

Las publicaciones científicas deben reconocer las contribuciones de todas aquellas personas que participaron activamente de los estudios presentados, ya sea en su creación, diseño, ejecución, análisis de los datos o interpretación. Se debe ofrecer autoría a todas aquellas personas. No se debe ofrecer autoría a, ni esta ser solicitada, por quienes no hayan contribuido activamente al estudio presentado.

Las publicaciones científicas deben ser originales de sus autores y no haber sido publicadas con anterioridad en otros lugares. Las publicaciones científicas deben, además, citar apropiadamente el trabajo de otros autores. La omisión intencional y sistemática de referencias a ciertos autores, o la representación deliberadamente incorrecta de estas, constituye una práctica inaceptable.

² <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=141599>



El plagio constituirá una violación a este código de ética. El plagio consiste en el acto de reproducir texto, ideas u otros materiales de otras fuentes sin su debido crédito, sin importar si este es incluido de manera textual o con modificaciones. Las referencias incluidas deben siempre ser claras y correctas. El plagio no sólo aplica al trabajo de otras personas, sino también al trabajo propio publicado con anterioridad. El plagio corresponde a una falta a la ética y constituye una violación de este código de conducta.

Estas consideraciones aplican tanto a revistas especializadas como a cualquier otro medio de comunicación dirigido a la comunidad especializada, al público general, o cualquier otro tipo de público.

3.3. Revisión de Pares, Asesorías y Conflictos de Intereses

La revisión de pares es un componente esencial del quehacer científico, tanto en la evaluación de propuestas, la publicación de resultados y la evaluación de colegas. Ésta sólo puede cumplir su fin si es llevada a cabo de manera exhaustiva, objetiva, justa, y en plazos razonables. El proceso de revisión debe respetar la confidencialidad de los materiales provistos por los autores, y las discusiones entre evaluadores no deben ser hechas públicas. Como científicas y científicos, debemos tener la disposición a participar regularmente en estos procesos.

Lo mismo se extiende a todo otro tipo de asesorías que prestemos a la sociedad en nuestra posición de expertos, en las cuales también debemos participar de manera regular. En particular, se debe remarcar la importancia que tiene el que las personas asociadas al INCT ejerzan su derecho a participar en el debate público, contribuyendo con su perspectiva especialmente en el ámbito científico, pero no limitado a éste, para el desarrollo del país.

Tanto en el contexto de las revisiones por pares y asesorías, como en todo contexto del quehacer científico donde sea aplicable, se debe informar a las autoridades responsables de todo conflicto de intereses. Los conflictos de intereses incluyen, pero no se limitan, a las relaciones personales, laborales o profesionales entre el par revisor y la(s) persona(s) siendo evaluadas o que tengan autoría en el material siendo evaluado. Así mismo, los conflictos de intereses también incluyen, pero no se limitan, a situaciones en la que el resultado de la revisión/asesoría pueda beneficiar o perjudicar (personal o profesionalmente) al par revisor y/o su entorno. Conflictos de intereses no son



necesariamente causales para restarse de una evaluación mientras sean informados apropiadamente. Se recomienda informar al respecto de situaciones que revistan posibles conflictos de intereses aún cuando la persona no esté segura de que lo constituyan. Se recomienda también revisar en detalle las definiciones de conflictos de intereses de las instancias de evaluación en caso de que existan.

3.4. Conducta con la Sociedad Civil

Parte de nuestra responsabilidad como miembros de la comunidad educativa de la Universidad de Atacama consiste en comunicar el saber propio de nuestra disciplina y de disciplinas afines a personas no especializadas en estos campos y/o sin preparación en investigación científica. Esta comunicación se realiza a través de, por ejemplo, eventos con el público general, clases en contexto de educación superior, educación escolar o educación continua, entrevistas, asesorías, etc., tanto en persona como a través de medios audiovisuales, escritos, etc. El representar incorrectamente de manera intencional resultados científicos constituirá una violación a este código de conducta, al igual que fabricar o deliberadamente esparcir afirmaciones falsas y/o pseudo-científicas. La reiteración sistemática de esta conducta constituirá igualmente una causal de violación a este código de conducta.

3.5. Denuncias a las diferentes instancias de la Universidad de Atacama

Cualquier persona, independiente de su adscripción a la Universidad de Atacama, afectada por las acciones de una persona asociada a la Universidad de Atacama, de acuerdo a lo establecido en los puntos anteriores, podrá presentar una denuncia a las instancias pertinentes: aquellos pertenecientes a la universidad se recomienda que sigan los canales establecidos y, en el caso de integrantes del INCT, pueden visitar el **Protocolo de Comunicaciones y Resolución de Conflictos del INCT** para informarse sobre aquellos.