



CÓDIGO ÉTICO

CONSORCIO INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS

Aprobado por Comité de Dirección del IAC en su reunión CD 40/21 del 10 de noviembre de 2021

Este código es un paso más en el compromiso con la ética y la integridad que debe regir la gestión y el quehacer diario del Consorcio Instituto de Astrofísica de Canarias y, por ello, el de todas las personas que lo conforman.

Tiene en cuenta las principales directrices y principios sobre transparencia, responsabilidad social y buen gobierno, estableciendo un marco de actuación en el trabajo diario de todas las personas que trabajan en el IAC y en su interacción con colaboradores, usuarios de las instalaciones y servicios, clientes, proveedores, otras administraciones, así como con la sociedad en general.

El Código no pretende abarcar todas y cada una de las situaciones, sino determinar aquellos comportamientos que se espera y desea de todos los que formamos parte del IAC, en el ámbito de nuestra actividad profesional. Asimismo, el Código responde a las obligaciones de prevención impuestas en el ámbito de responsabilidad penal de las personas jurídicas

Continuar siendo un centro de investigación internacional de referencia depende también de nuestros comportamientos como empleados públicos y sobre todo como profesionales éticos y responsables. El personal del IAC tiene una serie de responsabilidades y obligaciones de las que responder ante el resto de administraciones, el entorno, la sociedad y los ciudadanos, por el servicio que presta, por lo que en todo momento velará por el cumplimiento del presente Código.

Un objetivo primordial del IAC y de quienes lo integran, debe ser mantener el quehacer y el buen nombre del IAC. Por ello, todo el personal debe conocer, aplicar y hacer cumplir los principios de actuación aquí contenidos, comprometiéndose a mantener una conducta coherente y alineada con los principios de este Código.

- 1. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.**
- 2. INTEGRIDAD, PROFESIONALIDAD Y RESPETO.**
- 3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL IAC.**
- 4. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.**
- 5. LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA.**
- 6. USO DE LOS MEDIOS INFORMÁTICOS DEL IAC.**
- 7. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO.**
- 8. COMISIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.**
- 9. CANAL ÉTICO.**
- 10. VIGENCIA.**



1. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- a. Este Código es de aplicación sin excepción a todas las personas que conforman el IAC, con independencia de su posición jerárquica o funcional y modalidad de contratación, y en todos sus centros de trabajo, con independencia de su localización, así como en aquellas instalaciones en las que tenga responsabilidad en su gestión.
- b. Todo el personal, en el ámbito de sus responsabilidades y cometidos, debe adecuar sus acciones y comportamiento a los principios de este Código, promoverá su consulta y realizará un seguimiento de los objetivos y los compromisos previstos en el mismo.
- c. En lo referente a los miembros del Consejo Rector del IAC, este Código se presenta como referente complementario a la normativa específica que les sea de aplicación.

2. INTEGRIDAD, PROFESIONALIDAD Y RESPETO.

- a. Los principios de conducta aquí recogidos establecen pautas generales de actuación que deben orientar al personal durante el desempeño de su actividad profesional.
- b. La conducta del personal del IAC se ajustará al criterio de profesionalidad, entendida ésta como la actuación diligente, responsable y eficiente, cuyo objetivo es la excelencia mediante la mejora permanente.
- c. Los profesionales del IAC asumirán la responsabilidad sobre sus actuaciones, que tienen que ser éticamente aceptables y legalmente válidas.
- d. La integridad, como criterio rector de la conducta implica lealtad, honradez, honestidad, buena fe, objetividad en la toma de decisiones y coherencia con los principios y valores de este Código.
- e. El personal del IAC tienen la obligación de conocer, cumplir y hacer cumplir las políticas, normas y procedimientos internos, según su función y responsabilidad.
- f. El personal que gestione y dirija equipos tendrá adicionalmente las responsabilidades de velar porque las personas bajo su cargo comprendan y cumplan el Código, y gestionar y dirigir con el ejemplo
- g. No se podrá justificar una conducta impropia amparándose en el desconocimiento de este Código.
- h. El personal del IAC no estará obligado a cumplir órdenes o instrucciones contrarias al presente Código o a las disposiciones legales vigentes.
- i. El IAC comunicará, difundirá y pondrá a disposición de todo su personal el contenido del Código, y se asegurará de que el nuevo personal que se incorpore, o pase a formar parte de la estructura del IAC, acceda al mismo.
- j. El presente Código se ampara en los siguientes principios:
 - El respeto de los derechos humanos.
 - La no discriminación en el empleo y la ocupación.
 - La igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
 - La seguridad y salud de todas las personas que conforman el IAC.
 - El respeto y fomento a la diversidad y la no discriminación.
 - Las relaciones responsables con el entorno.
 - La protección del medio ambiente.
 - La transparencia y tolerancia cero con la corrupción.
 - El respeto a la libertad de expresión y a los derechos de autor.



3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES DEL IAC.

Misión: El Consorcio IAC es un Organismo Público de Investigación de la Administración General del Estado, como así dispone la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, sin perjuicio de su naturaleza consorcial. Sus fines, conforme se recoge en sus Estatutos (BOE de 21/12/2018), son los siguientes:

- a) Realizar y promover cualquier tipo de investigación astrofísica o relacionada con ella, así como desarrollar y transferir su tecnología.
- b) Difundir los conocimientos astronómicos, colaborar en la enseñanza universitaria especializada de astronomía y astrofísica y formar y capacitar personal científico y técnico en todos los campos relacionados con la astrofísica.
- c) Administrar los centros, observatorios e instalaciones astronómicas ya existentes y los que en el futuro se creen o incorporen a su administración, así como las dependencias a su servicio.
- d) Fomentar las relaciones con la comunidad científica nacional e internacional.

Visión: Su visión es el liderazgo internacional en astrofísica y ciencias del espacio, llevando a cabo actividades científicas y tecnológicas de primer nivel; el fortalecimiento de las capacidades de los Observatorios de Canarias como una verdadera "reserva astronómica" de relevancia internacional; y la promoción de la transferencia del conocimiento hacia la sociedad.

Valores: Los valores del IAC relacionados con este Código son los siguientes:

- El reto por hacer las cosas mejor, para lo cual es básica la confianza en las personas y su participación.
- La innovación y creatividad en el trabajo diario, buscando la mejora para alcanzar una mayor efectividad, calidad de los servicios que se prestan y una gestión competitiva de los recursos que son asignados.
- La igualdad efectiva entre todas las mujeres y hombres que componen el IAC, con el compromiso de cumplir con la política de igualdad del IAC.
- La seguridad y salud de todas las personas que prestan sus servicios en el IAC, y de las que en algún momento se acercan a nuestras instalaciones.
- La transparencia y el buen gobierno.
- La comunicación interna y la formación como bases para crear una cultura en la que prevalezcan todas capacidades de creatividad y el conocimiento.
- La preocupación proactiva por la ciudadanía, hacia la mejora de los servicios.
- La responsabilidad social y respeto por el medio ambiente.
- El uso adecuado de las nuevas tecnologías, en concreto de los medios informáticos, que se guiarán por la responsabilidad social e individual.
- La participación, el trabajo en equipo y atención a las iniciativas de las personas que trabajan en el IAC.
- El cumplimiento de las normas y procedimientos del IAC, fomentando su revisión y adecuación para la mejora continua de los procesos y servicios.



4. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.

4.1 Lealtad al IAC.

En el IAC se debe trabajar en un entorno de lealtad, cooperación y dedicación, de forma eficaz y eficiente, aportando el máximo valor en los procesos en los que se participe. Por ello, se asegurará:

- El respeto y el fiel cumplimiento de la legalidad vigente en todos los ámbitos en los que se desarrolla la actividad del IAC, como principio esencial.
- Se cumplirá con la normativa interna de la organización y cualquier otro código de conducta o protocolo de actuación aplicable a su actividad cuyas normas, en su caso, establezcan obligaciones más rigurosas que las recogidas en este Código.
- Se utilizarán los recursos de forma responsable, preservándolos de cualquier uso inadecuado, tanto de sus activos físicos como del tratamiento fiable y riguroso de la información pública, así como la información que requiera de rigurosa confidencialidad.
- Se guardará confidencialidad sobre aquella información reservada a la que se acceda como consecuencia del desempeño de la actividad profesional, absteniéndose de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros. La información generada en el ámbito del IAC es de su propiedad en los términos referidos en la legislación vigente.
- Se preservará el conocimiento del IAC, facilitando su difusión y poniéndolo a disposición de los sistemas de gestión del conocimiento que se habiliten dentro del IAC, de modo que se pueda aprender desde la experiencia.
- Se actuará con espíritu de colaboración, contribuyendo a la mejora de la productividad, poniendo a disposición de las demás personas que trabajan en el IAC los conocimientos y recursos a su alcance que pueden ayudar a cumplir los fines del centro.
- Cada persona se responsabilizará de promover su propio desarrollo profesional y asistir a las acciones formativas programadas, con el apoyo de su mando superior.

4.2 Respeto a los derechos humanos.

- a. El IAC se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que incluyen los derechos establecidos en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los convenios que los desarrollan, así como los documentos que puedan sustituir, complementar o mejorar los aquí referidos.
- b. Los derechos humanos se reconocen sin distinción de estatus, poder, riqueza, sexo, orientación sexual, religión, creencias, etnia o nacionalidad; y no dependen exclusivamente de su reconocimiento por el ordenamiento jurídico vigente.

El IAC fomentará las iniciativas y las prácticas que promueven el respeto a los derechos humanos, tales como:

- Desarrollar una política y una estrategia que respete los derechos humanos.
- Respetar la diversidad, orientación sexual, identidad de género y libertad de culto.
- Rechazar y prevenir cualquier tipo de acoso, discriminatorio, laboral, sexual o por razón de sexo.
- Mantener un marco higiénico-sanitario y de seguridad en el trabajo que facilite unas condiciones de trabajo seguras y saludables, tanto a nivel del centro de trabajo como en los viajes profesionales.



c. El IAC actuará con transparencia y responsabilidad, evitando:

- La complicidad directa, al colaborar con una empresa u otro tipo de entidad que vulnere los derechos humanos.
- La complicidad por beneficio indirecto, al beneficiarse directamente de los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos.
- La complicidad silenciada, al incurrir en la vulneración sistemática o continuada de los derechos humanos en su relación con las autoridades de otro país.

d. El personal del IAC se compromete a:

- Comunicar a sus superiores o a la Comisión del Código Ético aquellos casos que detectaran de abuso o complicidad en la vulneración de estos derechos.
- Cumplir las leyes vigentes en el ámbito territorial donde desarrollen su actividad en el caso de desplazamientos.

4.3 No discriminación en el empleo y la ocupación y desempeño laboral.

Se fomentará el desarrollo profesional y personal de todo su personal, asegurando la igualdad de oportunidades a través de políticas de actuación basadas en la igualdad y el mérito que cumplirán con todas las disposiciones legales en vigor y que le sean aplicables.

No es admisible la discriminación directa ni indirecta. Se evitará, por tanto:

- La discriminación directa: evitar normas o prácticas que atiendan explícitamente a criterios tales como edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social o discapacidad física o mental. Las distinciones realizadas estrictamente en función de las exigencias inherentes al trabajo no se consideran discriminatorias.
- La discriminación indirecta: Se respetará escrupulosamente:
 - Que la selección esté basada en el mérito, potencial, capacidad y experiencia de los aspirantes, atendiendo al desempeño profesional individual y colectivo.
 - Que la formación se base en el desarrollo de la carrera profesional, contribuyendo a la consecución de los objetivos del IAC.
 - Que no exista discriminación en la selección de personal con discapacidades físicas o intelectuales, en la adecuación de las instalaciones y en la contratación de empresas que cumplan con la legislación referente a integración social.
 - Que se respete el principio de igualdad en cuanto a las cláusulas y las condiciones de los contratos laborales.

El IAC se compromete a:

- Respetar los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad en el acceso a los puestos de trabajo y proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de injusta discriminación por razón de sexo, orientación sexual, religión, raza o etnia, origen, estado civil, o condición social.
- A que el personal que intervenga en procesos de contratación, selección o promoción profesional, se guiará con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad, promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades.
- A mantener una política de selección objetiva, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, profesionales y personales de los aspirantes y las necesidades del IAC.
- A evaluar a su personal de forma rigurosa y objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo.



- A promover la formación de su personal propiciando la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional, contribuyendo a los objetivos del IAC.

El personal del IAC asume:

- El compromiso de no obstaculizar expectativas laborales individuales de otros trabajadores por meros motivos de competitividad personal.

4.4 Respeto por las personas.

Se propiciará un clima de respeto y transparencia, impulsando el desarrollo profesional de las personas en base a sus méritos y capacidades en un marco de igualdad de oportunidades. Este objetivo se construye sobre la base de un compromiso común de trabajo en equipo y en un entorno de respeto a las creencias personales, libertad de expresión, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, seguridad, salud e higiene en el trabajo y respeto a la intimidad de las personas.

El IAC se compromete a:

- Respetar la vida personal y familiar y promoción de la conciliación que facilitan el equilibrio entre ambas sin menoscabar las posibilidades de empleo, las condiciones laborales y el acceso a puestos de especial responsabilidad.
- Velar por la efectiva aplicación de una política de igualdad de género del IAC y del protocolo para la prevención de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad de oportunidades, que permita poner en valor la diversidad cultural existente, con independencia de la nacionalidad, sexo, edad y creencias.
- Entender la prevención de riesgos laborales, la vigilancia de la salud y la seguridad de las personas como política estratégica y transversal en la planificación de actividades.
- Respetar el derecho a la intimidad de sus profesionales, en todas sus manifestaciones, dentro del marco de la normativa de protección de datos.
- Potenciar, como soporte integral de sus procesos, el uso de sistemas informáticos como garantía de integración, transparencia y consistencia de la información del IAC.
- Reconocer el esfuerzo, los logros personales y la gestión del talento, considerando un elemento clave la gestión y retención del conocimiento mediante la transmisión de la experiencia y el aseguramiento en la organización de dicho conocimiento.
- Mejorar permanentemente las condiciones de trabajo y potenciar un clima laboral que favorezca la motivación, creando e implantando las herramientas necesarias para ello.
- Prevenir y asegurar, con los medios a su alcance, que no se producen situaciones de acoso, abuso, discriminación, intimidación, falta de respeto o de consideración.
- Respetar los derechos de sindicación, asociación y de negociación colectiva, así como las actividades que se lleven a cabo por las organizaciones sindicales, con quienes se mantendrá una relación basada en el respeto mutuo.

El personal del IAC se compromete a:

- Conocer la política de igualdad de género del IAC y el Protocolo para la prevención de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo vigentes, u otros instrumentos que pudieran complementarlos o sustituirlos, y contribuir a su efectiva aplicación
- Actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás personas que conforman el IAC, los conocimientos, habilidades y recursos a su alcance para contribuir a los objetivos e intereses del IAC.



- Actuar de forma respetuosa, profesional y amable, para propiciar un entorno de trabajo digno, saludable y seguro.
- Mantener unas relaciones entre todas y todos basadas en la profesionalidad, el respeto a la dignidad, la igualdad y a la diversidad cultural.
- Prevenir y asegurar, con los medios a su alcance, que no se producen situaciones de acoso, abuso de autoridad o intimidación, falta de respeto o de consideración.
- Cumplir y respetar la normativa y medidas en materia de prevención de riesgos laborales, utilizando los recursos establecidos por el IAC.
- Respetar los derechos de sindicación y asociación ejercidos por el personal del IAC.
- Hacer uso de los medios del IAC de forma responsable.

4.5 Relaciones responsables con el entorno.

La imagen y buen nombre del IAC es un factor intangible estratégico, que desde el inicio de su andadura se ha cuidado en beneficio de la entidad, de su personal y de la sociedad.

El IAC ha de garantizar relaciones responsables con los grupos de interés y con el entorno donde desarrolla su actividad y colaborar con los colectivos, entidades, fundaciones e instituciones relacionados con su actividad. Todas estas relaciones se realizarán siempre con entidades de reconocida reputación y cuidando la máxima transparencia en lo relativo al alcance de cada iniciativa.

El personal del IAC se compromete a:

- Salvaguardar la imagen y buen nombre del IAC en todas sus actuaciones profesionales.
- Procurar que todas las informaciones sean claras, exactas, precisas y encaminadas a sus destinatarios finales, internos y externos.
- Velar por que la difusión de informaciones en el seno del IAC y hacia el exterior esté conforme con los principios, valores e imagen del IAC.
- Gestionar las comunicaciones con respeto a la normativa vigente en cada momento y garantizar la protección y confidencialidad de toda la información sensible y estratégica.
- Las relaciones con los medios de comunicación en representación del IAC, sobre actividades o estrategia del centro, son de exclusiva responsabilidad de las unidades y personas designadas a tal fin, o de los representantes máximos del IAC. La información que se facilite en esos supuestos, será siempre preparada o autorizada por los responsables designados a tal fin. Si bien, esto no inhibe a cualquier trabajador del IAC de expresar ante los medios de comunicación cualquier aspecto de su propio trabajo o su opinión a título particular.

4.6 Cuidado del medio ambiente.

El respeto del medio ambiente debe ser uno de los principios básicos de actuación. El IAC debe impulsar políticas, estrategias y sistemas de gestión ambiental enfocados a la preservación del medio ambiente y del entorno en el cual el IAC desarrolla sus actividades, especialmente sus Observatorios. Por ello:

- Se respetará plenamente en sus actividades la legislación y normativas vigentes en materia de prevención y protección del medio ambiente.
- Se transmitirán las políticas y promoverá entre el personal el respeto por el medio ambiente y la adopción de buenas prácticas ambientales.
- Se fomentará el buen uso de los recursos naturales, la eficiencia de los procesos y la integración de criterios ambientales en las actividades, minimizando impactos negativos.



- Se exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en las relaciones con sus contratistas, proveedores y colaboradores.
- Se perseguirá reducir el impacto medioambiental en los entornos de los centros del IAC, con especial atención en sus Observatorios.

El IAC favorecerá el desarrollo y difusión de las mejores tecnologías disponibles y la innovación en procesos e instalaciones, de forma respetuosa con el medio ambiente y con un enfoque preventivo y de minimización de riesgos.

4.7 Transparencia y conflicto de intereses.

a. El IAC rechaza cualquier forma de corrupción, soborno o extorsión y se declara contrario a influir en la voluntad de personas ajenas al IAC para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas, así como a que éstas se utilicen con su personal. El IAC se compromete a desplegar especial esfuerzo para:

- Reflejar fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial.
- Evitar la falta de honradez y fiabilidad en toda comunicación de información.
- Garantizar la adecuada contabilización de todas transacciones financieras en los libros contables, independientemente de su naturaleza.
- Actuar, durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses del IAC, evitando situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los del IAC, y notificando al superior jerárquico inmediato aquellas posibles situaciones que pudieran potencialmente ser fuente de conflicto.
- Velar que cualquier tipo de información introducida en los sistemas informáticos del IAC sea rigurosa y fiable.
- Permanecer alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que el IAC mantiene relaciones. Ante cualquier situación de duda, presunción, soborno o pagos irregulares, el personal del IAC deberá informar a través de su superior jerárquico o de la Comisión del Código Ético.

b. El conflicto de interés puede surgir cuando los intereses personales o privados son contrarios o puedan entrar en colisión, de manera directa o indirecta, con los intereses del IAC, interfieren en el desarrollo recto y objetivo de los deberes profesionales, o implican a título personal al empleado en alguna transacción u operación del Instituto.

Se consideran intereses personales o privados los que incluyen cualquier tipo de ventaja profesional o patrimonial para los empleados, sus familiares o terceras personas relacionadas con ellos. En relación con este tipo de conflictos de interés, se seguirán las siguientes pautas de conducta:

- Actuar con profesionalidad, lealtad y defensa de los intereses del IAC, independientemente de intereses propios o de terceros. Prohibición de primar los intereses propios o los de terceros a expensas de los del IAC.
- Informar al superior jerárquico inmediato, antes de cualquier toma de decisión, de aquellas circunstancias que puedan afectar una actuación independiente.
- Los empleados afectados por un conflicto de interés se abstendrán de intervenir en la toma de decisiones o en la aprobación de aquellas operaciones en las que ellos o su círculo de familiares y relaciones, tengan intereses personales.



El conflicto de interés también puede surgir cuando los intereses del IAC entren en conflicto con los intereses de una entidad en la que el IAC participe. Cuando este hecho se produzca, el IAC pondrá en conocimiento del órgano de gobierno de esa entidad de que se trate, la situación de conflicto en la que se encuentra y en las reuniones, se abstendrá de votar en aquellos puntos que tengan relación con dicho conflicto.

- c. El IAC respetará la participación de su personal en otras actividades siempre que sean legales y compatibles conforme a la normativa de aplicación y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como personal del IAC.
- d. En consecuencia, el personal del IAC se compromete a actuar con arreglo a los siguientes principios de actuación a fin de evitar el conflicto de interés:
 - Actuar con lealtad al IAC, con independencia de intereses propios o ajenos, informando sobre las posibles situaciones de conflicto en que pudiera estar incurso.
 - Abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar al IAC y de acceder a la información confidencial relacionada.
 - No aprovechar oportunidades e información confidencial del IAC en beneficio propio o de personas vinculadas.
 - Cumplir lo dispuesto por la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
 - En relación con los convenios con otras entidades para el desarrollo de actividades de colaboración se incluirán cláusulas específicas que aseguren sistemas de control adecuados, así como el derecho del IAC a auditar dichos sistemas, cuando se considere oportuno.
- e. Obsequios, regalos y otras atenciones:
 - Solo se aceptarán obsequios, regalos y otras atenciones cuando su valor sea económicamente irrelevante o simbólico. Se incluyen en esta categoría los de carácter promocional y de propaganda. Dichos obsequios serán entregados o recibidos de forma transparente y con carácter ocasional, en virtud de una práctica social o de cortesía generalmente aceptada. Es requisito imprescindible que tales prácticas no sean contrarias a los valores éticos ni a la legalidad vigente.
 - Queda prohibida la aceptación de cualquier clase de remuneración por servicios derivados del desarrollo de la actividad profesional propia en el IAC. En particular, están absolutamente prohibidos los actos de soborno o comisión. Se consideran entre ellos el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, o el tráfico de influencias.
 - El personal del IAC no puede recibir cobros para facilitar o agilizar el curso de un trámite, cualquiera que sea su importe. Además de las consecuencias que el incumplimiento de esta norma tenga en la aplicación del régimen disciplinario, y de otras consecuencias ajenas al régimen laboral, el incumplimiento de este apartado puede causar un daño considerable a la reputación y al buen nombre del IAC.
 - Todos los regalos valiosos que se reciban serán puestos a disposición del IAC, que llevará un registro e inventario detallado de los mismos, recogiendo los datos de la persona física o jurídica que lo hizo, y el uso y su ubicación final.
 - Asimismo, el personal del IAC no podrá realizar ni ofrecer, directa o indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier naturaleza que no sean propios de la actividad normal y que pudieran influir de manera inapropiada en las relaciones del centro con el entorno.



4.8 Confidencialidad y derecho a la intimidad.

- a. Es esencial el respeto de la confidencialidad sobre toda aquella información a la que por razón de sus funciones acceda el personal. Por lo que:
 - Se mantendrá el estricto deber de confidencialidad respecto de la información de la que conozca en el ejercicio del trabajo y cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses del IAC, incluso después de haberse finalizado la relación laboral con el IAC.
 - Se velará por la protección de los datos personales que se almacenen e intercambien durante la actividad, debiendo respetarse siempre la legislación al respecto cuando traten datos personales de clientes, proveedores o empleados.
 - No se copiará ni transmitirá por cualquier medio sin la autorización expresa del IAC dicha información, cuando ésta sea de carácter confidencial.
- b. Los empleados que tengan acceso a datos de carácter personal de otros empleados, se comprometen a mantener la confidencialidad de los mismos, salvo con el consentimiento del interesado, o por obligación legal.
- c. El tratamiento de los datos de carácter personal y su custodia, en cualquier soporte, para el tratamiento, registro o posible explotación comercial de tales datos, se realizará conforme a lo dispuesto en las normas internas del IAC y en la legislación vigente.

4.9 Utilización de los recursos disponibles.

Los recursos con los que cuenta el IAC serán utilizados con el debido cuidado y rigor y para ello, se deberá:

- Tener respeto y cuidado en el uso de despachos, los locales, instalaciones, equipos informáticos, mobiliario, y demás elementos dispuestos por el IAC. Estos medios deben usarse solo en el ámbito profesional.
- Se actuará de forma diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad, la innovación y la mejora continua
- Hacer un uso responsable de los recursos y de los medios puestos a disposición, realizando con los mismos exclusivamente actividades en interés del IAC. Dichos medios no se utilizarán en beneficio particular.
- Hacer un uso eficiente de los recursos y medios, optando siempre por la opción más económica que satisfaga los objetivos y requerimientos previstos.
- El empleado realizará una adecuada utilización de los viajes de trabajo, velando porque los gastos sean austeros en el marco de los procedimientos y normativa en vigor.
- Evitar cualesquiera prácticas, en especial actividades y gastos superfluos que disminuyan la creación de valor para el IAC.
- El empleado hará un uso eficiente de su jornada de trabajo, para la consecución de sus fines y el desarrollo de las tareas que le son propias.

4.10 Relaciones responsables con terceros.

- Los proveedores y entidades colaboradoras son parte indispensable para la consecución de los objetivos del IAC, quien se relacionará con ello de forma ética.
- El IAC promoverá y difundirá este Código entre sus proveedores, contratistas y entidades colaboradoras en lo que se refiere a la relación del IAC con estos.



- Todo proveedor deberá evitar ser partícipe de cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiese llegar a afectar a los principios del comercio justo o derivar en escándalos públicos en los que el IAC pueda verse afectado.
- El IAC y su personal basarán sus relaciones con clientes, proveedores, y colaboradores, así como con sus socios consorciales, en los principios de integridad, profesionalidad y transparencia.
- El IAC ofrece la posibilidad de dirigirse, confidencialmente y de buena fe, a la Comisión Código Ético cuando estén en desacuerdo con las prácticas de alguna persona del IAC a lo que se establece en este Código.
- El personal del IAC que participe en procedimientos de licitación para la contratación de proveedores y colaboradores externos, serán imparciales y objetivos cumpliendo los principios legales en los procesos de contratación, dando a licitadores y candidatos un tratamiento igualitario y no discriminatorio, ajustando su actuación a los principios de transparencia y proporcionalidad.
- Dentro de los criterios de evaluación de propuestas se podrán valorar medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres y el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.
- Dentro de los criterios de evaluación se podrá valorar el compromiso de las partes con la integración en el mercado laboral de personas con diversidad funcional o en riesgo de exclusión social y la certificación de contratistas y proveedores según estándares internacionales de responsabilidad social empresarial, seguridad y medio ambiente.
- Se promoverá la seguridad en todos los ámbitos de la actividad: la seguridad relacionada con los sistemas de protección civil y la seguridad relativa a la protección y defensa de las personas usuarias de nuestras instalaciones con especial atención a los observatorios y sus instalaciones telescópicas.
- Se cumplirán las normas y procedimientos de seguridad con rigor y eficacia, garantizando la seguridad del propio personal y usuarios.
- No se concederá trato preferente o de favor de un determinado proveedor por razones personales, de amistad, o de cualquier otra índole, garantizando la igualdad de oportunidades y la lealtad competitiva en los procedimientos de contratación.
- Se Identificarán y evitarán las situaciones que pudieran afectar a la objetividad, absteniéndose de participar en aquellos procesos en los que se produzca la colisión de intereses personales con los del IAC.
- Se tratará con atención, respeto y diligencia a los interesados en los procedimientos de contratación, facilitándoles en igualdad de condiciones y con arreglo a la libre concurrencia, el ejercicio de los derechos que les otorga la legislación.
- Se Informará verazmente con la mayor rapidez y transparencia a todos los interesados en los procedimientos de contratación, sobre cuestiones que les afecten en relación con los procedimientos en los que intervengan.
- En los procesos de contratación se promoverán las medidas que sean precisas para extender los criterios medioambientales y de responsabilidad social a los proveedores.
- Se mantendrá la confidencialidad de los datos de los proveedores a los que tengan acceso por razón de su actividad y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, en la medida en que resulte aplicable.



5. LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA.

5.1 Libertad, responsabilidad y profesionalidad.

El personal investigador orientará su investigación hacia el conocimiento científico, disfrutando de libertad de pensamiento, expresión, y libre elección de métodos para resolver problemas, respetándose no obstante los principios y prácticas éticas reconocidas. Sin embargo, debe aceptar las limitaciones a esa libertad que puedan surgir por determinadas circunstancias particulares de la investigación (incluyendo supervisión, guía o dirección), debido por ejemplo a cuestiones presupuestarias o estructurales, laborales, etc.

El personal investigador debe cumplir la normativa relativa a la propiedad intelectual y evitar el plagio. La validación y análisis no deben ser interpretados como plagio, siempre y cuando los datos a confirmar o analizados sean debidamente citados.

El personal investigador debe conocer los objetivos estratégicos de su ámbito de trabajo y los posibles mecanismos de financiación, informando al IAC, financiadores, o supervisores cuando su proyecto sea retrasado, redefinido o cancelado por cualquier motivo.

El personal investigador tiene responsabilidad hacia el IAC, financiadores, entidades públicas o privadas y hacia la sociedad en su conjunto, siendo responsables del uso eficiente de los fondos públicos. Su actuación se regirá por los principios de competencia, transparencia y eficacia, y cooperarán con auditorías autorizadas de sus actividades.

5.2. Buenas prácticas en investigación, difusión y explotación de resultados.

El personal investigador:

- Adoptará siempre métodos de trabajo seguros, con cumplimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, protección de datos y confidencialidad.
- Se protegerá de las pérdidas de información y conocimiento, adoptando las medidas necesarias a tal fin.
- Procurará que los resultados de sus investigaciones repercutan a la sociedad y por ello serán difundidos y, en su caso, explotados si fuera oportuno, mediante patentes.

Los trabajos de investigación se darán a conocer a la sociedad, de manera que sean accesibles y comprensibles por el público no especializado, promoviendo de ese modo la capacidad de la ciudadanía de acercarse, entender y comprender la ciencia, y por tanto a una mejora de la cultura y el conocimiento científico de la sociedad.

5.3. Sistemas de evaluación, reclutamiento y selección.

El IAC introducirá sistemas de evaluación/valoración de los investigadores, incluyendo la participación de investigadores experimentados, para acreditar periódicamente el rendimiento profesional de una manera transparente.

Los procesos de selección se regirán por los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad, y serán abiertos, eficientes, transparentes, suficientes, comparables internacionalmente, y adaptados al tipo de puesto ofertado. Las ofertas deben dar una descripción del conocimiento requerido y funciones a realizar.

Los comités de selección estarán conformados por expertos, estarán equilibrados en cuanto a género y estarán formados en procesos selectivos.

Todos los procesos de selección deben de informar de los criterios de selección, del desarrollo del proceso selectivo, y el número de puestos ofertados.



5.4. Valoración de méritos.

Los aspirantes deben poder obtener información de sus puntos fuertes y débiles, mediante la publicación de la valoración de los méritos evaluables en los procesos selectivos.

El IAC velará para que en las convocatorias de los procesos de selección se contemple el conjunto de la experiencia de los aspirantes. Los méritos deben juzgarse cualitativamente, y no solo cuantitativamente, valorando resultados sobresalientes dentro de una carrera diversificada. Con el objetivo de estudiar y analizar la actividad científica, en función del perfil del puesto, los índices bibliométricos deben valorarse junto con un rango más amplio de criterios, tales como docencia, supervisión de personal, trabajo en equipo, transferencia del conocimiento, gestión de investigación e innovación, y actividades de divulgación científica. En el caso de candidatos con experiencia empresarial debe valorarse también.

No se penalizarán las interrupciones en la carrera o las alteraciones del orden cronológico en los currículos, sino que deben contemplarse como una evolución, y por tanto una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador. Los aspirantes aportarán currículos basados en la experiencia, que reflejen logros y capacidades apropiados para el puesto que están solicitando.

Las interrupciones derivadas de la maternidad o crianza de los hijos hasta la edad de tres años, no podrán ser objeto de penalización ya sea directa o indirecta.

Cualquier experiencia de movilidad, como una estancia en otro país o región, o un cambio de sector (público o privado), o de una disciplina a otra, tanto si es parte de la formación inicial, o es en una etapa posterior de su carrera investigadora, así como la movilidad virtual, debe considerarse como una contribución valiosa para el desarrollo profesional.

El IAC debe valorar adecuadamente los méritos y títulos académicos y profesionales de los investigadores, incluyendo aquellas cualificaciones no formales, especialmente en el contexto de movilidad internacional y profesional.

5.5. El personal investigador postdoctoral.

a. Condiciones de trabajo

El IAC debe asegurarse de que el ambiente de trabajo favorece la investigación y estimula el aprendizaje, ofreciendo recursos, equipos, instalaciones y oportunidades para llevar a cabo los programas de trabajo acordados. También debe favorecer la colaboración por medio de redes de investigación, respetando en todo momento las normas nacionales o sectoriales acerca de protección de salud y seguridad.

El IAC debe asegurarse de que las condiciones de trabajo del personal investigador, incluidas las situaciones de discapacidad, son suficientemente flexibles para asegurar el éxito científico. Deben promoverse condiciones de trabajo que permitan tanto a hombres como a mujeres conciliar la vida familiar y la profesional.

b. Derechos de propiedad intelectual

El IAC debe asegurarse de que el personal se beneficia de la eventual explotación de los resultados de I+D+i a través de protección legal, y en particular, a través de una adecuada protección de los derechos de protección intelectual, incluyendo derechos de autor.

La coautoría debería valorarse positivamente en las evaluaciones de personal, como evidencia de una aproximación constructiva durante las actividades de investigación. El IAC debe desarrollar estrategias, prácticas y procedimientos para procurar a los investigadores, incluyendo aquéllos al principio de sus carreras, el marco adecuado en el que puedan disfrutar de sus derechos a ser reconocidos y/o citados en el contexto de



sus contribuciones reales, como coautores de artículos, patentes, etc., o a publicar los resultados de su propia investigación de forma independiente de su supervisor.

c. Formación

El personal investigador cualquiera que sea su nivel deberá perfeccionarse de forma continua mediante la actualización y ampliación de sus capacidades y conocimientos.

El IAC debe asegurar de que el personal investigador en cualquier etapa de su carrera e independientemente de cuál sea su situación contractual, tenga la oportunidad de mejorar sus posibilidades de empleo a través de medidas que favorezcan el desarrollo de sus capacidades y conocimientos técnicos. El éxito de estas medidas en cuanto a su accesibilidad, participación y efectividad, debe ser analizado periódicamente.

d. Supervisión

El IAC debe asegurarse de que el personal investigador novel puede referir los resultados de sus actividades de investigación a una persona claramente identificada. Deben proponerse supervisores suficientemente expertos en el área de investigación a supervisar, que dispongan del tiempo, conocimiento, experiencia, especialización y grado de compromiso necesarios para ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado, en cuanto a los procedimientos de consulta y revisión, de forma que se asegure un progreso adecuado.

5.6. El personal investigador predoctoral.

a. Recomendaciones generales.

El IAC debe:

- Propiciar una relación cordial entre los diversos agentes implicados en la tarea de dirección, supervisión y defensa de la tesis doctoral.
- Garantizar que las tareas prioritarias del personal predoctoral estén relacionadas con su tesis doctoral.
- Propiciar las mejores condiciones para la proyección científica futura del doctorando, en pro de su inserción laboral.
- Procurar que el número de doctorandos a cargo de un único director/tutor sea adecuado y compatible con su capacidad, sus obligaciones y compromisos.
- Resolver las posibles discrepancias entre los diferentes agentes implicados promoviendo el desarrollo de acciones estratégicas orientadas hacia la mejora.
- Velar por el cumplimiento de los derechos de propiedad intelectual y resultados de investigación susceptibles de protección, según lo establecido en la legislación comunitaria, española y normativa propia del IAC.
- Ser referente en cuanto a cuestiones éticas y legales propias de la disciplina, respeto a la dignidad de las personas y prevención de cualquier tipo de acoso, ya sea laboral, sexual, por razones de sexo o discriminatorio.
- No conceder trato preferente o discriminatorio a un investigador predoctoral por razones personales, garantizando la igualdad de oportunidades y la lealtad en el periodo de investigación predoctoral.

b. Recomendaciones para la dirección de tesis.

El director de la tesis es el máximo responsable de la conducción del conjunto de tareas de investigación del doctorando, de la coherencia e idoneidad de las actividades de formación así como del impacto y novedad en el campo de la temática de la tesis



doctoral y de la guía en la planificación y de su adecuación. El director de tesis tendrá que cumplir con los requisitos establecidos en la normativa de los estudios de doctorado. La supervisión consiste en ofrecer apoyo intelectual, formativo y administrativo a un doctorando con vistas a la culminación de sus estudios.

Por ello, el director de tesis deberá:

- Disponer de un criterio para la selección del personal predoctoral. Las comisiones académicas deben acordar, dar a conocer y aplicar los criterios específicos del programa de doctorado relativos a la selección del personal predoctoral; el director puede establecer, si fuera necesario, unos criterios propios de selección.
- Informar al doctorando de las expectativas del director y/o del equipo supervisor acerca de todos los aspectos concernientes a su investigación.
- Definir las competencias, habilidades y actitudes deseables a alcanzar por el investigador predoctoral durante este periodo formativo.
- En caso de que la dirección recaiga en más de una persona, se establecerá claramente desde el principio quién se ocupará de cada faceta de la supervisión, y se acordará con el doctorando el papel de cada uno.
- Mantener una relación profesional, clara, realista y constructiva con el personal investigador predoctoral y los demás miembros implicados en el programa.
- Asegurar un elevado nivel ético, académico y profesional en su conducta y relación con el doctorando, sirviendo de ejemplo para este personal, también en lo que respecta al uso de los resultados de la investigación del doctorando.
- Conocer la normativa y las estructuras administrativas, así como los programas de doctorado, proyectos o grupos que puedan ser relevantes para el doctorando.
- Asesorar, en su caso, sobre actividades formativas complementarias que se entiendan necesarias para la formación del doctorando (tanto organizadas en el marco de su propio programa de doctorado como ajenas al mismo).
- Mantener contacto regular con el doctorando, de acuerdo con las necesidades derivadas del desarrollo de la investigación en sus distintas fases y dar respuesta a las preguntas / dudas del doctorando en tiempo razonable.
- Planificar reuniones regulares para hacer el seguimiento del progreso de la investigación, de acuerdo con las pautas previamente acordadas con el doctorando y con las indicadas por normativa.
- Animar al doctorando a poner por escrito los resultados o los avances de su investigación periódicamente – ya sea en forma de cuadernos de laboratorio, informes, portafolios, etc. – y revisar el material aportado con vistas a realizar las observaciones oportunas.
- Asegurarse de que el doctorando conoce los plazos y se responsabiliza de la presentación de cuantos informes sean requeridos en relación con su trabajo.
- Aconsejar y apoyar al doctorando en las siguientes cuestiones: el tema de investigación, el plan de trabajo, informes anuales, el nivel de calidad exigido para la obtención del grado de doctor, la dimensión ética del comportamiento de cualquier doctorando y las oportunidades de financiación de su trabajo de investigación (becas, contratos de investigación, ayudas, etc.).



- Asegurar un elevado nivel ético y académico, haciendo al doctorando consciente de la normativa pertinente, orientaciones y códigos de conducta incluyendo las normas de seguridad e higiene en el puesto de trabajo, sus procedimientos y obligaciones.
- Garantizar que el trabajo de investigación del doctorando es original y cumple con los requisitos académicos. En el caso de que pueda haber indicios de plagio o de violación de los derechos de propiedad intelectual, esta circunstancia debe comunicarse a la comisión académica del programa de doctorado.
- Animar al doctorando a publicar, participar en congresos, seminarios o conferencias, de acuerdo con las características o la práctica de cada disciplina científica/académica; y asesorarle, en su caso, en relación con la búsqueda de fuentes de financiación para desarrollar estas actividades.
- Orientar al doctorando sobre las diferentes opciones profesionales tras la presentación de la tesis doctoral.
- Ceñir las labores de investigación del doctorado a las relacionadas con el contenido de su tesis.

c. Tutoría.

El tutor es el investigador responsable de la adecuación de la formación y de la actividad investigadora a los principios de los programas. Está concebido como una figura de asesoramiento del doctorando, con el fin de que desarrolle con todas las garantías su investigación. Las responsabilidades del tutor serán las siguientes:

- Desde la incorporación del estudiante al programa de doctorado, le asesorará e informará sobre el funcionamiento del programa, así como sobre las actividades formativas ofrecidas.
- Conocerá las expectativas, preferencias, aptitudes y capacidades del doctorando, para llevar a cabo una satisfactoria labor de orientación.
- Realizará una labor de información, asesoramiento y consulta sobre las cuestiones administrativas relacionadas con el programa de doctorado.
- Asesorará convenientemente al doctorando para la utilización y aprovechamiento satisfactorio de los recursos de investigación disponibles.
- Será labor del tutor ejercer de intermediario entre el doctorando y el director, intentando mediar en los problemas o cuestiones que puedan surgir.
- El director, tutor y doctorando establecerán de común acuerdo la relación y atribuciones de todos ellos hasta la culminación de la investigación.

d. Investigadores Predoctorales.

El doctorando será responsable de su trabajo de investigación y se espera que realice un esfuerzo necesario y adecuado a su nivel académico para la adquisición de las competencias y habilidades relacionadas con la investigación científica de calidad. Para alcanzar estos objetivos, el doctorando debe:

- Cumplir con la normativa interna del IAC, con especial importancia la normativa relativa a la prevención de riesgos laborales, protección de datos, confidencialidad y propiedad intelectual.

Conocer la normativa de doctorado y otra documentación de investigación, del IAC, de la Universidad, normativa, así como los requisitos administrativos.

- Comprender y asumir las expectativas de los directores y del equipo de investigación sobre su trabajo así como comunicar las expectativas propias.



- Mantener una relación de carácter profesional con el director y otros miembros del equipo de dirección de tesis o del proyecto de investigación
- Comprometerse a completar su formación de forma continuada a través de las actividades incluidas en el programa u otras consensuadas con el director.
- El doctorando debe comprometerse en tomar la iniciativa para identificar problemas (técnicos, personales, etc.) surgidos en el progreso de su investigación y proponer soluciones para ser tratadas con el director.
- Fomentar relaciones humanas fluidas que permitan un adecuado ritmo de trabajo.
- Desarrollar el plan de trabajo de la tesis, y realizar evaluaciones anuales (incluyendo informes de becas y proyectos).
- Asistir y participar, de forma transparente y activa, en reuniones periódicas incluyendo aquellas con el director, con el equipo de investigación, etc.
- Procurar la máxima difusión de los resultados y actividades de investigación bajo la supervisión de su director de tesis, fundamentalmente mediante la elaboración de la memoria de tesis, artículos científicos, redes sociales, conferencias y congresos.
- Procurar la creación de redes, realizando en su caso estancias breves en centros de investigación nacionales e internacionales.
- Comprometerse a adquirir competencias transversales, como las relacionadas con la comunicación en lengua propia y extranjera, competencias digitales, trabajo en equipo, gestión de proyectos, etc.
- Participar en programas de transferencia de conocimiento y otras salidas profesionales.

e. Otros agentes implicados.

En el proceso de formación de un doctorando, hay otros profesionales que de forma directa o indirecta podrán incidir en su formación. En estos casos, se requerirá de estos profesionales que colaboren en la integración del doctorando en el contexto universitario y en el seno del programa de doctorado, en la disponibilidad de medios y recursos para su actividad, promoviendo relaciones cordiales y asesorando al doctorando, en la medida de lo posible, en todo lo referente al proceso formativo del mismo.

6. USO DE LOS MEDIOS INFORMÁTICOS DEL IAC.

Se incorpora a este Código ético el Código de conducta en el uso de los medios informáticos del IAC, aprobado y revisado por el Comité de Dirección en fecha 13 de febrero de 2013 (CD 3/13)

- El principio general inspirador de este Código radica en que los recursos informáticos puestos a disposición de los usuarios del IAC son propiedad de éste o están legalmente a su disposición y, por ello, deben ser utilizados por los usuarios de los mismos, con carácter exclusivo, para los fines propios del IAC y en el marco de las actividades y funciones correspondientes a cada usuario.



- En el marco del principio general anterior, el IAC implantará y utilizará los sistemas de control, monitorización y auditoría necesarios para su comprobación. La selección y uso de tales sistemas se efectuará siempre procurando garantizar los derechos de los usuarios y con la publicidad necesaria para que los usuarios de los sistemas conozcan el ámbito y formas de actuación.
- Los recursos informáticos son otorgados y retirados por el IAC discrecionalmente en función de los requerimientos y necesidades de cada puesto de trabajo y/o de las funciones que tenga que realizar cada usuario.
- No está permitido el uso de los recursos informáticos del IAC para fines ajenos a las labores o actividades que el usuario ha de realizar en o para el IAC.
- Las cuentas de correo electrónico así como los perfiles de usuario establecidos en los equipos informáticos del IAC son personales e intransferibles.
- La navegación por Internet y el uso del correo electrónico para fines personales no está admitido, excepto en caso de situaciones puntuales y necesarias, de acuerdo con las normas de desarrollo de este Código.
- Queda prohibida la utilización de los recursos informáticos del IAC para la transmisión, creación o almacenamiento de cualquier tipo de contenido que pueda atentar contra la dignidad y/o contra los derechos fundamentales o libertades públicas de las personas, ni aquellos que supongan discriminación, menosprecio por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Las bases de datos del IAC que contengan o puedan contener datos de carácter personal se consideran a todos los efectos como fuentes no accesibles y, por lo tanto, los usuarios que accedan a las mismas están obligados, por Ley, a velar y garantizar su no difusión, teniendo una obligación de reserva respecto a los mismos.
- Queda prohibida la introducción o instalación de programas informáticos, así como la inserción de cualquier otro dispositivo físico o lógico o secuencia de caracteres que puedan causar cualquier tipo de alteración o daño en los sistemas informáticos del IAC.
- Los datos generados en el transcurso de la actividad laboral, profesional, investigadora o de cualquier otro tipo se rige por las normas reguladoras de cada relación.
- Por ello, el borrado de datos y eliminación o destrucción de documentos, cualquiera que sea su soporte, cuando no esté autorizado por persona competente, puede constituir delito, así como la destrucción o inhabilitación de cualquier recurso informático.
- El IAC en el ámbito de su actuación y dentro de las funciones que le son propias debe ofrecer una información completa y sin errores sobre las fuentes o referencias de la información presentada, en caso de no ser de su propiedad.
- Queda terminantemente prohibida la grabación de elementos sujetos a restricciones de propiedad intelectual (música, películas, programas de ordenador, etc.) en los ordenadores del IAC, siempre que no se cuente con un acuerdo de licencia o autorización expresa previa por parte del titular de los derechos.
- Para la comprobación del cumplimiento de las presentes normas, el IAC podrá, en cualquier momento y con plena libertad, llevar acabo y realizar revisiones, auditorías, exámenes e investigaciones sobre el uso de los recursos informáticos utilizados por los usuarios, de acuerdo con las disposiciones legales existentes.



7. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

El IAC adoptará las medidas oportunas para hacer efectivo el presente Código dando la debida difusión del mismo y resolviendo las dudas que su aplicación pueda generar.

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todo el personal del IAC, no estando nadie autorizado para solicitar a un trabajador a que contravenga lo que en este Código se establece, ni a justificar una conducta que atente contra el mismo.

En caso de indicio de irregularidad o incumplimiento, se podrá comunicar al superior jerárquico inmediato o a la Comisión del Código Ético. Se garantizará la confidencialidad de esta información y de la identidad de la persona informante. El IAC se compromete a no adoptar ninguna represalia, directa o indirecta, contra los profesionales que hubieran comunicado una supuesta irregularidad.

Asimismo, el Código también será aplicable de forma indirecta a otros grupos de personas que interactúan con el IAC en la medida que los valores, principios y normas contenidos en el presente Código puedan serles de aplicación.

Responsabilidades del personal en relación con el Código Ético:

- Leer, entender y cumplir el Código Ético y tomar sus decisiones de acuerdo a éste.
- Colaborar en su difusión en el entorno inmediato y entre usuarios y colaboradores.
- Participar en las actividades de formación sobre este Código organizadas por el IAC.

8. COMISIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.

La Comisión del Código Ético está compuesta por siete miembros designados por el Comité de Dirección del IAC. Dos de ellos harán las funciones de Presidencia y Secretaría respectivamente. Uno de los vocales actuará como representante de las organizaciones sindicales presentes en el IAC, elegido de común acuerdo por las mismas.

A las reuniones de esta Comisión, en función de los temas a tratar en ellas y siempre que se entienda que tal colaboración es necesaria para el correcto desempeño de sus funciones, podrán asistir con voz pero sin voto, representantes de grupos de interés del IAC.

Las principales funciones de la Comisión del Código Ético son las siguientes:

- Fomentar la difusión, el conocimiento y el cumplimiento del Código, así como su desarrollo, dando debida interpretación a sus normas y supervisión en su aplicación.
- Establecer y gestionar el canal de consulta, notificación o denuncia.
- Trasladar los posibles incumplimientos denunciados a quien proceda para su investigación y resolver las dudas o consultas que se formulen a través de dicho canal.
- Revisar el Código periódicamente con el objetivo de ajustar sus requerimientos a las necesidades del centro y su relación con el entorno y con sus grupos de interés, considerando asimismo las sugerencias y propuestas que realice el personal del IAC.

Cualquier revisión o actualización del presente Código Ético requerirá la aprobación por el Comité de Dirección del IAC.

- Evaluar y realizar un informe anual sobre el grado de cumplimiento del Código. El informe se comunicará al Consejo Rector del IAC, al Director, al Administrador de Servicios Generales y a los miembros del Comité de Dirección del IAC.



9. CANAL ÉTICO.

El correo electrónico **codigoetico@iac.es** será el canal de comunicación que permitirá a cualquiera de los grupos de interés del IAC (empleados, clientes, proveedores y representantes de la sociedad en general) comunicar dudas, sugerencias, posibles conductas irregulares o cualquier incumplimiento de las normas recogidas en el presente Código a los miembros de la Comisión del Código Ético.

La Comisión gestionará las consultas e investigará las potenciales violaciones del Código bajo el compromiso de una estricta confidencialidad.

10. VIGENCIA.

El presente Código Ético ha sido aprobado por el Comité de Dirección del IAC, en su reunión (CD40/21) de 10 de noviembre de 2021, estando plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación.

Las actualizaciones que se realicen del Código Ético serán aprobadas por el Comité de Dirección del IAC previa propuesta no vinculante de la Comisión del Código Ético.

IGUALDAD DE GÉNERO

En aplicación de lo previsto en la normativa sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres y para la promoción de la igualdad de género, todas las menciones incluidas en este Código de personas, colectivos o cargos cuyo género sea masculino deben entenderse referidas al género neutro, incluyendo por tanto a mujeres y hombres.