	CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER MEDELLÍN Pág. 1	Código:
		Versión N°: 1
		Fecha de elaboración: septiembre de 2022

CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA

La “Corporación Mundial de la Mujer Medellín” es una entidad privada sin ánimo de lucro, creada mediante certificado especial del 25 de Febrero de 1997, expedido por la Gobernación de Antioquia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7º del decreto 0427 de Marzo 5 de 1996. Mediante este decreto se otorgó el reconocimiento de Personería Jurídica, según resolución No 34234, del 11 de Diciembre de 1985, que fue inscrito ante la Cámara de Comercio de Medellín el 18 de Marzo de 1997, en el libro 1, bajo el N.º 1230.

I. MISIÓN

Promovemos la transformación de personas empresarias y sus familias desde el ser y el hacer, a través de un acompañamiento humano, integral y diferencial que convierte sus sueños en empresas productivas, autónomas y sustentables.

II. PROPOSITO

Transformamos la vida de personas empresarias desde el ser y el hacer.


III. VISIÓN

Ser reconocidos como una entidad que promueve el emprendimiento y el desarrollo de empresas en Colombia, brindando respuestas y servicios integrales a las necesidades de las personas emprendedoras y empresarias para superar la pobreza, promover el desarrollo humano, la sostenibilidad y el empoderamiento de las personas acompañadas.

IV. PRINCIPIOS Y VALORES

Los valores corporativos para la “Corporación Mundial de la Mujer Medellín” son aquellos principios que constantemente se aplican en cada procedimiento que se lleva a cabo y son la base para cumplir nuestros objetivos, misión, visión y políticas empresariales:

1. Respeto a la dignidad humana: Trato digno, reconociendo derechos y deberes, actuar justo y cordial.
2. Integridad: Entregar los mejores resultados actuando coherentemente con la misión.
3. Compromiso social: Incidir positivamente en bienestar de las personas, colaboradores y empresarias y sus familias.
4. Cercanía: Vínculos auténticos, empáticos y transparentes con las personas empresarias, conociendo sus potencialidades, necesidades y expectativas.
5. Trabajo en equipo: El trabajo de las áreas en la búsqueda de mejora permanente de las personas empresarias.
6. Equidad e Igualdad: Buscar en todas sus actuaciones la inclusión y equidad de género.

	CÓDIGO DE ÉTICA CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER MEDELLÍN Pág. 2	Código:
		Versión N°: 1
		Fecha de elaboración: septiembre de 2022

V. GRUPOS DE INTERÉS

Los siguientes son los grupos de interés o grupos relacionados con la Corporación:

1. Comunidad Empresarial: Empresas/emprendimientos/personas beneficiadas o que son objeto del apoyo y/o acompañamiento de la Corporación.
2. Aliados estratégicos, con quienes se desarrollan alianzas para programas de apoyo y/o acompañamiento.
3. Equipo De mis manos: Personas que tienen contrato laboral o por prestación de servicios con la Corporación y Administradores.
4. Junta y Personas asociadas de la Corporación.
5. Proveedores de bienes y servicios (contratistas, entidades bancarias).
6. Autoridades: Gobierno nacional, departamental, municipal y entidades gubernamentales.
7. La comunidad y los medios de comunicación
8. Entidades con afinidad de objetivos e intereses.


VI. LINEAMIENTOS SOBRE CONDUCTA ÉTICA Y CULTURA CORPORATIVA

1. Se adopta la ética como una filosofía, directriz y práctica empresarial, basada en los valores corporativos, que sirve como guía para (Asociados, Junta, directivos, empleados, proveedores) y como recurso para la toma de decisiones y medidas.
2. Un principio fundamental es el actuar de forma ética e íntegra, con honestidad y honradez, con el propósito de hacer siempre lo correcto.
3. La Corporación velará por la aplicación de la ética como una filosofía, directriz y práctica empresarial y garantizará que están incorporadas en el reglamento de trabajo
4. Mantener los valores como una norma cultural.
5. La cultura de integridad empieza por los líderes, que deben ser el modelo de los empleados, demostrando honestidad e inspirando responsabilidad.

VII. ACCIONES PARA PROMOVER LOS COMPORTAMIENTOS DE CONDUCTA ÉTICA EN LA CORPORACIÓN

Desde la Dirección Ejecutiva, guiar con el ejemplo la actuación de los empleados con la aplicación de los principios éticos.

1. Promulgar las normas éticas como máxima inquebrantable en el giro ordinario de los negocios de la Corporación.
2. Estandarizar y documentar los procesos y procedimientos con criterios de claridad, equidad y transparencia, para convertirlos en marco de referencia en el ejercicio de buenas prácticas.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER MEDELLÍN Pág. 3	Código:
		Versión N°: 1
		Fecha de elaboración: septiembre de 2022


3. Establecer mecanismos que faciliten la denuncia de conductas irregulares.
4. Capacitar a los destinatarios del Reglamento en materia de ética y responsabilidad social.
5. Realizar procesos de rendición de cuentas a los distintos grupos de interés.
6. Establecer mecanismos de seguimiento a contratos de acuerdo con las políticas.

VIII. NORMAS

Los siguientes principios y reglas aplican para personas Asociadas, Junta, equipo directivo y empleado/as de la Corporación:


1. El interés de la Corporación prevalecerá sobre el interés particular de las personas.
2. No se podrán celebrar o ejecutar negocios que conforme a las buenas costumbres comerciales puedan calificarse de antagónicos con los intereses de la Corporación. Las personas Administradoras, directivas y empleadas deberán obrar atendiendo siempre al buen éxito de las actividades y negocios de la Corporación.
3. Todas las personas pertenecientes a la Corporación obrarán con integridad, lealtad, buena fe y diligencia.
4. No se podrá utilizar su cargo o posición en la Corporación para:
 - A. Obtener para sí, para su cónyuge o parientes, tratamientos especiales en suministro de bienes o servicios.
 - B. Obtener información privilegiada o confidencial o de oportunidades.
 - C. Afectar la reputación y el buen nombre de la Corporación, por participar en actividades o negocios contrarios a la ley o las buenas costumbres.
5. Se debe dar a los terceros un trato justo, leal y en igualdad de condiciones, que no originen un trato especial ni ventajoso, ni induzcan al tercero a sentirse obligado a tener consideraciones especiales para con un empleado o directivo.
6. Los activos, servicios, recursos y materiales de la Corporación deberán destinarse por sus Administradores, directivos y empleados exclusivamente para el fin para el cual le fueron entregados, evitando cualquier uso inadecuado.
7. Todo el personal es responsable de la custodia, salvaguarda y hacer buen uso de los activos que se encuentran bajo su control y a los que tenga acceso.

Los activos así como los servicios de que dispone el personal que trabaja al interior de la organización, son para ser usados en el desempeño de su función y en beneficio de la misma.

	CÓDIGO DE ÉTICA CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER MEDELLÍN Pág. 4	Código:
		Versión N°: 1
		Fecha de elaboración: septiembre de 2022

De ningún modo pueden ser utilizados con propósitos diferentes salvo que cuente con la autorización correspondiente.

8. No se podrá:
 - A. Celebrar contrato, negocio u operación con expleado/as de Corporación, cuyo retiro haya tenido como origen una conducta contra la Corporación.
 - B. Contratar como empleado/as a exfuncionarios públicos cuando hayan intervenido directamente en funciones de supervisión o control, en ejercicio de sus funciones administrativas o públicas. Esta prohibición tendrá una vigencia dentro del año contado desde que haya terminado de ejercer funciones de supervisión o control de la Corporación.
 - C. Contratar personas que estén involucradas en investigaciones por corrupción, soborno o fraude, tanto a nivel nacional como internacional, o que hayan sido sancionadas por estas conductas.
9. El material resultante de cursos o seminarios al que asistan las personas administradoras, o empleadas de la Corporación y patrocinados por esta, pertenecerán exclusivamente a la Corporación. Las personas que asistan a cursos, seminarios o capacitaciones deberán hacer una retroalimentación sobre el tema aprendido a quienes su jefe inmediato lo considere, en el mes después de la asistencia al evento.
10. Las personas administradoras, directivas y empleadas de la Corporación no podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, dádivas, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas en la Corporación que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros. Serán aceptados obsequios valorizados en no más de 1 (un) día salario mínimo diario vigente, de lo contrario estos obsequios deben ser llevados donde la Dirección Administrativa y Financiera quien dispondrá de ellos para rifas entre el equipo de la Corporación, regalos de fin de año para el equipo de la Corporación, entre otras actividades programadas por la Corporación.
11. Cumplir con la política para la prevención de la explotación y el abuso sexual.
12. Está prohibido que los miembros de junta directiva, Gerentes, y/o los empleados de la compañía actúen directa o indirectamente como proveedores de la misma.
13. Ningún Administrador/a ni empleado/a podrá suministrar datos o informaciones confidenciales a personas distintas de las autorizadas. Tampoco podrá utilizar dicha información en beneficio propio o de terceros. Incluye la prohibición de informar a los proveedores de las cotizaciones presentadas por sus competidores.
14. Cumplir con las normas de la Corporación dirigidas a mantener un alto nivel de seguridad de sistemas de información y comunicaciones, para estar libres de riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de la información.

	CÓDIGO DE ÉTICA CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER MEDELLÍN Pág. 5	Código:
		Versión N°: 1
		Fecha de elaboración: septiembre de 2022

15. Los empleado/as deberán obtener visto bueno de la Dirección Ejecutiva para poder aceptar cargos como miembro de Juntas de otras entidades similares.
16. Administradores, directivo/as y empleado/as no podrán intervenir en representación de la Corporación en actividades políticas.
17. Los parientes hasta 2° grado de consanguinidad o 2° de afinidad o primero civil, de las personas asociadas, de los miembros de la Junta, ni del Comité de Dirección o de empleado/as de la Corporación, no podrán estar vinculado/as laboralmente a la Corporación o tener ningún tipo de contrato.

IX. LINEAMIENTOS DE ÉTICA Y CONDUCTA EN LA CONTRATACIÓN DE LA CORPORACIÓN.


1. La contratación en la Corporación deberá realizarse de acuerdo con las Políticas de Contratación y manejo de proveedores, que fija el procedimiento para la elaboración, revisión y/o evaluación de los contratos y así garantizar la seguridad, previsibilidad, efectividad y eficiencia en el desarrollo de las relaciones comerciales de la Corporación.
2. El proceso de contratación deberá tener en cuenta: a) Políticas de Contratación y manejo de proveedores; b) Código de Buen Gobierno; c) Reglamento Interno de Trabajo; d) el Código de Ética y e) Políticas de aprobación del gasto según límites de contratación.
3. Las personas asociadas, administradores, directivo/as y empleado/as no deberán ejercer ningún tipo presión respecto a la contratación, por considerarse como una violación al código de ética.

X. CONFLICTOS DE INTÉRES

Un conflicto de interés es cualquier situación en la cual una persona enfrenta sus intereses personales con los intereses de la Corporación, estas situaciones afectan la libertad e independencia de la decisión, lo que podría desencadenar en un beneficio propio a expensas del beneficio de la Corporación. El conflicto de interés también incluye aquellos que no se generan inmediatamente, sino que puede llegar a generarse en el futuro.

Las personas Asociadas, Junta, equipo directivo y empleado/as de la Corporación deberán cumplir con lo siguiente:

1. No realizar en beneficio propio, directa o indirectamente, aquellas actividades a las cuales se dedica la Corporación.
2. Consultar con el Comité de Ética cualquier situación en la que podría configurarse un conflicto de intereses, el concepto del Comité de Ética será vinculante.
3. Evitar participar en actividades o negocios contrarios a los intereses de la Corporación.
4. No aprovecharse del cargo para obtener beneficios personales, familiares.
5. Evitar la toma de decisiones con base en sentimientos de amistad o enemistad que pueda

	CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER MEDELLÍN Pág. 6	Código:
		Versión N°: 1
		Fecha de elaboración: septiembre de 2022

afectar la capacidad para actuar en beneficio de la Corporación.

6. Revelar adecuada y oportunamente los conflictos de interés o situaciones similares que eventualmente pudiesen convertirse en conflictos de interés. Se debe describir la situación de manera detallada, documentando el evento y suministrando toda la información relevante.

XI. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN, SOBORNO Y EL FRAUDE


La Corporación rechaza toda forma de corrupción nacional o extranjera, privada o pública, tanto la Corporación como las personas Asociadas, Junta, equipo directivo y empleado/as de la Corporación deberán cumplir con las normas vigentes que pretenden evitar estos actos ilícitos así como las políticas o manuales internos.

1. Nunca se debe ofrecer a ningún tercero (empleado, contratista, proveedor, asesor, representante, etc.) un favor personal o financiero impropio, como tampoco cualquier otro tipo de favor, a fin de obtener o conseguir beneficios económicos o de otro tipo.
2. No se debe aceptar ningún pago o favor a cambio de un trato preferencial a un tercero que pueda influenciar el buen juicio al adjudicar un negocio.
3. No recibir regalos, invitaciones o beneficios cuya cuantía, individual sin previa autorización del jefe inmediato. En cualquier caso, estarán prohibidos las comisiones o propinas, dar o prometer a un tercero dinero, regalos o beneficios, realizar conductas ilegales o reprochables; dar prometer, recibir, aceptar cualquier clase de compensación.
4. El fraude se produce cuando la información se encubre, altera, falsifica u omite intencionalmente para beneficio individual, para beneficio de otros o para beneficio de la Empresa. El fraude, independientemente de que sea para beneficio personal o para beneficio de la entidad, es inapropiado y puede derivar en medidas disciplinarias que pueden incluir el despido. En la Corporación todas las personas tenemos la responsabilidad de estar atentas e informar signos de fraude, que incluyen situaciones que podrían permitir que se produzca el fraude.

XII. LINEAMIENTOS PARA REVELACIÓN DE INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA

Los siguientes documentos deben estar a disposición del público general:

1. Presentación corporativa
2. Estructura organizacional
3. Informe de gestión y resultados financieros anuales
4. Reglamento de Asamblea
5. Reglamento de Junta
6. Descripción de Comités de apoyo de la Junta
7. Resumen hoja de vida de representantes legales y miembros de Junta

	CÓDIGO DE ÉTICA CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER MEDELLÍN Pág. 7	Código:
		Versión N°: 1
		Fecha de elaboración: septiembre de 2022

8. Estatutos de la Corporación
9. Código de Buen Gobierno e informe anual
10. Encuesta de adopción prácticas de gobierno corporativo (Encuesta Código País)
11. Rendición de cuentas y reporte anual de resultados

XIII. PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

La protección de los datos personales es fundamental para garantizar el derecho fundamental a la privacidad y el habeas data así como asegurar la protección del buen nombre de las personas que forman parte del grupo de interés. Las personas Asociadas, Junta, equipo directivo y empleado/as de la Corporación propenderán por acatar todas las normas relacionadas con la protección de los datos personales, dando un uso adecuado y restringido a los tratamientos y finalidades autorizados por los titulares de la Información. Los siguientes serán los lineamientos para asegurar la privacidad y confidencialidad de la información personal:


1. Seguimiento de las normas de protección de datos personales de la Corporación contenidas en la Política, Manuales y demás directivas correspondientes.
2. Abstenerse de usar los datos personales para beneficio propio o de terceros o extralimitándose a los objetivos de la Corporación respecto al uso de los datos.
3. Alertar cualquier evento que pueda poner en riesgo la integridad, confidencialidad o disponibilidad de los datos personales conforme al Manual de Seguridad de la Información y Protocolo de Gestión de Incidentes de la Seguridad de la Información.
4. Responder a las solicitudes presentadas por los titulares de la información y facilitar el ejercicio de sus derechos.

XIV. DEFINICIÓN DE PROPIEDAD INTELECTUAL

El respeto a la propiedad intelectual es un aspecto clave dentro de la cultura de la Corporación, la protección de la propiedad intelectual de terceros o de Las personas Asociadas, Junta, equipo directivo y empleado/as de la Corporación es un elemento esencial para preservar y fomentar la creatividad y el intelecto humano. La Corporación y sus miembros realizarán las acciones pertinentes para asegurar la protección de la propiedad intelectual facilitando el registro de obras, marcas, patentes y demás, así como respetará los derechos morales correspondientes de sus autores o creadores.

XV. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

El compromiso con la vida es esencial, por lo cual, su protección es un máxima de la Corporación. La política de protección de la vida incluye la identificación de los riesgos a la salud y la seguridad de todas las personas Asociadas, Junta, equipo directivo y empleado/as de la Corporación que puedan generarse en el normal desarrollo de sus actividades. La identificación de los riesgos incluye seguimiento a estos y las auditorías correspondientes para verificar el cumplimiento de los procedimientos necesarios.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER MEDELLÍN Pág. 8	Código:
		Versión N°: 1
		Fecha de elaboración: septiembre de 2022

La prevención de accidentes incluye la capacitación acerca de las medidas preventivas, riesgos, y procedimientos de contención que sean necesarios durante el desarrollo de las actividades rutinarias en las instalaciones de la Corporación. La protección de la vida debe ser administrado por un equipo idóneo cuya experiencia permita el manejo y la administración de los riesgos de seguridad ocupacional que permita un mejoramiento continuo a las medidas de protección.

El equipo encargado de la salud y seguridad ocupacional deberá contar con programas de seguridad industrial y salud ocupacional los cuales deben ser cumplidos y exigir su cumplimiento, es un deber denunciar cualquier incumplimiento de estos programas. Este cumplimiento se extiende a los terceros vinculados a la Corporación como los proveedores quienes también deben contar con los programas necesarios y cumplir con las exigencias legales requeridas para su actividad. Es un requisito excluyente en el proceso de contratación.

XVI. ACOSO

La Corporación tiene como objetivo proveer un ambiente de trabajo libre de acoso en cualquiera de sus formas, en las que se incluye el acoso laboral, sexual, abuso o castigo corporal o verbal. Las personas Asociadas, Junta, equipo directivo y empleado/as de la Corporación tienen el deber de evitar cualquier acto u omisión que pueda constituirse en acoso así como denunciar cualquiera de estos actos y ejecutar el procedimiento establecido para ello con el fin de proteger a la víctima.

XVII. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN GLOBAL

La Corporación valora la diversidad como una ventaja competitiva al permitir analizar desde distintas perspectivas un hecho en particular. La Corporación tiene como meta promover la inclusión y la equidad. En este sentido, es deber de Las personas Asociadas, Junta, equipo directivo y empleado/as de la Corporación rechazar y denunciar cualquier acto discriminatorio y en consecuencia, evitar realizar cualquier distinción en razón del color de piel, género, orientación sexual, condición física, idioma, religión opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condiciones.


XVIII. AMBIENTE DE CONTROL Y ASEGURAMIENTO

La autogestión, la autorregulación y el autocontrol hacen parte de la cultura y el ambiente de trabajo. Sea el primero en cuidar la transparencia de las actividades que realiza, de las decisiones que toma y de las relaciones que construye.

XIX. COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA

El Comité de Ética y Conducta tiene como objetivo propender por la unificación de criterios y por el manejo de cualquier tema relacionado con el presente Código dentro de la Corporación, sus funciones son las siguientes:

1. Conocer de los actos u omisiones que constituyan una infracción a lo establecido en el Código

	CÓDIGO DE ÉTICA CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER MEDELLÍN Pág. 9	Código:
		Versión N°: 1
		Fecha de elaboración: septiembre de 2022


- de Ética.
2. Analizar y decidir las acciones a seguir en los casos ocurridos que constituyan una infracción al Código de Ética.
 3. Velar por el cumplimiento del Código de Ética y ejecutar las acciones necesarias para promover y fomentar su conocimiento incluyendo la realización de capacitaciones y campañas de comunicación y sensibilización.
 4. Proponer las modificaciones que considere necesarias sobre el Código de Ética.

El Comité de Ética estará conformado por tres (3) miembros que serán elegidos por la Junta Directiva. Las reuniones se realizarán como mínimo cada dos (2) meses de manera presencial o virtual, al finalizar cada reunión deberá quedar un acta donde se indiquen los temas tratados y las decisiones adoptadas por el Comité, las cuales serán de obligatorio cumplimiento. En caso de que uno de los miembros este implicado en una investigación competencia del Comité, dicho miembro dejará provisionalmente el cargo hasta que concluya la competencia del Comité, para lo cual, la Junta Directiva nombrará un miembro encargado.

En caso de que se inicie una investigación contra un administrador de la Corporación, será la Junta Directiva la encargada de imponer la sanción correspondiente, para lo cual requerirá del informe final de la investigación realizado por el Comité de Ética.

XX. SANCIONES

1. Los diferentes órganos de gobierno, la Administración, el equipo y demás grupos de interés que voluntariamente o con culpa grave, por acción u omisión cometan una falta, un acto impropio, incumplan o faciliten el incumplimiento de normas, políticas o procedimientos, violen los principios éticos y normas consagradas en este Código, estarán sometidos a las acciones disciplinarias correspondientes, de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, las normas legales vigentes, y lo establecido en este Código y sus manuales o circulares. Las irregularidades cometidas podrán conducir a la imposición de sanciones disciplinarias, e incluso a la terminación de la relación laboral o contractual. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones legales de responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar.
2. Todos los colaboradores deberán reportar cualquier actuación que constituya una inobservancia de las disposiciones éticas de este código. Recordando que el proceso de denuncia será confidencial, objetivo y documentado. La información presentada con relación a actuaciones presuntamente violatorias de las disposiciones éticas recibirán una respuesta rápida, expedita, profesional y confidencial. Consecuentemente, no se permitirá hostigar, o en cualquier forma afectar, el derecho de empleo de una persona, por colaborar en una investigación sobre el posible incumplimiento del presente código.
3. Todos los colaboradores podrán acudir a las siguientes instancias para poner de presente y denunciar las situaciones que consideren violatorias de las disposiciones éticas de este código:

	CÓDIGO DE ÉTICA CÓDIGO DE ÉTICA Y LINEAMIENTOS DE CONDUCTA CORPORACIÓN MUNDIAL DE LA MUJER MEDELLÍN Pág. 10	Código:
		Versión N°: 1
		Fecha de elaboración: septiembre de 2022

- A. Jefe inmediato
 - B. Representante del proceso Gestión de Talento Humano
 - C. Cualquier integrante de la Junta Directiva.
4. Atendiendo al respeto de la confidencialidad de la denuncia, la misma se podrá poner de presente ante las respectivas instancias a través de los siguientes medios:
- A. De forma personal.
 - B. Telefónicamente
 - C. A la cuenta de correo electrónico de la gerencia general o la presidencia de la Junta Directiva.

Cualquiera de las instancias que reciba la denuncia, debe guardar la confidencialidad del denunciante, hasta que se considere necesario para evitar posibles acosos laborales por parte de personas involucradas.