Código de Conducta: 5. Los trabajadores del Banrep tratan con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que se relacionan en razón de sus funciones y crean un ambiente laboral incluyente

Última modificación Miércoles, 20 de septiembre de 2023
El Banrep busca que el ambiente laboral sea incluyente y de colaboración y respeto entre las personas a su servicio, lo cual contribuye a un mejor desarrollo del trabajo y al cumplimiento de su misión.

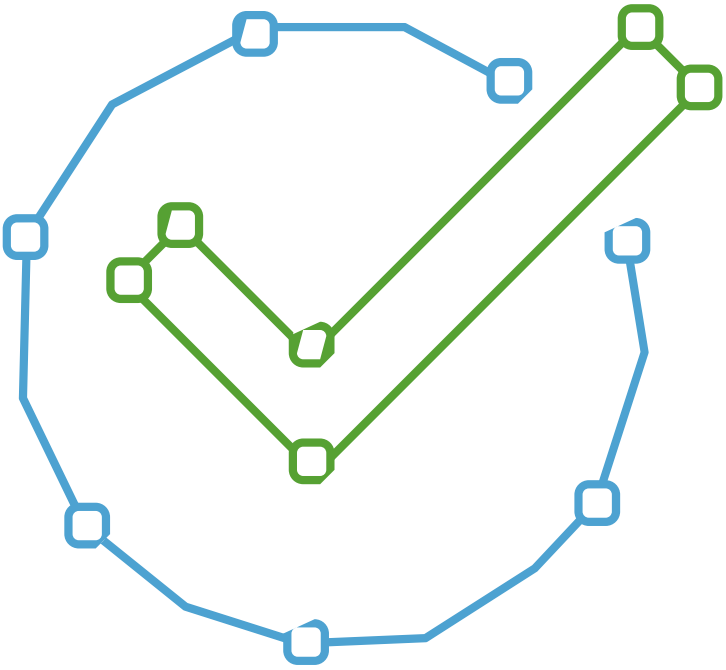
De acuerdo con el numeral 7 del artículo 38 de la Ley 1952 de 201952, los trabajadores del Banrep tienen el deber de tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tengan relación por razón del servicio.

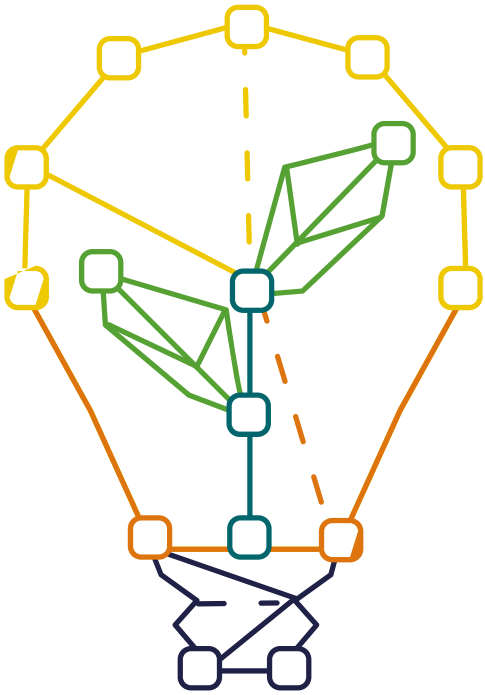
El Banrep acoge los principios rectores de la Organización de Naciones Unidas (ONU) sobre el respeto por los derechos humanos53. Sus trabajadores se comprometen a fomentar y desarrollar sus funciones dentro del marco de respeto por los derechos humanos y denunciarán cualquier acto que los viole o ponga en riesgo.

El Banrep rechaza cualquier forma de discriminación, entre otras, por razones de género, orientación sexual, raza, nacionalidad, edad, creencias religiosas o políticas; e invita a sus trabajadores a respetar la diversidad y el derecho de sus compañeros de trabajo a recibir un tratamiento cortés54, y a cumplir con el mandato previsto en los numerales 6 y 19 del artículo 39 de la Ley 1952 de 201955, según los cuales a los servidores públicos les está prohibido ejecutar actos de violencia contra sus superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.

En los espacios de trabajo se pretende el desarrollo de relaciones constructivas, sanas y libres de acoso. Por tanto, las situaciones no conviventes o posibles conductas constitutivas de acoso laboral56 pueden ser puestas en conocimiento del Comité de Convivencia Laboral (CCL) del Banrep57. El CCL es una instancia creada por el Banrep, de acuerdo con lo exigido por la ley, para prevenir y corregir situaciones no conviventes58, promover los valores institucionales, la armonía y el buen clima laboral.

En el evento que un trabajador del Banrep considere que se encuentra en una situación no convivente, y desee dar a conocer el caso al CCL, podrá remitir su queja al buzón corporativo comitedeconvivencia@banrep.gov.co. El CCL garantiza la confidencialidad de los asuntos puestos en su conocimiento.





Índice

- Alcance
- Valores corporativos y principios generales
- Los trabajadores del Banrep actúan con integridad y objetividad
- Los trabajadores del Banrep protegen la información corporativa y la información de terceros en poder del Banrep
- Los trabajadores del Banrep tratan con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que se relacionan en razón de sus funciones y crean un ambiente laboral incluyente
- Los trabajadores del Banrep actúan con transparencia, denuncian, informan sobre cambios en su situación judicial cuando la ley lo exige, y cumplen las normas sobre prevención y control del riesgo del lavado de activos y financiación del terrorismo
- Otros deberes

52. El numeral 7 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 establece: *"Deberes. Son deberes de todo servidor público: (…) 7. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio"*.

53. Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948.

54. El numeral 7 del artículo 37 de la Ley 1952 de 2019 establece: *"Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: (…) 7. Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas"*.

55. Los numerales 6 y 19 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019 establecen: *"Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido: (…) 6. Ejecutar actos de violencia contra superior, subalterno o compañeros de trabajo, o demás servidores públicos. (…) 19. Proferir expresiones injuriosas o calumniosas contra cualquier servidor público o contra personas con las que tenga relación por razón del servicio."*.

56. El artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 establece: *"Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un*

compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.
En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:
1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador".

57. Al respecto, consultar la Adición al Reglamento de Trabajo. Mecanismos de Prevención del Acoso Laboral y Procedimiento Interno de Solución. La inserción del Capítulo Adición se ordenó por el Ministerio de la Protección Social mediante Auto 2740 del 22 de diciembre de 2006. En el artículo 3 de la Adición al Reglamento de Trabajo se establece el procedimiento interno, que garantiza la confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria, para la búsqueda de solución de las conductas que puedan configurar acoso laboral.

58. Conforme con el Manual de Convivencia del Banrep por *"situación no convivente" se entiende: "aquellas actitudes, circunstancias o hechos en los que se causa daño a la dignidad humana, en términos de maltrato, entorpecimiento de la actividad laboral, arbitrariedad, discriminación, ultraje, hostigamiento y, en general, conductas contrarias al buen trato."*

Fuente: https://d1b4gd4m8561gs.cloudfront.net/es/banco/gobierno-corporativo/codigo-conducta-tratan-respeto-imparcialidad