“[…] 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”. (Ley 1010 de 2006 Artículo No. 2)

|  |  |
| --- | --- |
| **FECHA DE DILIGENCIAMIENTO:** |  |
| **NOMBRE: (NO SE ACEPTAN ANÓNIMOS)** |  |
| **No. DOCUMENTO DE IDENTIDAD:** |  |
| **DEPENDENCIA:** |  |
| **CARGO:** |  |
| **EXTENSIÓN TELEFÓNICA:** |  |
| **No. CELULAR:** |  |
| **CORREO ELECTRÓNICO:** |  |

**QUEJAS**

|  |
| --- |
| Si usted quiere presentar una queja, diligencie los siguientes espacios relacionando los hechos constitutivos de la queja, teniendo en cuenta que se deben incluir y detallar todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo) y lugar (dónde). |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| ***Recuerde: (De ser necesario el comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)*** |

**¿A QUÉ MODALIDAD CREE QUE OBEDECE SU QUEJA?**

| **MODALIDAD** | **MARQUE** |
| --- | --- |
| **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. |  |
| **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. |  |
| **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. |  |
| **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. |  |
| **Inequidad laboral**Asignación de funciones a menosprecio del trabajador |  |
| **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. |  |

**PRUEBAS**

|  |
| --- |
| ¿CUENTA USTED CON ALGUNA PRUEBA Y/O TESTIGO? (¿CUÁL(ES)?) (si el espacio no es suficiente o si desea adjuntar anexos, por favor relacione aquí los documentos que anexa): |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**¿HAY INTERÉS DE CONCILIAR?**

SI\_\_\_\_NO\_\_\_\_

Explique: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**SUGERENCIAS**

|  |
| --- |
| Si va a presentar una sugerencia diligencie lo que desee: |
| 1. ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (capacitación, divulgación):
 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| 1. ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE CORRECCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (manera de hacer conocer las quejas, proceso de investigación del comité o circunstancias similares):
 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |