1. **DEFINICIONES**

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 de este.

Modalidades de Acoso Laboral:

1. 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.
2. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
3. 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.
4. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
5. 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.
6. 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.
7. **DATOS BÁSICOS**

La persona que se vea afectada por actuaciones que presuntamente se constituyen como acoso laboral puede interponer la queja ante el Comité de Convivencia Laboral mediante este formato, estableciendo los siguientes datos:

|  |  |
| --- | --- |
| **DATOS DE QUIEN REPORTA LA QUEJA** | |
| Fecha: |  |
| Nombre completo: |  |
| Tipo de vinculación: |  |
| Identificación: |  |
| Subdirección o área: |  |
| Cargo |  |
| Teléfono: |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **DATOS DE EL O LOS INVOLUCRADOS** | |
| Nombre completo de persona involucrada: |  |
| Tipo de vinculación: |  |
| Subdirección o área: |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre completo de persona involucrada: |  |
| Tipo de vinculación: |  |
| Subdirección o área: |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre completo de persona involucrada: |  |
| Tipo de vinculación: |  |
| Subdirección o área: |  |

1. **RELATO**

Proceda a adelantar un relato detallado de los hechos que dieron lugar a la queja en tiempo, modo y lugar en que presuntamente dicho comportamiento fue cometido.

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

1. **PRUEBAS**

Registre las pruebas en caso de contar con ellas e indique si hubo testigos presenciales de los hechos acaecidos.

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

1. **MANIFIESTA INTERÉS DE ACOMPAÑAMIENT O PSICOLOGICO**

El acompañamiento psicosocial se brinda de forma inmediata a las personas que reportan un presunto caso de Acoso Laboral, desde la manifestación de su interés y durante el término que dure el proceso, en estos espacios se mantendrá estricta reserva de todas las conversaciones que se susciten con los servidores/as y serán realizados por el /la profesional en Psicología del SG-SST.

**SI (\_) NO (\_)**

Se recuerda al peticionario que el Comité de Convivencia Laboral guardará la reserva de la información registrados en este formato, al igual que se mantendrá estricta reserva de todas las conversaciones que se susciten con los servidores y servidoras públicas de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos en cualquiera de las diligencias adelantadas.

Para facilitar el diligenciamiento del formato, se presenta el siguiente glosario extraído de la información contenida en la Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”:

Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_