|  |
| --- |
| **FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS SOBRE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL o para presentar sugerencias ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL CANAL DEL DIQUE – CARDIQUE**  |
| **ACOSO LABORAL:** Es 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, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo. |
| Nombre del empleado (No se aceptan anónimos): |  |
| Documento de Identidad: |  |
| Dependencia: |  |
| Cargo: |  |
| Correo electrónico: |  |
| Fecha diligenciamiento (dd/mm/aa) |  |
| **instrucción PARA EL DILIGENCIAMIENTO** |
| Si usted quiere presentar una queja, diligencie el numeral 1. Si usted quiere presentar una sugerencia diligencie el numeral 2. |
| **1. RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA:**1.1. Describa todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo), lugar (dónde) y cualquier otra que considere pertinente. |
|  |
| (De ser necesario el comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)  |
| * 1. **Colocar una X en la modalidad que usted cree que obedece su queja:**

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**: <Numeral modificado por el artículo [74](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1622_2013_pr001.html#74) de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> 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. \_\_\_\_\_\_\_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. \_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **1.3 ¿Cuenta usted con alguna prueba? ¿(Cual (es)? Relaciónelas y adjúntelas** |
|  |
| **2. SUGERENCIAS** |
| * 1. **ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL (Capacitación, divulgación, etc.)**
 |
|  |
| * 1. **ORIENTADAS A LA ACTIVIDAD DE CORRECCIÓN DE SITUACIONES QUE PUEDAN CONSTITUIR ACOSO LABORAL (Manera de presentar las quejas, procesos y/o procedimientos de atención de las quejas, etc.)**
 |
|  |
| **Firma del empleado:** |
| **Nombre:** |