

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: FOR-HSEQ-023
	GESTIÓN HSEQ		Versión: 01
	FORMATO PARA INTERPONER QUEJAS DE ACOSO LABORAL		Pág. 1 de 4
			Vigente desde: 02/03/2024

Respetado colaborador, le solicitamos que antes de colocar su queja, tenga en cuenta la definición de **Acoso Laboral**:

“Toda conducta PERSISTENTE y DEMOSTRABLE, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de 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).

INFORMACIÓN DE QUIEN PRESENTA LA QUEJA	
NOMBRES Y APELLIDOS: (No se aceptan anónimos)	DOCUMENTO DE IDENTIDAD: (C.C /C.E)
CORREO ELECTRÓNICO:	FECHA DILIGENCIAMIENTO:
CENTRO DE TRABAJO:	DD: ____ MM: ____ AA: ____
CARGO:	
INFORMACION DE LA PERSONA POR LA CUAL SE PRESENTA LA QUEJA	
NOMBRES Y APELLIDOS:	
CARGO:	

Marque (x); en caso que considere este siendo vulnerado.

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL

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	

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN		Código: FOR-HSEQ-023
	GESTIÓN HSEQ		Versión: 01
	FORMATO PARA INTERPONER QUEJAS DE ACOSO LABORAL		Pág. 2 de 4
			Vigente desde: 02/03/2024

	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.	
CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL		
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	
7	Acoso sexual laboral físico Manoseos, pellizcos, palmaditas, apretones, roces deliberados, miradas lascivas o concupiscentes, comentarios homófobos, gestos con connotación sexual, guiños, emails, sms no deseados, chistes sexualmente implícitos, tocamientos, contacto físico innecesario, agresión física.	
8	Acoso sexual laboral verbal Comentarios o insinuaciones sexuales, chistes de carácter sexual, preguntar sobre fantasías eróticas, comentarios homófonos, insultos basados en el sexo de otra persona, o calificando su sexualidad, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, favores sexuales con fines de promoción o ascenso	
9	Acoso sexual laboral no verbal: Exhibición de fotos, calendarios, fondos de pantalla en los ordenadores o computadores u otro material sexualmente explícito, envío de cartas anónimas o silbidos	
10	Otros tipos de acoso sexual laboral Obligar a las mujeres a trabajar fuera de los horarios normales con alguna finalidad sexual, inventiva o represiva de comportamientos	

Copia Controlada

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: FOR-HSEQ-023
	GESTIÓN HSEQ	Versión: 01
	FORMATO PARA INTERPONER QUEJAS DE ACOSO LABORAL	Pág. 3 de 4
		Vigente desde: 02/03/2024

RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA:

Deben incluirse todos los elementos en los que se identifiquen las circunstancias de sujeto (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo) y lugar (dónde).

(De ser necesario el Comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la

Copia Controlada

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Código: FOR-HSEQ-023
	GESTIÓN HSEQ	Versión: 01
	FORMATO PARA INTERPONER QUEJAS DE ACOSO LABORAL	Pág. 4 de 4
		Vigente desde: 02/03/2024

información ofrecida)

¿CUENTA USTED CON ALGUNA PRUEBA? (Cuáles)?

Firma y cédula de quien presenta la queja: _____