	GESTIÓN ADMINISTRATIVA		Código: XXX
			Versión: 001
	FORMATO RADICACIÓN DE QUEJA POR ACOSO LABORAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL		Fecha de Aprobación: 26/08/2024

FECHA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
Día Mes Año

Respetado funcionario se solicita antes de dedicar la presunta queja, tenga en cuenta la definición de **ACOSO LABORAL**: “Toda conducta persistente y demostrable<sup>1</sup>, ejercida sobre un (a) empleado (a), por parte de un empleador, un jefe (a) o superior jerárquico inmediato, un (a) compañero (a) de trabajo o un (a) subalterno(a), 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 y Resolución 652 de 2012.

La **INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO**, le hace saber que toda queja será atendida de manera confidencial y se le dará el trámite y seguimiento según corresponda en términos de las disposiciones legales aplicables, por lo que la información deberá de ser proporcionada con veracidad y objetividad.

Lea bien las modalidades de Acoso Laboral y/o sexual establecidas en la Ley 1010 de 2006, verifique si se cumplen todos los requisitos señalados por la norma y marque en la casilla el que considere se aplica a su caso.

**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 (a) 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 (a) 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 (la) empleado (a) 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 empleado (a).

**Desprotección laboral:** ☐ Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del empleado (a) mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el (la) empleado (a).

<sup>1</sup> Para demostrar la conducta se pueden anexar las siguientes pruebas: Correos electrónicos que contengan amenazas, injurias o burlas, por ejemplo, Testigos que hayan presenciado la situación de acoso, compañeros de la víctima de acosos, Testimonio del acosado, Fotografías, conversaciones de WhatsApp por ejemplo siempre que exista prueba pericial que acredite su veracidad para que puedan ser admitidas, Mensajes en redes sociales como Facebook o Twitter, Partes de baja, que pueden demostrar la reiteración de la situación, Grabaciones de conversaciones entre acosador y acosado, Informe pericial médico o psicológico relativo al estado psicológico del empleado acosado en los que se detallen las consecuencias del acoso: depresión, ansiedad y estrés, entre otros, Actas de la Inspección de trabajo.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: XXX
		Versión: 001
	FORMATO RADICACIÓN DE QUEJA POR ACOSO LABORAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Fecha de Aprobación: 26/08/2024

**Acoso sexual** ☐ como aquella conducta de contenido sexual, que puede ser física, verbal o no verbal, que atente o pueda atentar contra la dignidad de la persona que lo sufre, generando un ambiente intimidatorio, ofensivo o degradante.

**Violencia contra la mujer** ☐ se define como cualquier acción u omisión que le cause muerte daño sufrimiento físico sexual psicológico económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos la cohesión o la privación arbitrarias de la libertad bien sea que se presente en el ámbito público o privado.

**Respeto a la diversidad** ☐ todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir la sexualidad, así como de asumir expresiones preferencias u orientaciones identidades sexuales y de genero distintas en cada cultura y persona

## 1. INFORMACIÓN DE QUIÉN FORMULA LA QUEJA:

PERSONA QUE FORMULA LA QUEJA	
NOMBRE:	
CARGO:	
DEPENDENCIA:	
CÉDULA DE CIUDADANIA:	
CORREO ELECTRÓNICO:	
CELULAR:	
DIRECCION DE CORRESPONDENCIA:	

A QUIÉN SE LE INTERPONE LA QUEJA	
NOMBRE:	
CARGO:	
DEPENDENCIA:	
CORREO ELECTRÓNICO:	
TELÉFONO:	

## 2. INFORMACIÓN DE LA QUEJA:

A continuación, marca con una X la respuesta que corresponda a su caso.

### 2.1. ¿De qué forma se manifestó el hecho sobre el que presenta su queja?

- a) Acoso sexual    b) Maltrato físico    c) Expresiones injuriosas o ultrajantes    d) Discriminación  
 e) Descalificación    f) Entorpecimiento    g) Integridad o seguridad    h) Carga  
 excesiva de trabajo    i) violencia contra la mujer    J) respeto a la diversidad.

### 2.2 ¿De quién viene la presunta conducta?

- a) ¿De un compañero    b) De mi jefe inmediato    c) De un subalterno    d) Otro  
 cuál? \_\_\_\_\_



## GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Código: XXX

Versión: 001

### FORMATO RADICACIÓN DE QUEJA POR ACOSO LABORAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Fecha de  
Aprobación:  
26/08/2024

#### 2.3. ¿Con qué frecuencia ha ocurrido?

a) Una sola vez    b) Dos veces    c) Mas de 3 veces    d) De manera continua hasta la presente fecha

En caso de haber sido una sola vez, precise:

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

Lugar: \_\_\_\_\_ Testigo: \_\_\_\_\_

En caso de haber ocurrido el hecho en varias ocasiones o que hasta la presente fecha siga sucediendo, precise el período aproximado desde cuándo, cuántas veces y con qué frecuencia.

---

---

#### 2.4. ¿Cuál fue la actitud de la persona que presuntamente lo acosa?

a) Directa y Clara    b) Amenazante    c) Discreta o sutil

#### 2.5. ¿La reacción inmediata de usted ante la(s) conducta(s) de esta persona fue?

a) Lo confronté    b) Lo ignoré    c) Otra ¿Cuál? \_\_\_\_\_

#### 2.6. Señale si existen testigos que presenciaron la(s) conducta(s):

a) Nadie los presencié    b) Los presencié una persona    b) Los presenciaron dos o más personas

En caso de que una o más personas hayan sido testigos de los hechos, proporcione los datos de éstos:

Nombre completo	Cargo	Teléfono

#### 2.7. ¿Considera que los hechos fueron causados por alguna situación particular o cual considera que fue el desencadenante de esta conducta?

---

---

---

#### 2.8. ¿Comunicó estos hechos a su superior jerárquico?

a) Sí    b) No    C) A otra persona

A quien y que respuesta obtuvo: \_\_\_\_\_

#### 2.9 ¿En algún momento propicio un espacio con el presunto acosador para mejorar la situación?



## GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Código: XXX

Versión: 001

### FORMATO RADICACIÓN DE QUEJA POR ACOSO LABORAL ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Fecha de  
Aprobación:  
26/08/2024

a) Si      b) No

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

---

---

---

#### 2.10 ¿De qué manera requiere que el comité intervenga y apoye en esta situación?

---

---

---

---

---

---

---

---

#### Datos e información adicional que considere necesario aportar para el seguimiento de su queja:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Nota:** El Comité de convivencia laboral podrá solicitarle posteriormente, si lo considera necesario, la ampliación de la información entregada en este formato.

### 3. ¿Cuenta usted con alguna prueba(s)? ¿Cuál(es)?

PRUEBAS: (mencione las pruebas que anexará a la presente queja)	1. 2. 3. 4. 5.
---	----------------------------

Firma de quien presenta la Queja:		Cédula de Ciudadanía :	
-----------------------------------	--	---------------------------	--



## GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Código: XXX

Versión: 001

FORMATO RADICACIÓN DE QUEJA POR ACOSO LABORAL  
ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORALFecha de  
Aprobación:  
26/08/2024

## 4. CONSTANCIA DE RECIBIDO POR EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Nombre integrante del Comité:		Firma Constancia de Recibido por integrante del Comité		
Fecha de recibido:	Día:	Mes:	Año:	Hora:

☐ -----CORTAR

## CONSTANCIA DE RECEPCIÓN DE QUEJA QUE PUEDE CONSTITUIR ACOSO LABORAL

Colaborador (a): Con la presente hago constar que el Comité de Convivencia Laboral del **INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURAL Y TURISMO DE TENJO** ha recibido su queja de presunto acoso laboral y/o sexual y que se procederá de acuerdo con lo dispuesto en la guía de gestión del comité de convivencia laboral, y de acuerdo con el mismo estaremos dando una respuesta inicial en los próximos **5 días hábiles**.

IMCTT		Nro. de Queja:		
Nombre del Empleado que presenta la Queja:		Fecha de Recepción de la Queja	D/M/A	Hora:
Nombre del integrante del Comité:		Firma del integrante del Comité:		

Para el (la) empleado (a)