El Instituto Distrital de las Artes - IDARTES informa que la información aquí presentada será tratada y atendida de forma confidencial, dándole el trámite y seguimiento a los acuerdos que se puedan llegar. Por lo que, la información que sea diligenciada en este formato debe tener veracidad y objetividad. Lo anterior regido por la normatividad actual y demás disposiciones de ley. Para el diligenciamiento de este formato, debe tener en cuenta la definición de ACOSO LABORAL y ACOSO SEXUAL LABORAL, así como, demás conceptos, los cual encuentra en el anexo 1 de este documento.

|  |  |
| --- | --- |
| **FECHA DILIGENCIAMIENTO:** | **DD: \_\_\_\_\_\_\_\_MM: \_\_\_\_\_\_\_\_ AA: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** |
| **NOMBRE COMPLETO** |  |
| **DOCUMENTO DE IDENTIDAD:** |  |
| **CARGO:** |  |
| **UNIDAD DE GESTIÓN** |  |
| **CORREO ELECTRÓNICO:** |  |
| **CELULAR:** |  |
| **TIPO DE VINCULACIÓN** |  |
| **SITUACIÓN A RELACIONAR (**Marque con una **X** la opción que consideraque puede describir la situación que desea presentar ante el Comité de Convivencia Laboral) | |
| **CONFLICTO LABORAL** |  |
| **ACOSO LABORAL** | Seleccione en qué modalidad se presenta el acoso:  **☐ *Maltrato laboral***  **☐ *Persecución laboral***  **☐ *Discriminación laboral***  **☐ *Entorpecimiento laboral***  **☐ *Inequidad laboral***  **☐ *Desprotección laboral*** |
| **ACOSO SEXUAL**  **LABORAL** | **☐ *Acoso Sexual Laboral Físico***  **☐ *Acoso Sexual Laboral no verbal***  **☐ *Acoso Sexual Laboral verbal*** |
| **DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN (QUEJA)**  Describa todas las situaciones en las que se identifiquen las circunstancias, personas (quién o quiénes), tiempo (cuándo), modo (cómo) y lugar (dónde) y cualquier otra que considere pertinente. | |
| **(De ser necesario, el Comité de Convivencia Laboral podrá solicitarle posteriormente la ampliación de la información ofrecida)** | |
| **SOPORTE DE LA SITUACIÒN (PRUEBAS)**  Describa el tipo de pruebas con las que cuenta para soportar el caso. En la medida de las posibilidades debe aportarla con la presente queja. | |
| **Pruebas testimoniales**  (Testigos de los hechos) |  |
|  |
|  |
| **Pruebas audiovisuales**  (Grabaciones de voz, videos, fotografías.) |  |
|  |
|  |
| **Pruebas físicas**  (Cartas, correos electrónicos, anónimos) |  |
|  |
| **Firma:** | |

**ANEXO 1.**

|  |
| --- |
| **Acoso laboral:***“Toda conducta persistente y demostrable, 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.**  **Acoso laboral sexual:** 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.  **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).  **Conflicto laboral:** Se puede entender como un conflicto entre funcionarios(as) del Instituto Distrital de las Artes IDARTES a causa de diferencias de opinión, percepción o problemas de relación. |