



DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

(Prot. 470/25 CCDDs)

«Hogar del Cristo de la esperanza»

PROGRAMA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL

PREÁMBULO INSTITUCIONAL

La **BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ**, persona jurídica de Derecho Canónico, entidad religiosa sin ánimo de lucro, reconocida civilmente en la República de Colombia e identificada con **NIT No. 801.002.020-2**, con domicilio principal en el municipio de Quimbaya, departamento del Quindío, en ejercicio de su autonomía institucional, administrativa, pastoral y eclesiástica, adopta el presente **PROGRAMA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN, ATENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO LABORAL**, como instrumento permanente de protección de la dignidad humana, la salud mental, el respeto mutuo, la convivencia laboral y el trabajo decente.

Este programa se fundamenta en los principios consagrados en la Constitución Política de Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2452 de 2025, la Ley 2466 de 2025, el Decreto 1072 de 2015, las disposiciones vigentes del Ministerio del Trabajo, los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los principios de la Doctrina Social de la Iglesia y demás normas concordantes.

La Basílica reconoce que toda persona vinculada a la institución posee una dignidad intrínseca, inviolable e irrenunciable, la cual debe ser respetada y protegida en todo momento, independientemente de su cargo, función, antigüedad o condición laboral.

DECLARACIÓN INSTITUCIONAL DE TOLERANCIA CERO

La **BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ** declara formalmente una política de:

TOLERANCIA CERO FRENTE AL ACOSO LABORAL

En consecuencia:

- Se rechaza toda conducta de persecución laboral.
- Se rechaza toda conducta de discriminación laboral.
- Se rechaza toda conducta de intimidación.
- Se rechaza toda conducta de maltrato verbal.
- Se rechaza toda conducta de humillación.
- Se rechaza toda conducta de hostigamiento.
- Se rechaza toda conducta de aislamiento laboral.
- Se rechaza toda conducta de violencia psicológica.
- Se rechaza toda conducta de violencia digital.
- Se rechaza toda conducta que afecte la honra, la dignidad o el buen nombre de cualquier trabajador.

Toda actuación contraria a estos principios será investigada y atendida conforme a la ley, al Reglamento Interno de Trabajo y al presente programa.

CAPÍTULO I

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Objetivo General



DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

(Prot. 470/25 CCDDS)
 «Hogar del Cristo de la esperanza»

Prevenir, identificar, atender, investigar y erradicar toda forma de acoso laboral dentro de la BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ, garantizando ambientes laborales seguros, respetuosos, saludables y compatibles con la dignidad humana.

Objetivos Específicos

1. Promover una cultura institucional de respeto.
2. Proteger la salud mental y emocional de los trabajadores.
3. Fortalecer mecanismos internos de convivencia.
4. Detectar tempranamente situaciones de riesgo.
5. Garantizar procedimientos confidenciales.
6. Evitar represalias contra denunciantes.
7. Reducir conflictos laborales.
8. Fortalecer el clima organizacional.
9. Proteger la misión institucional de la Basílica.
10. Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS RECTORES

Las actuaciones derivadas del presente programa estarán orientadas por los siguientes principios:

Dignidad Humana

Toda persona merece respeto absoluto.

Buena Fe

Las actuaciones deberán desarrollarse con honestidad y transparencia.

Confidencialidad

Toda denuncia será tratada con estricta reserva.

Imparcialidad

Las investigaciones deberán desarrollarse sin favoritismos.

Debido Proceso

Toda persona tendrá derecho a ser escuchada.

Proporcionalidad

Las medidas adoptadas deberán ser razonables.

No Revictimización

La víctima no podrá ser sometida a nuevas afectaciones.

Protección Integral

Se protegerá la salud física, emocional y psicológica de los trabajadores.





THE LAND OFFICE, LONDON. PRINTED BY HENRY COOKE, STATIONER, 15, ABchurch-lane, LONDON. 1871.

CONTENTS.

1. Introduction	1
2. The Land Office	1
3. The Land Office	1
4. The Land Office	1
5. The Land Office	1
6. The Land Office	1
7. The Land Office	1
8. The Land Office	1
9. The Land Office	1
10. The Land Office	1

APPENDICES.

1. The Land Office	1
2. The Land Office	1
3. The Land Office	1
4. The Land Office	1
5. The Land Office	1
6. The Land Office	1
7. The Land Office	1
8. The Land Office	1
9. The Land Office	1
10. The Land Office	1



DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ
 (Prot. 470/25 CCDDs)
 «Hogar del Cristo de la esperanza»

Justicia Restaurativa

Siempre que sea posible se privilegiarán mecanismos de solución pacífica.

Respeto Cristiano

Las relaciones laborales deberán inspirarse en los valores del Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia.

CAPÍTULO III

CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO LABORAL

Se consideran, entre otras:

Maltrato Laboral

- Gritos.
- Insultos.
- Burlas.
- Humillaciones públicas.
- Tratos degradantes.

Persecución Laboral

- Sobrecarga injustificada de trabajo.
- Cambios arbitrarios de funciones.
- Exigencias imposibles de cumplir.
- Presiones indebidas.

Discriminación Laboral

Por razones de:

- Sexo.
- Edad.
- Discapacidad.
- Estado de salud.
- Creencias religiosas.
- Opiniones.
- Origen social.

Entorpecimiento Laboral

- Ocultamiento de información.
- Sabotaje de funciones.
- Obstaculización del trabajo.





REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS

THE BOARD OF DIRECTORS OF THE NATIONAL AERONAUTICS AND SPACE ADMINISTRATION

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

REPORT OF THE BOARD OF DIRECTORS

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964

FOR THE YEAR ENDING DECEMBER 31, 1964



DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

(Prot. 470/25 CCDDS)
«Hogar del Cristo de la esperanza»

Inequidad Laboral

Asignación injustificada de cargas o beneficios.

Desprotección Laboral

Omisión deliberada de medidas de seguridad.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS PREVENTIVAS

La Basílica implementará permanentemente:

Formación Institucional

Capacitaciones semestrales obligatorias.

Sensibilización

Jornadas de convivencia y respeto.

Comunicación Asertiva

Espacios de diálogo institucional.

Evaluación del Clima Laboral

Encuestas y mecanismos de seguimiento.

Protocolos de Convivencia

Difusión permanente del reglamento interno.

Capacitación a Directivos

Entrenamiento especializado en liderazgo ético.

CAPÍTULO V

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

La Basílica contará con un Comité de Convivencia Laboral integrado conforme a la legislación vigente.

Funciones

- Recibir quejas.
- Analizar casos.
- Promover conciliaciones.
- Formular recomendaciones.
- Proponer medidas preventivas.
- Hacer seguimiento institucional.

El Comité no tendrá facultades sancionatorias.

CAPÍTULO VI

PROCEDIMIENTO INTERNO DE ATENCIÓN





UNITED STATES DEPARTMENT OF THE INTERIOR

GENERAL LAND OFFICE

WASHINGTON, D. C.

1904

1904

REPORT OF THE COMMISSIONER OF THE GENERAL LAND OFFICE

FOR THE YEAR 1904

PRESENTED TO THE HOUSE OF REPRESENTATIVES

AT THE SECOND SESSION, 1905

BY THE COMMISSIONER

OF THE GENERAL LAND OFFICE

AND

THE ASSISTANT COMMISSIONER

OF THE GENERAL LAND OFFICE

AND

THE ASSISTANT COMMISSIONER

OF THE GENERAL LAND OFFICE

AND

THE ASSISTANT COMMISSIONER

OF THE GENERAL LAND OFFICE

FOR THE YEAR 1904

IN RESPONSE TO A RESOLUTION OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVES

PASSED MAY 1, 1904

AND

CONFIRMED BY THE SENATE

ON MAY 1, 1905

AND

THE HOUSE OF REPRESENTATIVES

ON MAY 1, 1905

1905

REPORT OF THE COMMISSIONER OF THE GENERAL LAND OFFICE



DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

(Prot. 470/25 CCDDSD)
 «Hogar del Cristo de la esperanza»

Etapas 1

Recepción de la Queja

La queja podrá presentarse:

- Por escrito.
- Mediante correo electrónico.
- Verbalmente ante el Comité.

Etapas 2

Evaluación Preliminar

Se verificará si los hechos pueden constituir acoso laboral.

Etapas 3

Apertura de Actuación Interna

Se notificará a las partes involucradas.

Etapas 4

Audiencia de Escucha

Las partes podrán presentar:

- Explicaciones.
- Pruebas.
- Testigos.
- Documentos.

Etapas 5

Medidas Preventivas

Podrán adoptarse medidas temporales para proteger a la presunta víctima.

Etapas 6

Recomendaciones

El Comité emitirá recomendaciones institucionales.

Etapas 7

Remisión

Cuando corresponda:

- Ministerio del Trabajo.
- ARL.
- Fiscalía General de la Nación.
- Autoridades competentes.



DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

(Prot. 470/25 CCDDDS)
«Hogar del Cristo de la esperanza»

CAPÍTULO VII

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

Ningún trabajador podrá ser objeto de:

- Despido.
- Persecución.
- Discriminación.
- Traslado arbitrario.
- Hostigamiento.

Por haber presentado una denuncia de buena fe.

CAPÍTULO VIII

OBLIGACIONES DE LOS DIRECTIVOS

Los directivos deberán:

- Promover el respeto.
- Dar ejemplo institucional.
- Corregir conductas indebidas.
- Atender oportunamente las quejas.
- Garantizar el debido proceso.
- Respetar la dignidad de todos los trabajadores.

CAPÍTULO IX

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores deberán:

- Respetar a sus compañeros.
- Abstenerse de realizar actos de acoso.
- Participar en capacitaciones.
- Colaborar con las investigaciones.
- Promover ambientes laborales sanos.

CAPÍTULO X

VIGENCIA Y OBLIGATORIEDAD

El presente Programa Institucional de Prevención, Detección, Atención, Investigación y Erradicación del Acoso Laboral entrará en vigor a partir de la fecha de su aprobación mediante acto administrativo expedido por el Representante Legal de la **BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ** y permanecerá vigente mientras no sea modificado, actualizado o sustituido por una disposición posterior.





DIÓCESIS DE ARMENIA
BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

(Prot. 470/25 CCDDs)

«Hogar del Cristo de la esperanza»

El Programa forma parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), del Reglamento Interno de Trabajo, de los procedimientos institucionales de convivencia laboral y de las políticas de talento humano de la **BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ**.

Sus disposiciones son de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores, empleados, directivos, coordinadores, supervisores, contratistas, aprendices, practicantes, voluntarios y demás personas que desarrollen actividades dentro de la institución.

La BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ realizará revisiones periódicas del presente Programa con el fin de garantizar su actualización conforme a las modificaciones legislativas, reglamentarias y jurisprudenciales que se produzcan en materia laboral, de seguridad y salud en el trabajo, convivencia laboral y prevención del acoso laboral.

BASÍLICA MENOR JESÚS, MARÍA Y JOSÉ

NIT 801.002.020-2

Quimbaya – Quindío

“La dignidad humana, el respeto mutuo y la justicia constituyen pilares esenciales de toda comunidad laboral auténticamente cristiana.”



