

REPÚBLICA DE COLOMBIA
CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERÍA COPNIA

RESOLUCIÓN NACIONAL

RN2026NALA018380

4 de mayo de 2026

Por medio de la cual se formula y se adopta la Política de Prevención de Acoso Laboral, Manual de Convivencia y protocolo para la prevención, atención y medidas de protección del acoso laboral en el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA

El Director General del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA en ejercicio de las facultades que le otorga el artículo 7 y 8 de la Resolución Nacional R2025035780 del 14 de agosto de 2025, y el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales vigente. y,

CONSIDERANDO:

Que el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, es una entidad sui generis o especial e independiente de derecho público del orden nacional, creada por la Ley 94 de 1937, y actualmente regulada por los artículos 25, 26, 27 y siguientes de la Ley 435 de 1998 y las leyes 842 de 2003, 1325 de 2009 y 1796 de 2016; encargada de la función administrativa de inspección y vigilancia del ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares (Artículo 26 de la Constitución Política), motivo por el cual, a través de las actuaciones administrativas correspondientes, expide las Matrículas Profesionales, Certificados de Inscripción Profesional y Certificados de Matrícula (actos administrativos) que constituyen la autorización del Estado para ejercer dichas profesiones, y adelanta en ejercicio de la acción disciplinaria ético profesional, como Tribunal de Ética Profesional, las investigaciones disciplinarias ético profesionales, a través del procedimiento administrativo de carácter sancionatorio establecido en las leyes 842 de 2003 y 1796 de 2016, a los profesionales bajo su control que vulneren el Código de Ética Profesional establecido en la misma.

Que la Constitución Política, en el artículo 25 dispone que el trabajo es un derecho y una obligación social, por lo cual, goza de especial protección, detallando que el mismo debe darse en condiciones dignas y justas.

Que por medio de la Ley 1010 del 23 de enero de 2006, modificada en su artículo 18 por la Ley 2209 de 2022, se adoptaron medidas para prevenir, corregir y

sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos, en el marco de las relaciones de trabajo.

Que el párrafo 2° del artículo 9° *ibídem* dispone que se deben establecer medidas preventivas y correctivas de situaciones de acoso laboral, so pena de ser entendidas como toleradas por parte de los empleadores o jefes superiores de la administración.

Que la Resolución No. 2646 de 2008 expedida por el Ministerio de Salud y de Protección Social "*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*", señala en el artículo 14 las medidas preventivas y correctivas de Acoso Laboral, y , establece entre otros aspectos, el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el servidor público.

Que el Ministerio del Trabajo mediante Resolución No. 652 del 30 de abril de 2012, modificada parcialmente por la Resolución No. 1356 del 18 de julio de 2012, reglamentó la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas, y señaló que estas deben conformar un comité por empresa y voluntariamente integrar comités adicionales, conforme a su organización interna.

Que la entidad profirió la Resolución No. 427 del 7 de marzo de 2013 por medio de la cual estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, definiendo los lineamientos para su integración, competencias, funcionamiento y adopción de medidas orientadas a la prevención y atención de conductas de acoso laboral y actualizado mediante el Acto Administrativo No. RN2026NALA016623 del 24 de abril de 2026.

Que mediante la Resolución No. 1988 del 9 de diciembre de 2019, se adoptó la Política de Gestión y Desempeño de Talento Humano para el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.

Que mediante Resolución Nacional No. R2023008910 del 8 de marzo de 2023, se actualizó la Política y los Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se dictaron otras disposiciones.

Que mediante Resolución Nacional No. R2023040614 del 11 de octubre de 2023, por medio de la cual se modificó la Política de Desconexión Laboral para los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.

Que el Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 3461 de 2025 derogó las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, y estableció lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictaron otras disposiciones.

Que, conforme a lo anterior y en ratificación del compromiso institucional con la prevención del acoso laboral en la Entidad, se hace necesario formular la Política de Prevención del Acoso Laboral del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, en la cual se definan de manera clara los compromisos tanto del empleador como funcionarios de la entidad, así como las actividades y medidas preventivas y correctivas orientadas a prevenir el acoso laboral y a promover un ambiente de convivencia laboral adecuado en la Entidad-.

En mérito de lo expuesto, el Director General del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA,

RESUELVE:

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES: OBJETIVO, COMPROMISO, Y ALCANCE DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL y MANUAL DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 1. Objetivo: Formular y adoptar la Política de Prevención del Acoso Laboral y se establece el Manual de Convivencia Laboral para el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA.

ARTICULO 2. Adoptar la Política de Prevención del Acoso Laboral para el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, se establece como el firme compromiso institucional con la no tolerancia al acoso laboral, la implementación de mecanismos eficaces para su prevención, atención y control, dirigidos a evitar cualquier forma de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral. De igual forma, la promoción de una cultura del buen trato, el respeto y la sana convivencia, como pilares fundamentales para el fortalecimiento de un ambiente laboral saludable y armónico, así como la garantía del funcionamiento efectivo del Comité de Convivencia Laboral.

ARTICULO 3. Adoptar el Manual de Convivencia Laboral y el protocolo para la prevención, atención y medidas de protección del acoso laboral para el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA con el objetivo de promover un ambiente laboral sano, respetuoso y adecuado para la convivencia, el orden, el respeto y el bienestar dentro del COPNIA, identificando las conductas no aceptables y promoviendo planes de prevención, atención e intervención orientados al fortalecimiento del desarrollo personal, profesional e institucional en un entorno de trabajo digno, seguro, inclusivo y respetuoso.

En consecuencia, el manual establece las normas de comportamiento, los mecanismos de diálogo y las rutas de atención que permitan identificar, prevenir, gestionar y resolver de manera oportuna las situaciones que puedan afectar la armonía laboral y la entidad reafirma su compromiso con:

- La prevención del acoso laboral y de cualquier forma de violencia y/o discriminación.
- La promoción de un entorno libre de violencia de género y de cualquier conducta que afecte contra dignidad de las personas
- Fortalecer la cultura institucional de buen trato, inclusión y cero tolerancias frente al acoso laboral, acoso sexual y cualquier forma de violencia discriminación en el entorno laboral.
- Diseñar e implementar una guía de comportamiento y buen trato que facilite las relaciones entre los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.
- Fomentar mecanismos de convivencia armónica, basados en el respeto, la comunicación asertiva, la cooperación y la resolución pacífica de conflictos.
- Promover la identificación y apropiación de conductas no aceptables, mediante acciones preventivas y correctivas que contribuyan a la mejora continua del clima laboral y las rutas de atención.
- Fortalecer la cultura institucional de buen trato, inclusión y cero tolerancias frente al acoso laboral, acoso sexual y cualquier forma de violencia discriminación en el entorno laboral.

Del mismo modo, el Manual antes mencionado comprende los siguientes apartados y conceptos, entre otros allí definidos:

- Definiciones
- Marco institucional para la convivencia laboral
- Principios de convivencia
- Normas de convivencia
- Conductas no aceptables
 - Conductas relacionadas con el respeto y la dignidad
 - Conductas de acoso o hostigamiento laboral
 - Conductas relacionadas con la discriminación e inequidad
 - Conductas relacionadas con la comunicación y el trabajo en equipo

- Conductas relacionadas con el uso de medios digitales y tecnológicos
- Conductas que afectan la salud, la seguridad y el ambiente laboral
- Ruta de atención

ARTÍCULO 4. Compromiso con la prevención de toda forma de acoso laboral o de violencia asociada al entorno de trabajo: El Consejo Profesional de Ingeniería- COPNIA reafirma su compromiso de implementar todas las medidas e instrumentos a su alcance, a fomentar mejores prácticas, desplegar todas las actividades y controles tendientes a prevenir y/o corregir cuando sea del caso toda forma de acoso laboral y el firme compromiso con la no tolerancia al acoso laboral.

ARTÍCULO 5. Destinatarios, alcance y ámbito de aplicación: La presente resolución es aplicable a todos los funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – Copnia, en los términos establecidos en la Ley 1010 de 2006, es decir a todos los servidores públicos que se desempeñen en COPNIA en planta global, planta temporal, supernumerarios, contratistas, pasantes, practicantes, aprendices y demás colaboradores del COPNIA a nivel nacional y su aplicación se extiende a todas las sedes e instalaciones de trabajo, incluyendo espacios públicos o privados donde se desarrollen actividades laborales e institucionales.

De igual forma, será aplicable durante desplazamientos, comisiones de servicio, encuentros, actividades institucionales, de capacitación y bienestar, en los espacios destinados al descanso y alimentación, así como en los entornos digitales y en el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones y demás que hagan referencia a entorno laboral.

Consecuentemente es de precisar que aplica en niveles jerárquicos descendentes, cuando la víctima está en un cargo inferior; horizontal, cuando se produce entre servidores públicos del mismo rango y ascendente, cuando la víctima ocupa un cargo superior.

ARTÍCULO 6. Actores involucrados en la política. El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA a través de sus dependencias garantiza la articulación, cooperación y coordinación permanente entre todas las áreas y destinatarios, así como los definidos en alcance y ámbito de aplicación, con el fin de asegurar la efectiva ejecución, implementación y seguimiento de la Política de prevención de acoso laboral.

A través de todos los funcionarios de la Entidad, quienes deben atender y aplicar los lineamientos expedidos, manual de convivencia laboral y protocolos de prevención, atención y medidas de protección, así como participar en las capacitaciones, socializaciones, intervenciones y demás actividades propias de la política de prevención del acoso laboral.

Del mismo modo, mantener un comportamiento y relaciones interpersonales basadas en el respeto, la empatía y la cordialidad, tanto con los demás miembros de la entidad, como con los usuarios externos, así como propender por ambientes de trabajo libres de cualquier forma de acoso laboral, tales como maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad, desprotección u otras conductas que afecten la convivencia laboral.

El cumplimiento de lo anterior es obligatorio para todos los miembros de la Entidad, sin distinción de su nivel jerárquico, tipo de vinculación o funciones.

TÍTULO II

DEFINICIONES

ARTÍCULO 7. Definiciones Comunes. Con fundamento en la normatividad legal vigente se adoptan para la formulación de esta política las siguientes definiciones.

Acoso Laboral: De conformidad con lo previsto en el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, definen el Acoso Laboral como “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 y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este.

Bienes jurídicos amparados por la Ley con relación al acoso Laboral:

El trabajo en condiciones dignas y justas

La libertad

La intimidad

La honra

La salud mental de las y los trabajadores

La armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en trabajo.

Presunción de Acoso Laboral: De acuerdo con lo señalado en el artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, se presumirá que hay Acoso Laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las conductas descritas en el citado cuerpo normativo, a saber: i) maltrato laboral, ii) persecución laboral, iii) discriminación laboral, iv) entorpecimiento laboral, v) inequidad y vi) desprotección laboral.

Tipos de acoso.

Discriminatorio: Apunta a la intención del acosador generar malestar, a la persona en razón de su género, religión, discapacidad, orientación sexual, edad, condición social o política.

Intimidación: Dirigido a crear miedo, zozobra, angustia a la persona a través de humillación, críticas constante e infundada, comentarios, chismes, burlas, gritos, amenazas y ridiculización entre otros.

Físico: El que tiende a hacer uso de la fuerza corporal sobre la víctima, empujones, gritos, codazos, patadas, golpes o inducir caídas o accidentes de manera deliberada, así como la intimidación física, destrucción de la propiedad.

Sexual: Si bien el acoso sexual es un delito y una conducta tipificada autónomamente en artículo 210A del Código Penal¹, es un comportamiento discriminatorio que atenta contra la dignidad o integridad sexual de una persona, el cual puede ser cometido con frecuencia en el entorno laboral, razón por la cual el Comité de Convivencia Laboral podría ser la primera línea de atención, que debe redirigir el asunto a la instancia respectiva y orientar inicialmente a la víctima sobre el procedimiento a seguir.

Acoso en línea o virtual: Se entiende como el conjunto de conductas reiteradas que, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, tienen como finalidad intimidar, hostigar, descalificar o afectar la dignidad, imagen o integridad de una persona en el entorno laboral. Estas conductas pueden incluir, entre otras, la difusión de información personal sin autorización, la propagación de información falsa o malintencionada a través de chats, correos electrónicos o grupos de trabajo, la realización de comentarios descalificantes o humillantes en medios digitales, así como el envío de mensajes intimidantes, ofensivos, de contenido sexual o no solicitados dirigidos a compañeros de trabajo.

TÍTULO III

MEDIDAS A IMPLEMENTAR EN DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, mediante la Subdirección Administrativa y Financiera y el Área de Gestión Humana, implementará medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, tales como:

ARTÍCULO 8. Medidas Preventivas:

1. Realizar acciones de prevención, visibilizando el acoso laboral desde una perspectiva de género, incluyendo las violencias contra las mujeres, las causas que las originan; estereotipos, prejuicios de género.
2. Realizar acciones de capacitación sobre no discriminación por temas de credo, origen, raza, etc.
3. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; teniendo en cuenta los enfoques de género, diferencial e interseccional para el reconocimiento y respeto de los derechos laborales.
4. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y desarrollo de habilidades sociales para la concertación, negociación y competencias blandas dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a las y los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
6. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre las y los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
7. Promover una cultura organizacional basada en el buen trato, el respeto y la sana convivencia en el entorno laboral.
8. Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el trabajo en equipo, comunicación armónica y promoción de relaciones sociales positivas, entre todos los funcionarios, de de todos los niveles jerárquicos de la entidad.
9. Garantizar los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral conformado en la entidad, asegurando el cumplimiento de sus funciones en el marco de la normatividad vigente.
10. Capacitar en forma conjunta con la ARL a la brigada de emergencias, al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, a los líderes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y al comité de convivencia laboral para brindar primeros auxilios psicológicos a las y los trabajadores en casos de crisis.

ARTÍCULO 9. Medidas correctivas:

1. Realizar llamados a la preservación del orden interno, cuando a ello haya lugar.
2. Formular e implementar planes de mejoramiento a que haya lugar, con el fin de prevenir, mitigar y atender de manera efectiva las conductas de acoso laboral.

3. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios.
4. Promover la participación de todas y todos los funcionarios en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
5. Facilitar el traslado de las y los trabajadores a otra dependencia de la entidad, cuando el médico laboral de la EPS, el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden; garantizando adecuadas condiciones de trabajo y procurando un clima laboral positivo.
6. Evaluar y gestionar, según corresponda, las recomendaciones emitidas por el Comité de Convivencia Laboral, adoptando las medidas correctivas a que haya lugar.
7. Disponer de un espacio de atención, ayuda, intervención y/o soporte en crisis, que brinde primeros auxilios psicológicos, a las y los trabajadores que hayan presentado quejas de acoso laboral.
8. Socializar las rutas de atención para la gestión de las necesidades en salud mental con el fin de que las y los trabajadores que requieran atención psicológica y psiquiátrica puedan tener acceso a estos servicios, promoviendo su salud y bienestar.
9. Realizar el seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral en la Entidad
10. Desarrollar aquellas medidas correctivas establecidas por el Ministerio de Trabajo y demás que sean aplicables a la Entidad.

ARTÍCULO 10. Normas De Convivencia. Las siguientes normas orientan el comportamiento y la interacción entre todas las personas que hacen parte del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, en coherencia con lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 3461 de 2025. Su cumplimiento contribuye al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto, la empatía, la comunicación asertiva y la sana convivencia; en consecuencia, todos los servidores y colaboradores de la Entidad deberán:

- Mantener un comportamiento cortés, respetuoso y colaborativo, así como cumplir con las normas de convivencia laboral en todos los niveles de interacción y relaciones jerárquicas (descendientes, horizontales y ascendentes), en cualquier entorno de trabajo de la Entidad.
- Promover un entorno de trabajo sano y respetuoso, basado en el trabajo en equipo, la empatía y la comunicación asertiva, evitando entorpecer la labor de los demás y toda conducta ofensiva, denigrante o discriminatoria, usando los conductos regulares para los casos que se requiera.

- Promover el diálogo respetuoso y la comunicación asertiva como mecanismos principales para la resolución de desacuerdos o conflictos.
- Evitar cualquier comportamiento, gesto o acción que pueda constituir agresión física, verbal o psicológica, independientemente de su causa o finalidad.
- Abstenerse de realizar expresiones ofensivas, humillantes o descalificadoras hacia compañeros, superiores, colaboradores o cualquier persona vinculada a la Entidad, tanto en entornos presenciales como virtuales, ya sea de manera directa o indirecta, incluyendo aquellas efectuadas a en la ausencia de los vinculados.
- Utilizar un lenguaje respetuoso, adecuado y moderado, evitando expresiones soeces, burlas o comentarios que afecten la dignidad de las personas, especialmente por razones de género, raza, edad, orientación sexual, origen familiar, nacionalidad, religión, creencias, preferencia política o condición social o cualquier forma de violencia.
- Abstenerse de difundir rumores, chismes o comentarios malintencionados, así como de realizar afirmaciones sobre situaciones no verificadas o de las cuales no se tenga conocimiento cierto, que puedan afectar la dignidad, reputación o integridad de las personas, así como la descalificación de la labor institucional y profesional.
- Abstenerse de realizar comentarios o burlas relacionadas con la apariencia física, la forma de vestir o cualquier aspecto de la esfera personal o íntima de los demás.
- Utilizar adecuadamente los canales institucionales establecidos para la presentación de quejas, solicitudes o inconformidades, garantizando el uso adecuado de los mismos, así como la confidencialidad y el debido proceso.
- Participar activamente en los procesos de capacitación, sensibilización o actividades de prevención, promoción, fortalecimiento y demás que determine la entidad.
- Ejercer el derecho a presentar una queja o reporte de acoso laboral de buena fe, sin temor a represalias, utilizando los formatos o medios designados.

ARTÍCULO 11. Conductas no aceptables: Las conductas no aceptables se encuentran definidas en el artículo 9 del Manual de Convivencia Laboral del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA.

ARTÍCULO 12. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., a los a los cuatro (4) días del mes de mayo (5) del año dos mil veintiséis (2026).

RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELÁEZ

Director General

Reviso: Luis Carlos Cabezas Pulecio – Subdirector Jurídico
Reviso: Jonathan Suarez Durango – Subdirector de Planeación, Control y Seguimiento (E)
Aprobó: Maricela Oyola Martínez – Subdirectora Administrativa y Financiera
Proyecta: Martha Isabel Nuñez – Profesional de Gestión ara de gestión humana
Proyecta: Luz Dary Huertas Prada – Profesional Universitario Área de Gestión Humana

Copia en papel auténtica de documento electrónico. La validez de este documento para verificar el documento electrónico, favor ingrese a:

<https://soadoc.copnia.gov.co/soaint-sgd-web-ciudadano/#/>

Agregue el siguiente dato Código 58f7ab3d-f9b8-44b8-a499-c53c3df25c65

Elaboró: MARTHA ISABEL NUÑEZ PIRAJAN
Revisó: MARICELA OYOLA MARTÍNEZ
Aprobó: RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELÁEZ