



POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Código:	EF-SST-PO-01
Versión:	04
Fecha:	14/08/2026

EF EDUCACION INTERNACIONAL S.A.S., rechaza toda forma de acoso laboral y se compromete a promover y mantener un ambiente de trabajo digno, respetuoso, justo y basado en relaciones laborales saludables.

La empresa reconoce el derecho de todas las personas trabajadoras a desempeñar sus funciones en un entorno libre de conductas persistentes y verificables que puedan infundir miedo, intimidación, terror o angustia; causar perjuicio laboral; generar desmotivación en el trabajo; o inducir la renuncia, de conformidad con la legislación colombiana vigente.

Esta política se adopta en concordancia con la Ley 1010 de 2006, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Resolución 3461 de 2025 y demás normas concordantes y vigentes aplicables.

Asimismo, **EF EDUCACION INTERNACIONAL S.A.S.**, reconoce que el Decreto 1040 de 2026, que adicionó el Capítulo 8 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, refuerza la obligación de promover entornos laborales dignos, seguros y libres de acoso, así como de implementar y socializar políticas, protocolos, medidas de prevención, atención y protección en el ámbito laboral.

En cumplimiento de este marco normativo, **EF EDUCACION INTERNACIONAL S.A.S.**, desarrolla la presente política como instrumento de prevención del acoso laboral y la articula con los demás documentos, protocolos, procedimientos, programas e instrumentos aplicables de la organización, sin sustituir ni duplicar las disposiciones específicas contenidas en documentos independientes.

Esta política aplica a todos los trabajadores de **EF EDUCACION INTERNACIONAL S.A.S.**, sin distinción de cargo, nivel jerárquico, tipo de contrato o modalidad de trabajo. También será aplicable, en lo pertinente, a contratistas, subcontratistas, aprendices, practicantes, trabajadores en misión y demás personas que desarrollen actividades o se relacionen con la empresa por causa o con ocasión del trabajo.

EF EDUCACION INTERNACIONAL S.A.S., se compromete a:

- Promover una cultura de respeto, dignidad humana, comunicación asertiva, equidad y sana convivencia laboral.
- Prevenir las conductas que puedan constituir acoso laboral mediante actividades de información, sensibilización, formación y promoción de ambientes laborales saludables.
- Identificar y gestionar, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los factores de riesgo psicosocial relacionados con las condiciones, la organización y las relaciones laborales que puedan favorecer la ocurrencia de conductas de acoso laboral.
- Promover la consulta y participación de los trabajadores en las actividades relacionadas con la prevención del acoso laboral y el mejoramiento de la convivencia laboral.
- Conformer y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, de conformidad con la normatividad vigente y con los documentos internos establecidos por la empresa para tal fin.
- Facilitar la presentación y atención de quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso laboral, mediante los canales y procedimientos definidos por **EF EDUCACION INTERNACIONAL S.A.S.**
- Garantizar que las actuaciones relacionadas con presuntos casos de acoso laboral sean tratadas con reserva, confidencialidad, imparcialidad, respeto, oportunidad y observancia del debido proceso.
- Adoptar medidas preventivas y acciones de mejoramiento orientadas a preservar la convivencia laboral y prevenir la ocurrencia o repetición de conductas que puedan constituir acoso laboral.
- Proporcionar los recursos humanos, técnicos, financieros y de tiempo necesarios para la implementación de las actividades relacionadas con la prevención del acoso laboral.
- Adoptar las medidas laborales, disciplinarias o contractuales que correspondan cuando haya lugar, de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos aplicables, los procedimientos internos, el debido proceso y la normatividad vigente.
- Realizar las remisiones a las autoridades competentes cuando corresponda, de acuerdo con la naturaleza de los hechos y las disposiciones legales aplicables.
- Realizar seguimiento a las acciones preventivas y de mejoramiento definidas en relación con la prevención del acoso laboral.
- Divulgar esta política a todos los trabajadores y demás personas a quienes resulte aplicable, garantizando su disponibilidad y conocimiento.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Paola Castellanos – Responsable SGSST	Johanna Tapia – Accounting Manager	José Alberto Lora – Gerente General



POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Código:	EF-SST-PO-01
Versión:	04
Fecha:	14/08/2026

- El Comité de Convivencia Laboral será reconocido por **EF EDUCACION INTERNACIONAL S.A.S.**, como una instancia de carácter preventivo para contribuir a la promoción de la sana convivencia y a la prevención del acoso laboral. Su conformación, funciones, responsabilidades, operación, gestión de quejas y seguimiento se desarrollarán en el documento interno establecido por la empresa, de conformidad con la normatividad vigente.

Todos los trabajadores, jefaturas y demás personas cubiertas por esta política deberán contribuir a mantener relaciones laborales respetuosas y abstenerse de realizar conductas que puedan constituir acoso laboral o afectar la dignidad, integridad, bienestar o permanencia laboral de otras personas.

Asimismo, deberán participar en las actividades de prevención, sensibilización y formación programadas por la empresa, informar oportunamente las situaciones relacionadas con presunto acoso laboral y cumplir los procedimientos y medidas preventivas establecidos por **EF EDUCACION INTERNACIONAL S.A.S.**

El incumplimiento de esta política podrá ser considerado falta disciplinaria o incumplimiento contractual, según corresponda, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos aplicables, los procedimientos internos, el debido proceso y la normatividad vigente.

La aplicación de esta política será objeto de seguimiento y evaluación mediante las actividades de prevención, formación, gestión de los factores de riesgo psicosocial y acciones de mejora definidas por **EF EDUCACION INTERNACIONAL S.A.S.**

La presente política será divulgada a todos los trabajadores y revisada como mínimo una vez al año, o cuando se presenten cambios normativos, organizacionales, en las condiciones de trabajo o necesidades de mejora.

José Alberto Lora Sabagh
Gerente General

Representante Legal

Se firma a los 14 días del mes de agosto 2026

Próxima revisión 14 días del mes de agosto 2027

Paola Castellanos
Responsable SG-SST

Especialista SST

Se firma a los 14 días del mes de agosto 2026

Próxima revisión 14 días del mes de agosto 2027

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Paola Castellanos – Responsable SGSST	Johanna Tapia – Accounting Manager	José Alberto Lora – Gerente General



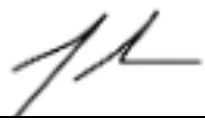
POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Código: EF-SST-PO-01
Versión: 04
Fecha: 14/08/2026

CONTROL DE VERSIÓN

Versión No	Motivo del Cambio	Fecha	Elaboro	Aprobó
01	Creación Política	2018	Paola Castellanos Responsable SGSST	Mariangela Falsone Gerente
02	Actualización cambio representante Legal	2020	Paola Castellanos	Jessica Fonseca Representante Legal
03	Actualización cambio representante legal	2023	Responsable SGSST	José Alberto Lora Gerente General
04	Se solicita la actualización de la Política de Prevención del Acoso Laboral con el fin de armonizarla con las disposiciones establecidas en el Decreto 1040 del 5 de agosto de 2026 y demás normas vigentes aplicables. La modificación permite fortalecer los compromisos de EF EDUCACION INTERNACIONAL S.A.S. , frente a la promoción del trabajo digno y decente, el respeto por la dignidad humana, la confidencialidad, la imparcialidad, la debida diligencia, la prevención de la revictimización, la divulgación y el seguimiento de la política.	14/08/2026	Paola Castellanos Responsable SGSST Especialista SST	José Alberto Lora Gerente General

FIRMAS DE APROBACIÓN

Elaboro	Reviso	Aprobó
		

Nota de Control Documental: La firma de la Representante Legal en el presente documento implica la aprobación total de su contenido. Con la publicación de esta Versión 04, toda versión anterior queda derogada y se considera obsoleta para efectos del Sistema de Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Paola Castellanos – Responsable SGSST	Johanna Tapia – Accounting Manager	José Alberto Lora – Gerente General

Documento custodiado por el SG-SST de EF Educación Internacional S.A.S. _____ Interno 3

	POLITICA DE PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO	Código:	EF-SST-PO-01
		Versión:	04
		Fecha:	14/08/2026

REFERENTES CORRELACIONADOS

Referente	Calificación	Validación
Ley 1010 de 2006 – artículos 1, 2, 7, 8 y 9	Cumple	La política rechaza el acoso laboral, reconoce el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, incorpora la prevención de conductas de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral, y establece medidas de prevención, atención, confidencialidad y seguimiento. La Ley 1010 define el acoso laboral como una conducta persistente y demostrable orientada, entre otros efectos, a infundir miedo, intimidación, angustia, desmotivación o inducir la renuncia.
Ley 2365 de 2024	Cumple	La política adopta un enfoque de protección frente a conductas de violencia y acoso de naturaleza sexual, promueve ambientes laborales respetuosos y establece que las situaciones que excedan la competencia preventiva del Comité de Convivencia Laboral deberán ser remitidas a las autoridades o instancias competentes, conforme a la naturaleza de los hechos.
Ley 2466 de 2025 – Reforma Laboral	Cumple	La política aplica a trabajadores, contratistas, aprendices, practicantes, trabajadores en misión y demás personas relacionadas con la empresa por causa o con ocasión del trabajo. También incorpora los principios de dignidad, igualdad, no discriminación y protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
Decreto 1072 de 2015 – disposiciones del SG-SST	Cumple	La política se articula con el SG-SST mediante la identificación y gestión de los factores de riesgo psicosocial, la capacitación, la participación de los trabajadores, la asignación de recursos, el seguimiento y las acciones de mejora relacionadas con la convivencia laboral y la prevención del acoso.
Decreto 1040 de 2026 – Capítulo 8 adicionado al Decreto 1072 de 2015	Cumple	La política contempla la promoción de entornos laborales dignos, seguros y libres de acoso, violencia basada en género y discriminación. Incluye compromisos de prevención, socialización, atención, confidencialidad, protección, prevención de represalias, remisión a autoridades y articulación con el SG-SST. La implementación operativa debe complementarse con el protocolo, los canales confidenciales y las medidas de atención y protección correspondientes.
Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo	Cumple	La política reconoce al Comité de Convivencia Laboral como instancia preventiva y remite su conformación, funciones, responsabilidades, operación, gestión de quejas y seguimiento al documento interno específico de la empresa. Esta separación evita atribuir al Comité competencias que legalmente no le correspondan.
Resolución 0312 de 2019 – Estándares Mínimos del SG-SST	Cumple	La política contribuye al cumplimiento de los estándares relacionados con la asignación de responsabilidades, capacitación, participación de los trabajadores, gestión de los riesgos psicosociales, promoción de la salud mental, convivencia laboral y establecimiento de acciones preventivas y de mejora dentro del SG-SST.
Resolución 2646 de 2008 y normas que la modifiquen o complementen	Cumple	La política establece la identificación y gestión de los factores de riesgo psicosocial derivados de las condiciones, organización y relaciones laborales. Su aplicación debe articularse con la evaluación de factores de riesgo psicosocial, las intervenciones y los programas definidos por la empresa.
Convenio 190 de 2019 de la OIT, aprobado mediante Ley 2528 de 2025	Cumple	La política adopta el principio de un entorno laboral libre de violencia y acoso, amplía su alcance a diferentes formas de vinculación y contempla acciones de prevención, sensibilización, protección, confidencialidad, participación y seguimiento.
Recomendación 206 de 2019 de la OIT	Cumple	La política se alinea con las orientaciones internacionales sobre prevención, protección, atención, reparación, información, formación y adopción de medidas frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
Ley 1257 de 2008	Cumple	La política incorpora principios de prevención de la violencia y discriminación basada en género, respeto por la dignidad humana, igualdad y protección de las personas afectadas. Cuando los hechos correspondan a violencia basada en género, deberán activarse las rutas y remisiones aplicables.
Ley 248 de 1995 – Convención de Belém do Pará	Cumple	La política promueve un ambiente laboral libre de violencia contra las mujeres, discriminación y prácticas basadas en estereotipos de género, incluyendo compromisos de prevención, sensibilización, protección y remisión a las autoridades competentes.
ISO 45001:2018 – numerales 5.2, 5.3, 6.1.2, 7.3, 7.4 y 10.2	Cumple	La política establece el compromiso de la alta dirección, define responsabilidades, promueve la identificación de riesgos psicosociales, contempla la consulta y participación de los trabajadores, exige divulgación y comunicación, y establece seguimiento y acciones de mejora frente a situaciones de acoso, violencia y afectación de la convivencia laboral.
Procedimiento de Información Documentada y Control de Documentos y Registros EF-SST-PR-01	Cumple	La política debe contar con código, versión, fecha, aprobación, control de cambios, divulgación, ubicación en el repositorio oficial y registro en el Listado Maestro de Documentos y Registros. Las versiones anteriores deberán conservarse como obsoletas conforme al control documental.
Reglamento Interno de Trabajo y procedimientos internos de la empresa	Cumple	La política establece que las medidas laborales, disciplinarias o contractuales se aplicarán de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo, los contratos, los procedimientos internos, el debido proceso y la normatividad vigente. Su cumplimiento requiere que estos documentos se encuentren armonizados con la política.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Paola Castellanos – Responsable SGSST	Johanna Tapia – Accounting Manager	José Alberto Lora – Gerente General