

	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GENERO (VBG)		Código:	EF-SST-PO-28
			Versión:	01
			Fecha:	20/01/2026

EF EDUCACIÓN INTERNACIONAL S.A.S., de acuerdo con la naturaleza de sus actividades, procesos, servicios, centros de trabajo y condiciones operativas, se compromete a prevenir, rechazar y atender de manera oportuna las situaciones de violencias basadas en género que puedan presentarse en el contexto laboral o con ocasión del trabajo.

Entendemos por VBG toda acción u omisión que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, motivada por el sexo, género, identidad o estereotipos de género.

La empresa reconoce el derecho de todas las personas a desempeñar sus actividades en ambientes de trabajo dignos, respetuosos, seguros, inclusivos y libres de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación, amenazas, represalias y cualquier conducta que afecte la dignidad, integridad, salud física o mental, autonomía o igualdad de las personas.

Para efectos de esta política, se entiende por violencias basadas en género toda acción u omisión que cause o pueda causar daño físico, sexual, psicológico, económico, patrimonial o cualquier otra afectación, motivada por el sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, condición de mujer o estereotipos de género. Esta definición incluye las conductas que ocurran de forma presencial, virtual, telefónica, escrita o mediante cualquier medio de comunicación.

Esta política se adopta en armonía con la Ley 1257 de 2008, la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, la Ley 2466 de 2025, la Ley 2528 de 2025, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 3461 de 2025, la NTC-ISO 45001:2018, la demás normatividad colombiana vigente aplicable y los documentos institucionales relacionados. Se articula con el SG-SST, la Política de Prevención de la No Discriminación, la Política de Convivencia Laboral, la Política de Ética y Conducta y los procedimientos aplicables, sin sustituir ni duplicar sus disposiciones específicas.

Alcance: Esta política aplica a todos los trabajadores de **EF EDUCACIÓN INTERNACIONAL S.A.S.**, sin distinción de cargo, nivel jerárquico, tipo de contrato, jornada, modalidad de trabajo, identidad o expresión de género, orientación sexual, condición de discapacidad, nacionalidad u otra condición particular.

En lo pertinente, aplica a aprendices, practicantes, trabajadores en misión, contratistas, subcontratistas, proveedores, clientes, visitantes y demás personas que se relacionen con la empresa por causa o con ocasión del trabajo.

Su aplicación comprende las conductas que ocurran en instalaciones de la empresa, lugares de trabajo, desplazamientos laborales, actividades institucionales, eventos, viajes, comunicaciones, medios digitales, teletrabajo, trabajo remoto y cualquier espacio físico o virtual relacionado con la actividad laboral.

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

- Promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos, inclusivos y libres de violencias basadas en género.
- Rechazar toda forma de violencia, acoso sexual, hostigamiento, discriminación, amenaza, persecución, represalia o trato degradante basado en género.
- Implementar acciones de prevención, información, sensibilización, capacitación y comunicación sobre respeto, igualdad, prevención de violencias basadas en género y rutas institucionales aplicables.
- Promover relaciones laborales fundamentadas en la dignidad humana, el respeto, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la confidencialidad, la debida diligencia y el debido proceso.
- Disponer y divulgar canales institucionales para el reporte o puesta en conocimiento de situaciones que puedan constituir violencias basadas en género.
- Recibir y gestionar los reportes de buena fe con oportunidad, respeto, imparcialidad, reserva y protección de la información, de acuerdo con la naturaleza del caso y los procedimientos aplicables.
- Proteger a las personas que reporten, orienten, acompañen, participen como testigos o colaboren en la gestión de un caso, evitando cualquier forma de represalia.
- Evaluar, cuando corresponda, la adopción de medidas preventivas o de protección dentro de las competencias de la empresa, sin afectar los derechos de las partes ni sustituir las competencias de las autoridades.
- Orientar a las personas afectadas sobre las rutas institucionales, administrativas, médicas, psicosociales, laborales y legales que puedan resultar aplicables.
- Remitir o activar la atención de emergencia ante situaciones que impliquen riesgo inminente para la vida, integridad, salud o seguridad de una persona, conforme a las rutas y autoridades competentes.
- Analizar los hallazgos, reportes y resultados de las acciones preventivas para implementar medidas de mejoramiento, evitando la repetición de situaciones de violencia.
- Garantizar que los casos de presunto acoso sexual en el contexto laboral sean gestionados mediante la ruta institucional y legal que corresponda, sin imponer mecanismos de conciliación, mediación o confrontación entre las partes cuando estos no procedan o puedan generar revictimización.
- Respetar la protección laboral de seis (6) meses tras la denuncia.

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



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GENERO (VBG)

Código:	EF-SST-PO-28
Versión:	01
Fecha:	20/01/2026

Conductas no permitidas: EF EDUCACIÓN INTERNACIONAL S.A.S., prohíbe, entre otras, las siguientes conductas:

- Agresiones físicas, verbales, psicológicas, sexuales, económicas o patrimoniales.
- Acoso sexual, incluyendo solicitudes, insinuaciones, comentarios, gestos, mensajes, imágenes, contacto físico no consentido, presión, chantaje o cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada.
- Comentarios, burlas, humillaciones, expresiones ofensivas o estereotipos relacionados con el sexo, género, identidad o expresión de género, orientación sexual o condición de mujer.
- Tratos desfavorables, exclusiones, obstáculos, amenazas o decisiones laborales basadas en razones de género.
- Divulgación no autorizada de información, imágenes, conversaciones o datos personales que puedan afectar la dignidad, intimidad o seguridad de una persona.
- Vigilancia, persecución, intimidación, control, hostigamiento o conductas que generen temor o afecten la tranquilidad de una persona.
- Represalias contra quien presente un reporte, solicite orientación, acompañe un caso, participe en una actuación o ejerza sus derechos de buena fe.

Reporte y atención: Las personas bajo el alcance de esta política podrán poner en conocimiento las situaciones relacionadas con violencias basadas en género a través de los canales institucionales definidos por la empresa, ante el jefe inmediato, la Gerencia, Gestión Humana, el Responsable del SG-SST o la instancia competente, según la naturaleza del caso. Los casos relacionados con acoso sexual laboral serán atendidos conforme a la ruta establecida en la Ley 2365 de 2024, que cuenta con instancias y procedimientos propios independientes del Comité de Convivencia Laboral.

La persona afectada podrá acudir directamente a las autoridades o entidades competentes cuando lo considere necesario. La presentación de un reporte interno no limita ni reemplaza el derecho de acudir a las rutas externas de salud, protección, justicia o demás mecanismos establecidos por la ley.

Los reportes se gestionarán bajo los principios de respeto, buena fe, confidencialidad o reserva conforme a la ley, imparcialidad, protección de datos personales, no revictimización, enfoque diferencial, oportunidad y debido proceso.

Cuando se identifique una situación de riesgo inminente, la empresa activará las acciones de emergencia o remisión que correspondan dentro de sus competencias.

Responsabilidades de las personas bajo alcance - Todas las personas cubiertas por esta política deberán:

- Tratar a las demás personas con respeto, dignidad, igualdad y consideración.
- Abstenerse de realizar, tolerar, promover, encubrir o justificar conductas de violencia basada en género.
- Participar en las actividades de información, prevención, formación y sensibilización que les sean aplicables.
- Reportar de buena fe las situaciones que puedan poner en riesgo la integridad, dignidad o seguridad de las personas.
- Respetar la reserva, dignidad e integridad de las personas involucradas en un reporte o actuación.
- Colaborar de manera respetuosa y veraz con las actuaciones internas que correspondan, garantizando los derechos de las partes.
- Las jefaturas, coordinadores y líderes deberán actuar con diligencia frente a los reportes recibidos, evitar cualquier conducta de represalia, facilitar el acceso a las rutas institucionales y promover una cultura de cero tolerancia frente a las violencias basadas en género.

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a medidas preventivas, correctivas, disciplinarias, contractuales o legales, según corresponda, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, los contratos aplicables, los procedimientos institucionales, la normatividad vigente y la garantía del debido proceso.

Esta política será divulgada, comunicada y estará disponible para las personas bajo su alcance y demás partes interesadas pertinentes. Será revisada como mínimo una vez al año, o antes, cuando se presenten cambios normativos, organizacionales, operativos o necesidades de mejora.


José Alberto Lora Sabagh
Gerente General
Representante Legal

Se firma a los 20 días del mes de enero 2026
Próxima revisión 20 días del mes de enero 2027


Paola Castellanos
Responsable SG-SST
Especialista SST

Se firma a los 20 días del mes de enero 2026
Próxima revisión 20 días del mes de enero 2027

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



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GENERO (VBG)

Código: EF-SST-PO-28
Versión: 01
Fecha: 20/01/2026

CONTROL DE VERSIÓN

Versión No	Motivo del Cambio	Fecha	Elaboro	Aprobó
01	Creación de la Política de Prevención de Violencias Basadas en Género (VBG) de EF EDUCACIÓN INTERNACIONAL S.A.S. Se establece el alcance, la definición institucional de VBG, el marco normativo actualizado, los compromisos de prevención y atención, las conductas no permitidas, las rutas de reporte diferenciadas por tipo de caso, las responsabilidades de personas y jefaturas, y las consecuencias del incumplimiento.	20/01/2026	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 01, 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



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GENERO (VBG)

Código:	EF-SST-PO-28
Versión:	01
Fecha:	20/01/2026

REFERENTES CORRELACIONADOS

Referente	Calificación	Validación
Ley 1257 de 2008 — Normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres	Cumple	Es el marco legal fundamental en materia de VBG en Colombia; define los tipos de violencia, los derechos de las víctimas y las obligaciones de los empleadores para garantizar entornos laborales libres de violencia contra la mujer; sustenta directamente el objeto y definición de esta política.
Ley 1010 de 2006 — Acoso laboral	Cumple	Define y sanciona el acoso laboral en sus diversas modalidades; la política se articula con esta norma en la gestión de conductas de hostigamiento, intimidación y persecución que puedan tener base o motivación de género en el entorno laboral.
Ley 2365 de 2024 — Prevención y atención del acoso sexual en el ámbito laboral	Cumple	Establece la ruta específica e independiente para la atención del acoso sexual laboral; la política garantiza expresamente que los casos de acoso sexual sean gestionados por esta vía y no mediante conciliación o mediación que pueda generar revictimización.
Ley 2466 de 2025 — Reforma Laboral	Cumple	Fortalece las garantías fundamentales en el trabajo, la protección frente a la violencia y el acoso, y amplía el alcance de las obligaciones del empleador en materia de prevención; sustenta los compromisos de protección, no represalia y entornos dignos de trabajo.
Ley 2528 de 2025 — Ratificación del Convenio 190 OIT	Cumple	Ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con enfoque de género; sustenta los compromisos de la política en materia de prevención, protección, rutas de atención y cero tolerancia frente a las VBG.
Decreto 1072 de 2015 — Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (SG-SST)	Cumple	Establece la obligación de identificar y gestionar los factores de riesgo psicosocial, incluyendo la violencia y el acoso; sustenta la articulación de esta política con el SG-SST y la obligación de implementar acciones preventivas y correctivas.
Resolución 3461 de 2025 — Comité de Convivencia Laboral	Cumple	Regula la conformación y funcionamiento del CCL; la política diferencia explícitamente la ruta del acoso sexual (Ley 2365/2024) de las demás situaciones de convivencia laboral que sí son competencia del CCL, evitando confusión de instancias.
NTC-ISO 45001:2018 — Cláusula 6.1.2 (Identificación de peligros)	Cumple	Exige la identificación sistemática de peligros que incluye los factores psicosociales y las conductas de violencia y acoso en el trabajo; sustenta el compromiso de identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a las VBG en el entorno laboral.
NTC-ISO 45001:2018 — Cláusula 7.3 (Toma de conciencia)	Cumple	Exige que los trabajadores conozcan los peligros pertinentes y los controles aplicables a sus funciones; sustenta los compromisos de información, sensibilización y capacitación en prevención de VBG y rutas de atención.
NTC-ISO 45001:2018 — Cláusula 7.4 (Comunicación)	Cumple	Exige que la organización establezca procesos de comunicación interna y externa sobre el SG-SST; sustenta la obligación de divulgar los canales de reporte, las rutas institucionales y las disposiciones de esta política a todas las personas bajo su alcance.
RUC — Criterio 2: Gestión del riesgo	Cumple	Evalúa la identificación y control de los riesgos psicosociales, incluyendo la violencia y el acoso en el trabajo; la existencia de una política de VBG con compromisos, rutas y controles documentados es un elemento verificable en auditoría RUC.
RUC — Criterio 3: Gestión humana y capacitación	Cumple	Evalúa que los trabajadores hayan recibido formación en la prevención de riesgos psicosociales y en las rutas institucionales aplicables; sustenta los compromisos de capacitación, sensibilización y divulgación en materia de VBG.

Elaborado por:

Paola Castellanos – Responsable SGSST

Revisado por:

Johanna Tapia – Accounting Manager

Aprobado por:

José Alberto Lora – Gerente General