Softtek®

Política Anti-Acoso

Integrity.softtek.com

Abril 2024

Índice

1. Propósito 1

2. Alcance 1

3. Política 1

Todos los Derechos Reservados © Valores Corporativos Softtek S.A. de C.V. 2024 - 2025.

1. Propósito

Asegurar que todos los colaboradores de Softtek tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada.

2. Alcance

Global.

3. Política

Artículo 1.- Se rechaza cualquier tipo de acoso u hostigamiento en todas sus modalidades y formas, sin primar quién sea la víctima o el ofensor, ni cuál sea su nivel jerárquico. Por consiguiente, Softtek está comprometido en prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento, incluyendo el de carácter sexual, entre los miembros de la comunidad Softtek.

Es nuestro deber garantizar el acceso a los colaboradores de Softtek a un ambiente laboral y profesional libre de violencia de cualquier tipo.

Artículo 2.- Para efectos de la debida interpretación de la presente política, y para cualquier comunicación escrita que los colaboradores se dirijan con motivo del mismo o en caso de controversia, las palabras que a continuación se mencionan, ya sea en plural o singular, tendrán los significados siguientes:

a) Acoso Laboral: El acoso laboral o "mobbing" (del inglés "to mob": acosar), también llamado a veces bullying laboral en algunos países es una forma de maltrato laboral, principalmente psicológico o moral, que se caracteriza por un hostigamiento persistente, sistemático y continuo sobre el colaborador de diferentes formas.

b) El acoso puede provenir de parte de un líder o un par, y puede consistir de recurrentes comentarios con mala intención que pueden estar acompañados por la realización de alguna maldad, o en su defecto, puede implicar constantes y exageradas críticas acerca del desempeño de la persona.

c) Acoso Sexual: Acción de asedio, acoso, ya sea expresado de forma verbal o física con términos, conceptos, señas, imágenes que tengan una connotación sexual, lasciva o de exhibicionismo corporal, o se aproveche de cualquier circunstancia de necesidad o de desventaja de la víctima, a una o más personas de cualquier sexo, sin que la víctima haya otorgado su expreso consentimiento que tenga el propósito, o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo;

d) Hostigamiento Sexual: Acción de asedio a otra persona solicitándole ejecutar cualquier acto de naturaleza sexual, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones laborales, profesionales o de subordinación;

e) Colaborador: Cualquiera persona física que presente su trabajo a Softtek, ya sea directa o indirectamente.

f) Presunta Víctima: Persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de un presunto Acoso u Hostigamiento;

g) Presunto Victimario: Persona que ha sido denunciada por haber afectado directa o indirectamente en su esfera jurídica a la Presunta Víctima en los casos de Acoso u Hostigamiento;

h) Política: La presente Política Anti-Acoso;

i) Softtek: Se entiende como Valores Corporativos Softtek, S.A. de C.V., su controladora, filiales o subsidiarias.

Artículo 3.- Las disposiciones de esta Política son de orden privado e interés corporativo, de observancia en todas las sedes de Softtek y en ningún caso sustituyen lo estipulado en las leyes locales e internacionales sino que las complementan, y tienen por objeto sentar las bases para la promoción de un ambiente laboral y profesional libre de desigualdad, injusticia y jerarquización de las personas basada en el género, con la

Todos los Derechos Reservados © Valores Corporativos Softtek S.A. de C.V. 2024 - 2025.

finalidad de generar valor a través de la tecnología para nuestros clientes, nuestra gente y nuestros accionistas.

Artículo 4.- La empresa se compromete a prevenir las conductas de acoso u hostigamiento, y a defender el derecho de todos los colaboradores para ser tratados con dignidad, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la instauración del plan de prevención contra el acoso y hostigamiento en el lugar de trabajo.

Artículo 5.- En la aplicación e interpretación de la presente Política deberán prevalecer los principios de no revictimización, no tolerancia, igualdad de género, confidencialidad, presunción de inocencia, dignidad, prohibición de represalias, debida diligencia, y celeridad conforme a lo dispuesto en las leyes de los países en donde Softtek opera, en los tratados internacionales y declaraciones universales de derechos humanos, así como en las resoluciones y sentencias vinculantes que emitan los órganos nacionales e internacionales especializados, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Para el caso de la interpretación, se podrán tomar en cuenta los criterios, determinaciones y opiniones de los organismos nacionales e internacionales, en materia de igualdad de género.

Sin embargo, la observancia del presente instrumento no limitará en ningún aspecto el ejercicio de acciones civiles, penales o administrativas por parte de la Presunta Víctima.

Artículo 6.- Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral y sexual, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

Artículo 7.- El Comité debe realizar las siguientes acciones para prevenir y atender los casos de Acoso y Hostigamiento, las cuales son enunciativas más no limitativas:

a) Planificar la prevención contra los casos de Acoso u Hostigamiento, incluyendo el sexual, mediante la implementación de lineamientos generales o específicos, buscando que sean coherentes con la práctica profesional, la ubicación geográfica, el respeto a los derechos humanos y las disposiciones jurídicas aplicables;
b) Facilitar a los Colaboradores el acceso a la información y documentación para la prevención y atención de los casos de Acoso y Hostigamiento;
c) Fomentar y establecer el principio rector de “cero tolerancia” a las conductas de Acoso u Hostigamiento, la cual se comunicará a través de los medios o canales que resulten idóneos;
d) Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
e) Designación de las Guías para la atención de los casos de Acoso y Hostigamiento; y
f) Adopción de medidas cautelares para la protección de la Presunta Víctima del Presunto Victimario.

Todos los Derechos Reservados © Valores Corporativos Softtek S.A. de C.V. 2024 - 2025.