



Softtek[®]

Política Anti-Assédio

Integrity.softtek.com

Julho de 2025



Índice

1.	Fim	3
2.	Alcance	3
3.	Política	3

1. Fim

Garantir que todos os colaboradores da Softtek trabalhem em um ambiente onde sua dignidade pessoal é respeitada.

2. Alcance

Global

3. Política

Texto Artigo 1. - Assédio ou bullying de qualquer forma não será tolerado, não importando quem seja a vítima ou o ofensor e seus níveis hierárquicos. A Softtek é comprometida a prevenir, se posicionar e aplicar sanções para bullying e assédio (incluindo assédio sexual) entre os colaboradores da Softtek.

Devemos garantir que todos os colaboradores da Softtek tenham acesso a trabalhar em um ambiente profissional livre de qualquer tipo de violência.

Artigo 2. - Para a correta interpretação desta política e qualquer comunicado redigido para os colaboradores sobre a política ou non caso de controvérsia, as seguintes palavras, seja no singular ou plural, significam:

- a) Assédio no local de trabalho: Assédio no local de trabalho ou assédio moral (também chamado de bullying no ambiente de trabalho em alguns países) é um tipo de prática basicamente psicológica ou moral, caracterizada pelo assédio persistente, sistemático e contínuo a um colaborador.
- b) Assédio Sexual: Assédio, verbal ou físico, que use termos, conceitos, sinais ou imagens que tenham conotação sexual ou sensual, exibicionismo ou que apresente alguma vantagem ou desvantagem que a vítima tenha. Isto pode ser feito a uma ou mais pessoas de qualquer gênero sem o seu consentimento com o propósito de infringir a dignidade da pessoa, especialmente quando cria um ambiente intimidador, denegridor ou ofensivo.
- c) Hostilidade Sexual: Ação de cercar outra Pessoa exigindo que o mesmo execute qualquer tipo de ato de natureza sexual, usando seu nível hierárquico ou posição de poder, derivada de suas relações de trabalho, profissional ou de subordinação.
- d) Colaborador: Qualquer Pessoa que trabalhe direta ou indiretamente para a Softtek.
- e) Suposta vítima: Pessoa cuja esfera legal tenha sido afetada, direta ou indiretamente, por assédio ou bullying.
- f) Suposto ofensor: Pessoa que foi acusada pela vítima por praticar bullying ou assédio e afetou, direta ou indiretamente, a esfera legal da vítima.
- g) Política: Esta Política Anti-Assédio.
- h) Softtek: Valores Corporativos Softtek, S.A. de C.V., suas subsidiárias ou filiais.

Artigo 3.- As provisões desta Política são privadas e de interesse corporativo, por isso deve ser aplicada em todas as sedes da Softtek. Essas provisões complementam, mas não substituem o que foi estipulado nas leis locais e internacionais. O objetivo das provisões é estabelecer as bases para promover um ambiente profissional e de trabalho livre de qualquer desigualdade, injustiça e hierarquia baseada no gênero, a fim de gerar valor através da tecnologia para nossos clientes, nossas pessoas e nossos acionistas.

Artigo 4.- A Softtek é comprometida a prevenir o assédio e defender os direitos do colaborador de serem tratados com dignidade. Estes comportamentos devem ser prevenidos nos sistemas de gestão para atingir uma colaboração conjunta na implementação do plano de prevenção ao assédio e bullying no ambiente de trabalho.

Artigo 5.- Na aplicação e interpretação desta Política, os princípios de não revitimização, tolerância zero, equidade de gênero, confidencialidade, suposta inocência, dignidade, proibição de retaliação, devida diligência e celeridade devem prevalecer de acordo com as leis dos países onde a Softtek atua e com os tratados internacionais e declarações universais dos direitos humanos, bem como resoluções e decisões vinculadas e emitidas por órgãos nacionais ou internacionais especializados na proteção das pessoas.

Os critérios, determinações e opiniões sobre igualdade de gênero encontrados em órgãos nacionais e internacionais podem ser levados em consideração para a interpretação desta política.

Contudo, este instrumento não limitará a execução de processos civis, criminais ou administrativos realizados pela suposta vítima.

Artigo 6.- Todas as ações destinadas a prevenir o assédio sexual e moral serão fornecidas e promovidas. Isso resultará em um melhor ambiente de trabalho e cultura preventiva, além de aumentar o desempenho dos colaboradores.

Artigo 7.- O Comitê deve tomar as seguintes medidas para prevenir e atender casos de assédio e bullying, exemplificados e não limitados a:

- a) Planejar como prevenir o bullying e o assédio (incluindo assédio sexual) através da implementação de diretrizes gerais ou específicas coerentes de acordo com a prática profissional, localização geográfica, respeito aos direitos humanos e as disposições legais aplicáveis;
- b) Facilitar o acesso dos colaboradores à informação e documentação para prevenir e lidar com o bullying e o assédio;
- c) Promover e estabelecer o princípio orientador de "tolerância zero" para bullying ou assédio. Isto será feito através dos meios ou canais adequados;
- d) Promover uma cultura institucional de equidade de gênero e um ambiente de trabalho livre de violência;
- e) Designar diretrizes para lidar com bullying e assédio; e
- f) Adotar medidas de precaução para proteger a suposta vítima do alegado infrator.