

POLÍTICA DE COMPORTAMIENTO LABORAL APROPIADO

Ghella ofrece **igualdad de oportunidades** y se compromete a mantener un ambiente laboral seguro y productivo en el que las personas son tratadas con dignidad, cortesía y respeto. Los comportamientos inapropiados en el lugar de trabajo no son tolerados por Ghella. También podrían ser ilegales según las leyes locales y exponer a responsabilidad legal tanto a las personas involucradas como a Ghella.

El comportamiento inapropiado puede ocurrir a través de insultos, comentarios, chismes o difusión de rumores, aislamiento social o focalización, actos físicos, intimidación o manipulación emocional. Los comportamientos inapropiados pueden estar constituidos por:

- **Bullying** - comportamiento antisocial o irracional repetitivo que ofende, degrada, intimida o humilla a una persona, incluyendo la exclusión continua y deliberada de las actividades en el lugar de trabajo, la retención de información esencial para un desempeño laboral efectivo o el establecimiento de plazos o tareas irrazonables por debajo o más allá del nivel de habilidad de una persona, denegando el acceso a la información, supervisión, consulta o recursos de tal manera que perjudique al trabajador, difundiendo información errónea o rumores maliciosos, cambiando los arreglos de trabajo, como listas y licencias, para incomodar deliberadamente a un trabajador o trabajadores en particular o un escrutinio excesivo del trabajo.
- **Discriminación** - cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra debido a un atributo particular (directa o indirectamente). Nuestra Política de Igualdad, Discriminación e Inclusión proporciona más detalles sobre estos aspectos.
- **Acoso** - comportamiento que, debido a su gravedad o persistencia, puede crear un ambiente hostil o intimidante y comprometer la participación o implicación de una persona e incluye actitudes ofensivas, degradantes, humillantes, intimidantes o amenazantes, no deseadas y no solicitadas que normalmente no son recíprocas y que se espera que se repitan, lo que hace que el ambiente de trabajo sea desagradable, humillante o intimidante, y puede dificultar que el trabajo sea efectivamente completado.
- **Acoso Sexual** - cualquier conducta no deseada de naturaleza sexual. Esto puede referirse a un solo accidente o una serie de accidentes. El acoso sexual puede incluir contacto físico (por ejemplo, tocar, pellizcar, besar o abrazar a alguien, agredir sexualmente y violar), comentarios verbales y acciones no verbales (por ejemplo, miradas traviesas, exhibición de material sexual explícito, movimientos físicos y manuales ofensivos, cartas ambiguas, dibujos y correos electrónicos, actos indecentes o acecho), incluida la promesa de premios a cambio de favores sexuales o decisiones de negocio desfavorables como consecuencia de la denegación de favores sexuales.
- **Victimización** - cuando una persona ataca, explota o trata a otra persona injustamente, incluyendo tomar acciones, presionar o intimidar a una persona porque ha presentado una queja, negando oportunidades de promoción sin una consideración razonable de sus méritos objetivos o solicitudes razonables de acuerdos de trabajo flexibles que se denegaron debido a una aversión personal a la persona que hace la solicitud.


Ghella anima a los empleados a tratar inicialmente de resolver cualquier problema del tipo descrito anteriormente de manera informal a través de la discusión y la reconciliación con aquellos directamente involucrados. Al mismo tiempo, es esencial que los empleados no ignoren cualquier comportamiento inapropiado que puedan sufrir, que puedan presenciar o de lo que pueden darse cuenta ya que esto podría dar la impresión de que estos comportamientos sean aceptables. Los gerentes son responsables de proporcionar apoyo en caso de quejas formales o informales o de iniciar investigaciones / escalamientos formales cuando corresponda.

Ghella proporciona acceso a canales de información confidenciales que puede usarse en casos de comportamiento inapropiado en el lugar de trabajo. Nuestra *Política de denuncia de irregularidades* contiene más detalles al respecto.

Ghella requiere que sus socios, proveedores y subcontratistas cumplan con los principios del comportamiento apropiado en el lugar de trabajo expresados en esta política.

La presente política es comunicada a nuestros empleados como parte del proceso de inducción obligatorio y está disponible a todas las partes interesadas a través del sitio de web de la Compañía y de Intranet.

La presente política es revisada anualmente durante las revisiones anuales del Sistema de Gestión para asegurar que sea consistente tanto con la visión como con la misión de la Compañía.


Enrico Ghella
Chairman, January 2020