

# DIRECTRIZ SOBRE DERECHOS HUMANOS



Aprobado por el Consejo de Administración de Ghella S.p.A. el 18 de Abril de 2019

# ÍNDICE

1.	INTRODUCCION .....	3
2.	PROPÓSITO DE LA DIRECTRIZ SOBRE DERECHOS HUMANOS.....	3
3.	ÁMBITO DE APLICACION.....	4
4.	REFERENCIAS.....	5
4.1.	REFERENCIAS EXTERNAS.....	5
4.2.	REFERENCIAS INTERNAS.....	6
5.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	6
6.	PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS SEGUIDOS POR GHELLA A NIVEL MUNDIAL .....	7
6.1.	PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJADOR.....	7
6.1.1.	TRABAJO FORZOSO Y TRÁFICO DE PERSONAS.....	8
6.1.2.	TRABAJO INFANTIL .....	8
6.1.3.	LIBERTAD SINDICAL .....	8
6.1.4.	DIVERSIDAD, NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	9
6.1.5.	CONDICIONES DE EMPLEO Y REMUNERACIÓN.....	9
6.1.6.	HORAS DE TRABAJO.....	10
6.1.7.	SALUD Y SEGURIDAD.....	10
6.1.8.	PROHIBICIÓN DE ABUSO O TRATO INHUMANO O DE ACOSO.....	10
6.2.	PROTECCION DE COMUNIDADES.....	11
6.2.1.	PARTICIPACIÓN CON LAS COMUNIDADES LOCALES.....	11
6.2.2.	PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES (DERECHOS DE LAS MINORÍAS).....	11
6.2.3.	PROTECCIÓN AMBIENTAL .....	12
6.2.4.	TOLERANCIA CERO CON LA CORRUPCIÓN.....	12
6.2.5.	DERECHO A LA INFORMACIÓN Y A LA PRIVACIDAD.....	12
7.	PRINCIPIOS GENERALES PARA LAS RELACIONES CON TERCEROS.....	13
8.	INFORMACION POR EMPLEADOS: COMO REPORTAR UNA INFRACCION .....	13
9.	IMPLEMENTACION Y MONITOREO.....	14
10.	COMUNICACION Y CAPACITACION.....	14
11.	GLOSARIO.....	15

# 1. INTRODUCCION

**MISIÓN** Construir excelencia de una manera sustentable e innovativa

**VISIÓN** Dejar un mundo mejor a las siguientes generaciones

En línea con los principios expresados en nuestro Código de Ética y la Directriz Anticorrupción, Ghella S.p.A., junto a todas sus subsidiarias (de aquí en adelante referidos como "Ghella"), está comprometida perseguir la búsqueda de transparencia y del comportamiento ético, en todas sus actividades.

Ghella reconoce e incentiva a todos sus afiliados a adoptar formalmente las disposiciones trazadas por la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Naciones Unidas (UN) y los Pactos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ghella es consciente de la importancia y el valor de preservar su reputación duradera en la industria de la construcción. Esto requiere no solo de un sentido de cumplimiento, sino también de un comportamiento ético compartido de toda la fuerza de trabajo y sus socios, como así también de una serie de reglas, principios y controles que apunten a asegurar que su empresa sea conducida con integridad, transparencia y cumplimiento riguroso de las leyes y de los principios éticos reconocidos internacionalmente.

Teniendo en cuenta las mejores prácticas internacionales, Ghella ha adoptado un conjunto de normas de los derechos humanos, comprensibles y aplicables que, de esta manera, le permita abordar la naturaleza global de su empresa.

Este enfoque posiciona a Ghella dentro de las mejores en prevenir los abusos de los derechos humanos.

## 2. PROPÓSITO DE LA DIRECTRIZ SOBRE DERECHOS HUMANOS

El propósito de una directriz sobre los derechos humanos (de aquí en adelante referida como "Directriz") es expresar claramente el compromiso de Ghella, de respetar fundamentalmente los derechos humanos, ya que la dignidad y el respeto por las personas, forman el núcleo de su cultura corporativa.

También está destinada a ofrecer a sus empleados, a los contratistas y socios, un conjunto de normas (principios, controles, etc.) para poder identificar y prevenir potenciales violaciones a los derechos humanos, brindando, de esta manera, las herramientas suficientes para evitar cualquier tipo de abuso de los derechos humanos, dentro del control de Ghella.

Al producir y publicar el presente documento, Ghella apunta a:

- proveer los medios para integrar responsabilidades con respecto a los derechos humanos entre sus empleados y afiliados, como así también dentro de las terceras partes con las que trata o negocia;
- satisfacer las expectativas de las partes interesadas en estas cuestiones, al compartir externamente el compromiso que Ghella asume, para proteger los derechos humanos de las personas;
- establecer las bases para un monitoreo continuo de sus operaciones en el área de protección de los derechos humanos, al implementar procesos tendientes a identificar lagunas potenciales, relacionados con zonas de riesgo.

### 3. ÁMBITO DE APLICACION

El presente documento, aprobado por el Consejo de Administración de Ghella, está destinado a los empleados de Ghella y a todos sus subsidiarias directas o indirectas, sean éstos ejecutivos o empleados, y será aplicado junto con los requerimientos legales y la reglamentación local del lugar.

Para una guía más detallada sobre los estándares generales de comportamiento, esta directriz deberá aplicarse conjuntamente con la última versión del Código de Ética de Ghella.

Esta directriz también está dirigida a las partes externas interesadas para informarles sobre los principios que persigue Ghella, con respecto a las prácticas de los derechos humanos en sus operaciones.

Ghella y sus subsidiarias en todas las locaciones geográficas, deberán adoptar el presente documento, sin excepción alguna, desde la fecha de su emisión.

Esta Directriz también se encuentra públicamente disponible, en el sitio web de Ghella, y se debe comunicar interna y externamente a todos los empleados, a los socios empresariales y a otras partes pertinentes.

## 4. REFERENCIAS

### 4.1. REFERENCIAS EXTERNAS.

El siguiente listado contiene las principales referencias legales, concernientes al--respeto por los derechos humanos:

- Carta Internacional de los Derechos Humanos de las UN, que incluye lo siguiente:
- la Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- el Convenio Internacional sobre los Derechos Humanos y Políticos;
- el Convenio internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Los Convenios centrales de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. (Ocho convenios fundamentales);
- El Convenio sobre los Derechos del Niño;
- El Convenio Europeo sobre los Derechos Humanos;
- La Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo
- UNICEF: Derechos del Niño y Principios Empresariales.

Además, los principios principales no vinculantes, ampliamente aceptados, emitidos por las Organizaciones Internacionales, son:

- UN: los Principios Universales Compactos y una “Guía para Pequeñas Empresas: Cómo desarrollar una política con los derechos humanos”;
- OCDE, la Normativa para Emprendimientos Multinacionales;
- UN, los Principios Rectores sobre Empresas y los Derechos Humanos: Implementando la estructura: “Proteger, Respetar y Reparar”;
- OIT, la Declaración Tripartita de los Principios relacionados con los emprendimientos multinacionales y las políticas sociales.

Esta compañía se compromete a cumplir otras leyes locales y reglamentos promulgados por otros países en los que opera, como así también, con cualquier legislación nueva o actualizada que pueda ser introducida de vez en cuando.

#### **4.2. REFERENCIAS INTERNAS.**

El siguiente listado, contiene las principales referencias internas sobre el respeto por los derechos humanos:

- El Código de Ética;
- el modelo Organizacional conforme al Decreto Legislativo italiano 231/2001;
- la política Anticorrupción;
- la Directriz Anticorrupción;
- la política de Salud y Seguridad;
- la política de gerencia sobre Recursos.
- 

## **5. ROLES Y RESPONSABILIDADES**

El Consejo de Administración de Ghella, es responsable de asegurar el cumplimiento de la presente Directriz.

Los gerentes y ejecutivos también servirán de ejemplo al implementar y observar la presente Directriz, para asegurar que los empleados se familiaricen con la presente Directriz y con el Código de Ética, y observar estrictamente las disposiciones que están en ella.

La unidad de cumplimiento y de sostenibilidad, es responsable, entre otras cosas, de:

- -apoyar y asistir a las funciones/unidades de Ghella y a sus afiliados en la adopción y la comunicación de los requerimientos del presente documento;
- planear y coordinar el proceso de diligencia debido e informe anual, respecto de los compromisos realizados en el presente documento;
- proporcionar gerentes regionales y de cumplimiento, con asistencia y políticas específicas sobre asuntos éticos;

- rastrear el resultado del análisis llevado a cabo por el gerente regional de cumplimiento sobre los informes de denuncias de irregularidades sobre los asuntos sobre derecho;
- revisar el presente documento (Directriz de los derechos humanos), para incorporar cualquier cambio a las leyes nacionales o internacionales, y a la reglamentación, estatutos, tratados, reglas y principios éticos ampliamente aceptados, al que convendrá hacer referencia como la mejor de las prácticas, en el presente documento.

Debido a la naturaleza internacional de Ghella, los Gerentes de Cumplimiento Regionales, son designados para apoyar a la unidad de cumplimiento y sostenibilidad, tratando con casos que han llamado su atención bajo las leyes locales pertinentes. Los Gerentes de Cumplimiento deberán:

- investigar casos que han llamado su atención, respetando la confidencialidad;
- asesorar sobre las implicaciones legales del caso;
- brindar asesoramiento sobre las medidas que puedan ser factibles de adoptar;
- buscar asesoramiento legal externo, donde sea procedente;
- preparar los informes anuales para la unidad de cumplimiento y sostenibilidad.

Todas las revisiones a este documento estarán sujetas a la aprobación del Consejo de Administración.

## 6. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS SEGUIDOS POR GHELLA A NIVEL MUNDIAL

### 6.1. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DEL TRABAJADOR

Reconociendo la importancia de sus trabajadores, Ghella presta debida atención al ambiente de trabajo en el que ellos se desempeñan y fomentar una cultura corporativa, donde nadie se sienta amenazado, discriminado, explotado o dejado de lado.

Por este motivo, Ghella está dispuesta a actuar en contra de cualquier forma de abuso de los derechos humanos, junto con los estándares establecidos por la OIT, como se describe en las secciones expuestas a continuación:

### **6.1.1. Trabajo forzoso y tráfico de personas**

Ghella cree con firmeza que el empleo debe ser elegido libremente, entonces no admite forma de trabajo forzado (obtenido por cualquier persona bajo amenaza de entablar acciones legales en su contra) y no incautan documentos o dinero de los trabajadores para retenerlos en contra de su voluntad. Ghella prohíbe cualquier tipo de trabajo forzoso, trabajo carcelario, trabajo vinculado o cualquier otra forma moderna de esclavitud y de tráfico de personas, haciéndolo extensivo a sus socios empresariales, en conformidad con las disposiciones establecidas por el Convenio N° 29 de la OIT, Convenio sobre el Trabajo Forzoso y el Convenio N° 105 de la OIT, Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

### **6.1.2. Trabajo Infantil**

Ghella se compromete a proteger los derechos del niño (incluso los derechos a la educación), rechazando involucrarlos en sus operaciones, en cumplimiento con las leyes vigentes. Se adhiere a las disposiciones establecidas en el convenio N°. 138 de la OIT-Convenio sobre la Edad Mínima.

Ghella no contrata a ningún niño menor de la edad mínima establecida en el Convenio N°, 138 de la OIT, y nunca contratará niños con edades menores a las de la edad local, para ser empleados u obligados a abandonar el colegio.

Además, Ghella prohíbe las peores formas de trabajo infantil, no tolera cualquier trabajo en el que, por su naturaleza y circunstancias en las que se lleva probablemente dañe la salud, la seguridad o la moral de los niños, tal como se describe en el Convenio N° 182-Convenio sobre Las Peores Formas de Trabajo.

### **6.1.3. Libertad Sindical**

Ghella apoya los derechos de sus empleados en cuanto a su libertad sindical.

Ghella respeta la elección de sus empleados de formar parte/ o formar una organización de trabajadores o un sindicato de trabajo sin incurrir en episodios de intimidación, represalia o acoso, de conformidad con las disposiciones establecidas por convención N° 87 de la OIT-Libertad Sindical y Protección del derecho a organizar convención.

Cada vez que las leyes locales y las regulaciones restrinjan dichos derechos, Ghella se compromete a favorecer el desarrollo de los--medios paralelos, para que sus empleados expresen los derechos arriba mencionados.

Además, Ghella está comprometida a establecer un diálogo constructivo con los representantes de los trabajadores, con el fin de crear las bases para el respeto y la confianza mutua, garantizándoles protección y facilidades, conforme con las disposiciones establecidas en el convenio N°. 135 de la OIT-el Convenio de los Representantes de los Trabajadores.

#### **6.1.4. Diversidad, no discriminación e igualdad de oportunidades**

Ghella en verdad respeta la diversidad y la igualdad de oportunidades y las promueve en forma proactiva.

Ghella fomenta todas las diferencias, reconociendo el valor agregado de trabajar en un ambiente donde las personas de diferentes orígenes pueden traer consigo sus experiencias, creencias, ideas y puntos de vista,

Adhiriéndose a las disposiciones trazadas en el convenio N°, 111 de la OIT-Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), Ghella lucha contra cualquier distinción, exclusión, o preferencia basada en motivo de color de piel, género, religión, opinión política, extracción, ascendencia nacional u origen social, que tiene por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o desocupación.

#### **6.1.5. Condiciones de empleo y remuneración**

Ghella conoce la importancia del empleo seguro para los trabajadores y para la sociedad en su conjunto, y por ese motivo, favorece al empleo permanente, abierto y directo.

Ghella ha establecido reglas internas para el reclutamiento de recursos al trabajar en contratos de plazos limitados/temporales.

Ghella valora a sus empleados, y su política de remuneración intenta recompensar con equidad y respeto el concepto de remuneración equitativa entre trabajadores hombres y mujeres por el trabajo de igual valor, conforme con las disposiciones trazadas en el convenio N°. 100 de la OIT-Convenio sobre la Igualdad de Remuneración. Además, la compensación mínima que reciben los empleados de Ghella, no puede ser inferior al umbral fijado regulado en los contratos laborales colectivos, y leyes y normativa en curso, en cada país.

Cada trabajador es puesto en la posición de comprender fácilmente, las relaciones subyacentes con Ghella, incluyendo las condiciones de empleo y salarios.

### **6.1.6. Horas de Trabajo**

Ghella respeta los derechos de sus trabajadores al descanso y al ocio, y asegura que esto se lleve a cabo al obedecer las leyes aplicables y al estar alineado a las demandas del mercado. Por esta razón todos los recursos tienen derecho a períodos de descanso razonables, a recesos de vacaciones y a cualquier acuerdo contractual pertinente.

Asimismo, con referencia a las horas de trabajo semanales y horas extras, Ghella está obligada a respetar la legislación local y asegurar aquellas que son compartidas con los representantes de los sindicatos de trabajadores competentes.

Con respecto a las horas extras, que no han sido forzadas, y sí utilizadas con responsabilidad, Ghella con diligencia, considera su extensión, su frecuencia, como así también, las horas trabajadas por los recursos individuales y los empleados en su conjunto.

### **6.1.7. Salud y Seguridad**

Ghella fomenta la salud y la seguridad en sus empleados y en la comunidad de la que forma parte. Cree firmemente que sus actividades de ningún modo deben poner en riesgo a nadie. Por este motivo, la compañía se compromete a eliminar los riesgos de daños severos relacionados con su operar (incluso los daños que afectan a la salud mental), designando actividades con un enfoque de seguridad preventivo, para minimizar las causas de peligro inherentes al entorno de trabajo, para mantener así la seguridad de las personas.

Con el objeto de preservar la salud de sus empleados, la empresa provee todas las instalaciones necesarias con el objeto de garantizar que las actividades se lleven a cabo en un ambiente saludable, seguro y sostenible de trabajo, conforme con, entre otras cosas, las disposiciones establecidas en el convenio N°. 167 de la OIT Convenio sobre la Salud y la Seguridad en la Construcción.

Para prevenir riesgos, Ghella le proporciona a su personal entrenamiento especializado, avalando y diseminando una cultura de seguridad dentro de su empresa.

### **6.1.8. Prohibición de abuso o trato inhumano o de acoso.**

Ghella condena firmemente y no tolera ningún tipo de acoso, tanto físico como verbal, (incluyendo, entre otros, a los insultos, los comentarios, los chismes), sexual y psicológico, sea éste, en forma directa, indirecta o explícita, por medio de correos electrónicos y/o las redes sociales.

Además, Ghella no tolera las amenazas, los hostigamientos o intimidación, y condena severamente, a aquellos que sean una amenaza a la dignidad de los otros y su derecho a trabajar en un entorno amigable y justo. Dichas disposiciones aplican también en las horas fuera de las horas de trabajo.

Finalmente, Ghella condena cualquier omisión (es decir, abstenerse de pronunciarse) impidiendo o no denunciando dichos comportamientos.

## **6.2. PROTECCION DE COMUNIDADES**

Ghella es consciente que su empresa puede tener un impacto directo sobre las comunidades en las que opera. Por ende, la compañía se hace plenamente responsable de crear sus actividades sobre las bases del respeto y la cooperación mutua para con las comunidades locales.

### **6.2.1. Participación con las comunidades locales.**

Ghella está comprometida con las comunidades locales mediante un diálogo constructivo y consultas regulares, con el fin de mejorar sus condiciones de vida y evitar cualquier acción que pueda dañar la salud de los habitantes como así también su seguridad y sus derechos.

Ghella está dispuesta a responder preguntas y a informar cuestiones a la comunidad donde opera ya que cree que es más fácil y más eficiente dirigirse a los temas locales desde un nivel local.

Asimismo, y en línea con los estándares establecidos por la industria de la construcción, Ghella se compromete a tomar responsabilidades con respecto al entorno y a la huella social, proveyendo se evaluación destinada a analizar el impacto social.

Cada vez que sus operaciones puedan ocasionar un inconveniente potencial a las comunidades locales, Ghella se compromete a solidarizarse con ellos y respetar sus derechos, y proponer consultas libres y detalladas acerca de las actividades.

### **6.2.2. Pueblos indígenas y tribales (derechos de las minorías)**

Ghella está comprometida a fomentar el respeto por los Derechos Humanos en todas sus declinaciones y en todos los lugares donde opere. Por este motivo, conforme con las disposiciones trazadas en el convenio N°. 107, de la OIT Convenio sobre los Pueblos Indígenas y Tribales y el N°.169-Convenio de los Pueblos Indígenas y tribales, Ghella aspira preservar los derechos de todos aquellos, a propósito, que tienen estilos de vida tradicionales, o de las

minoridades con culturas y estilos de vida diferentes a la de los otros segmentos de la población nacional.

En estos contextos, Ghella garantiza el cumplimiento de las leyes y de la reglamentación vigente, cuando se trata de la adquisición de tierras, que siempre serán justamente retribuidas luego de que se les haya otorgado la información adecuada a los propietarios del terreno.

Además, Ghella fomenta la preservación de la serenidad y la seguridad de los pueblos, y por eso motivo, siempre invita al diálogo abierto y a la consulta junto a ellos para lograr acuerdos potenciales. En estos contextos, Ghella considera al reasentamiento como el último recurso posible.

### **6.2.3. Protección Ambiental**

Ghella se compromete a respetar las leyes vigentes con respecto a la protección ambiental y, para el beneficio de todas las partes interesadas, y tiene como objetivo minimizar el impacto ambiental en aquellas áreas donde opere.

Ghella considera que fomentar una empresa sostenible es de suma importancia y es consciente que al lograr esto, significará reducir el impacto negativo en la comunidad local afectada a sus operaciones. Por lo tanto, Ghella promueve la inclusión de compromisos ambientales en sus actividades de diseño, y la difusión de valores ambientales y principios entre su personal por medio de entrenamiento dedicado.

### **6.2.4. Tolerancia Cero con la corrupción.**

Ghella lucha activamente en contra de la corrupción, ya que la considera como una de las amenazas más importantes contra las democracias y las instituciones. Por ende, Ghella rechaza todo tipo de corrupción y promueve la cultura de la tolerancia cero para tales comportamientos, como claramente lo establece su Código de Ética, como así también, en su Política Anticorrupción y en la Directriz Anticorrupción Global.

### **6.2.5. Derecho a la información y a la privacidad.**

Ghella apunta a promover la transparencia en la medida en que la información sea otorgada a todas las partes interesadas y no tolera comunicaciones discriminatorias o irrespetuosas, o aquellas comunicaciones que puedan dañar la privacidad de las partes interesadas.

## 7. PRINCIPIOS GENERALES PARA LAS RELACIONES CON TERCEROS

Ghella requiere que las terceras partes con las que opera (es decir, los socios empresariales, etc.), muestren buenas prácticas en sus propias gerencias de los asuntos relacionados a los Derechos Humanos. Por este motivo, Ghella ha incluido en forma progresiva documentos pertinentes, en su marco regulatorio que conduzcan, en cascada, al compromiso propio de sus Derechos Humanos, extensivo a todos sus socios.

Internamente, Ghella ha desarrollado un Código de Ética que claramente describe los compromisos de la compañía con respecto a dichos asuntos, alineando sus procedimientos y normas, a las disposiciones establecidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, como así también, a las leyes y convenios nacionales e internacionales.

Cuando se trata con terceras partes, Ghella aspira a favorecer a aquellos que son capaces de garantizar, no sólo profesionales estándar de calidad elevada, sino también, a compartir y a comprometerse con su credo, valores, incluso el respeto por los derechos humanos.

Además, Ghella celebra acuerdos con terceras partes sólo luego de ser aceptados, entre otras cosas, los estándares internacionales sobre los asuntos concernientes a los derechos humanos, como así también, los requerimientos específicos trazados en la directriz y procedimientos de Ghella, es decir, por el Código de Ética de Ghella.

Como práctica habitual en este sector, Ghella incluye cláusulas contractuales específicas en contratos de consorcios, con el objeto de alinear a todas las partes en el cumplimiento del respeto y de promover los recursos humanos, especialmente en áreas como los RH, compras, salud, seguridad y medio ambiente.

## 8. INFORMACION POR EMPLEADOS: COMO REPORTAR UNA INFRACCION

Ghella se compromete a promover una comunicación transparente y honesta entre sus empleados y sus socios, con el objeto de crear un terreno afín para el respeto y el cumplimiento mutuo, conforme a las leyes y normativas.

A cualquiera que quiera voluntariamente informar una violación potencial a los principios incluidos en el presente documento, o una infracción a las leyes en curso, deberá informarle al Gerente de Cumplimiento Regional pertinente, utilizando los canales de información disponibles tal como se describe en los procedimientos de denuncia de irregularidades de Ghella.

## 9. IMPLEMENTACION Y MONITOREO

Ghella asegura el total cumplimiento de las leyes, normativas, reglamentos y prácticas más notables trazadas en el presente documento.

Por este motivo, no solo la compañía monitorea la implementación de su Directriz global sobre los derechos humanos dentro de sus actividades, sino que también promueve activamente sus principios subyacentes, entre sus afiliados y las terceras partes pertinentes.

Con este fin, los procesos internos destinados a implementar y monitorear las actividades descritas en el presente documento se hallan definidos en secciones específicas de los procedimientos locales pertinentes. Dichas secciones formalmente regulan, entre otras cosas, los criterios a ser usados para identificar las actividades a ser monitoreadas, los roles o los propietarios de procesos a cargo de hacer que las actividades de monitoreo se lleven a cabo, el flujo de la información y los informes relacionados a la actividad de monitoreo que se lleva a cabo.

## 10. COMUNICACION Y CAPACITACION

El presente documento debe circular entre las partes interesadas internas y externas.

A través de iniciativas de comunicación específicas, Ghella garantiza que las iniciativas de capacitación sean recurrentes y periódicas, llevadas a cabo para asegurar que la normativa sea comprendida apropiadamente por todos los empleados (incluyendo, pero no limitado a, los módulos de capacitación por medios electrónico).

# 11. GLOSARIO

**DERECHOS DE LOS NIÑOS Y PRINCIPIOS EMPRESARIALES (UNICEF):** es el primer conjunto de principios comprensivos que guían a las empresas en el amplio rango de acciones que pueden llevarse a cabo en el lugar de trabajo, en el mercado laboral y en la comunidad para respetar y apoyar los derechos de los niños. Basados en estándares ya existentes, a iniciativas y prácticas notables, estos principios buscan definir la perspectiva de toda responsabilidad corporativa relacionada con los niños y la empresa;

**CÓDIGO DE ÉTICA:** (la versión actualizada del) Código de Ética adoptado por Ghella y sus subsidiarias;

**PACTO SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO (UN):** La Convención de los Derechos del Niño de la Naciones Unidas (CRC o UNCRC) es un acuerdo internacional legalmente vinculado que establece los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todo niño, sin importar su etnia, religión o habilidades. La Convención define al niño como todo ser humano menor de dieciocho años, a menos que la mayoría de edad dependa de legislaciones nacionales previas establecidas; las Naciones que ratifican esta convención están sujetas a cumplir los principios por ser ley internacional y el estricto cumplimiento es monitoreado por el Comité de las Naciones Unidas sobre los derechos del Niño;

**DISCRIMINACIÓN:** cualquier diferencia racial, exclusión, restricción, o preferencia basada en la etnia, color u origen nacional o étnico que tiene el propósito o efecto de causar nulidad o el no reconocimiento del otro y que evite el disfrute o ejercicio, sobre una base equitativa, afín con los derechos humanos y fundamentalmente, que evite la libertad en las áreas políticas, económica, social, cultural o en cualquier otro campo de la vida pública;

**CONVENIO EUROPEO SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS:** El convenio europeo sobre los derechos humanos, formalmente, es el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales, es un tratado internacional tendiente a proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas en Europa. Se adoptó en 1950 y se entró en vigor, en 1953. Todos los miembros de la Comunidad forman parte de este convenio y siempre se espera que haya nuevos miembros que ratifiquen el convenio en cualquier momento.

**SISTEMA DE GESTION DE GHELLA:** todo el conjunto de procedimientos, políticas y normas internas de Ghella (cualquier documentación interna).

**PACTO MUNDIAL DE LA ONU:** el pacto mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa voluntaria basada en los compromisos de los CEO para implementar principios universales de sostenibilidad y para tomar las medidas necesarias para apoyar los objetivos de las Naciones Unidas, alineando las operaciones y estrategias con diez principios universalmente aceptados en las áreas de los derechos humanos, del trabajo, del medio ambiente y de anticorrupción;

**NORMATIVA PARA LAS EMPRESAS MULTINACIONALES (OCDE):** la normativa OCDE para las empresas multinacionales son recomendaciones que los gobiernos destinan a las empresas multinacionales que operan dentro o desde países adheridos. Provee de principios no vinculantes, y estándares para conducir las empresas en forma más responsable en un contexto consistente global, con leyes vigentes y estándares reconocidos internacionalmente. Las normas son los únicos acuerdos multilaterales y un código comprensivo de conducta empresarial-responsable, que los gobiernos se han comprometido en promocionar.

**PRINCIPIOS RECTORES SOBRE LAS EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS (UN);** son los principios rectores sobre los derechos humanos y las empresas. Al implementar como marco “proteger, respetar y reparar”, que son treinta y un principios dirigidos a los estados y a las compañías para aclarar cuáles son sus-obligaciones y responsabilidades, para proteger y respetar los derechos humanos en el contexto de actividades empresariales y para asegurar el acceso a un recurso de rectificación para los individuos y grupos afectados a dichas actividades. Los principios rectores fueron desarrollados por John Ruggie, y no constituye un documento internacional que puede ser ratificado por los estados, ni tampoco crea nuevas obligaciones legales. En su lugar, aclaran y elaboran en base a las disposiciones pertinentes ya existentes en los estándares de los derechos humanos, algunas de las cuales son vinculantes en algunos estados y dan una guía de cómo poner esas disposiciones en acción;

**DERECHOS HUMANOS:** los derechos humanos son derechos inalienables que cada persona posee por ser miembro de la raza humana. Dichos derechos se basan en el reconocimiento de la dignidad, libertad e igualdad, son inherentes en todos-los seres humanos e incluye, entre otros, a los derechos que surgieron de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos y esos principios se relacionan con los principios delineados por los Convenio de la OIT ( que incluyen, entre otros, a la libertad sindical y a la protección del derecho a

organizar como así también trata determinados temas como el trabajo forzado, trabajo infantil y la no discriminación)

**LOS CONVENIOS DE LA OIT:** La OIT es la única agencia tripartita de las UN que, en 1919, logra juntar gobiernos, empleados y trabajadores de 187 estados miembros, para establecer los estándares de trabajo, desarrollar políticas y diseñar programas que promueven el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres. La OIT fue establecida por el Tratado de Paz de Versalles en 1919, su tarea primaria era la de redactar los convenios sobre estándares de trabajo y supervisar el desarrollo de la ley internacional de trabajo. El listado de convenios que la Organización Internacional del Trabajo asciende a 190 leyes que buscan mejorar los estándares de trabajo de las personas en todo el mundo. Desde la declaración de los principios fundamentales y los derechos del trabajo de 1998, son ocho los convenios fundamentales (sobre la prohibición del trabajo forzado, el trabajo infantil, el derecho a organizarse en sindicatos de trabajo y no sufrir discriminación) que son vinculantes en todos los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los demás convenios son vinculantes en los países miembros que las han elegido para ratificarlas;

**OIT DECLARACIÓN SOBRE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES Y DERECHOS DEL TRABAJO:** adoptada en 1998, la Declaración compromete a los miembros de estado a respetar y promover los principios y derechos en cuatro categorías-libertad de sindicatos y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de trabajo forzado u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación con respecto al empleo y la ocupación hayan o no ratificado los convenios pertinentes

**DECLARACIÓN TRIPARTITA DE LOS PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y POLÍTICA SOCIAL DE LA OIT:** también conocida como “Declaración MNE”, es un instrumento no vinculante que contiene recomendaciones sobre cómo las empresas deben aplicar los principios derivados de los Convenios y recomendaciones de la OIT. Provee la normativa sobre cómo las empresas deben aplicar los principios que derivan de las normas internacionales de trabajo, relacionadas al empleo, a la capacitación, a las condiciones de trabajo y vida, y a las relaciones industriales. Sus principios están orientados a guiar a las empresas multinacionales (sean éstas públicas, mixtas, o de propiedad privada), a los gobiernos, y a las organizaciones de empleados y trabajadores en países de origen como así también en países anfitriones;

**DECRETO LEGISLATIVO N° 231/2001:** el Decreto Legislativo Italiano, del 8 de junio de 2001, N°231. La disciplina de la responsabilidad administrativa de las entidades, compañías y asociados”,

y las enmiendas e integraciones que se le hagan con posterioridad a la ley italiana, un régimen de responsabilidades administrativas para las compañías italianas, en relación a los delitos cometidos, en Italia o en el extranjero, en nombre de o en beneficio de tales compañías.

**MODELO 231:** el modelo concerniente a la organización, a la gerencia y a las actividades de control de Ghella, en virtud del Decreto Legislativo 231/2001;

**SUBSIDIARIA:** cualquier compañía controlada directa o indirectamente por Ghella S.P.A., en Italia y en el extranjero.

**LEY INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA UN:** la Ley Internacional de los Derechos Humanos consiste en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Político y sus dos Protocolos Opcionales.