

# Política para un comportamiento apropiado en el puesto de trabajo

Ghella fomenta la igualdad de oportunidades y se compromete a garantizar un entorno laboral seguro y productivo, en el que todas las personas sean tratadas con dignidad, amabilidad y respeto. No se tolerarán actitudes inapropiadas que, además de vulnerar nuestros valores, pueden también infringir las leyes locales, con las posibles consecuencias legales para las personas implicadas y para la empresa.

Las actitudes inapropiadas pueden reflejarse en insultos, comentarios, propagación de rumores o habladurías, aislamiento social o ensañamiento, actos físicos, intimidaciones o manipulación emocional. Los comportamientos inapropiados pueden representarse en actos de:

- **Mobbing** - Comportamientos antisociales o inapropiados repetidos que buscan ofender, menospreciar, intimidar o humillar a una persona. En esta definición se incluye, por ejemplo, la exclusión sistemática e intencionada de alguien en las actividades laborales, la denegación de información esencial para el desarrollo de una tarea o la imposición de plazos poco realistas, la asignación de tareas irracionalmente por debajo o por encima del nivel de competencia de una persona, la negativa a proporcionar la ayuda necesaria, la supervisión y el acceso a los recursos, con el propósito, o el efecto, de perjudicar a la persona afectada, la difusión de información errónea o de rumores maliciosos, la alteración de acuerdos laborales anteriores, por ejemplo los turnos de trabajo y las vacaciones con el objeto de causar malestar o ejercer un control excesivo sobre el trabajo desarrollado.
- **Discriminación** - Trato menos favorable hacia una persona debido a unas características personales concretas, ya sea directa o indirectamente. Este tema se trata en profundidad en nuestra Política de Igualdad, Diversidad e Inclusión y en nuestra Política de Igualdad de Género.
- **Abusos** - Actitudes que, por su gravedad o persistencia, crean un ambiente hostil o intimidatorio y comprometen la participación o la implicación de una persona. Pueden incluir actitudes ofensivas, denigrantes, humillantes, intimidatorias o amenazantes, no deseadas y no solicitadas, normalmente reiteradas y no correspondidas, que comprometen el bienestar y la participación de las personas en el entorno laboral.
- **Acoso sexual** - Cualquier actitud de naturaleza sexual no deseada. Puede consistir en un episodio concreto o continuado. El Acoso Sexual puede incluir el contacto físico (por ejemplo, tocar, pellizcar, besar o abrazar, agredir sexualmente y violar), comentarios verbales y acciones no verbales (por ejemplo, miradas lascivas, compartir material sexual explícito, movimientos físicos y ofensivos con las manos, cartas, dibujos, correos electrónicos de naturaleza ambigua, actos indecorosos o *stalking*), incluida la petición de favores sexuales a cambio de beneficios o para evitar penalizaciones.
- **Victimización** - Cuando una persona es acosada, explotada o tratada injustamente, por ejemplo, tomando medidas, haciendo acoso laboral o intimidándola después de una queja. Puede incluir denegar la oportunidad de ascenso sin considerar los méritos objetivos o negar solicitudes razonables de trabajo flexible debido a una animadversión personal hacia la persona que presenta dicha solicitud

Ghella considera fundamental no ignorar posibles comportamientos inapropiados sufridos, observados o de los que se tenga conocimiento, puesto que el silencio podría ser interpretado como aceptación. Los directivos tienen el deber de prestar apoyo en caso de denuncias formales o informales y de iniciar una investigación formal o un proceso de *escalado*, cuando sea necesario.

La Política se aplica a todas las actividades de Ghella a nivel mundial, por consiguiente, exigimos también a todos nuestros socios, proveedores y subcontratistas el pleno respeto y el cumplimiento de los principios expresados en ella.

Alentamos el uso consciente de los canales de comunicación previstos para el envío de denuncias relativas a infracciones, presuntas o probadas, de las disposiciones contenidas en esta política.

Garantizamos la no discriminación ni la represalia contra los denunciantes u otras partes afectadas que ofrezcan comentarios, recomendaciones, denuncias o quejas, sin perjuicio de las obligaciones legales.

Las denuncias podrán presentarse a través de los canales indicados en la Política Whistleblowing, en la Política de Responsabilidad Social SA8000 y en la Política de Igualdad de Género, y se gestionarán de conformidad con ellas.

Implantamos el Plan de Sostenibilidad corporativo persiguiendo objetivos medibles cuya coherencia, transparencia y progreso están garantizados por el gobierno corporativo.

Esta política es compartida con todo el personal de Ghella desde el mismo momento de su incorporación a la empresa, como parte integrante del proceso de *onboarding*, y puede accederse a ella a través de la intranet corporativa y el sitio web institucional.

La Política de Gestión de los Recursos Humanos es revisada cada año en el transcurso de la Revisión del Sistema de Gestión para garantizar su coherencia con la misión y la visión de Ghella.

  
Enrico Ghella

*Presidente y Consejero Delegado, noviembre de 2025*