

INTEGRITY SYSTEM

GREENPEACE

**MODEL
CODE OF
CONDUCT**



Modelo de Código de Conduta

Categoria: MODELO DE ORIENTAÇÃO
Escrito por: Governança e Integridade - Holanda
Patrocinador: Comitê de Pessoas
Aprovado em: 28 de outubro de 2015
Caminho da Comitê de Pessoas / GLT / NROs / GPI para adaptar e
Aprovação: adotar

Índice

Introdução	5
1. Conduta Geral	8
2. Evitando a corrupção	9
3. Imparcialidade e evitando conflitos de Interesse	11
4. Responsabilidade financeira	14
5. Uso de propriedade organizacional, serviços e outros recursos	15
6. Responsabilidade ambiental	16
7. Trabalhando juntos	17
8. Prevenção contra discriminação e assédio (sexual)	18
9. Uso de drogas e álcool	19
10. Informação e confidencialidade	20
11. Conformidade com este código de conduta	21
ANEXO: Lista de políticas relacionadas	23

Introdução

A integridade e a reputação do Greenpeace dependem da capacidade de suas pessoas¹ de defender e promover os mais altos padrões de conduta ética e profissional.

Este Código de Conduta esclarece o que podemos esperar uns dos outros e o que o Greenpeace espera de nós em termos de comportamento aceitável. Ele estabelece princípios básicos comuns e regras ou padrões que não deixam dúvida e fornecem instruções precisas para a conduta esperada das pessoas do Greenpeace. Essas expectativas também estão estabelecidas no contrato de trabalho e nas demais políticas da organização.

Todas as pessoas do Greenpeace têm uma responsabilidade compartilhada de encorajar, defender e promover o código de conduta. Também temos um papel na implementação, monitoramento e aplicação de seus padrões. Os gestores têm uma responsabilidade especial em apoiar e desenvolver sistemas que mantenham esse ambiente.

Todos são obrigados a informar aos gestores sobre quaisquer preocupações ou suspeitas em relação a quaisquer atividades que estejam em conflito com este código de conduta e que possam comprometer a integridade da organização.

Este Código de Conduta é projetado para fornecer a todos as diretrizes sobre o que é e não é permitido no seu trabalho diário.

Valores fundamentais e princípios-chave

Este código de conduta baseia-se nos valores fundamentais e princípios-chave do Greenpeace. Esses valores fundamentais e princípios-chave devem atuar como base para guiar as ações de todas as pessoas do Greenpeace dentro e fora da organização.

Princípios-chave (externos)

¹ Entende-se como “Pessoas” todos os membros da Diretoria, funcionários assalariados, estagiários, voluntários e freelancers/contratados sob a direção do (alocados pelo) GP.

O trabalho do Greenpeace baseia-se em uma série de princípios-chave. Eles são refletidos em todas as nossas campanhas e nos orientam no que quer que façamos, onde quer que o façamos.

Responsabilidade Pessoal e Não Violência

Assumimos responsabilidade pessoal por nossas ações e estamos comprometidos com a não violência. Esses princípios são inspirados pelo conceito Quaker de "testemunho", que consiste em agir de acordo com a consciência – ação pessoal baseada na responsabilidade pessoal. Somos responsáveis por nossas ações e todos os envolvidos em uma ação do Greenpeace são treinados em ações diretas não violentas.

Independência

Garantimos nossa independência financeira de interesses políticos ou comerciais. Não aceitamos dinheiro de empresas ou governos. E estamos falando sério. Não aceitamos mesmo. Contribuições individuais, juntamente com doações de fundação, são a única fonte de nosso financiamento. Nossa independência nos dá a autoridade de que precisamos para atacar o poder e fazer mudanças reais acontecerem de forma eficaz.

O Greenpeace não tem amigos ou inimigos permanentes

Ao expor ameaças ao meio ambiente e encontrar soluções, não temos aliados ou adversários permanentes. Se o seu governo ou empresa estiver disposto a mudar, trabalharemos com você para alcançar seus objetivos. Exite, recue ou volte atrás e nós voltaremos.

Palavras não importam, mas sim as ações, e em nossa opinião, há apenas um padrão nisso tudo: O meio ambiente tem de ser beneficiado.

Promover Soluções

Buscamos soluções para as escolhas ambientais da sociedade e promovemos o debate aberto sobre esse assunto. Não trabalhamos para gerenciar problemas ambientais. Trabalhamos para eliminá-los. É por isso que desenvolvemos nosso roteiro para salvar os oceanos através do estabelecimento de reservas marinhas e de um plano de [R]evolução Energética que mostra o caminho para termos uma economia limpa. Não

basta apontar o dedo. Desenvolvemos, pesquisamos e promovemos passos concretos para um futuro verde e pacífico para todos nós.

Valores Internos

Os valores a seguir foram adotados pela EDM de março de 2009 como os valores-chave que orientam nosso código interno de conduta:

Compromisso e Profissionalismo

Nosso compromisso com nossa missão é nossa força. Combinamos nosso compromisso com profissionalismo para atingir nossos objetivos.

Mentalidade Global

A cultura do Greenpeace apoia a natureza global de nossa organização e nossos objetivos e honra nossa diversidade na forma como trabalhamos como uma rede global.

Confiança e Respeito

Nossa cultura visa criar confiança mútua através da transparência e da responsabilidade em nossas interações.

Valorizar Pessoas

Nossa cultura atrai, inspira e capacita tanto os funcionários quanto nossos apoiadores para, juntos, alcançarem nossos objetivos comuns. Valorizamos nossas pessoas e maximizamos o potencial de cada indivíduo dentro do quadro global. As responsabilidades são baseadas nas habilidades e potencial das pessoas.

Compartilhamento de Conhecimento

Estimulamos o compartilhamento de conhecimento, a aprendizagem mútua e o acesso aberto à informação.

Objetivo Orientado

Concentramo-nos nos resultados trabalhamos para atingir objetivos.

Inovação

Encorajamos as pessoas a se desenvolverem e as capacitamos para que assumam riscos e aprendam com seus erros.

A quem se aplica?

Este código aplica-se a todas as pessoas da Greenpeace e se estende a atividades e transações em todos os países nos quais o Greenpeace atua permanentemente, periodicamente e ocasionalmente.

Pode ser que um NRO tenha seu próprio código ou conjunto de diretrizes, ou que códigos específicos também sejam desenvolvidos para ações ou para navios. Solicita-se que os NROs avaliem seus códigos contra este aqui e considerem modificá-los, quando necessário, para garantir alinhamento.

Quem é responsável pela implementação, acompanhamento e avaliação deste código de conduta?

Todos têm uma responsabilidade compartilhada de encorajar, defender e promover o código de conduta. Todos também têm um papel na implementação, monitoramento e aplicação de seus padrões. Os gestores têm uma responsabilidade especial em apoiar e desenvolver sistemas que mantenham esse ambiente. Todos são obrigados a informar aos gestores sobre quaisquer preocupações ou suspeitas em relação a quaisquer atividades que estejam em conflito com este código de conduta e que possam comprometer a integridade da organização.

1. Conduta Geral

- 1.1 Você deve agir com honestidade e integridade e conduzir-se de maneira profissional e cortês.
- 1.2 Você deve se esforçar para manter os mais altos padrões éticos e se comportar de maneira que seja um crédito para a visão e valores do Greenpeace.
- 1.3 Você deve atuar no melhor interesse do Greenpeace, separando afiliações, opiniões e atividades pessoais do desempenho de responsabilidades profissionais.

Explicação

O Greenpeace busca um confronto aberto com políticos, gestores corporativos e aqueles que destroem o meio ambiente. Além de outras formas de divulgação pública, a ação direta não violenta é um meio para o Greenpeace expor os problemas e provocar mudanças positivas. Aqueles que participam de ações devem aderir estritamente ao comportamento não violento e apropriado.

Os oponentes das campanhas devem ser abordados com a determinação que a ação exige, mas também com o devido respeito. Exceto em casos de resposta rápida, os oponentes terão a oportunidade de corrigir a queixa ambiental antes de uma ação. A polícia não é nossa adversária nesta situação.

2. Evitando a corrupção

- 2.1 Você não deve se envolver em corrupção, em nenhuma circunstância.
 - 2.1.1 Você não deve aceitar dinheiro, bens ou serviços, ou exigir dinheiro, bens ou serviços de cidadãos ou outras partes em troca de serviços ou influência.
 - 2.1.2 Você se protegerá de forma proativa contra, até mesmo, algo que tenha a aparência de corrupção.
 - 2.1.3 Apenas em casos excepcionais, você aceitará presentes, incluindo instalações ou serviços de terceiros, em situações nas quais a recusa tornaria o trabalho impossível ou impraticável e quando o potencial para – ou mesmo a aparência de – corrupção for mínimo. Em caso de dúvida, você deve consultar o seu gerente direto.
 - 2.1.4 Você apenas aceitará almoços, jantares e recepções pagos por terceiros se necessário para o trabalho e quando o potencial para – ou mesmo a aparência de – corrupção for mínimo. Em caso de dúvida, você deve consultar o seu gerente direto.
 - 2.1.5 Você apenas aceitará visitas que envolvam despesas de viagem e alojamento pagas por terceiros em casos excepcionais. O convite só pode ser aceito se a visita ocorrer em uma capacidade oficial, for manifestamente de grande interesse para o avanço dos objetivos da organização e se o potencial para – ou mesmo a aparência de – corrupção for mínimo.
 - 2.1.6 Se os presentes ou serviços forem aceitos em circunstâncias excepcionais, deve-se divulgar essa situação completamente. Esta divulgação deve incluir: a natureza do presente ou benefício, fonte e data de recebimento, circunstâncias, valor estimado, uso pretendido e se (no caso dos bens) será entregue ao Greenpeace.

Explicação

Suborno e Extorsão

Existem duas formas básicas de corrupção: suborno e extorsão. Suborno refere-se a uma situação em que um cidadão paga, com dinheiro, bens ou serviços, em troca de tratamento prioritário ou para obter algo a que não tem direito. Por outro lado, a extorsão refere-se a uma situação em que um cidadão não receberá o tratamento, serviço ou contrato a que tem direito, a menos que pague (com dinheiro ou serviços de bens) o que é exigido.

Presentes

Os presentes podem ser um atalho. Eles podem criar dependência ou gratidão. Eles podem, pelo menos, dar a aparência de corrupção – o que pode ser devastador para a credibilidade e confiança na organização. No entanto, em certas situações, pode ser costumeiro ou desejável dar ou aceitar um presente. Um presente é algo de valor razoável, dado sem a expectativa de retorno; um suborno é o mesmo presente dado na esperança de influenciar ou se beneficiar. Portanto, qualquer presente dado ou recebido com uma expectativa de compensação cruza a linha do suborno. Antes que qualquer uma de nossas pessoas dê ou aceite um presente, deve-se medí-lo contra esse acrônimo: **G**enuíno (oferecido em apreciação por funções legítimas, sem estímulo), **I**ndependência (sem efeito no funcionamento futuro), **F**ree, ou seja, gratuito (sem obrigações) e **T**ransparente (divulgado abertamente). Se o presente proposto não atende a todas essas descrições, não é um presente, é um suborno. Você deve usar seu próprio julgamento e, em caso de dúvida, você deve procurar o aconselhamento de seu gerente.

A organização pode fazer uma exceção apenas por razões de protocolo, ou se recusar ou retornar um presente fosse prejudicar gravemente ou ser particularmente constrangedor para quem o deu. Em situações excepcionais, pode ser que você não possa fazer seu trabalho corretamente quando recusar uma instalação ou serviço. Nestes casos, uma exceção poderá ser feita somente após consulta ao seu gerente direto. No caso de uma exceção ser feita, esse presente tornar-se-á propriedade de seu empregador. Você deve declará-lo e entregá-lo ao seu gerente direto. O

empregador decidirá como usar o presente dentro da organização ou o doará para uma instituição de caridade, e poderá considerar declará-los publicamente.

3. Imparcialidade e evitando conflitos de Interesse

3.1 Você não agirá de forma parcial. Isso quer dizer que você não usará sua posição ou influência para promover seus interesses ou de partes afiliadas de maneira alguma. Qualquer forma de favoritismo é proibida.

3.1.1 Você evitará, proativamente, a aparência de parcialidade; isto é, de interesse próprio ou favoritismo.

3.1.2 Para evitar essa aparência de parcialidade, você evitará, sempre que possível, colocar-se em qualquer situação na qual o seu interesse ou de partes afiliadas estejam presentes.

3.2 Você sempre divulgará ao seu gerente direto todas as atividades externas pagas ou não remuneradas que possam ter influência no seu emprego.

3.2.1 Você não se envolverá em nenhum emprego secundário ou em outras atividades:

- se o conhecimento público desse fato puder refletir de forma adversa na missão declarada do Greenpeace ou, de outra forma, induzir o público a erro
- que conflitem ou pareçam entrar em conflito com suas funções
- que puderem usar o seu conhecimento das informações confidenciais obtidas através do seu trabalho no Greenpeace
- que influenciem, ou tenham a possibilidade de influenciar, negativamente o desempenho do seu trabalho para o Greenpeace

3.2.2 Você não tentará ser indicado, nem atuará como candidato e não ocupará cargos administrativos para partidos políticos enquanto trabalhar para o Greenpeace.

3.2.3 Você não participará de nenhuma atividade que possa enganar ou confundir a mídia ou o público sobre se você está representando outra organização ou grupo na sua capacidade como funcionário do Greenpeace.

3.3 Você pedirá permissão ou buscará o aconselhamento de seu gerente direto se não tiver certeza de que seu outro emprego ou outras atividades externas podem afetar ou parecer afetar o bom desempenho de seu trabalho.

3.4 Você informará ao gerente direto quando tiver conhecimento de interesses financeiros em contratos, vendas ou outras transações comerciais realizadas pelo Greenpeace, ou tenha familiares, amigos ou parceiros de negócios com tais interesses.

Explicação

Parcialidade

Parcialidade é quando um membro da equipe usa sua posição e influência para servir seu próprio interesse ou o de uma parte afiliada.

Um conflito de interesses surge quando você tem uma relação pessoal, familiar ou comercial, ou qualquer atividade, interesse ou associação fora do Greenpeace que possa prejudicar (ou dar a aparência de prejudicar) a sua capacidade de imparcialidade.

Podem surgir situações em que há a aparência de um conflito de interesses porque você tem um interesse pessoal na situação ou está afiliado de alguma forma a uma das partes envolvidas. Nesses casos, se for possível, você deve se retirar da situação. Isso não é simplesmente porque presume-se que você agirá em seu próprio interesse ou se envolverá de forma a exercer o favoritismo. É porque as nossas partes interessadas e doadores não podem ser convidados a confiar cegamente que você agirá de forma imparcial, mesmo em tais situações. Tirar-se da situação preserva e aumenta a confiança do público em sua própria integridade e na organização.

Emprego secundário e outras atividades externas

Parcialidade e conflitos de interesse podem surgir especialmente quando você tem um segundo emprego ou outro papel que interfere com o desempenho de suas funções.

O emprego secundário remunerado e não remunerado e outras atividades (que são deliberadamente formuladas de forma bastante ampla) às vezes podem dificultar o bom desempenho no trabalho. É sua própria responsabilidade e decisão quando entrar ou não em um papel secundário, mas você deve ser aberto sobre isso com seu empregador e ser capaz de justificar sua escolha. Se você tiver dúvidas, você deve pedir permissão e aconselhamento. O risco de um conflito de interesses não significa, necessariamente, que você não pode aceitar ou executar funções secundárias e pode ser que você faça isso em certas condições. Seu gerente discutirá isso com você e você tem a opção de se opor se seu gerente decidir não consentir.

Interesses políticos

Como uma organização ativista de campanha, o Greenpeace reconhece o direito de todos, incluindo o do pessoal do Greenpeace, de se envolverem em ativismo e em processos políticos ou outras formas de pressão para a mudança social.

No entanto, para ser eficaz, a organização deve poder falar independentemente do governo, dos partidos políticos ou das corporações. Ela deve ser vista como livre de conflitos de interesse com suas fontes de financiamento e seus funcionários e, portanto, mesmo a aparência de conflitos de interesse deve ser evitada.

Com exceção da situação descrita acima, isso não se destina a limitar o pessoal do Greenpeace em seu trabalho voluntário ou ativista. Exemplo: a maioria dos tipos de trabalho voluntário para um partido político não seria considerada um problema, no entanto, o pessoal do Greenpeace deve evitar assumir papéis públicos ou representativos para qualquer partido político e deve manter uma clara separação de seu trabalho de voluntariado político e seu emprego no Greenpeace.

Interesses financeiros

Entende-se por interesses financeiros nas empresas, as ações, títulos ou derivativos.

Sempre discuta a situação

Se algum membro da equipe do Greenpeace acreditar que pode estar em uma posição de conflito de interesses ou quiser esclarecer se uma situação constitui um conflito de interesses, é responsabilidade do membro da equipe levar esse assunto ao seu gerente direto na primeira oportunidade. Quando decidido que existe um claro conflito de interesses decorrente das atividades de um funcionário, conforme descrito aqui, esse funcionário terá a opção de desistir da atividade relevante ou se desligar de seu emprego no Greenpeace.

Espera-se que você alerte seu gerente para o surgimento ou existência de quaisquer conflitos de interesse, reais ou potenciais, e seja, portanto, imparcial e que lide com a situação adequadamente. A falha em comunicar e discutir o assunto com seu gerente será vista como um abandono do dever.

4. Responsabilidade financeira

4.1 Você se certificará de usar os fundos recursos do Greenpeace, confiados a você, de forma responsável

4.1.1 Você prestará conta de todo o dinheiro e propriedade sob seu cuidado

4.1.2 Você se esforçará para garantir uma boa relação custo-benefício ao gastar os fundos do Greenpeace

4.1.3 Você usará as horas de trabalho como um recurso do Greenpeace, de forma responsável e para o propósito que elas acarretam

4.1.4 Você seguirá as políticas, procedimentos e diretrizes para gerenciar e usar esses fundos e recursos

Explicação

Para manter sua independência, o Greenpeace não solicita nem aceita financiamento de governos, corporações ou partidos políticos. O Greenpeace não busca nem aceita doações que possam comprometer sua independência, metas, objetivos ou integridade.

Portanto, o Greenpeace depende de doações de indivíduos. Essas contribuições voluntárias são a espinha dorsal do trabalho ambiental do Greenpeace. Nossos colaboradores financeiros são as pessoas que mantêm nossos navios nos oceanos, ativistas no campo e nossos apoiadores inspirados. Sendo assim, é importante que os deixemos saber quanto valoramos seu apoio.

Como funcionários, demonstramos responsabilidade para com nossos colaboradores em fazer o melhor uso possível de nosso tempo de trabalho e em tomar decisões de gastos frugais.

Referência específica é feita a viagens, reuniões e uso e disponibilidade da propriedade organizacional, mas esse requisito para gastos frugais e responsáveis aplica-se a todos os elementos do nosso trabalho.

5. Uso de propriedade organizacional, serviços e outros recursos

- 5.1 A propriedade organizacional, os serviços e outros recursos pertencentes ao Greenpeace serão usados de forma responsável.
- 5.2 O uso pessoal de equipamentos fornecidos pelo Greenpeace deve acontecer dentro da razoabilidade e não deve impedir a produtividade ou as funções de trabalho do funcionário.
- 5.3 O uso privado da internet durante o horário comercial é permitido, desde que seja mantido em um mínimo aceitável.
 - 5.3.1 Conteúdo pornográfico ou racista não pode ser carregado, baixado ou divulgado.
 - 5.3.2 As leis de propriedade intelectual não devem ser violadas ao carregar, baixar ou divulgar qualquer material protegido por direitos autorais.
- 5.4 A instalação de software só pode é permitida com a aprovação da unidade de ICT.
- 5.5 A reutilização tem prioridade sobre novas aquisições. A propriedade da organização deve ser vendida, reciclada ou descartada de forma ambientalmente amigável, se não fizer sentido usá-la por mais tempo.

Explicação

O Greenpeace fornece uma grande variedade de equipamentos aos funcionários para apoiar seu trabalho. Estes equipamentos são para uso na realização do trabalho atribuído a cada funcionário.

Os membros da equipe devem tratar a propriedade do Greenpeace de forma responsável. Ela é financiada por doações. Isso significa que o Greenpeace tem a obrigação de conservar o valor dos equipamentos de escritório e de campanha o maior tempo possível e usá-los com sensibilidade. A eliminação desses recursos deve obedecer aos princípios ambientais da organização.

Mobiliário e tecnologia não podem ser utilizados para fins pessoais nem removidos das instalações. Equipamentos técnicos e outros materiais podem ser utilizados para trabalhar fora do escritório ou de casa, quando necessário.

6. Responsabilidade ambiental

- 6.1 Você apoiará ativamente o objetivo do Greenpeace de minimizar o impacto ambiental do seu trabalho.
- 6.2 Sempre que possível, você tentará reduzir o número de reuniões pessoais envolvendo viagens.
 - 6.2.1 Quando for necessário realizar reuniões pessoalmente, você se esforçará para reduzir o impacto ambiental dessas reuniões.
- 6.3 Você só viajará a trabalho quando for necessário fazê-lo e nenhuma outra alternativa estiver disponível.
 - 6.3.1 A preferência por transportes públicos seguros deve ser seguida sempre que possível.

Explicação

Como uma organização ambiental líder, devemos estabelecer padrões elevados para minimizar o impacto ambiental de todas as nossas atividades, incluindo nossas viagens e reuniões. A redução do impacto ambiental é uma prioridade.

Todos que viajam a trabalho pelo Greenpeace devem se esforçar para reduzir as emissões de CO₂ e os custos globais. Sendo assim, espera-se que os viajantes minimizem o impacto ambiental e financeiro de qualquer viagem que eles realizem. Uma vez que as viagens a trabalho são uma das principais fontes de emissão de CO₂ do Greenpeace, os membros da equipe são obrigados a avaliar, antecipadamente, se a viagem é absolutamente necessária para uma atividade ou projeto específico e se uma alternativa à viagem (por exemplo, Skype ou VC) pode atingir os mesmos objetivos.

7. Trabalhando juntos

- 7.1 Você trabalhará cooperativamente com seus colegas, gerentes e subordinados para atingir as metas e objetivos da organização e compromete-se a apoiar os demais no trabalho deles e a resolver de forma construtiva os conflitos que possam ocorrer.
- 7.2 Você demonstrará lealdade aos seus colegas de equipe e evitará fofocas, conversas ou ações com outros que buscam, direta ou indiretamente, minar ou degradar outro colega ou seu trabalho.
- 7.3 Você ouvirá e considerará as opiniões dos outros. Embora você possa vocalizar suas opiniões com vigor e paixão, você deve ser atencioso com outras opiniões. Você deve aderir às decisões e direções assim que elas forem tomadas e se abster de "fazer campanha" contra elas.
- 7.4 Você seguirá as instruções e procedimentos de segurança e evitará o comportamento que pode expor você ou qualquer um dos seus colegas a um risco desnecessário.

Explicação

Uma cultura de trabalho que apoia a aceitar riscos de maneira pensada requer um alto grau de confiança e respeito entre todos os seus membros. Essa confiança e respeito existe quando colaboramos, damos e recebemos *feedback* construtivo e quando todos são encorajados e capazes de dar suas opiniões e tê-las ouvidas antes de decisões claras serem tomadas.

8. Prevenção contra discriminação e assédio (sexual)

- 8.1 Você não deve se envolver em nenhuma forma de discriminação.
- 8.2 Você não se envolverá em nenhuma forma de assédio, incluindo, mas não limitado a, assédio sexual.
 - 8.2.1 O assédio é definido como comportamento ou comentários ofensivos, intimidantes, degradantes, dolorosos, maliciosos ou ameaçadores em relação a outra pessoa. Isso inclui o *bullying*.
 - 8.2.2 O assédio sexual é definido como coerção de natureza sexual ou a promessa indesejada ou inadequada de recompensas em troca de comportamento sexual.

Explicação

Todo mundo tem direito a um ambiente seguro (de trabalho) livre de um comportamento indesejável. Você deve abster-se de comportamento ou conduta inadequada em relação aos outros. Toda pessoa merece ser tratada de forma respeitosa. O tratamento respeitoso de colegas, partes interessadas e membros do público é a base de uma boa cooperação que, em última análise, beneficia o objetivo da organização.

Todas as decisões de emprego são baseadas em mérito, qualificações e habilidades. Nenhum candidato a emprego ou membro da equipe receberá tratamento desfavorável com base em raça, cor, origem nacional ou étnica, afiliação religiosa ou política, gênero, estado civil, orientação sexual, deficiência, classe, idade ou se acometido pelo HIV/AIDS.

O Greenpeace não tolera nenhuma forma de discriminação ou assédio com base em (que inclui, mas não está limitado a) idade, gênero, estado civil ou de união estável, deficiência, raça ou etnia, religião ou crença, status socioeconômico, gravidez ou maternidade, ou orientação sexual.

9. Uso de drogas e álcool

- 9.1 A compra, venda ou uso de drogas ilícitas nas instalações do Greenpeace ou em suas embarcações, dentro de veículos do Greenpeace ou ao representar o Greenpeace são estritamente proibidos.
- 9.2 Beber bebidas alcoólicas dentro de um veículo do Greenpeace ou operar um veículo, barco ou navio do Greenpeace sob a influência de álcool e/ou drogas, é estritamente proibido.
- 9.3 Estar sob a influência de álcool e drogas é estritamente proibido ao representar o Greenpeace.

Explicação

É óbvio que você deve estar em total controle de suas faculdades mentais no trabalho. Obviamente, a qualidade do seu trabalho sofre se você estiver sob a influência de drogas ou álcool. Além disso, pode gerar situações perigosas para você, seus colegas ou outras pessoas. O porte ou armazenamento de drogas ilícitas no local de trabalho são estritamente proibidos.

10. Informação e confidencialidade

- 10.1 Você não divulgará nem publicará, por qualquer meio, a qualquer membro do público, qualquer informação confidencial adquirida em virtude de sua posição, de forma oral ou escrita, exceto quando exigido por lei ou autorizado pela organização.
- 10.2 Você não usará informações confidenciais para ganhos pessoais ou privados ou para o ganho de familiares ou qualquer pessoa ou corporação.
- 10.3 Se você não tiver certeza se a informação é ou não considerada confidencial, você deverá procurar o seu gerente direto

Explicação

O Greenpeace opera com uma Política de Informação Aberta. Nós nos esforçamos para prover abertura e facilidade de acesso à informação, para melhorar constantemente nossa responsabilidade e desempenho, e para sermos capazes de fornecer informações para aqueles que as solicitarem.

Esta política foi projetada para garantir as melhores práticas na manipulação de informações do Greenpeace, seguindo os princípios da disponibilidade, integridade e confidencialidade (em ordem de prioridade), e garantir que atendemos aos requisitos legais, a fim de permitir que informações sejam compartilhadas de forma transparente e eficiente e que, ao mesmo tempo, forneçam proteção contra abuso ou risco aos nossos apoiadores, nossas pessoas, aliados e parceiros e a nossa própria informação sensível.

O Greenpeace exige que os funcionários respeitem a confidencialidade em relação a certas áreas das atividades da organização. O Greenpeace é uma organização de campanha e confia em sua capacidade de manter certos planos de campanha confidenciais. Além disso, assuntos sobre nosso pessoal, financeiros e certas informações de angariação de fundos também são confidenciais. Os funcionários que têm acesso a informações confidenciais não podem divulgá-las, a menos que tal divulgação seja autorizada pela política ou pelo Diretor Executivo. Não é possível fornecer

uma 'lista' abrangente e, sendo assim, aconselha-se que os funcionários exerçam um bom julgamento e usem de discrição.

As informações protegidas por lei incluem dados pessoais, salários, informações bancárias, informações privadas de doadores.

11. Conformidade com este código de conduta

- 11.1 O *Senior Management Team* (SMT) supervisiona o cumprimento do Código de Conduta.
- 11.2 Você discutirá, regularmente, com os colegas de departamento, o funcionamento prático do Código de Conduta e os tipos de riscos com os quais se deparam em relação às violações do Código.
- 11.3 Se você está em dúvida se uma ação é ou não uma violação ao Código de Conduta, você tem o direito de pedir aconselhamento ao seu gerente direto.
- 11.4 Se você acredita que outro membro da equipe violou ou está violando uma regra do Código, primeiro, fale com o colega em questão para evitar que a violação aconteça e para permitir a possibilidade de o colega vir à tona por conta própria.
 - 11.4.1 Se a violação persistir ou não for tratada, ou se isso não for possível, você relatará esta violação, de preferência, ao seu gerente direto. Se isso não for possível, você seguirá a hierarquia de gestão, incluindo o *Senior Management Team* e o Diretor Executivo.
 - 11.4.2 Quando os passos descritos no item 11.4.1 não forem possíveis, ou nos casos em que você denuncia a violação, mas ela ainda persiste, você deve seguir os procedimentos descritos na política de Denúncias (*Whistleblower*).
- 11.5 Se houver uma suspeita concreta de que o Código foi violado, o Greenpeace pode solicitar uma investigação. A integridade de tais investigações deve ser respeitada por todos os membros da equipe.
- 11.6 Se ficar estabelecido que o Código foi violado, o Greenpeace pode tomar medidas disciplinares.

Explicação

É de grande importância, em primeira instância, discutir, regularmente, dentro da organização, se a implementação do Código de Conduta funciona

na prática. Em segunda instância, é necessário garantir o seu cumprimento. Isso deve acontecer, no mínimo:

- Durante avaliações periódicas do Código de Conduta e sua implementação prática nos departamentos/NROs
- Ao tomar decisões ou em situações que são questionáveis
- Quando da identificação de uma suspeita de violação do Código
- Ao examinar as suspeitas de violação do Código
- Devido à necessidade de sancionar violações do Código

Lista de políticas relacionadas

Políticas globais

Política Antissuborno

Política de Informação Aberta

Política de Segurança

Política de Denúncia (*Whistleblower*)

Política de Reuniões

As políticas e diretrizes do GPI (a serem substituídas nos NROs por políticas e diretrizes relevantes ao NRO)

Código de Conduta nos Navios do Greenpeace

Diretrizes sobre o Uso de Álcool e Drogas e sobre o Tabagismo

Política de Drogas e Álcool do SGC (navios)

Política de Viagem do GPI

Manual de Gestores do GPI

Manual de RH do GPI