

INTEGRITY SYSTEM

GREENPEACE

Etický kodex

Greenpeace
Česká republika



Obsah

Úvod	2
1. Obecné chování	5
2. Předcházení korupci	6
3. Nestrannost a předcházení střetu zájmů	8
4. Finanční odpovědnost	11
5. Využití organizačního majetku, služeb a dalších zdrojů	12
6. Odpovědnost za životní prostředí	12
7. Spolupráce	14
8. Předcházení diskriminaci a (sexuálnímu) obtěžování	15
9. Užívání drog a alkoholu	16
10. Informace a důvěrnost	17
11. Dodržování tohoto kodexu chování	18
PŘÍLOHA: Seznam souvisejících zásad	19

Úvod

Integrita a pověst Greenpeace závisí na schopnosti jejích lidí¹ podporovat a prosazovat nejvyšší standardy etického a profesionálního chování.

Tento Etický kodex objasňuje, jaké chování od sebe můžeme vzájemně očekávat a co od nás očekává Greenpeace. Stanovuje společné základní zásady a pravidla nebo normy, které zmírňují pochybnosti a poskytují přesné pokyny pro chování očekávané od lidí Greenpeace. Tato očekávání jsou rovněž stanovena v pracovní smlouvě a souvisejících zásadách organizace.

Všichni lidé z Greenpeace mají společnou odpovědnost za podporu, prosazování a dodržování kodexu chování. Máme také úlohu při provádění, sledování a prosazování jejích norem. Manažeři mají zvláštní odpovědnost za podporu a vývoj systémů, které udržují toto prostředí.

Všichni zaměstnanci jsou povinni hlásit manažerům jakékoli obavy nebo podezření týkající se činností, které jsou v rozporu s tímto kodexem chování a které mohou ohrozit integritu organizace.

Tento Etický kodex je navržen tak, aby zaměstnancům poskytoval pokyny k tomu, co je a co není přípustné v rámci jejich každodenní práce.

Základní hodnoty a klíčové zásady

Tento Etický kodex je založen na základních hodnotách a klíčových zásadách Greenpeace. Tyto základní hodnoty a klíčové zásady by měly sloužit jako základ pro řízení činnosti všech lidí Greenpeace uvnitř i vně organizace.

Klíčové zásady (externí)

Práce Greenpeace je založena na řadě klíčových zásad. Ty se odrážejí ve všech našich kampaních a dodržují se během všeho, co děláme.

Osobní odpovědnost a nenásilí

Bereme osobní odpovědnost za naše činy, a jsme odhodláni být nenásilní. Tyto zásady jsou inspirovány Quakerským konceptem "svědectví", který směřuje k přijetí opatření založených na svědomí – osobním jednáním založeným na osobní odpovědnosti. Jsme zodpovědní za své činy a všichni, kdo se účastní akce Greenpeace, jsou vyškoleni k nevyužívání násilí na přímých akcích.

Nezávislost

Zajišťujeme naši finanční nezávislost na politických nebo obchodních zájmech. Nepřijímáme peníze od společností či vlády. Tím je myšlena jakákoliv forma peněz. Jediným zdrojem našeho financování jsou individuální příspěvky spolu s nadačními granty. Naše nezávislost nám dává pravomoc, kterou potřebujeme k účinnému řešení problémů a ke skutečné změně.

Greenpeace nemá stálé přátele ani nepřátele

¹ "Lidé" jsou definováni jako všichni členové představenstva, placený personál, stážisté, dobrovolníci a nezávislí pracovníci / dodavatelé pod vedením (nasazení) GP.

Při odhalování hrozeb pro životní prostředí a hledání řešení nemáme žádné stálé spojení ani protivníky. Pokud je vaše vláda nebo společnost ochotna se změnit, budeme s vámi spolupracovat na dosažení vašich cílů. Zaváhejte, ustupte nebo se k nám otočte zády a my se vrátíme.

Na čem záleží nejsou slova, ale činy, a pokud jde o nás, vyznáváme pouze jednu hodnotu: Životní prostředí je priorita.

Způsoby řešení

Hledáme řešení a podporujeme otevřenou a informovanou debatu o rozhodnutích týkajících se ekologie, jež přijímá společnost. Nepracujeme na řešení problémů životního prostředí, pracujeme na jejich odstranění. To je důvod, proč jsme vyvinuli náš plán na záchranu moří prostřednictvím zřízení mořských rezerv, a energie [R] vývoj plán, který ukazuje cestu k čisté ekonomice. Nestačí, abychom na problém ukázali prstem; vyvíjíme, zkoumáme a podporujeme konkrétní kroky, které spějí směrem k zelené a mírové budoucnosti pro nás všechny.

Vnitřní hodnoty

V rámci EDM z března 2009 byly přijaty tyto hodnoty jako hodnoty klíčové, kterými se řídí náš vnitřní Etický kodex:

Odhodlání a profesionalita

Naše síla spočívá k dosažení našeho cíle. Je též kombinována s naší profesionalitou k dosažení našich cílů.

Globální myšlení

Kulturní myšlení Greenpeace podporuje globální povahu naší organizace, naše cíle a ctí naši rozmanitost ve způsobu, jakým pracujeme jako globální síť.

Důvěra a respekt

Cílem naší kultury je vytvořit vzájemnou důvěru prostřednictvím transparentnosti a odpovědnosti v našich interakcích.

Hodnoty našich lidí

Naše kultura přitahuje, inspiruje a zmocňuje zaměstnance i příznivce, aby společně dosáhli našich společných cílů. Vážíme si našich lidí a snažíme se maximalizovat potenciál každého jednotlivce v globálním rámci. Odpovědnosti jsou založeny na dovednostech a potenciálech lidí.

Sdílení znalostí

Podněcujeme sdílení znalostí, vzájemné učení a otevřený přístup k informacím.

Orientace na cíl

Zaměřujeme se na výsledek a pracujeme na cílech, nikoli na problémech.

Seberozvoj

Povzbuzujeme lidi, aby se rozvíjeli, aby riskovali, a aby se byli schopni poučit se ze svých chyb.

Na koho se vztahuje?

Tento kodex se vztahuje na všechny lidi Greenpeace a vztahuje se na činnosti a transakce ve všech zemích, ve kterých Greenpeace působí trvale, pravidelně či pouze příležitostně.

NRO má svůj vlastní kód nebo soubor pokynů, zvláštní kodexy jsou rovněž vypracovány pro akce nebo pro lodě. Od NPR se požaduje, aby posoudily své kodexy oproti tomuto kodexu a v případě potřeby zvážily změnu svých zásad, aby byly všechny kodexy sladění.

Kdo je odpovědný za provádění, sledování a hodnocení tohoto kodexu chování?

Všichni zaměstnanci nesou společnou odpovědnost za podporu, prosazování a dodržování kodexu chování. Hrají také úlohu při provádění, sledování a prosazování obsažených norem. Manažeři, vedoucí projektů a vedoucí týmů mají zvláštní odpovědnost za podporu a vývoj systémů, které udržují toto prostředí. Všichni zaměstnanci jsou povinni hlásit manažerům nebo vedoucím projektů nebo týmů jakékoli obavy nebo podezření týkající se jakýchkoli činností, které jsou v rozporu s tímto kodexem chování a které mohou ohrozit integritu organizace.

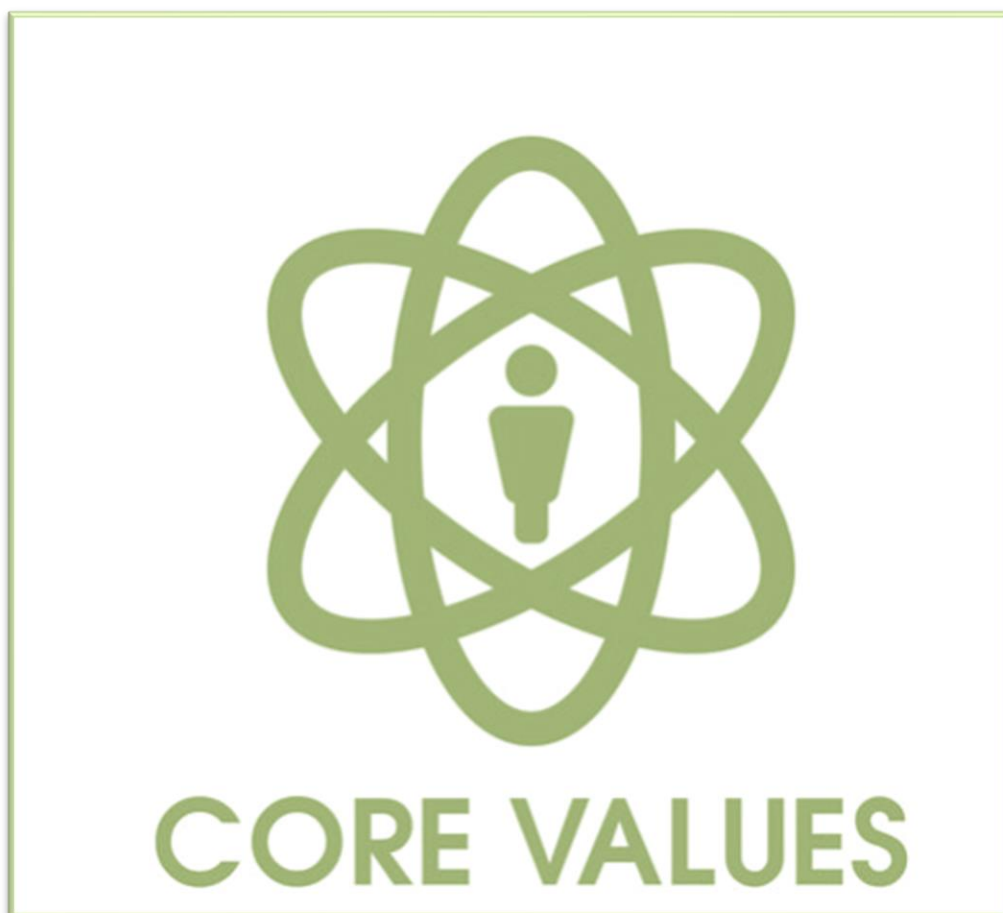
1. Obecné chování

- 1.1 Musíte jednat čestně a bezúhonně, stejně jako se chovat profesionálně a zdvořile.
- 1.2 Musíte se snažit dodržovat nejvyšší etické standardy a chovat se způsobem, který bude zásluhou vize a hodnot Greenpeace.
- 1.3 Musíte jednat v nejlepším zájmu Greenpeace, oddělovat osobní názory, aktivity a příslušnosti od výkonu profesních povinností.

Vysvětlení

Greenpeace usiluje o otevřenou konfrontaci s politiky, manažery korporací a těmi, kdo ničí životní prostředí. Kromě jiných forem veřejného dosahu je nenásilná přímá akce prostředkem, jak Greenpeace může odhalit problémy a přinést pozitivní změnu. Ti, kteří se účastní akcí, musí přísně dodržovat nenásilné a vhodné chování.

K odpůrcům kampaní se přistupuje tak rozhodně, jak to vyžaduje akce, ale také s náležitým respektem. S výjimkou případů rychlé reakce musí mít odpůrci před podáním žaloby příležitost napravit stížnost v oblasti životního prostředí. Policie není v této situaci naším protivníkem.



2. Předcházení korupci

2.1 Za žádných okolností se nesmíte zapojovat do korupce.

2.1.1 Nesmíte přijímat peníze, zboží nebo služby ani tyto věci požadovat od občanů nebo jiných stran výměnou za služby nebo vliv.

2.1.2 Budete se proaktivně chránit i před zdáním korupce.

2.1.3 Pouze ve výjimečných případech budete přijímat dary, včetně zařízení nebo služeb třetích stran, kde by odmítnutí daru znemožňuje nebo zkomplikuje práci a kde je možnost korupce minimální. Pokud máte pochybnosti o přijetí daru, poraďte se se svým manažerem.

2.1.4 Budete přijímat obědy, večeře a recepce, které jsou placeny třetími stranami pouze v případě potřeby pro práci a kde je možnost korupce nebo možnost zdání korupce minimální. Pokud máte pochybnosti, poraďte se se svým manažerem.

2.1.5 Návštěvy zahrnující cestovní výdaje a výdaje na ubytování hrazené třetími stranami budete akceptovat pouze ve výjimečných případech. Pozvání může být přijato pouze tehdy, je-li návštěva v úřední funkci, je prokazatelně velmi důležitá pro dosažení cílů organizace a pokud je možnost korupce nebo možnost zdání korupce minimální.

2.1.6 Jsou-li dary nebo služby přijímány za výjimečných okolností, musí být všechny okolnosti zveřejněny. Toto zveřejnění musí zahrnovat: druh daru nebo výhody, zdroj a datum přijetí, okolnosti, odhadovanou hodnotu, zamýšlené použití a to, zda (v případě zboží) bude předáno Greenpeace.

Vysvětlení

Úplatkářství a vydírání

Existují dvě základní formy korupce: úplatkářství a vydírání. Úplatkářstvím se rozumí situace, kdy občan platí penězi, zbožím nebo službami za přednostní zacházení nebo za získání něčeho, na co nemá nárok. Naopak vydírání se týká situace, kdy občan nedostane ošetření, službu nebo smlouvu, na kterou má nárok, pokud nezaplatí (penězi nebo službami), co je požadováno.

Dary

Dary mohou vytvořit dluh nebo vděčnost. Mohou zapříčinit zdání korupce, což může poškodit důvěryhodnost a důvěru v organizaci. V určitých situacích však může být obvyklé nebo žádoucí darovat nebo přijmout. Dar je něco rozumné hodnoty dané bez očekávání návratnosti; úplatek je totéž, ale dává se v naději na vliv nebo prospěch. Proto jakýkoli dar poskytnutý nebo přijatý s očekáváním odškodnění překračuje hranici do úplatkářství. Předtím, než některý z našich lidí dá nebo přijme dar, musí zvážit, zda dar splňuje všechny tyto zkratky: **Genuine** (nabízený jako ocenění za legitimní funkce bez povzbuzení), **Independent** (nemá žádný vliv na budoucí fungování), **Free** (bez závazků) a **Transparent** (veřejné okolnosti). Pokud navrhovaný dar nesplňuje všechny tyto podmínky, není to dar ale úplatek. Musíte použít svůj vlastní úsudek a v případě pochybností musíte požádat o radu svého nadřízeného.

Organizace může učinit výjimku pouze z důvodů protokolu, nebo pokud by odmítnutí nebo vrácení daru vážně poškodilo nebo ztrapnilo dárce. Ve výjimečných situacích se může stát, že pokud dar nebo službu nepřijmete, nebudete schopni dělat svou práci správně. Pak může být výjimka provedena. Pouze ale po konzultaci s vaším manažerem. V případě, že je učiněna výjimka, stává se tento dar majetkem vašeho zaměstnavatele. Musíte to oznámit a předat svému manažerovi. Zaměstnavatel jej buď využije v rámci organizace, nebo ho daruje na charitu a může zvážit své veřejné prohlášení.



3. Nestrannost a předcházení střetu zájmů

3.1 Nebudete jednat částečně. To znamená, že v žádném případě nebudete používat svou pozici nebo vliv k prosazování zájmů vás nebo přidružených stran. Jakákoli forma protekcionismu je zakázána.

3.1.1 Budete se proaktivně vyhýbat i zdání podjatosti; to znamená jednání pouze ve vlastním zájmu nebo zvýhodňování.

3.1.2 Aby se zabránilo zdání podjatosti, budete se, pokud možno vyhýbat nacházení se v jakékoli situaci, kdy se jedná o Váš vlastní zájem nebo o zájem přítomných přidružených stran.

3.2 Vždy budete svému manažerovi oznamovat všechny placené nebo neplacené externí činnosti, které mohou mít vliv na vaše zaměstnání.

3.2.1 Nebudete vykonávat žádné vedlejší zaměstnání nebo jiné činnosti:

- Při kterých by se povědomí veřejnosti o této skutečnosti nepříznivě odrazilo na deklarovaném poslání Greenpeace nebo by jinak uvedlo veřejnost v omyl
- které jsou v rozporu nebo se zdají být v rozporu s vašimi povinnostmi
- které mohou využít vašich znalostí o důvěrných informacích získaných vaší prací v Greenpeace;
- které budou nebo pravděpodobně negativně ovlivní výkon vaší práce pro Greenpeace.

3.2.2 Nebudete usilovat o nominaci a / nebo kandidovat jako kandidát, nebo sloužit jako vedoucí úřad na doručitele pro politickou stranu při práci pro Greenpeace.

3.2.3 Nebudete se účastnit žádné činnosti, která by mohla uvádět v omyl nebo zmást média nebo veřejnost o tom, zda zastupujete jinou organizaci nebo skupinu jako zaměstnanec Greenpeace.

3.3 Požádáte svého vlastního manažera, vedoucího projektu nebo důvěryhodnou osobu o povolení nebo radu, pokud si nejste jisti, zda mimo zaměstnání nebo jiné vnější činnosti mohou ovlivnit nebo se zdá, že ovlivňují správný výkon vaší vlastní práce.

3.4 Budete hlásit svému manažerovi nebo členovi SC, pokud budete vědomě mít finanční zájmy ve smlouvách, prodejích nebo jiných obchodních transakcích prováděných společností Greenpeace nebo máte rodinné příslušníky, přátele nebo obchodní partnery s takovými zájmy.

Vysvětlení

Podjatosti

Podjatost je, když zaměstnanec využívá svého postavení a vlivu k tomu, aby sloužil svému vlastnímu zájmu nebo zájmům přidružené strany.

Ke střetu zájmů dochází, když máte osobní, rodinný nebo obchodní vztah nebo jakoukoli aktivitu, zájem nebo sdružení mimo Greenpeace, které by mohly narušit (nebo způsobit, že se bude zdát, že jste narušili) vaši nestrannost.

Mohou nastat situace, kdy dochází ke střetu zájmů, protože máte osobní zájem na situaci nebo jste nějakým způsobem spojeni s jednou ze zúčastněných stran. V takových případech, pokud je to vůbec možné, se musíte svého postavení vzdát. Není to jen proto, že se předpokládá, že budete jednat ve svém vlastním zájmu, nebo se zapojíte do formy protekcionismu. Je to proto, že od našich zúčastněných stran a dárců nelze žádat, aby slepě důvěřovali, že budete jednat nestranně a to i v takových situacích. Odmítnutí se takové situace zúčastnit zachovává a zvyšuje důvěru veřejnosti ve své vlastní integrity organizace.

Druhotné zaměstnání a jiné vnější činnosti

Podjatost a střet zájmů mohou vzniknout zejména tehdy, pokud máte druhotné zaměstnání nebo jinou roli, která narušuje plnění vašich povinností.

Placené a neplacené sekundární zaměstnání a další činnosti (které jsou záměrně velmi široce formulovány) mohou někdy překážet dobrému pracovnímu výkonu. Je to především vaše vlastní odpovědnost a rozhodnutí, když vstoupíte do sekundární role, ale musíte být otevřený o tom se svým zaměstnavatelem pohovořit a být schopen to ospravedlnit. Máte-li pochybnosti, musíte požádat o povolení a radu z vlastní iniciativy. Riziko střetu zájmů nemusí nutně znamenat, že nemůžete přijmout nebo vykonávat sekundární funkce, ale může tak být pouze ve chvíli, že tak učiníte za určitých podmínek. Váš manažer to s Vámi prodiskutuje a v případě, že Vám manažer souhlas nedá, máte možnost vznést námitku.

Politické zájmy

Greenpeace jako aktivistická organizace pro kampaň uznává právo všech, včetně zaměstnanců Greenpeace, zapojit se do aktivismu a zapojit se do politických procesů a dalších forem tlaku na sociální změny.

Aby však byla organizace účinná, musí být schopna hovořit nezávisle na vládě, politických stranách nebo korporacích. Je třeba mít za to, že není ve střetu zájmů se svými zdroji financování a zaměstnanci, a proto je třeba se vyhnout i zdání střetu zájmů.

Greenpeace ale nechce omezit své zaměstnance v jejich dobrovolnické nebo aktivistické práci, jak by mohl být odstavec výše interpretován. Například většina druhů dobrovolnické práce pro politickou stranu by nebyla považována za problém, nicméně zaměstnanci Greenpeace se musí vyhnout veřejným nebo reprezentativním funkcím pro jakoukoli politickou stranu a musí mít jasné oddělení své politické dobrovolnické práce a zaměstnání v Greenpeace.

Finanční zájmy

V případě finančních zájmů ve společnostech je třeba myslet na akcie, dluhopisy nebo deriváty.

Vždy diskutovat o situaci

Pokud se některý zaměstnanec Greenpeace domnívá, že může být v pozici střetu zájmů, nebo chce objasnit, zda by situace představovala střet zájmů, je to odpovědnost zaměstnance, aby tuto záležitost při první příležitosti vznesl se svým liniovým manažerem. Pokud se rozhodne, že z činností zaměstnance vyplývá jasný střet zájmů, jak je zde popsáno, bude mít zaměstnanec možnost vzdát se příslušné činnosti nebo rezignovat na své zaměstnání u Greenpeace.

Budete požádáni, abyste upozornili svého nadřízeného na vznik nebo existenci jakýchkoli skutečných nebo potenciálních střetů zájmů, stejně jako na zdání podjatosti, aby se s nimi mohlo naložit

odpovídajícím způsobem. Nenahlásíte-li je svému manažerovi nebo je s ním neprojednáte, bude to považováno za zanedbání povinností.



4. Finanční odpovědnost

4.1 Zajistíte, abyste používali prostředky a zdroje Greenpeace, které vám byly svěřeny, odpovědným způsobem

4.1.1 Budete účtovat všechny peníze a majetek, jež máte na starosti

4.1.2 Budete si vážit hodnoty peněz při užívání fondů Greenpeace

4.1.3 Pracovní dobu v Greenpeace využijete zodpovědně a za účelem, pro který je určený

4.1.4 Budete se řídit zásadami, postupy a pokyny pro správu a využívání těchto prostředků a zdrojů

Vysvětlení

Greenpeace pro zachování nezávislosti nevyžaduje ani nepřijímá finanční prostředky od vlád, korporací ani politických stran. Greenpeace neusiluje ani nepřijímá dary, které by mohly ohrozit její nezávislost, cíle nebo integritu.

Greenpeace proto závisí na darech od jednotlivců. Tyto dobrovolné příspěvky jsou páteří ekologické práce Greenpeace. Našimi finančními podporovateli jsou lidé, kteří udržují naše lodě na oceánech, aktivisty v terénu a naše příznivce inspirovány. Proto je důležité, abychom jim dali vědět, jak moc si jejich podpory ceníme.

Jako zaměstnanci prokazujeme odpovědnost vůči našim příznivcům při co nejlepším využití naší pracovní doby a při rozhodování o skromných výdajích.

Zvláštní odkaz se týká cestování, setkávání, využívání a likvidace organizačního majetku, ale tento požadavek na šetrné a odpovědné jednání se vztahuje na všechny prvky naší práce.



5. Využití organizačního majetku, služeb a dalších zdrojů

- 5.1 Organizační majetek, služby a další zdroje, které patří Greenpeace, budou využívány zodpovědně.
- 5.2 Osobní použití vybavení poskytovaného Greenpeace bude v rozumných mezích a nesmí bránit produktivitě nebo pracovním funkcím zaměstnance.
- 5.3 Soukromé používání internetu během úředních hodin je povoleno, pokud je udržováno na přijatelném minimu.
 - 5.3.1 Obsah, který je pornografický nebo rasistický, nesmí být nahrán, stažen ani šířen.
 - 5.3.2 Zákony o duševním vlastnictví nesmí být porušovány nahráním, stažením nebo šířením jakéhokoli materiálu chráněného autorskými právy.
- 5.4 Software může být instalován pouze se souhlasem jednotky ICT.
- 5.5 Opakované použití má přednost před novými akvizicemi. Majetek organizace musí být prodáván, recyklován nebo zlikvidován způsobem šetrným k životnímu prostředí, pokud nemá smysl jej déle používat.

Vysvětlení

Greenpeace poskytuje zaměstnancům širokou škálu zařízení na podporu jejich práce. Tyto zařízení je určeny pro použití při provádění úlohy přiřazené každému zaměstnanci.

Zaměstnanci zacházejí s majetkem Greenpeace zodpovědně. Je financován z darů. To znamená, že Greenpeace má velkou povinnost co nejdéle šetřit hodnotu kancelářského a volebního vybavení a rozumně je používat. Zneškodnění těchto zdrojů se řídí dle zásad životního prostředí organizace.

Nábytek a technologie nesmí být používány pro osobní účely nebo odstraněny z areálu. Technické vybavení a jiné materiály mohou být v případě potřeby použity pro práci mimo kancelář nebo z domova.

6. Odpovědnost za životní prostředí

- 6.1 Budete aktivně podporovat cíl Greenpeace-minimalizovat dopad vaší práce na životní prostředí.
- 6.2 Tam, kde je to možné, budete usilovat o snížení počtu osobních setkání, které zahrnují cestování.
 - 6.2.1 Tam, kde je nutné pořádat osobní setkání, budete usilovat o snížení dopadu těchto setkání na životní prostředí.
- 6.3 Budete cestovat za prací pouze tehdy, když je to nutné a nejsou k dispozici žádné jiné alternativy.
 - 6.3.1 Pokud je to možné, bude upřednostněna bezpečná veřejná doprava.

Vysvětlení

Jako přední ekologická organizace si musíme stanovit vysoké standardy pro minimalizaci dopadu všech našich činností na životní prostředí, včetně našich cest a setkání. Snížení dopadu na životní prostředí má nejvyšší prioritu.

Každý, kdo cestuje na Greenpeace setkání musí usilovat o snížení emisí CO₂, stejně jako celkové náklady. Od cestujících se proto očekává, že minimalizují environmentální a finanční dopad všech cest, které podniknou. Vzhledem k tomu, že služební cesty jsou jedním z hlavních zdrojů emisí CO₂ Greenpeace, musí zaměstnanci předem posoudit, zda je cesta nezbytně nutná pro konkrétní činnost nebo projekt a zda mohou alternativy k cestování (např. S pomocí Skype VC).



7. Spolupráce

- 7.1 Budete spolupracovat se svými kolegy, manažerem a /nebo podřízenými na dosažení cílů organizace a zavázat se, že se budete navzájem podporovat ve své práci a konstruktivně řešit konflikty, které mohou nastat.
- 7.2 Projevíte loajalitu svým spoluhráčům a vyhnete se pomluvám, rozhovorům nebo akcím s ostatními, kteří se přímo či nepřímo snaží podkopat nebo ponížit jiného kolegu nebo jeho práci.
- 7.3 Budete naslouchat a zvažovat názory druhých. I když můžete vokalizovat své vlastní názory s elánem a vášní, budete ohleduplní k jiným názorům. Dodržujete rozhodnutí a pokyny, jakmile byly přijaty, a zdržte se zbytečného protestu.
- 7.4 Budete se řídit bezpečnostními pokyny a postupy a vyhnete se chování, které může vystavit Vás nebo některého z vašich kolegů zbytečnému riziku.

Vysvětlení

Pracovní prostředí, které podporuje promyšlené riskování vyžaduje vysoký stupeň důvěry a respektu mezi všemi členy tohoto prostředí. Taková důvěra a respekt budou existovat, když budeme spolupracovat, když si navzájem poskytneme a obdržíme konstruktivní zpětnou vazbu a když jsou všichni povzbuzováni a schopni vyjádřit své názory a nechat je slyšet, než budou přijata jasná rozhodnutí.



8. Předcházení diskriminaci a (sexuálnímu) obtěžování

8.1 Nebudete se účastnit diskriminace v žádné formě.

8.2 Nebudete se zabývat žádnými formami obtěžování, včetně sexuálního obtěžování.

8.2.1 Obtěžování je definováno jako urážlivé, zastrašující, ponižující, škodlivé nebo výhružné komentáře či chování vůči jiné osobě. To zahrnuje také šikanu.

8.2.2 Sexuální obtěžování je definováno jako nátlak sexuální povahy nebo nevítaný nebo nevhodný příslib odměn výměnou za sexuální chování.

Vysvětlení

Každý má právo na bezpečné (pracovní) prostředí bez takového nežádoucího chování. Musíte se zdržet nevhodného chování vůči ostatním. Každý člověk si zaslouží, aby se s ním zacházelo uctivě. Uctivé zacházení s kolegy, zúčastněnými stranami a veřejností je základem dobré spolupráce, která v konečném důsledku prospívá cíli organizace.

Všechna rozhodnutí v oblasti zaměstnanosti jsou založena na zásluhách, kvalifikacích a schopnostech. Žádnému uchazeči o zaměstnání nebo zaměstnanci nebude se nedostane nepříznivého zacházení na základě rasy, barvy pleti, národnostního nebo etnického původu, náboženské nebo politické příslušnosti, pohlaví, rodinného stavu, sexuální orientace, zdravotního postižení, třídy, věku nebo postižení HIV/AIDS.

Greenpeace netoleruje žádnou formu diskriminace nebo obtěžování (která zahrnují mimo jiné) věk, pohlaví, manželský nebo osobní partnerský status, zdravotní postižení, rasu nebo etnickou příslušnost, náboženské vyznání nebo přesvědčení, socioekonomický status, těhotenství nebo mateřství nebo sexuální orientaci.



9. Užívání drog a alkoholu

9.1 Nákup, prodej nebo užívání nelegálních drog v prostorách Greenpeace nebo na lodích, ve vozidlech Greenpeace, nebo při zastupování Greenpeace, je přísně zakázáno.

9.2 Pití alkoholických nápojů ve vozidle Greenpeace nebo při provozu vozidla Greenpeace, nebo lodi pod vlivem alkoholu nebo drog je přísně zakázáno.

9.3 Být pod vlivem alkoholu a drog je přísně zakázáno při zastupování Greenpeace.

Vysvětlení

Je samozřejmé, že byste měli být jasně střízliví, když jste v práci. Kvalita vaší práce se samozřejmě zhorší, pokud jste pod vlivem drog nebo alkoholu. Kromě toho může vytvářet nebezpečné situace pro sebe, kolegy a další. Držení nebo skladování nedovolených drog na pracovišti je přísně zakázáno.



- ## Vysvětlení

Tato zásada je navržena tak, aby zajistila osvědčené postupy při nakládání s informacemi Greenpeace v souladu se zásadami dostupnosti, integrity a důvěrnosti (v pořadí podle priority) a zajistila, že splníme právní požadavky, abychom umožnili transparentní a efektivní sdílení informací a zároveň chránili před zneužitím nebo ohrožením naše příznivce, lidi, spojence a partnery a naše vlastní citlivé informace.

Informace chráněné zákonem zahrnují osobní údaje, platy, bankovní informace, soukromé informace dárců.



11. Dodržování tohoto kodexu chování

- 11.1 SC a rada dohlíží na dodržování kodexu chování.
- 11.2 S příslušnými kolegy budete pravidelně diskutovat o praktickém fungování Kodexu chování a o druhu rizik, která se v souvislosti s porušováním Kodexu vyskytují.
- 11.3 Pokud máte pochybnosti o tom, zda je či není akce porušením Kodexu chování, máte právo požádat o radu svého liniového manažera nebo vedoucího projektu nebo týmu.
- 11.4 Pokud se domníváte, že jiný zaměstnanec porušuje jakékoliv pravidlo Kodexu, v první řadě budete diskutovat s dotyčným kolegou, abyste zabránili porušení a umožnili kolegovi, aby to nahlásil sám.
- 11.4.1 Pokud porušení trvá nebo není řešeno, nebo pokud to není možné, nahlásíte toto porušení nejlépe svému manažerovi nebo vedoucímu projektu nebo týmu. Pokud to není možné, informujete někoho výše postaveného, např. vedoucího týmu a výkonného ředitele
- 11.4.2 Pokud kroky v 11.4.1 nejsou možné nebo v případech, kdy porušení nahlásíte, ale stále přetrvává, musíte postupovat podle postupů uvedených v zásadách pro oznamovatele.
- 11.5 Pokud existuje konkrétní podezření, že Kodex je porušen, Greenpeace může nařídít vyšetřování. Všichni zaměstnanci dodržují bezúhonnost těchto vyšetřování.
- 11.6 Pokud se zjistí, že Kodex byl porušen, Greenpeace může přijmout disciplinární opatření.

Vysvětlení

V první řadě je velmi důležité pravidelně v rámci organizace diskutovat o tom, zda provádění kodexu chování funguje v praxi. Ve druhém případě je nutné zajistit jeho dodržování. K tomu by mělo dojít minimálně v následujících časech:

- Během pravidelných hodnocení kodexu chování a jeho praktického provádění v rámci útvarů/NRO
- Při rozhodování nebo v situacích, které jsou sporné
- Vzhledem k identifikaci podezření na porušení kodexu
- Zkoumáním podezření na porušení kodexu
- Vzhledem k nutnosti sankcionovat porušení kodexu

PŘÍLOHA: Seznam souvisejících zásad

Globální zásady

Protikorupční zásady

Otevřené informační zásady

Zásady zabezpečení

Zásady oznamovatelů

Zásady schůzek

Zásady a pokyny GPCZ

Provozní pravidla organizace (Pracovní řád)

2018 GPCZ Nákupní manuál

Dohoda o mlčenlivosti