



Código de Ética y Conducta

Aprobada por: Dirección Ejecutiva de Greenpeace México, A. C.
Efectiva a partir de: 20 de agosto, 2019
Para: Todo el personal de Greenpeace México, A.C.
Responsable de monitoreo: Recursos Humanos

ÍNDICE

Introducción	3
Capítulo I.	
1.1. Del objetivo y alcance del Código de Ética y Conducta	4
1.2. De las responsabilidades de las Personas de confianza (PoT).	5
1.3. De las responsabilidades de Oficial de Integridad (OI).	5
1.4. De las responsabilidades del Consejo Directivo de Greenpeace México.	6
1.5. De las responsabilidades del Comité de Ética y Conducta	6
1.6. De las responsabilidades de la Gerencia de Recursos Humanos	6
1.7. De las responsabilidades del personal directivo y Líderes de Proyecto.	7
1.8. De la responsabilidad de nuestra gente.	7
Capítulo II.	
2.1 De los principios	9
Capítulo III.	
3.1 De los valores	10
Referencias	14

Actualizaciones	15
Anexo 1. Declaración personal	16

INTRODUCCIÓN

La mayor distinción de Greenpeace es su trabajo basado en la confrontación no-violenta. Llevar este valor y principio hacia el interior nos debe significar el fomentar la reflexión sobre los valores que queremos preservar en nuestra práctica organizacional, así como garantizar que todas las personas que integran nuestra organización desarrollen sus actividades en un ambiente de respeto, igualdad y colaboración.

Tenemos la convicción de que una cultura organizacional que fomente la diversidad e inclusión es esencial para nuestra misión y para alcanzar los objetivos que nos planteamos como organización. Así mismo, de esta manera, buscamos seguir contribuyendo a la solidez y buena reputación institucional de Greenpeace a nivel global y nacional.

Es en este marco que se ha conformado el Sistema de Integridad, que describe e incorpora diversas políticas y procedimientos orientados para alcanzar esta meta. Uno de ellos, de particular relevancia, lo constituye este Código de Ética y Conducta.

CAPÍTULO I.

1.1 Del objetivo y alcance del Código de Ética y Conducta

El presente Código de Ética y Conducta tiene como objetivo el establecer el marco de valores cuyo eje es el principio del respeto pleno a la dignidad humana y que tiene como propósito orientar la conducta que debe seguir todo el personal de Greenpeace México, basado en una cultura de plena vigencia de los derechos

humanos, la inclusión, la diversidad, la equidad de género, la legalidad, la justicia y la verdad¹.

La implementación y seguimiento de este Código es responsabilidad del Comité de Ética y Conducta, de la Oficial de Integridad, de las personas de confianza y, en general, de todas las personas que forman parte esta organización.

Alcance

Las disposiciones de este Código son de observancia obligatoria para todo el personal de Greenpeace México, incluyendo voluntarios/as, aliados/as, consultores/as y proveedores/as, sin importar su puesto o funciones, por lo que forma parte integral de las políticas de trabajo, reglas de operación y convivencia que se enmarcan en el contrato laboral y en cualquier otro código o reglamento global que Greenpeace defina.

1.2 De las responsabilidades de la Persona de Confianza (PoT)

- Atender al personal, sobre cualquier tema relacionado con una probable violación al Sistema de Integridad, sus políticas, al Código de Ética y Conducta y demás procedimientos establecidos por Greenpeace México.
- Brindar orientación y acompañamiento para la resolución de conflictos, incluyendo la *Mediación*, si es procedente; y para la presentación de quejas formales.
- Guardar la confidencialidad sobre la información que se le proporcione, a excepción de situaciones que involucren delitos financieros o riesgos para la salud y seguridad del personal, pudiendo mantener de forma anónima el nombre de la persona denunciante.

1.3 De las responsabilidades del o la Oficial de Integridad (IO)

- Implementar y dar seguimiento al Sistema de Integridad, sus políticas, al Código de

¹ Sistema de Integridad de Greenpeace.

Ética y Conducta y demás procedimientos establecidos por Greenpeace México.

- Atender, investigar y dar seguimiento a las quejas presentadas por el personal.
- Mantener comunicación e informar a las partes involucradas en la presentación de quejas formales y denuncias (presunta víctima y persona presunta responsable).
- Coadyuvar con el funcionamiento y operación del Comité de Ética y Conducta y de los Grupos de trabajo que se establezcan para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual y de acoso laboral y discriminación.
- Proporcionar información a la Dirección Ejecutiva (ED), sobre las quejas recibidas para la toma de decisiones relativas a la investigación de las mismas y, en su caso, de las sanciones correspondientes.

1.4 De las responsabilidades del Consejo Directivo de Greenpeace

- Recibir las quejas formales y denuncias que cualquier integrante de la organización que quisiera presentarlas de forma anónima.
- Informar al IO para que inicie el proceso de investigación de la queja o denuncia, en caso de que sea procedente.

1.5 De las responsabilidades del Comité de Ética y Conducta

- Coadyuvar en la atención, seguimiento y sanción de quejas formales y denuncias por incumplimientos a la Política de Integridad y al Código de Ética y Conducta de Greenpeace, sobre conductas que pongan en riesgo la seguridad y la salud del personal; los recursos de la organización; el hostigamiento y acoso sexual y el acoso laboral y la discriminación.
- Instruir en la conformación de Grupos de trabajo para la atención y seguimiento de casos de hostigamiento y acoso sexual y de acoso laboral y discriminación.
- Acordar, en su caso, las medidas de protección necesarias para garantizar la integridad física y psicológica de presuntas víctimas de hostigamiento y acoso sexual o acoso laboral y discriminación.

1.6 De las responsabilidades de la Gerencia de Recursos Humanos

- Dar a conocer al personal de Greenpeace, en particular al de nuevo ingreso, el

presente Código, a través de diferentes medios impresos y/o electrónicos.

- Promover y gestionar sesiones informativas y/o talleres de capacitación sobre este Código, que serán de carácter obligatorio para el personal, en todos sus niveles.
- Asegurar que todo el personal conozca oportunamente las actualizaciones que se realicen a este Código.

1.7 De las responsabilidades del personal directivo y Líderes de Proyecto

- Dar el ejemplo de conductas y actividades que impliquen y promuevan la dignidad, el respeto y la seguridad en el lugar de trabajo.
- Promover este Código con todo el personal bajo su supervisión, para asegurar que entiendan sus roles y responsabilidades.
- Verificar que el personal a su cargo, prestadores/as de servicio social, practicantes profesionales y las personas voluntarias adopten y cumplan este Código.

1.8 De la responsabilidad de nuestra gente

Todas las personas que colaboran en Greenpeace tienen la responsabilidad de ayudar a mantener un ambiente de trabajo en el que la dignidad y la integridad de de cada una sea valorada, respetada y promovida.

Por lo tanto, se espera que:

- Den ejemplo de conductas y actividades que impliquen y promuevan la dignidad, el respeto y la seguridad en la organización².
- Si creen que son objeto de conductas que impacten en su dignidad, respeto o seguridad, pídanle a la persona que detenga su acción o conducta, en la medida en que se sientan en un ambiente seguro.
- Si no sienten seguridad pidiéndole a la persona que detenga su actuar, podrán acercarse a su Line Manager o a alguna PoT para comentar la situación y buscar su orientación.

² Reglamento del Sistema de Integridad de Greenpeace México.

- Interponer una queja formal con la IO con el objeto de que se pueda iniciar un proceso formal de investigación, en caso de que así lo decidan.
- Si creen o han visto que un/a colega está siendo víctima de alguna de las conductas sancionadas en este Código, coméntenlo con su Line Manager o con alguna Pot, para recibir orientación al respecto.
- Cooperen con las investigaciones, ya sea originadas por ustedes o por cualquier otra persona, aportando información veraz.
- Si otras personas te dicen que tu comportamiento es no deseado y te piden que pares, honra su pedido, aunque creas que están siendo demasiado sensibles.

CAPÍTULO II

2.1 De los principios

Además de la materialización de nuestros valores y desarrollo de prácticas, sanas y saludables para una buena convivencia laboral en Greenpeace México, este Código de Ética y Conducta también establece el debido cumplimiento a los *Principios* globales y nacionales de Greenpeace³:

1. Creemos que un Greenpeace diverso e incluyente es esencial para generar campañas efectivas, provocar un billón de valientes actos, y lograr nuestra misión de crear un planeta sustentable y pacífico.
2. La diversidad y la inclusión reflejan la base de nuestros valores organizacionales y nuestros valores morales como seres humanos.
3. Estamos comprometidos/as a atraer, desarrollar y retener una comunidad talentosa y diversa de voluntarios/as, empleados/as y staff.
4. Creamos una cultura segura e incluyente donde las personas se tratan las unas a otras con respeto y dignidad.
5. Valoramos y dependemos de la colaboración basada en la diversidad de ideas, perspectivas y experiencias para tomar sabias decisiones y generar resultados efectivos.

³ Sistema de Integridad de Greenpeace.

6. Se apoya a todas las personas para que aprendan, dirijan y crezcan, donde las barreras o tensiones potenciales son identificadas y se toman medidas para corregirlas.
7. Todos y todas compartimos la responsabilidad de la diversidad y la inclusión.

CAPÍTULO III

3.1 De los valores

Greenpeace México, A.C. es una organización en donde tenemos la convicción y el orgullo de conducirnos de forma correcta y mantener relaciones basadas en la ética y la transparencia, que se reflejan en nuestros comportamientos, prácticas, convicciones y valores.

Nuestra visión y cultura adquieren fuerza gracias a la diversidad de nuestros orígenes, formación y experiencia. Las personas están en primer lugar; anhelamos formar equipos de alto desempeño con libertad para expresar sus puntos de vista y preocupaciones de manera constructiva, que contribuyan a un ambiente laboral positivo para alcanzar el éxito y la satisfacción laboral.

Los valores que siempre deben estar presentes en cada integrante de nuestra organización son:

- **Solamente tenemos un planeta**

1. Desarrollar buenas prácticas:

Nuestras conductas, hábitos y actitudes influyen positivamente en la reputación y confianza que recibimos como organización para el logro de sus objetivos dirigidos a proteger nuestro medio ambiente. Por ello llevaremos a cabo nuestro trabajo y actuación de forma consciente, íntegra, diligente y fiel a los principios e intereses de Greenpeace y colaboraremos en todas las iniciativas internas que la oficina promueva o implemente para llegar a hacer de GPMX, un espacio de trabajo seguro

y confiable.

- **Sé el cambio que quieres ver en el mundo.**

1. Aceptar como obligación primordial la seguridad y el bienestar de cada una de las personas que integran Greenpeace México.
2. Ser responsables y transparentes con el uso de los recursos económicos de la organización. Debemos hacer buen uso de los recursos materiales, respetando las contribuciones de nuestros socios/as y esforzándonos en proveer valor agregado por las donaciones que recibimos. Asimismo, proteger el patrimonio formado por activos intangibles, tales como la credibilidad, reputación, cultura, entre otros⁴.

- **La unión nos hace fuertes.**

1. Colaborar con todos nuestros compañeros y compañeras para alcanzar los objetivos y metas de la organización: Fomentar y hacer trabajo en equipo que dé como resultado una actuación más transparente y responsable. Participar en las actividades de otras áreas, ya que todas forman GPMX y cada una es importante.
2. Actuar de buena fe con honestidad e integridad y conducirnos de forma profesional. Debemos mantener los estándares éticos más altos y conducirnos de manera que nuestras acciones sean una declaración de la visión y valores de Greenpeace; esto implica también respetar el trato confidencial sobre la información de proyectos y actividades que realiza la oficina local o los planes globales, incluyendo información impresa o archivos electrónicos que no deben ser divulgados, así como basar nuestras decisiones y acciones en la mejor información y argumentos científicos disponibles.

⁴ Procedimiento administrativo a incumplimientos en materia de seguridad y salud de Greenpeace México.

3. Escuchar con respeto y considerar las opiniones de las demás personas. Expresar las opiniones personales con vigor y pasión y reflexionar y respetar las de las demás personas. Cuando se tome una decisión nos adherimos a ella, actuando con los mejores intereses de Greenpeace en mente.
4. Conducirse con solidaridad, ética y profesionalismo.

Debemos promover una cultura de solidaridad, que es uno de los principios de la organización, entendida como una unidad basada en objetivos e intereses comunes; demostrar respeto a las situaciones personales o familiares que se den a conocer entre el personal y cuidarnos mutuamente.

Manifestar siempre ética y profesionalismo, sin importar el nivel de puesto que se ocupe, sin abuso de poder. Cada persona al interior de la organización tiene roles y responsabilidades distintas e igualmente importantes que deben respetarse considerando el nivel de influencia y la toma de decisiones, debemos practicar el diálogo y no la imposición de un punto de vista.

■ **Nos empoderamos mutuamente**

1. “Cero tolerancia a cualquier forma de violencia laboral, al hostigamiento y acoso sexual, al acoso laboral y la discriminación”⁵:

Debemos ser sensibles para crear un ambiente de trabajo equitativo, positivo y respetuoso, no sexualizado y evitar naturalizar cualquier comportamiento que lastime la integridad física o emocional de ninguna persona, respetando y promoviendo los derechos humanos, la inclusión, la diversidad y la equidad de género.

⁵ Pronunciamiento Cero Tolerancia al hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral y discriminación; [Declaratoria de propósito](#) sobre diversidad e inclusión; Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual de Greenpeace México y el Protocolo de prevención, atención y sanción al acoso laboral y la discriminación en Greenpeace México.

2. Resolver conflictos con eficiencia y transparencia:

Los conflictos son situaciones que pueden poner en riesgo nuestra integridad y reputación, por ello, al intentar resolver cualquier conflicto debemos hacerlo siempre con respeto, profesionalismo y apegados a este Código. En caso necesario, siempre podremos solicitar el apoyo de la Pot o la OI. La comunicación rápida y a través de los canales competentes, es responsabilidad de todo el personal.

3. Mostrar respeto y empatía hacia los y las compañeras de trabajo:

La práctica del respeto mejora nuestra percepción de las necesidades ajenas, aumenta el grado de confianza que nos tenemos mutuamente y facilita el diálogo y la convivencia.

4. Respetar la diversidad e inclusión⁶ dentro y fuera de la organización:

Debemos tratar a todas las personas con respeto, sin importar su raza, ascendencia, lugar de origen, apariencia física, origen étnico, ciudadanía, creencias, edad, expediente criminal, estatus económico, estado civil, estado familiar, género, orientación sexual, discapacidad, desempeño o estado de salud que pudiera ser usada como una forma de discriminación.

Incrementar la conciencia sobre la necesidad de eliminar la discriminación en los espacios de trabajo, en las comunidades o espacios en donde Greenpeace México A.C. trabaja, así como con otras organizaciones aliadas, es parte de nuestra responsabilidad como integrantes de Greenpeace México.

⁶ “Declaratoria de propósito sobre diversidad e inclusión”.

REFERENCIAS

1. Sistema de Integridad de Greenpeace México.
2. Reglamento del Sistema de Integridad de Greenpeace México.
3. Pronunciamiento de “Cero Tolerancia al hostigamiento y acoso sexual, acoso laboral y discriminación”.
4. “Declaratoria de propósito sobre diversidad e inclusión”.
5. Reglas de convivencia y seguridad.
6. Política de Recursos Humanos.
7. Procedimiento para la contratación de personas prestadoras de servicios profesionales.
8. Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual de Greenpeace México
9. Protocolo de prevención, atención y sanción al acoso laboral y la discriminación en Greenpeace México.
10. Procedimiento administrativo para incumplimientos en materia de corrupción, conflicto de interés, responsabilidad financiera, información y confidencialidad.
11. Procedimiento administrativo sobre incumplimientos en materia de seguridad y salud de Greenpeace México.
12. Procedimiento administrativo contra el uso de drogas y alcohol en Greenpeace México.

ACTUALIZACIONES

El Código de Ética y Conducta está sujeto a revisiones periódicas a cargo del área de Recursos Humanos y la Dirección de Soporte Organizacional, con el VoBo del SMT, a efecto de poder contemplar todo lo que sea necesario para promover y mantener conductas y/o comportamientos dentro del marco de los valores de Greenpeace Internacional, Greenpeace México, A.C., debiendo informar de dichas actualizaciones al Staff de GPMX y todas las personas que lo deben seguir.

Fecha Actualización	Autorización SMT	Presentación al Staff de GPMX

ANEXO I

DECLARACIÓN PERSONAL

Confirmando que he leído, entendido y aceptado los principios y valores del Código de Ética y Conducta de Greenpeace México, A.C. y asumo que el incumplimiento o inobservancia del mismo en el desempeño de mis funciones, en cualquier lugar de trabajo de Greenpeace México, A.C., y mientras esté vigente mi relación laboral o de colaboración con esta organización, puede tener como consecuencia inmediata desde la adopción de medidas disciplinarias, hasta verme en la necesidad de dejar el puesto o cargo que ocupe, o incluso, tener repercusiones de carácter penal para a mi persona.

Me comprometo a comunicar a través de los canales definidos en el mismo, todo aquello que vaya en contra de mi integridad física, emocional o profesional o bien, en contra de terceras personas o bien, de los valores o principios de Greenpeace.

Me comprometo a participar en todas las actividades que Greenpeace México, A.C. promueva en favor de preservar el bienestar de su personal y de mantener un lugar seguro y sano para trabajar.

Declaro que conozco y conduzco mi comportamiento ético y moral con base en los principios establecidos en el Código de Conducta, para salvaguardar la buena reputación, integridad e imagen de Greenpeace México, A.C.⁷

Nombre completo:

Puesto/Cargo actual:

Fecha:

Firma:

⁷ Política de Recursos Humanos.