

GREENPEACE

CÓDIGO DE CONDUCTA

GREENPEACE MÉXICO | 2023

Adaptado de: [Model Code of Conduct](#) ¹

Aprobado por: Gustavo Ampugnani | Director Ejecutivo de GPMX

Efectivo a partir de: Mayo 2023

Próxima revisión: Abril 2025

Para: Todo el personal de Greenpeace México, tanto remunerado como voluntario, personal de GPI instalado en la nómina de GPMX, visitantes de GPI y otras NRO de Greenpeace.

Responsable del monitoreo: Gente y Cultura / Oficial de Integridad

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	4
ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	4
RESPONSABILIDADES	4
DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS	5
COMPORTAMIENTOS ESPERADOS	8
1. Conducta general	8
2. Evitar la corrupción	8
3. Imparcialidad y evitar conflictos de interés	10
4. Responsabilidad económica	12
5. Protección de los activos y uso de bienes, servicios y otros recursos de la organización	13
6. Responsabilidad ambiental	17
7. Trabajando juntos	18
8. Prevención de discriminación, acoso y acoso sexual ..	20
9. Consumo de drogas y alcohol	21
10. Información y confidencialidad	22
11. Integridad y Transparencia	23
12. Cumplimiento legal	24
13. Cumplimiento de este código de conducta	25
ACTUALIZACIONES	26
ANEXO I Responsabilidades específicas por rol.....	27

I. 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 facilitar la reflexión sobre los comportamientos que queremos fomentar en nuestra práctica organizacional, así como garantizar que todas las personas que integran nuestra organización desarrollen sus actividades en un ambiente de **respeto, igualdad, colaboración, transparencia, legalidad y rendición de cuentas**. Tenemos la convicción de que una cultura organizacional que fomenta la diversidad e inclusión es esencial para nuestra misión y para alcanzar los objetivos que nos planteamos como organización. 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 lo constituye el presente Código de Ética y Conducta.

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 cada una sea valorada, respetada y promovida. Un ambiente de trabajo sano permite cumplir nuestra responsabilidad de rendición de cuentas ante Greenpeace Internacional, donantes, aliados y el público en general. Se debe tener en cuenta que el presente Código es el punto de partida y no la línea de llegada. Este documento establece las reglas básicas para la forma en que se llevan a cabo nuestras tareas, pero no tiene la respuesta a cada pregunta que pueda existir o a cada situación que se podría enfrentar. En este sentido, este Código no tiene la intención de describir cada conducta que se debe aplicar, ni entregar una respuesta definitiva a todas las preguntas. Confiamos en que el personal utilice su buen juicio y sentido común ante situaciones que puedan generar dilemas. Como complemento al Código se deben consultar las políticas específicas para cada una de las materias, o canalizar las dudas a través de los canales dispuestos a tal fin.

Si no sabes cómo proceder ante una situación, puedes hacerte preguntas como estas:



¿Esto es legal?



¿Cumple con nuestro código o políticas vigentes?



¿Es bueno para Greenpeace México?



¿Puede dañar a una persona?



¿Cómo me sentiría si esta situación trascendiera por algún medio de difusión como internet, radio, TV, gráfica, etc.?

II. OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

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 verdad.

Este Código de Conducta está diseñado para brindar pautas acerca de qué comportamientos se esperan y cuáles no son permitidos al ser parte de Greenpeace México. La implementación y seguimiento de este Código es responsabilidad de la Oficial de Integridad, el personal de Gente y Cultura, las personas de confianza, las personas responsables de área y, en general, de todas las personas que forman parte de esta organización.

III. ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Las disposiciones de este Código son obligatorias para todo el personal de Greenpeace México (GPMX), incluyendo voluntariado, alianzas, consultorías y personal de empresas proveedoras, 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. Asimismo, la obligatoriedad de cumplir con los lineamientos del presente, aplica también para cualquier persona de GPI que esté instalada en la nómina de GPMX, así como a visitantes de GPI y otras NRO de Greenpeace.

IV. RESPONSABILIDADES ²

Todo el personal de Greenpeace México comparte la responsabilidad de conocer, motivar, defender y promover el código de conducta con el fin de construir un lugar de trabajo seguro, así como actuar con la integridad necesaria para resguardar y proteger nuestra imagen y reputación. Por lo tanto, se espera que cada persona:

- ✓ Sea ejemplo de conductas y actividades que promuevan el respeto, igualdad, colaboración, transparencia, legalidad y rendición de cuentas en la organización.
- ✓ Ponga un alto a conductas propias o ajenas que impacten en la dignidad, respeto o seguridad de otras personas,
- ✓ Consulte con su responsable directo, con una persona de confianza, personal de Gente y Cultura en caso de requerir orientación sobre una situación relacionada con comportamientos contrarios al Código de Conducta.
- ✓ Ingrese una queja formal ante la Oficial de Integridad en caso de existir sospecha de falta a una política de integridad, con el objeto de que se pueda iniciar un proceso formal de investigación.
- ✓ Coopere con las investigaciones formales, aportando información veraz.

² Para responsabilidades específicas por rol, ver: Anexo 1.

V. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El trabajo de Greenpeace se basa en una serie de principios clave y valores internos. Estos valores y principios son la base para guiar las acciones de toda la gente de Greenpeace México tanto dentro como fuera de la organización; deben estar reflejados en todas nuestras campañas, y guiarnos en cualquier cosa que hagamos, donde sea que la hagamos.

PRINCIPIOS CLAVE

● **Responsabilidad Personal y No Violencia**

Nos hacemos responsables de nuestras acciones y estamos comprometidos/as con la No violencia. Estos principios están inspirados en el concepto cuáquero de “ser testigo”, que es acerca de accionar en base a la conciencia —una acción personal basada en responsabilidad personal—. Nos hacemos cargo de nuestras acciones y toda persona en una acción de Greenpeace tiene entrenamiento en acciones directas no violentas (ADNV).

● **Independencia**

Aseguramos nuestra independencia económica de intereses políticos o comerciales. No aceptamos dinero de empresas, gobiernos, partidos políticos, fundaciones ni organismos internacionales. Y nos referimos a cualquier tipo de dinero. Las donaciones individuales son nuestra única forma de financiamiento. Nuestra independencia nos da la autoridad y libertad que necesitamos para llegar al poder y lograr cambios reales.

● **Greenpeace no tiene amigos o enemigos permanentes**

Al revelar amenazas al medioambiente y buscar soluciones, no tenemos aliados o adversarios permanentes. Si un ente de gobierno o una empresa está dispuesta a cambiar, trabajaremos con ella para alcanzar sus objetivos. Si titubea, da marcha atrás o cambia, volveremos. Lo que importa no son las palabras sino las acciones y, en cuanto a lo que a nosotros respecta, hay solo una regla: el medioambiente se tiene que beneficiar.

● **Proponemos soluciones**

Buscamos soluciones y promovemos un debate abierto informado acerca de las elecciones ambientales de la sociedad. No trabajamos para manejar problemas ambientales, sino que trabajamos para eliminarlos. Es por eso que nuestro programa tiene como prioridad el combate al cambio climático y la pérdida acelerada de la biodiversidad, promoviendo, entre otros, la transición energética hacia fuentes renovables, la transición hacia la agricultura ecológica que beneficie al planeta y a la gente, la protección de los océanos de las grandes amenazas que enfrenta (sobrepesca, contaminación plástica, minería submarina, infraestructura de combustibles fósiles y el cambio climático), buscando estar a la vanguardia de las problemáticas actuales y ajustando nuestro actuar acorde a ellas. No nos alcanza con señalar con el dedo. Nosotros desarrollamos, investigamos y promovemos pasos concretos hacia un futuro verde y pacífico para todas las personas.

VALORES INTERNOS

Los siguientes valores fueron adoptados por el EDM³ de marzo de 2009 como los valores clave que guían nuestro código de conducta interno:

● Orientación a objetivos

Nos enfocamos en los resultados y trabajamos hacia objetivos en vez de con problemas.

● Compromiso y profesionalismo

Nuestro compromiso con nuestra misión es nuestro fuerte. Se combina con el profesionalismo para alcanzar nuestros objetivos.

● Vanguardia

Motivamos a la gente a desarrollarse y la empoderamos para que tomen riesgos y aprendan de sus errores.

● Valorar a la gente

Nuestra cultura atrae, inspira y empodera tanto al personal como a los donantes para, juntos, alcanzar nuestros objetivos comunes. Valoramos a nuestra gente y maximizamos el potencial de cada individuo dentro del marco global. Las responsabilidades se basan en las habilidades y potenciales de la gente.

● Compartir conocimientos

Estimulamos el compartir conocimientos, el aprendizaje mutuo y el acceso abierto a la información.

● Mentalidad global y diversidad cultural

Somos una organización global con objetivos que trascienden fronteras. Respetamos y valoramos la diversidad cultural que conforma y construye una institución que opera en países distintos, con historias, contextos políticos y elementos culturales diversos.

● Confianza y respeto

Nuestra cultura apunta a crear confianza mutua a través de la transparencia y la responsabilidad en nuestras interacciones.

³ Reunión de Directores Ejecutivos, por sus siglas en inglés.

VI. COMPORTAMIENTOS ESPERADOS

1 Conducta general

- 1.1 Debes actuar con honestidad e integridad y comportarte de manera profesional y cortés.
- 1.2 Debes mantener los estándares éticos más altos y comportarte de tal forma que refleje la visión y los valores de Greenpeace.
- 1.3 Debes actuar para el mejor interés de Greenpeace, separando opiniones, actividades y afiliaciones personales del rendimiento de responsabilidades profesionales.

Explicación

Greenpeace busca una confrontación abierta con políticos, direcciones de empresas, y quienes destruyen el medioambiente. Aparte de otras formas de alcance público, las acciones directas no violentas son un medio de Greenpeace para exponer problemas y dar lugar al cambio positivo. Quienes participen en acciones deberán adherirse de manera estricta a un comportamiento apropiado y no violento. Quienes se oponen a las campañas deberán ser abordados con determinación tal como lo requiera la acción, pero también con el debido respeto. Excepto en casos de rápida respuesta, quienes se opongan deberán tener la oportunidad de rectificar el reclamo ambiental antes de llevar a cabo una acción. La policía no es nuestra enemiga en esta situación.

2 Evitar la corrupción

- 2.1 No debes involucrarte en ningún tipo de corrupción, bajo ninguna circunstancia.
 - 2.1.1 No debes aceptar dinero, bienes o servicios; ni pedir dinero, bienes o servicios de personas, empresas, gobiernos u otras partes, a cambio de servicios o influencia.
 - 2.1.2 Cuídate de manera proactiva incluso de lo que podría parecer corrupción.
 - 2.1.3 Si, en circunstancias excepcionales, se aceptan obsequios o servicios, se informará en su totalidad al responsable directo. Esto quiere decir que debe informarse: la naturaleza del obsequio o beneficio, la fuente y la fecha de recepción, las circunstancias, el valor estimado, el uso previsto, y si será entregado a Greenpeace (en caso de bienes).

Explicación

Soborno y extorsión: Hay dos formas básicas de corrupción: soborno y extorsión. Un soborno se refiere a la situación en que un ciudadano paga, con dinero, bienes o servicios, a cambio de un tratamiento prioritario o para obtener algo a lo que no tiene acceso. En cambio, una extorsión se refiere a una situación en que un ciudadano no tendrá el tratamiento, servicio o contrato a lo que tiene derecho, a menos que pague (con bienes, dinero o servicios) lo que se le exige. Toda invitación a recibir soborno, o cualquier propuesta o sugerencia de similar naturaleza, debe ser informada de inmediato al supervisor de la persona comprometida, quien a su vez debe informar a la Dirección Ejecutiva. La falta de información de una propuesta o rechazo de soborno por parte de un colaborador es considerada como una seria falta de colaboración. En Greenpeace México se rechaza, combate y condena que se recurra a comportamientos ilícitos o deshonestos y se evita toda acción que implique promover, compartir o tolerar cualquier forma de corrupción. Además de las consecuencias de la infracción de estas pautas, y de otras consecuencias ajenas al orden laboral y/o contractual, el personal de Greenpeace México reconoce que el incumplimiento de lo dispuesto en este apartado puede causar un daño considerable a la reputación y buen nombre de Greenpeace.

Obsequios: Los obsequios pueden ser un atajo. Pueden crear dependencia o gratitud. Pueden dar aspecto de corrupción, lo cual puede ser devastador para la credibilidad y la confianza en la organización. Sin embargo, en ciertas situaciones, puede ser deseable dar o aceptar un obsequio. Un obsequio es algo de valor razonable entregado sin la expectativa de obtener algo a cambio; un soborno es lo mismo entregado con la esperanza de influir o de obtener un beneficio. Por lo tanto, todo obsequio entregado o recibido con una expectativa de compensación cruza la línea y se vuelve un soborno.

Antes de que nuestra gente entregue o acepte un obsequio, debemos medirlo con el acrónimo GILT:

- Genuino (ofrecido en apreciación por funciones legítimas sin ser un estímulo).
- Independiente (no hay efecto en futuro funcionamiento).
- Libre (sin obligaciones).
- Transparente (declarado abiertamente).

Si el obsequio propuesto no cumple con todas estas descripciones, no es un obsequio; es un soborno. Debes usar tu propio juicio y ante la duda, busca el asesoramiento de tu responsable de área. La organización puede hacer una excepción solo por razones de protocolo, o en el caso de que negarse a aceptar el obsequio o devolverlo lastimaría seriamente o avergonzaría particularmente al dador. En situaciones excepcionales, puede ser que no puedas hacer tu trabajo correctamente si te niegas a un servicio. Entonces, se puede hacer una excepción solo si consultas con tu responsable de área. En el caso de que se haga una excepción, ese obsequio se vuelve propiedad de tu empleador. Debes declararlo y entregárselo a tu responsable de área. El empleador le dará uso dentro de la organización o lo donará a caridad, y puede considerar declararlos públicamente. El personal no puede aceptar pagos, honorarios, préstamos especiales, viajes, estadías en hoteles, o cualquier otro regalo o privilegio que pueda derivarse de la transacción con organizaciones que mantengan o busquen mantener relaciones comerciales con Greenpeace México. Ante la eventual situación que no pudiera rehusarse a recibir alguno de los conceptos mencionados más arriba, debe informar a su responsable directo para que éste gestione la autorización a la Dirección Ejecutiva.



3 Imparcialidad y evitar conflictos de interés

3.1 No actúes de manera parcial. Es decir, no uses tu posición o influencia en pos de tus intereses o de partes relacionadas de algún modo. Está prohibida cualquier forma de favoritismo.

3.1.1 Evita proactivamente incluso el aspecto de parcialidad; es decir, de interés propio o favoritismo.

3.1.2 Para prevenir el aspecto de parcialidad, tendrás que evitar, en lo posible, ubicarte en cualquier situación en la que haya interés personal o de las partes relacionadas.

3.2. Siendo parte del personal de Greenpeace México, no te involucres en un segundo empleo u otras actividades:

- ✿ En donde el conocimiento público de este hecho pueda reflejarse de forma adversa sobre la misión de Greenpeace.
- ✿ Provocar o aparentar que tus funciones profesionales entran en conflicto con tus actividades personales.
- ✿ Que puedan usar tu conocimiento de información confidencial obtenida por medio de tu trabajo en Greenpeace.
- ✿ Que puedan afectar negativamente tu rendimiento laboral en Greenpeace.

3.2.1 No busques una nominación y/o te postules para una candidatura política, o tengas una militancia pública y activa en un partido político mientras te encuentres trabajando para Greenpeace.

3.2.2 No participes de ninguna actividad que pueda confundir a la prensa o al público acerca de si estás representando a otra organización o grupo como personal de Greenpeace.

3.3 Pídele permiso o ayuda a tu responsable de área si tienes dudas sobre si otro empleo u otras actividades externas pueden afectar o parecer afectar tu rendimiento en el trabajo.

3.4 Evita tener intereses económicos en contratos, ventas u otras transacciones de negocios llevadas a cabo por Greenpeace, o si tienes familiares, amigos o socios con tales intereses. Cualquier duda consulta con tu responsable de área.

Explicación

La posición de Greenpeace México respecto al conflicto de intereses tiene como principal propósito evitar el choque de sus intereses con los intereses personales del personal y sus familiares directos. Se considera que existe un posible conflicto de intereses en aquellos casos en que el personal o sus familiares cercanos tienen un interés directo o indirecto en cualquier transacción, propuesta de transacción o decisión que incluya a Greenpeace México, y cuando dicho interés es de tal magnitud o naturaleza que pueda afectar la objetividad de la decisión.

El personal de Greenpeace México debe evitar situaciones en las cuales los intereses personales pueden estar en conflicto o aparentar hallarse en conflicto con los intereses de la organización. El criterio utilizado al negociar con terceras partes en nombre de Greenpeace México no debe estar influido por el interés personal.

Si bien resulta imposible enumerar todas las situaciones que podrían ser indicador de existencia de conflicto de interés, a continuación, se enumeran algunos ejemplos a modo de referencia. Ante cualquier eventual duda al respecto, es deber del personal llevar su consulta a su responsable directo o a la Dirección Ejecutiva.

Ejemplos de conflictos de interés

- Poseer interés directo o indirecto en empresas que provean servicios o hagan negocios con la organización.
- Promover negocios entre empresas en las que en forma directa o a través de un familiar tenga algún interés accionario o financiero.
- Poseer un segundo empleo si resulta en un conflicto de interés (real o aparente) con el puesto en Greenpeace México, o interfiere con el tiempo y la contribución que provee.

Parcialidad

La parcialidad es cuando una persona del staff usa su posición e influencia para sus propios intereses o los de terceros relacionados. Un conflicto de interés surge cuando tenemos una persona, familia o relación de negocios, o cualquier actividad, interés o asociación fuera de Greenpeace que podría afectar (o parecer afectar) nuestra capacidad de actuar parcialmente. Pueden surgir situaciones en las que parece haber un conflicto de interés porque tú tienes un interés personal en una situación o estás relacionado de alguna forma a una de las partes involucradas. En dichos casos, debes desvincularte de la situación. Esto no es simplemente porque se asume que actuarás a tu beneficio, o incurrirás en una forma de favoritismo. Es porque no se le puede pedir a nuestros depositarios y socios que confíen ciegamente en que tú actuarás de forma imparcial, incluso en esas situaciones. Al desvincularte, se preserva y afianza la confianza del público en nuestra integridad y la de la organización.

Segundo empleo y otras actividades externas (aplicable solo a personal remunerado)

La parcialidad y los conflictos de intereses pueden surgir en particular cuando tienes un segundo empleo y otro rol que interfiere con el rendimiento de tus funciones. Un segundo empleo remunerado, colaboraciones no remuneradas u otras actividades (de manera deliberada se formula muy ampliamente) a veces pueden obstaculizar el buen desempeño laboral. Es tu propia responsabilidad y decisión cuando obtienes una función secundaria, pero debes ser abierto con la organización y poder justificarlo. Si tienes dudas, debes pedir permiso y asesoramiento por tu propia iniciativa. El riesgo de un conflicto de intereses no significa necesariamente que no puedas aceptar o realizar funciones secundarias, y puede ser que lo hagas bajo ciertas condiciones. Tu responsable de área lo analizará contigo, y tienes la opción de presentar una objeción si tu responsable decide no dar su consentimiento.

Intereses políticos

Como una organización que realiza campañas con activistas, Greenpeace reconoce el derecho de todos, incluido el personal, a involucrarse en el activismo y en procesos políticos y otras formas de presión hacia un cambio social positivo. Sin embargo, para ser efectiva, la organización debe poder tener una voz independiente del gobierno, de partidos políticos o empresas. Debe verse libre de conflictos de intereses con sus fuentes de financiamiento y su staff, y por lo tanto debe evitarse incluso el aspecto de conflictos de intereses. Aparte de lo descrito anteriormente, esto no tiene la intención de limitar al staff de Greenpeace en su trabajo voluntario o activista. Por ejemplo, la mayoría de los tipos de trabajo voluntario para un partido político no se consideran un problema; sin embargo, el staff de Greenpeace debe evitar desempeñar funciones públicas o representativas para cualquier partido político y debe mantener una clara separación de su trabajo voluntario político y su empleo en Greenpeace. Si alguna persona que es parte de Greenpeace México cree que puede estar en una posición de conflicto de intereses, o quiere aclarar si una situación constituiría un conflicto de intereses, es responsabilidad de dicha persona plantear este asunto a su responsable directo en la primera oportunidad. Cuando se decida que existe un claro conflicto de intereses derivado de las actividades de una persona del staff, como se describe aquí, el personal tendrá la opción de abandonar la actividad pertinente o renunciar a su empleo en Greenpeace. Se te solicita que adviertas a tu responsable de área sobre la aparición o existencia de conflictos de intereses reales o potenciales y confiamos en que los manejes adecuadamente. Si no se lo informas a tu responsable directo, se lo considerará como negligencia en el cumplimiento de tus deberes.

4 Responsabilidad económica

4.1 Asegúrate de que utilizas fondos y recursos de Greenpeace que te fueron confiados de forma responsable.

4.1.1 Deberás dar cuenta de todo el dinero y bienes a tu cuidado.

4.1.2 Esfuérzate por garantizar una buena relación calidad-precio para gastar los fondos de Greenpeace.

4.1.3 Utiliza horas laborales como un recurso de Greenpeace de manera responsable y para el objetivo que se espera.

4.1.4 Actuarás de acuerdo a políticas, procedimientos y pautas para administrar y utilizar estos fondos y recursos.

Explicación

Para mantener su independencia, Greenpeace no solicita ni acepta fondos de empresas, gobiernos, partidos políticos, fundaciones u organismos internacionales. Greenpeace México no busca ni acepta donaciones que puedan comprometer su independencia, objetivos o integridad.

Por lo tanto, Greenpeace depende de las donaciones de personas. Estas contribuciones voluntarias son la columna vertebral del trabajo ambiental de Greenpeace. Nuestros donantes son las personas que mantienen a nuestros barcos en los océanos, a activistas en las calles y a nuestros socios y socias inspiradas. Como tal, es importante que les hagamos saber cuánto valoramos su apoyo. Como personal, demostramos responsabilidad a nuestros socios al hacer el mejor uso de nuestro tiempo de trabajo y al tomar decisiones de gasto medurado. Se hace referencia específica a viajes, reuniones y al uso y eliminación de bienes de la organización, pero este requisito de gasto medurado y responsable se aplica a todos los elementos de nuestro trabajo.

5 Protección de los activos y uso de bienes, servicios y otros recursos de la organización.

Toda persona que colabore con Greenpeace México está obligada a proteger los bienes propiedad de la organización, sean estos tangibles o intangibles. La organización posee diversos tipos de activos, los cuales pueden ser clasificados según se describe a continuación:

- Los bienes y activos físicos
- Los activos financieros
- Los bienes intangibles, incluyendo el nombre e imagen corporativa
- La información(ver 10. Información y confidencialidad)

5.1 Los bienes, servicios y otros recursos que pertenecen a Greenpeace deberán ser utilizados de forma responsable.

5.2 El uso personal de equipos provistos por Greenpeace se podrá dentro de lo razonable y no deberá obstruir la productividad o las funciones del personal.

5.3 El uso privado de internet durante el horario laboral está permitido siempre y cuando se mantenga en un mínimo aceptable.

5.3.1 No se puede subir, descargar o distribuir contenido pornográfico o discriminatorio en los dispositivos propiedad de Greenpeace México

5.3.2 No se pueden violar las leyes de propiedad intelectual al subir, descargar o distribuir algún material con derecho de autor.

5.4 Sólo el área de Sistemas está autorizada para instalar software.

5.5 La reutilización tiene prioridad sobre nuevas adquisiciones. Los bienes de la organización se venderán, reciclarán o eliminarán de manera amigable al medio ambiente si es que no tiene sentido seguir utilizándolos.

Explicación

Greenpeace proporciona una amplia variedad de equipos al personal para apoyar su trabajo. Este equipo es para que cada persona pueda realizar el trabajo asignado.

El personal deberá tratar los bienes de Greenpeace de manera responsable. Están financiados por donaciones. Esto significa que Greenpeace tiene la fuerte obligación de conservar el valor de la oficina y el equipo de campaña durante el mayor tiempo posible y de usarlo con sensatez. El descarte de estos recursos debe seguir los principios ambientales de la organización.

No se pueden usar muebles y tecnología con fines personales o retirarlos de las instalaciones. Los equipos técnicos y otros materiales se pueden usar para trabajar lejos de la oficina o del hogar cuando sea necesario.

La protección de estos activos y otros activos no comprendidos taxativamente en la lista precedente es esencial, y su daño, pérdida, hurto o uso indebido podría ser perjudicial para nuestra organización. Es responsabilidad del personal, no sólo proteger los bienes que le fueran confiados en relación con sus funciones, sino también contribuir a la protección del patrimonio de Greenpeace México. Por ello es necesario no sólo el cuidado de los bienes, sino también el conocimiento y respeto de los procedimientos de seguridad. Cada persona debe estar atenta a cualquier situación que pudiera conducir a la pérdida, hurto, destrucción parcial o total, o al uso indebido de los bienes de la organización, y al tener conocimiento de estas situaciones debe denunciarlas al responsable directo.

Ninguna persona de Greenpeace México puede tomar o utilizar para sus fines personales bienes o servicios de la organización. Ninguna persona puede copiar o distribuir para beneficio propio cualquier tipo de material amparado por derechos de autor o propiedad intelectual y/o protegidos por contratos de licencia propia o de terceros licenciados a favor de Greenpeace México. Es responsabilidad de los mandos de la organización, y debe entenderse como comprendido en el deber de lealtad con que deben actuar los mismos:

- a) La prohibición de hacer uso de los activos societarios y la de hacer uso de cualquier información confidencial, con fines privados;*
- b) La prohibición de aprovechar, o de permitir que otro aproveche, ya sea por acción o por omisión, las oportunidades que afecten a Greenpeace;*
- c) La obligación de velar escrupulosamente para que su actuación nunca incurra en conflicto de intereses, directo o indirecto, con los de la organización.*

En definitiva, los bienes y demás activos propiedad de Greenpeace México deben ser protegidos y utilizados con la diligencia y responsabilidad propias que toda persona observaría respecto de sus propios bienes. El personal debe asegurarse que los bienes de Greenpeace México sean utilizados para la finalidad para los cuales fueron adquiridos y por aquellas personas autorizadas a tales efectos.

El personal deberá responder por todo daño o pérdida que cause a los bienes de Greenpeace México por responsabilidad propia. El uso de los sistemas de información y comunicaciones debe ser principalmente profesional, reservándose la Dirección Ejecutiva el derecho de monitorear y reglamentar el uso de los mismos, atendiendo lo establecido por la legislación aplicable.

Si bien las definiciones expuestas precedentemente son imprescindibles para efectuar un uso adecuado de los activos en cuestión, la adecuada optimización del uso de los activos sólo puede lograrse a través de una apropiada e inteligente aplicación de políticas de administración de cada activo en particular, teniendo en consideración las circunstancias específicas que afectan cada decisión. No obstante, a continuación, se exponen ciertas consideraciones particulares a tener en cuenta respecto de algunos de los elementos considerados como activos de Greenpeace México.

Bienes o activos físicos

En esta categoría se incluyen bienes y valores tangibles de propiedad de la organización, tales como:

- Dinero en efectivo.*
- Valores en custodia (cheques propios y de terceros, títulos públicos, certificados de inversiones en entidades financieras, acciones en cartera, documentos a cobrar de terceros, títulos recibidos en garantía - por hipotecas, prendas o cauciones-, etc.).*
- Bienes de cambio en general (materias primas, materiales, productos en proceso y terminados, material en tránsito, etc.*
- Bienes de uso en general (inmuebles, maquinarias, instalaciones, rodados, muebles y útiles, equipos de computación, etc.).*
- Activos tecnológicos: hardware, software y sistemas propios y/o licenciados, teléfonos móviles, tablets y todo dispositivo que pueda asemejarse a esta categoría.*

Algunos de los riesgos a cubrir en relación con estos activos son:

- Robo o hurto.
- Incendio.
- Destrucción o inutilización total o parcial por accidentes o fenómenos naturales no controlables.
- Obsolescencia.
- Desvalorización económica

Es política de Greenpeace México minimizar la cantidad de dinero en efectivo y valores en custodia en sus instalaciones y el movimiento físico de los mismos. Las áreas responsables deben resguardar adecuadamente los activos físicos objeto de su gestión y bajo su custodia y responsabilidad.

Activos financieros

Los activos incluidos en esta categoría representan inversiones y derechos de Greenpeace México cuyo respaldo se instrumenta por diversa documentación que ampara la propiedad y/o los derechos de la organización. Se incluyen en esta categoría:

- Los depósitos en instituciones financieras
- Los créditos de todo tipo
- Las inversiones en títulos públicos y privados con cotización
- Las participaciones accionarias en sociedades.

Todo personal que participa en transacciones con terceros que involucra alguno de los activos incluidos en esta categoría es responsable por la protección de tales activos de los riesgos de:

- Fraude o estafa por terceros
- Recuperabilidad (por falta de solvencia del deudor o la entidad involucrada en la transacción o falta de cumplimiento de las acciones comprometidas por Greenpeace México y/o de las formalidades correspondientes para poder efectivizar sus derechos)
- Desvalorización.

Bienes intangibles

Los activos comprendidos en este capítulo son los derechos de autor o “copyrights” de las producciones gráficas, radiales y televisivas, la marca Greenpeace, softwares desarrollados por Greenpeace o licenciado a su favor y otros derechos registrables de acuerdo con las leyes que protegen la propiedad intelectual, que deben ser registrados por Greenpeace México. Se agrupan en esta categoría los contenidos como textos, imagen, videos, etc., las marcas registradas, patentes, nombres y lemas comerciales, nombres de dominio, derechos de diseño y derechos contenidos en contratos de propiedad intelectual.

Cualquier persona de Greenpeace México que identifique un uso indebido de la propiedad intelectual por parte de terceros tiene la obligación de comunicarlo a la Gerencia que reporta. En todos los casos es la Dirección Ejecutiva quien decide las acciones a seguir. También forman parte de este grupo de bienes intangibles, el nombre y la imagen.

El nombre comprende la expresión “Greenpeace”, porque la comunidad reconoce a la organización a través de este. Existen ciertos riesgos asociados al nombre y la imagen de Greenpeace, que como tales merecen que se les preste una particular atención y gestión. Tales riesgos son:

- i) Uso indebido por parte de terceros;*
- ii) Asociación perjudicial para el nombre de la organización;*
- iii) Impacto negativo que afecte la reputación.*

Por lo anterior, todo el personal debe poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de Greenpeace en todas sus actuaciones. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación por parte de los contratistas, proveedores y entidades colaboradoras.

Información

Los activos incluidos en este capítulo son:

- *La información operativa, financiera y contable y toda información no financiera que sea susceptible de trascender a terceros.*
- *Datos relevantes de donantes, personal y proveedores.*
- *Información estratégica concerniente a la marcha operativa, planes presentes o futuros y toda otra información que sea considerada de valor estratégico para la organización.*
- *Datos informáticos en poder de Greenpeace México, ya sea estructurados como no estructurados que resulten de valor estratégico para la toma de decisiones (Big Data). La información debe ser protegida de los riesgos de acceso y uso indebido, destrucción, pérdida y difusión indebida, máxime cuando la información en cuestión revista el carácter de confidencial o de uso restringido.*

Los archivos de Greenpeace México deben contener información correspondiente a los períodos que exigen las normas legales vigentes y deben clasificarse de acuerdo con los requerimientos de dichas normas.

Para dar cumplimiento en forma continua a la protección de la información que obra en propiedad del personal, deben extremarse los esfuerzos tendientes a:

Implementar estrictos procedimientos de control para la temprana identificación de acontecimientos que pudieran derivar en una divulgación o pérdida indebida de información propiedad de Greenpeace México.

Asegurar la exactitud de los registros contables y extracontables, y el funcionamiento eficaz de los controles orientados a su protección.

Establecer procedimientos de carácter regular para la adecuada preparación y distribución al público de informes y comunicados de prensa, definiendo formalmente los canales autorizados a través de los cuales la información de la organización puede ser transmitida.

6 Responsabilidad ambiental

- 6.1 Apoya activamente la meta de Greenpeace de minimizar el impacto ambiental de nuestro trabajo.
- 6.2 Siempre que sea posible, trata de reducir el número de reuniones en persona que impliquen viajes.

- 6.2.1 Cuando sea necesario celebrar reuniones en persona, trata de reducir el impacto ambiental de estas reuniones.

- 6.3 Solo viaja por trabajo cuando sea necesario y no haya otras alternativas disponibles.

- 6.3.1 Se dará preferencia al transporte público seguro cuando sea posible.

Explicación

Como una organización ambiental líder, debemos establecer altos estándares internos para minimizar el impacto ambiental de todas nuestras actividades, incluidos nuestros viajes y nuestras reuniones. La reducción del impacto ambiental tiene la más alta prioridad. A tal efecto, Greenpeace México desarrolla sus actividades buscando en todo momento que se minimicen los impactos ambientales negativos, cumpliendo los estándares establecidos en la normativa ambiental que sea de aplicación. Además, adopta una actitud proactiva respecto del impacto y la generación de conciencia sobre los efectos del cambio climático en el planeta.

En particular, Greenpeace México aborda de manera responsable todos los factores que inciden en sus operaciones, uso de la energía, consumo de agua, compra de alimentos, control de emisiones y de residuos, como principales recursos con impacto ambiental utilizado en sus actividades. Quien viaje por trabajo en Greenpeace debe esforzarse por reducir las emisiones de CO₂, así como los costos generales. Se espera que quienes viajan, por lo tanto, minimicen el impacto ambiental y económico de cualquier viaje que realicen. Dado que los viajes de trabajo son una de las principales fuentes de emisiones de CO₂ de Greenpeace, el personal debe evaluar de antemano si el viaje es absolutamente necesario para una actividad o proyecto específico y si alguna alternativa (por ejemplo, Skype o VC) puede lograr los mismos objetivos.





7 Trabajando juntos

Con la persona responsable del área

Debe basarse en el respeto y la confianza mutua. Cada persona y su responsable es un equipo cuyo propósito común es alcanzar las metas y los objetivos fijados para el mismo. Es responsabilidad de ambas partes asegurar una comunicación abierta, oportuna y sincera, así como la gestión adecuada del trabajo.

Con el personal a cargo

Debe ser un ejemplo de decencia, equidad e integridad en el trato. Como líder, eres responsable de la transmisión de los principios y valores culturales de la organización, así como de la definición y transmisión clara de los objetivos a alcanzar y de los estándares de desempeño esperado, facilitando también la creación de un ambiente seguro y agradable, que incentive y potencie el desarrollo del trabajo en equipo.

La comunicación debe ser abierta, oportuna y sincera, debiendo escuchar a quienes te reportan y prestando atención a sus puntos de vista. Se debe fomentar un ambiente creativo e innovador, permitiendo que las personas de su equipo tengan la libertad necesaria para hacer su trabajo, efectuando sugerencias y brindando apoyo para mejorar su desempeño.

Con tus pares

Debe ser la de parte de un equipo colaborativo y con un mismo fin. Se debe trabajar en armonía y por objetivos comunes como impulso motor de nuestra Misión. Para que la relación de este equipo sea efectiva, cada persona debe cumplir con sus responsabilidades y asegurarse de que el resto también lo haga. Esto implica dar –a todo nivel– el apoyo necesario para realizar la tarea.

7.1 Trabaja en cooperación con tus colegas, tu responsable y/o tu equipo de trabajo para lograr los objetivos y metas de la organización; comprométete a fomentar el apoyo mutuo en el trabajo y resolver de manera constructiva los conflictos que puedan ocurrir.

7.3 Escucha y considera las opiniones de las demás personas. Si bien puedes vocalizar tus propias opiniones con vigor y pasión, sé considerado con otras opiniones. Adhiérete a las decisiones e instrucciones una vez que se hayan tomado y abstente de continuar haciendo "campañas"

7.2 Muestra lealtad a las personas con las que trabajas y evita crear o fomentar rumores, compartir información no comprobada o involucrarte en conversaciones o acciones con personas que busquen directa o indirectamente socavar o degradar a alguien o su trabajo.

7.4 Sigue las instrucciones y procedimientos de seguridad, y evita comportamientos que puedan exponerte o a cualquiera de tus colegas a un riesgo innecesario.

Explicación

Una cultura de trabajo que respalde la toma de riesgos reflexiva requiere un alto grado de confianza y respeto entre todas las personas de esa cultura. Tal confianza y respeto existen cuando colaboramos, cuando damos y recibimos feedback constructivo entre nosotros, y cuando podemos expresar opiniones y hacernos escuchar.

El presente Código promueve y espera de todo el personal que las relaciones se basen en los siguientes principios:

- *Trato respetuoso y con cortesía*
- *Igualdad de oportunidades*
- *Aplicación del principio de equidad en las cuestiones disciplinarias*
- *Mantenimiento de un ambiente de trabajo limpio, amable y adecuado*
- *Optimización de las capacidades individuales y colectivas a través del desarrollo y la capacitación para satisfacer las necesidades actuales y futuras de la organización.*

La selección, contratación y carrera profesional del personal se fundará en el mérito, la capacidad y el desempeño de sus funciones, con actitud abierta a la diversidad y con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir.

Salud y seguridad ocupacional

Greenpeace México tiene un compromiso con la construcción de escenarios de trabajo seguros y saludables, destinando los mejores esfuerzos a prevenir la ocurrencia de accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales. La organización dirige todos sus esfuerzos a proporcionar un entorno laboral saludable y seguro, a realizar inspecciones periódicas para eliminar conductas o condiciones peligrosas, así como sus causas y a desarrollar programas destinados a promover bienestar y seguridad. Todo el personal tiene el deber de acatar las normas de la organización en materia de seguridad, de participar en la conservación de un entorno laboral saludable y seguro, y de tomar las medidas necesarias para garantizar su propia seguridad y la del resto del equipo.

Todas las personas de la organización deberán adoptar las medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas al respecto en la legislación vigente, teniendo como objetivo la mejora permanente de las condiciones de trabajo y la minimización de los riesgos laborales.

Salud y seguridad ocupacional también implica ausencia total de violencia de cualquier tipo. Greenpeace México no acepta ni tolera hechos tales como amenazas de cualquier índole, intimidación o “bullying” ni agresiones verbales ni físicas. La posesión de cualquier tipo de arma está prohibida en forma terminante.

8 Prevención de discriminación, acoso y acoso sexual

Greenpeace México no tolerará ninguna forma de discriminación o acoso debido, pero no limitado a:

- Edad;
- Sexo;
- Orientación sexual;
- Identidad o expresión de género;
- Estado civil;
- Embarazo o maternidad;
- Discapacidades visibles o invisibles;
- Enfermedades visibles o invisibles;
- Neuro divergencia;
- Diversidad de corporalidades;
- Vestimenta;
- Raza o etnia;
- Creencias espirituales o religión.
- Afiliación política.
- Nivel socioeconómico.

8.1. No discrimines de ninguna forma.

8.2. No participes en ninguna forma de hostigamiento, incluido, entre otros, el acoso sexual.

8.2.1 El acoso se define como el comportamiento o la conducta que es indeseada u ofensiva, y que tiene el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona o crear un entorno humillante, hostil u ofensivo. Esto incluye la intimidación.

8.2.2 El acoso sexual se define como cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual cuyo propósito o efecto es violar la dignidad de la persona afectada. El acoso sexual incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales, contacto físico motivado sexualmente y otras conductas verbales o físicas, o formas visuales de hostigamiento de naturaleza sexual cuando la sumisión a tal conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición de empleo. o se usa como base para decisiones de empleo, o cuando dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irracionalmente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Explicación

Toda persona tiene derecho a un ambiente seguro de trabajo, libre de comportamientos indeseados. Debes abstenerte de comportamientos o conductas inapropiadas hacia los demás. Toda persona merece ser tratada respetuosamente.

El trato respetuoso de colegas, partes interesadas y personas del público es la base de una buena cooperación, que en última instancia beneficia al objetivo de la organización.

Todas las decisiones de empleo deben basarse en el mérito, las calificaciones y las habilidades. Ningún solicitante de empleo o persona del staff recibirá un trato desfavorable por su edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, embarazo o maternidad, discapacidades visibles o invisibles, enfermedades visibles o invisibles, neurodivergencia, diversidad de corporalidades, vestimenta, color de piel, raza o etnia, religión, creencias, afiliación política o nivel socioeconómico, entre otros.

Greenpeace México respeta la experiencia, cultura y visión de todo su personal. Se presta particular cuidado al personal y se trabaja conjuntamente para promover un espacio de trabajo libre de acoso e intimidación. Greenpeace México no tolera bajo ninguna circunstancia cualquier tipo de comportamiento, ya sea verbal, visual, físico o sexual que pueda generar un ambiente ofensivo, hostil o de intimidación.

En las relaciones entre el personal, Greenpeace México considera inaceptables las siguientes conductas:

- *Cualquier acto que vaya en contra de la creación de las condiciones apropiadas para atraer y desarrollar los talentos necesarios para enfrentar los desafíos y competir “en y por el futuro” de Greenpeace.*
- *Demorar las acciones o las decisiones, atentando contra la actitud proactiva del personal.*
- *Castigar el error producto de la innovación en la generación de nuevas ideas. También es inaceptable ignorar a quien propone una idea (esto no quiere decir que toda nueva idea será realizada, pero sí debe ser recibida, analizada y considerada, tomando en cuenta, durante el proceso, a la persona que la propuso).*
- *La soberbia del individualismo.*

Consumo de drogas y alcohol

9.1 Está estrictamente prohibido comprar, vender o consumir drogas ilícitas mientras se encuentren en las instalaciones, o barcos de Greenpeace, o en vehículos de Greenpeace o mientras representen a Greenpeace.

9.2 Está estrictamente prohibido tomar bebidas alcohólicas mientras estés en un vehículo de Greenpeace, o manejar un vehículo o barco de Greenpeace bajo la influencia de alcohol y/o drogas ilícitas.

9.3 Estar bajo la influencia del alcohol y/o las drogas ilícitas está estrictamente prohibido al representar a Greenpeace.

Explicación

El uso de drogas o alcohol puede afectar negativamente la capacidad de las personas para hacer su trabajo adecuadamente y también puede poner en riesgo a otra persona de la organización. Por esta razón, Greenpeace México prohíbe estrictamente el uso de drogas ilegales o el abuso de drogas permitidas o el consumo de alcohol en el ámbito de trabajo o mientras se está operando/manipulando equipo propiedad de la organización. La posesión o consumo de alcohol dentro del ámbito laboral sólo está permitido si es realizado en el ámbito de un evento autorizado corporativamente donde dicho consumo haya sido aprobado formalmente por la autoridad correspondiente. El alcance de esta medida incluye también la fabricación, uso, compraventa, tráfico o posesión de las sustancias aludidas en la presente sección no hace falta decir que debes tener la cabeza despejada cuando estés en el trabajo. La calidad de tu trabajo sufre, por supuesto, si estés bajo la influencia de drogas ilícitas o alcohol. Además, puedes generar situaciones peligrosas para ti, tus colegas y otras personas. La posesión o el almacenamiento de drogas ilícitas en el lugar de trabajo está estrictamente prohibido.

10 Información y confidencialidad

10.1 No divulgues por ningún medio a ninguna persona fuera de Greenpeace ninguna información confidencial adquirida en virtud de tu cargo, ya sea en forma oral o escrita, excepto cuando así lo exija la ley o la organización lo autorice. Esto incluye comunicación por medio de redes sociales personales o laborales ⁴.

10.2 No utilices información confidencial para beneficio personal o privado, ni para beneficio de familiares o cualquier persona o corporación.

10.3 Si no estás seguro de si la información se considera confidencial o no, busca el asesoramiento de tu responsable de área.

10.4 No divulgues información confidencial de carácter personal al interior de la organización, esto incluye la información relacionada con quejas formales, investigaciones y medidas disciplinarias, entre otras.

Explicación

Greenpeace opera bajo un principio de información abierta. Luchamos por la apertura y la facilidad de acceso a la información, para mejorar constantemente nuestra responsabilidad y rendimiento, y para poder proporcionar información a quienes lo soliciten. Sin embargo, Greenpeace requiere que el personal respete la confidencialidad en relación con ciertas áreas de las actividades de la organización. Dadas las características de las operaciones de Greenpeace, sus estrategias, métodos, registros, documentos, información técnica, información financiera, equipos, procesos, procedimientos, nombres o cualquier otra información relacionada con la actividad de la organización debe recibir tratamiento de confidencialidad.

También se considera información confidencial a aquella que incluye datos que no son públicos sobre Greenpeace, su personal, donantes, voluntariado, proveedores, o cualquier grupo que pueda ser de interés para personas o grupos ajenos a la organización.

Asimismo, la información que pueda vulnerar la privacidad de cualquier persona dentro de Greenpeace es considerada confidencial, esto incluye, más no se limita a, la información relacionada con investigaciones de integridad y medidas disciplinarias. Este principio busca garantizar las mejores prácticas en el manejo de la información de Greenpeace, siguiendo criterios de disponibilidad, integridad y confidencialidad (en orden de prioridad), y asegurando que cumplamos con los requisitos legales, a fin de permitir que la información se comparta de forma transparente y eficiente, mientras que al mismo tiempo salvaguardamos del abuso o el compromiso, nuestra información sensible y la de nuestros socios, gente, aliados y compañeros. La divulgación por parte de una persona de la organización de información no autorizada que tenga el carácter de confidencial, puede originar consecuencias legales serias y/o daño grave a la organización, sus donantes, sus personal de conducción y terceros; por lo tanto, es deber y responsabilidad de cada persona, en calidad de productor, custodia, usuario y/o destinatario de información confidencial, asegurarse que la información en su posesión y/o bajo su control sea individualizada correctamente y custodiada apropiadamente. La divulgación accidental de información confidencial o su pérdida puede ser tan perjudicial como la revelación intencional; por ello se deben hacer los mayores esfuerzos y tomar todas las precauciones necesarias para evitar cualquier tipo de revelación no deseada.

Del mismo modo, cada persona debe preservar y proteger la confidencialidad de la información no pública de terceros relacionados con Greenpeace. El deber de no revelar información confidencial es de aplicación obligatoria aún después de finalizado el vínculo laboral. Una persona de la organización que tenga conocimiento de información confidencial no debe hacer uso de la misma en beneficio propio ni de terceros. No debe divulgarla a ninguna otra persona, salvo que:

- >>> Una persona de Greenpeace requiera tal información para el desarrollo de sus tareas en el marco de sus obligaciones laborales.*
- >>> Sea requerida por disposición de la Justicia.*
- >>> Dicha información haya tomado estado público a través de los canales de comunicación establecidos.*
- >>> Cuenten con la autorización de su responsable de área o autorización expresa de la Dirección Ejecutiva.*

Cuanto mayor sea la jerarquía del funcionario mayor es su obligación de guardar confidencialidad y su responsabilidad en caso de incumplimiento. Greenpeace es una organización que hace campaña y confía en su capacidad para mantener la confidencialidad de ciertos planes de campaña. Además, asuntos del personal, asuntos financieros y cierta información de recaudación de fondos también son confidenciales. El personal que tiene acceso a información confidencial no puede divulgar esta información a menos que lo autorice la política o la Dirección Ejecutiva. No es posible proporcionar una "lista" exhaustiva y, por lo tanto, se aconseja al personal que ejerzan su criterio y discreción, o bien, consulten a su responsable ante cualquier duda.

11 Integridad y Transparencia

Protección de datos personales

La compilación, conservación, uso y transmisión de información personal y privada (nombres, direcciones, números de teléfono, fechas de nacimiento, datos sobre la salud, etc.) de personal, donantes, proveedores u otras personas vinculadas a Greenpeace México debe llevarse siempre a cabo con gran cuidado y atendiendo a lo dispuesto por la legislación y normas vigentes.

El personal no recogerá, tratará, almacenará, conservará, comunicará, revelará o usará datos personales a los que tengan acceso en el desempeño de sus responsabilidades en la organización, de manera que se contravengan las normas establecidas por las leyes, convenios internacionales y normativa interna en materia de protección de datos de carácter personal.

El personal dedicado a la obtención, conservación, uso o transmisión de datos personales deben extremar sus esfuerzos por dar adecuada respuesta a la mencionada protección, y en caso de considerarlo necesario solicitar asesoramiento y apoyo de los expertos de los departamentos legales y de protección de datos corporativos y cualquier otra gerencia que según la naturaleza de los hechos así sea necesario.

Prevención del blanqueo de capitales y lavado de dinero

Se entiende por lavado de dinero cuando quienes participan en actividades delictivas (narcotráfico, fraude o terrorismo) realizan maniobras para que parezca que los recursos provienen de una fuente legítima, mediante la falsificación del origen de los fondos o la transferencia de los mismos por medio de terceros.

Greenpeace México se compromete firmemente a cumplir con todas las leyes y regulaciones de prevención de lavado de dinero vigentes y futuras, asegurándose siempre de hacer el mayor de los esfuerzos por relacionarse con donantes de confianza y recibir fondos de fuentes legítimas.

La organización y su personal deberá cumplir con los deberes de información y colaboración impuestos por la normativa de prevención de lavado de dinero y otras actividades ilícitas, y no usar en ningún caso datos relacionados con pagos de donantes de forma inapropiada. Ante cualquier situación de duda u observación de casos de pagos irregulares o lavado de dinero, el personal de Greenpeace México deberá informar a su responsable jerárquico o a la Dirección Ejecutiva.

Trabajo infantil y trabajo forzado

Greenpeace México manifiesta su total rechazo y condena al trabajo infantil y al trabajo forzado u obligatorio y se compromete a instrumentar todas las medidas necesarias tendientes a combatir dichas prácticas inaceptables dentro de su esfera de influencia, entendiéndose por tal a toda actividad remunerada o no, realizada por niñas y niños por debajo de la edad mínima de admisión al empleo o trabajo (según lo establezca la ley local) o que no hayan finalizado la escolaridad obligatoria.

12 Cumplimiento legal

En Greenpeace México no sólo se honran las leyes, sino también el espíritu de cada una de estas en su más amplio sentido. El compromiso ayuda a crear confianza, proteger la marca y asegurar el futuro organizacional. En este sentido, el personal de Greenpeace México desarrollará una conducta profesional recta y honesta, debiendo asegurarse de que con su comportamiento cumple con:

- *Las disposiciones generales (leyes, reglamentos y normas internas) que regulan las actividades de la organización.*
- *Los reglamentos, normas y procedimientos internos presentes y futuros.*
- *Las obligaciones y compromisos asumidos por Greenpeace México en sus relaciones contractuales con terceros.*

El personal de la organización que asuma funciones directivas deberá conocer particularmente las leyes y reglamentaciones, incluidas las internas, que afecten a sus respectivas áreas de actividad y deberán asegurarse de que sus equipos reciban la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a su función laboral.

Si alguna persona de Greenpeace México resulta imputado, inculpado o acusado en un procedimiento judicial penal o administrativo, que pueda afectar en el ejercicio de sus funciones profesionales o perjudicar la imagen o los intereses de la organización, deberá informar de ello a su responsable jerárquico o a la Dirección Ejecutiva

13 Cumplimiento de este código de conducta

13.1. La Dirección Ejecutiva y la Responsable de Integridad, supervisan el cumplimiento del presente Código de Conducta.

13.2 Habla regularmente con los colegas de tu área sobre el funcionamiento práctico del Código de Conducta, y el tipo de riesgos que se encuentran con respecto a las faltas al Código.

13.3. Si tienes dudas sobre si una acción infringe o no el Código de Conducta, tienes derecho a pedirle a tu responsable, a las Personas de Confianza o a la Responsables de Integridad que te asesoren.

13.4 Si crees que cualquier persona que es parte de Greenpeace viola una regla del Código, de ser posible, en primer lugar háblalo con el colega en cuestión para evitar que ocurra (o continúe ocurriendo) la falta y para permitir que el colega lo reporte personalmente.

13.4.1. Si el punto anterior no es posible, o si la infracción persiste, informa esta falta a tu responsable, a las Personas de Confianza o a la Responsable de Integridad.

13.4.2 Si ninguno de los puntos anteriores es posible, o en los casos en los que informaste la infracción ésta aún persiste, debes seguir los procedimientos detallados en el protocolo para potenciales faltas a la integridad.

13.5 Si hay una sospecha concreta de que se incumple el Código, Greenpeace puede ordenar una investigación bajo los lineamientos del Protocolo para potenciales faltas a la integridad. Toda la gente que pertenece a la organización debe respetar la integridad de tales investigaciones, incluyendo la confidencialidad.

13.6 Si se establece que el Código ha sido violado, Greenpeace puede tomar medidas disciplinarias.

Explicación

Es de gran importancia, en primera instancia, debatir regularmente dentro de la organización si la implementación del Código de Conducta funciona en la práctica. En segunda instancia, es necesario garantizar el cumplimiento de la misma. Esto debería suceder, como mínimo, en los siguientes momentos:

- *Durante las evaluaciones periódicas del Código de conducta y su implementación práctica en las áreas o NROs.*
- *Al tomar decisiones o en situaciones cuestionables.*
- *Debido a la identificación de una presunta falta al Código.*
- *Al examinar presuntas faltas al Código.*
- *Debido a la necesidad de sancionar las faltas al Código.*

El cumplimiento del presente Código de Conducta es obligatorio para todo el personal. Por consiguiente, cualquier falta a este código y sus normas y políticas complementarias podrá ser motivo de las sanciones laborales pertinentes, incluso la del despido con causa justa y/o rescisión de la relación contractual, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieren corresponder.

Todo el personal debe, inmediatamente de producida alguna de las causales previstas en el presente documento, realizar la comunicación fehaciente, informando objetivamente sobre el hecho en que se encuentre involucrado o haya presenciado. Se entiende por comunicación fehaciente, aquella que se haya realizado por escrito con constancia de recepción o envío de correo electrónico (con aviso de retorno), entregado y/o dirigido a la Oficial de Integridad, la jefatura de Gente y Cultura o a la Dirección Ejecutiva, según corresponda.

Ante dudas sobre alguna situación que se le presente o conozca, se espera que el personal la informe y/o discuta con su responsable directo. Si la persona presuntamente implicada en una falta a este Código fuera su responsable de área podrá dirigirse directamente a la Oficial de Integridad, al correo del Whistleblower, a la Dirección Ejecutiva o al máximo nivel que le inspire seguridad.

En el caso de verificarse una infracción al Código de Conducta, aquella persona que la cometa se encontrará impedida de alegar ignorancia u obediencia debida a una orden de sus responsables. El personal deberá asumir una actitud activa y participativa en el cumplimiento del presente Código, por lo que, ante la sospecha de haberse cometido una infracción al mismo, deberá actuar y cooperar con toda investigación interna si le fuera requerido. Los niveles jerárquicos superiores de Greenpeace México no deben bajo ningún aspecto aprobar, tolerar o consentir infracciones al Código.

La Dirección Ejecutiva es responsable por llevar adelante tareas de monitoreo y aseguramiento sobre las actividades desarrolladas en Greenpeace México con el fin de garantizar el respeto y aplicación de las pautas expresadas en el presente Código. Para ello, según resulte conveniente, será potestad de la Dirección Ejecutiva organizar reuniones presenciales, valerse de auditorías regulares o especiales o mediante la contratación de especialistas para evaluar la efectividad de las acciones e identificar potenciales oportunidades de mejora. Estos recursos no son exhaustivos, sino que se exponen al solo fin de ejemplificar, quedando a criterio de la Dirección Ejecutiva la aplicación de las acciones que sean necesarias para el monitoreo especificado.

VII. ACTUALIZACIONES

El Código de Ética y Conducta está sujeto a revisiones periódicas a cargo de la Oficial de Integridad, la Dirección Ejecutiva y la Dirección de Desarrollo 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 **ABRIL 2023**

Fecha Autorización SMT **MAYO 2023**

Fecha Presentación al Staff de GPMX **MAYO 2023**

ANEXO I

Responsabilidades específicas por rol

Persona de Confianza (PoT)

- Atender al personal, sobre cualquier tema relacionado con una probable falta a las Políticas 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.

Oficial de Integridad (IO)

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

Consejo Directivo de Greenpeace

- Recibir las quejas formales y denuncias que cualquier persona de la organización 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.

Jefatura de Gente y Cultura

- 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.

Personal directivo y liderazgos

- 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.

