

Gedragcode Greenpeace NL

Geschreven door: Governance and Integrity NL, bewerkt door GPNL
Vastgesteld door: De directie (met instemming OR en goedkeuring RvT)
d.d. 26-11-2019 / update 7 juni 2021
Datum van ingang: 7 juni 2021
Goedkeuringstraject: Instemming OR, directie, RvT
Up date augustus 2023

Inhoudsopgave

1. Inleiding	3
2. Algemene gedragsregels	5
3. Het vermijden van corruptie	5
4. Onpartijdigheid en het voorkomen van belangenverstrengeling	7
5. Financiële verantwoordelijkheid	10
6. Gebruik van organisatie-eigendommen, diensten en andere middelen	11
7. Verantwoord omgaan met het milieu	12
8. Samenwerken	13
9. Het voorkomen van discriminatie	14
10. Het voorkomen van (seksuele) intimidatie	16
11. Drugs- en alcoholgebruik	19
12. Informatie en vertrouwelijkheid	20
13. Naleving van deze Gedragcode	21
14. Preventie	22
15. Vaststelling en evaluatie	23
16. Implementatie van deze regeling bij besluit directie	23
Bijlage 1	24

1. Inleiding

Greenpeace is een onafhankelijke internationaal opererende milieuorganisatie die zich inzet voor een groene, vreedzame planeet. We zijn mensen met een missie. Met en namens miljoenen wereldverbeteraars gaan we de confrontatie aan met grote bedrijven en overheden. Samen hebben we de kracht, kennis en het lef om grote milieuproblemen wereldwijd bij de wortels aan te pakken.

Deze Gedragscode is gebaseerd op onze kernwaarden. Deze geven aan waar wij voor staan, waarom en hoe wij de dingen doen en hoe wij met elkaar en de wereld om ons heen om (willen) gaan. Deze vormen daarom het uitgangspunt voor ons gedrag en onze houding.

De integriteit en reputatie van Greenpeace hangen af van de wijze waarop alle medewerkers¹ deze kernwaarden respecteren en uitdragen.

In deze Gedragscode staat beschreven wat we als medewerkers van elkaar kunnen verwachten en wat Greenpeace van haar medewerkers verwacht op het gebied van integriteit en aanvaardbaar gedrag. Naast en vanuit de kernwaarden van Greenpeace, zoals beschreven op de volgende bladzijde, zijn regels en standaarden vastgelegd die duidelijke instructies geven voor het gedrag dat van Greenpeace-medewerkers wordt verwacht en die twijfels wegnemen. Deze verwachtingen zijn ook opgenomen in de arbeidsovereenkomst en de driejarenstrategie van Greenpeace (GPNL driejarenstrategie 2022-2024).

Alle Greenpeace-medewerkers hebben een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid om de Gedragscode na te leven, uit te dragen en te bevorderen. Zij hebben ook een rol bij de verwezenlijking, controle en handhaving van de normen en waarden die hierin zijn vastgelegd. Leidinggevenden hebben een bijzondere verantwoordelijkheid om een werkcultuur tot stand te brengen en te bevorderen waarin dit mogelijk is en wordt gefaciliteerd.

Alle medewerkers zijn verplicht om het te melden wanneer zij vermoeden dat er activiteiten plaatsvinden die niet stroken met deze Gedragscode en/of de integriteit van Greenpeace in gevaar (kunnen) brengen. Mocht hierbij begeleiding of ondersteuning wenselijk zijn, is het mogelijk om eerst één van de in- of externe vertrouwenspersonen te raadplegen. (Zie: [informatie over Vertrouwenspersonen](#)). Het heeft overigens altijd de voorkeur, als dat mogelijk is, om de medewerker waarvan wordt vermoed dat hij of zij deze Gedragscode schendt, zelf aan te spreken. Soms blijkt er namelijk sprake te zijn van een misverstand. Dit kan dan vlot uit de wereld worden geholpen en de beschuldigde persoon heeft dan de gelegenheid zijn (veronderstelde) schending zelf te herstellen en/of er melding van te maken.

Op basis van deze Gedragscode, het Protocol voor behandeling van (veronderstelde) overtredingen en de Klokkenuidersregeling zijn er verschillende personen bij wie een melding kan worden gedaan. In bijlage 1 is dit schematisch weergegeven. In het Protocol voor de behandeling van (veronderstelde) overtredingen staat beschreven hoe er met meldingen wordt omgegaan en wat ieders rol daarbij is.

¹ Onder 'medewerkers' worden verstaan: alle personeelsleden in loondienst, bestuursleden, leden van de Raad van Toezicht, stagiairs, vrijwilligers en freelancers / contractmedewerkers / uitzendkrachten / gedetacheerden die werkzaam zijn voor Greenpeace.

Kernwaarden van Greenpeace NL

In ons werk laten we ons leiden door de volgende kernwaarden:

Geweldloos

Greenpeace is principieel geweldloos. Al onze acties zijn vreedzaam, ook als ze uitdagend zijn.

Moedig

We durven eerlijk te zijn over de grenzen van de draagkracht van onze aarde. Greenpeace toont lef. We zijn als getuige aanwezig op de plek van de misstand en beschermen de planeet met lijf en leden.

Open en vasthoudend

Greenpeace is creatief en vasthoudend in het aanpakken van milieumisstanden en gaat de dialoog aan over het probleem en de oplossing om te komen tot een leefbaar milieu. We geven niet op tot onze doelen zijn bereikt.

Onafhankelijk

Greenpeace wordt gesteund door individuele supporters, stichtingen, fondsen en loterijen. We zijn politiek en religieus onafhankelijk en accepteren geen giften van bedrijven of subsidies van overheden.

Samenwerkend

Greenpeace gelooft in de kracht van grote groepen mensen die samen een omslag kunnen bewerkstelligen. De toekomst van het milieu ligt in de handen van miljoenen mensen over de hele wereld die onze overtuiging delen. Samenwerkend met anderen kunnen we milieuproblemen aanpakken en oplossen.

Kernwaarden (Greenpeace mondiaal)

Naast de kernwaarden van Greenpeace Nederland, zijn er ook kernwaarden die tijdens de Executive Directors Meeting (EDM) in maart 2009 zijn vastgesteld en welke eveneens ten grondslag liggen aan deze Gedragscode. Dit zijn:

- *Betrokkenheid en professionaliteit*
- *Een mondiaal denkkader*
- *Vertrouwen en respect*
- *Mensen waarderen*
- *Kennis delen*
- *Doelgericht*
- *Grenzen verleggen*

Op wie is deze code van toepassing?

Deze Gedragscode is van toepassing op:

- alle medewerkers van GPNL in loondienst
- alle medewerkers die op basis van andere overeenkomsten werkzaam zijn binnen Greenpeace NL, zoals freelancers, contractmedewerkers, uitzendkrachten, gedetacheerden, stagiaires
- alle vrijwilligers
- alle bestuursleden
- alle leden van de Raad van Toezicht

Deze Gedragscode is gebaseerd op de door Greenpeace International opgestelde 'Code of Conduct'. GPNL heeft dit document vertaald en aangepast aan de Nederlandse situatie, waarbij de Nederlandse Gedragscode zoveel mogelijk in overeenstemming is gelaten met de 'Code of Conduct'.

Wie is verantwoordelijk voor de evaluatie van deze Gedragscode?

De Gedragscode is een 'levend' document; dat wil zeggen dat de directie kan besluiten tot aanpassing van deze code als uit ervaring blijkt dat deze nodig is. Inhoudelijke wijzigingen zullen door de directie worden vastgesteld met instemming van de OR en goedkeuring van de RvT.

De Integrity Officer kan, op grond van de actualiteit en ervaringen binnen en buiten de organisatie, hiertoe ook een voorzet doen. Evaluatie van de integriteitsdocumenten vindt tweejaarlijks plaats, op initiatief van de Integrity Officer. Ontwikkelingen in de buitenwereld, waaronder wijzigingen in wettelijke regelgeving, en ervaringen die zijn opgedaan met integriteitskwetsies, vormen mede input voor deze evaluatie.

2. Algemene gedragsregels

- 2.1 Als medewerker van Greenpeace handel je oprecht en integer en gedraag je je op een professionele en respectvolle manier.
- 2.2 Zodra je Greenpeace vertegenwoordigt, streef je naar handhaving van de hoogste ethische en professionele gedragsnormen en gedraag je je op een manier die de visie en waarden van Greenpeace recht doet.
- 2.3 Je handelt in het beste belang van Greenpeace en weet persoonlijke opvattingen, activiteiten en banden te scheiden bij het uitdragen van je professionele verantwoordelijkheden.
- 2.4 Als medewerker van Greenpeace breng je geen opvattingen naar buiten die op gespannen voet staan met de visie en waarden van Greenpeace.

Uitleg bij artikel 2

Greenpeace gaat openlijk de confrontatie aan met politici, vertegenwoordigers van het bedrijfsleven, en instanties/mensen die het milieu schade toebrengen. Naast publieksvoorlichting is geweldloze actie een manier voor Greenpeace om problemen aan de kaak te stellen en positieve veranderingen teweeg te brengen. Deelnemers aan acties zijn gehouden aan strikte geweldloosheid en gepast gedrag.

We benaderen tegenstanders in onze campagnes vastberaden maar wel met het nodige respect. Tenzij onmiddellijk handelen noodzakelijk is, dienen tegenstanders de mogelijkheid te krijgen om het milieuprobleem te corrigeren vóórdat een actie zal plaatsvinden. De politie is in dergelijke omstandigheden géén tegenstander.

3. Het vermijden van corruptie

- 3.1 Je raakt niet betrokken bij corruptie, onder welke omstandigheden dan ook.
- 3.2 Je neemt geen geld, goederen of diensten aan, noch direct noch indirect, en vraagt niet om geld, goederen of diensten in ruil voor diensten of invloed.
 - 3.2.1 Als medewerker van Greenpeace zul je in geen geval je positie binnen Greenpeace gebruiken voor persoonlijk gewin. Je accepteert noch vraagt om omkoping en chanteert geen derde persoon of partij.

- 3.3 Je beschermt je (pro)actief tegen alles wat zelfs maar de schijn van corruptie heeft.
- 3.3.1 Je aanvaardt slechts bij hoge uitzonderingen geschenken, waaronder voorzieningen of diensten door derden met wie je geen vriendschappelijke en/of familiale relatie hebt, als weigering ervan het werk onmogelijk zou maken of sterk zou bemoeilijken en alleen indien de mogelijkheid of zelfs de schijn van corruptie zich niet voordoet. Bij twijfel overleg je met je leidinggevende.
- 3.3.2 Je accepteert uitnodigingen voor lunches, diners en recepties die door derden met wie je geen vriendschappelijke en/of familiale relatie hebt, worden betaald alleen als ze nodig zijn voor het werk en alleen indien de mogelijkheid of zelfs de schijn van corruptie zich niet voordoet. Bij twijfel overleg je met je leidinggevende.
- 3.3.3 Je accepteert bezoeken waar reis- en verblijfkosten mee zijn verbonden die door derden met wie je geen vriendschappelijke en/of familiale relatie hebt, worden betaald alleen als ze nodig zijn voor het werk en alleen indien de mogelijkheid of zelfs de schijn van corruptie zich niet voordoet. Bij twijfel overleg je met je leidinggevende.
- 3.3.4 Wanneer je, in uitzonderlijke omstandigheden, geschenken of diensten van derden met wie je geen vriendschappelijke en/of familiale relatie hebt, hebt aangenomen, dien je daar volledige openheid over te geven. Hierbij vermeld je aan je leidinggevende wat voor geschenk of voordeel het betreft, van wie en wanneer je dit ontving, de omstandigheden waaronder, de geschatte waarde ervan en waarvoor het is bedoeld. Als het iets materieels betreft, draag je het via je leidinggevende over aan Greenpeace.
- 3.4 Greenpeace keurt corrupte praktijken af. Zij vormen vooral – maar niet uitsluitend – een groot gevaar binnen overheidsorganisaties. Ze kunnen landen ontregelen, de overgang naar democratie tot stilstand brengen en bestaande democratieën afbreken. Corruptie ondermijnt vaak mensenrechten, juridische en politieke processen en de bescherming van het milieu. De medewerkers van Greenpeace zullen er niet aan deelnemen, zelfs niet waar en wanneer deze deelname als normaal gedrag wordt ervaren. Greenpeace beschouwt dit principe van niet-deelname aan corrupte praktijken als een wereldwijde burgerplicht.
- 3.5 Greenpeace erkent dat het mogelijk is dat buitengewone omstandigheden zich voordoen waarin het moreel juist is dat Greenpeace of een van haar werknemers een andere partij omkoopt. Dat kan alleen het geval zijn als er in deze omstandigheden een verplichting in het spel is die zwaarder weegt dan het principe van niet-deelname. Bijvoorbeeld wanneer het gaat om het leven, de gezondheid of de vrijheid van een of meer Greenpeace-medewerkers.
- 3.5.1 In dergelijke gevallen moet je, indien mogelijk, eerst je leidinggevende hierover raadplegen. In extreme gevallen waarin het niet mogelijk is om met je leidinggevende te overleggen, kun je deze beslissing zelf nemen.
- 3.5.2 In het geval dat je zelf het slachtoffer wordt of dreigt te worden van omkoping of afpersing, moet je dit nauwgezet documenteren en rapporteren aan je leidinggevende.

Uitleg bij artikel 3

Omkoping en afpersing

Er bestaan twee vormen van corruptie: omkoping en afpersing. Bij omkoping betaalt iemand met geld, goederen of diensten in ruil voor een voorkeursbehandeling of om iets te krijgen waarop hij² geen recht heeft. Bij afpersing daarentegen krijgt iemand niet de behandeling, dienst of het contract waarop hij recht heeft, tenzij hij er voor betaalt (met goederen, geld of diensten).

Geschenken

*Geschenken kunnen zaken versnellen. Ze kunnen leiden tot afhankelijkheid of dankbaarheid. Ze kunnen op zijn minst de schijn van corruptie wekken, wat rampzalig kan zijn voor de geloofwaardigheid van en het vertrouwen in de organisatie. In sommige situaties kan het echter gebruikelijk of gewenst zijn om een geschenk te geven of aan te nemen. Een geschenk is iets van redelijke waarde dat wordt gegeven zonder er iets voor terug te verwachten; bij omkoping hoopt de gever op invloed of voordeel. Daarom overschrijdt elk geschenk dat wordt gegeven of ontvangen in de hoop dat er een tegenprestatie volgt, de grens naar omkoping. Voordat medewerkers van Greenpeace een geschenk geven of aannemen, moeten ze dit eerst aan het volgende acroniem toetsen: **GIFT**, dat wil zeggen*

- **Genuine** (aangeboden als waardering voor legitiem verrichte werkzaamheden, zonder aanmoediging);
- **Independent** (geen effect op het toekomstig functioneren);
- **Free** (zonder verplichtingen);
- **Transparent** (openlijk gemeld). Als het geschenk niet voldoet aan deze vier kwalificaties, is het geen geschenk maar omkoping. Ga op je eigen oordeelsvermogen af en vraag bij twijfel advies aan je leidinggevende.

Greenpeace zal alleen dan een uitzondering maken als dat protocollair gewenst is of als het weigeren of teruggeven van een geschenk bijzonder pijnlijk of kwetsend zou zijn voor de gever. In uitzonderingssituaties kan het zijn dat je je werk niet goed kunt doen als je een voorziening of dienst weigert. In zo'n geval kan er in overleg met je leidinggevende een uitzondering worden gemaakt. Als er een uitzondering is gemaakt, wordt het geschenk eigendom van de werkgever. Je maakt er melding van en geeft het aan je leidinggevende. De werkgever zal er een bestemming voor zoeken binnen de organisatie of het aan een goed doel schenken en kan overwegen om de gift openbaar te maken.

4. Onpartijdigheid en het voorkomen van belangenverstrengeling

4.1 Je bent onpartijdig. Dat wil zeggen, je gebruikt je functie of invloed niet om je eigen belangen of die van aan jou gelieerde of andere (derde) partijen met wie je een vriendschappelijke, familiale en/of (persoonlijke) zakelijke relatie hebt op welke manier dan ook te dienen. Iedere vorm van nepotisme (vriendjespolitiek) is verboden.

4.1.1 Je vermijdt (pro)actief zelfs maar de schijn van partijdigheid, dat wil zeggen: van eigenbelang of nepotisme (vriendjespolitiek).

4.1.2 Om de schijn van partijdigheid te voorkomen, vermijd je, indien mogelijk, situaties waarin belangen van jouzelf of van aan jou gelieerde of andere (derde) partijen met wie je een vriendschappelijke, familiale en/of (persoonlijke) zakelijke relatie hebt een rol zouden

² Waar 'hij' staat kan uiteraard ook 'zij' worden gelezen en waar 'hem' of 'zijn' staat kan ook 'haar' worden gelezen.

kunnen spelen. Medewerkers nemen geen deel aan overleg- of onderhandelingsituaties waarbij familieleden³ en/of (andere) derden met wie je een vriendschappelijke en/of (persoonlijke) zakelijke relatie hebt, zijn betrokken en laten geen situaties ontstaan die de indruk (kunnen) geven dat er sprake is van ongerechtvaardigde bevoordeling van familieleden en/of (andere) derden met wie je een vriendschappelijke en/of (persoonlijke) zakelijke relatie hebt. Familieleden kunnen alleen binnen de organisatie werkzaam zijn als er geen sprake is van een hiërarchische werkrelatie.

- 4.1.3 In het geval van twijfel, als vermindering niet mogelijk is of als vermindering alleen mogelijk is met toestemming van je leidinggevende, dan moet je bij de eerste gelegenheid het (mogelijke) belangenconflict bij je leidinggevende melden. Je zult samen met je leidinggevende de situatie verduidelijken en je leidinggevende zal hierna beslissen welke maatregelen nodig zijn om het risico van partijdigheid en/of de schijn daarvan te voorkomen.
- 4.1.4 Als je andere werkzaamheden en hoedanigheden regelmatig tot belangenconflicten leiden, moet je deze werkzaamheden en hoedanigheden staken of ontslag nemen bij Greenpeace.
- 4.2 Je meldt bij je leidinggevend en altijd alle betaalde of onbetaalde externe activiteiten en hoedanigheden die weerslag (kunnen) hebben op jouw dienstverband.
- 4.2.1 Je hebt geen ander dienstverband of verricht geen werkzaamheden voor derden:
- die in strijd zijn met jouw taken en/of de schijn daarvan (kunnen) hebben;
 - waarbij kennis of vertrouwelijke informatie die via jouw werk voor Greenpeace is verkregen, zou kunnen worden gebruikt;
 - die jouw functioneren bij het werken voor Greenpeace negatief (kunnen) beïnvloeden;
 - wanneer bekendheid daarvan afbreuk zou doen aan de officiële doelstellingen van Greenpeace.
- 4.2.2 Je stelt je niet beschikbaar of verkiesbaar als kandidaat voor een politieke partij en vervult geen vooraanstaande ambten voor een politieke partij terwijl je:
- tegen betaling voor Greenpeace werkt;
 - bestuurslid van Greenpeace bent; of
 - lid van de Raad van Toezicht van Greenpeace bent.
- 4.2.3 Je neemt als medewerker van Greenpeace geen deel aan activiteiten die tot misleiding van of misverstanden bij de media of het publiek kunnen leiden over de vraag of je een andere organisatie of groep vertegenwoordigt terwijl je Greenpeace-medewerker bent.
- 4.3 Je vraagt jouw leidinggevende om advies als je niet zeker weet of externe werkzaamheden of andere externe activiteiten jouw functioneren bij Greenpeace negatief zouden kunnen beïnvloeden of de schijn daarvan zouden kunnen wekken of afbreuk zouden kunnen doen aan de officiële doelstellingen van Greenpeace.
- 4.3.1 Als medewerker ben je verplicht om voor nevenactiviteiten waarvan je redelijkerwijs kunt vermoeden dat deze onverenigbaar zijn met jouw functie, dan wel de belangen van Greenpeace (kunnen) raken, schriftelijk toestemming te vragen aan de directie.

³ Onder 'familie' wordt verstaan bloed- of aanverwanten tot in de derde graad, personen die een relatie hebben met een medewerker op basis van een huwelijk, geregistreerd partnerschap of ongehuwd samenwonen.

4.4 Je meldt het je leidinggevende wanneer je bewust financiële belangen hebt bij overeenkomsten, verkopen, of andere zakelijke transacties die door Greenpeace zijn of worden ondernomen, of als je familieleden en/of vriendschappelijke en/of (persoonlijke) zakelijke relaties hebt met dergelijke belangen.

Uitleg bij artikel 4

Partijdigheid

Er is sprake van partijdigheid als een medewerker gebruik maakt van zijn of haar positie/invloed binnen Greenpeace voor zijn of haar eigen belang of voor het belang van een aan hem of haar gelieerde of andere (derde) partij met wie hij of zij een vriendschappelijke, familiale en/of (persoonlijke) zakelijke relatie heeft.

Er is sprake van strijdige belangen als ofwel een familielid of een vriendschappelijke of (persoonlijke) zakelijke relatie, ofwel een activiteit, belang of band buiten Greenpeace jouw mogelijkheid om onpartijdig te handelen negatief zou kunnen beïnvloeden of de schijn van belangenverstrengeling zou kunnen wekken.

Er kunnen zich dan situaties voordoen die de schijn (kunnen) hebben van een belangenconflict omdat je een persoonlijk belang hebt bij de situatie, of op de een of andere manier bent verbonden met een of meer van de betrokken partijen. In zulke gevallen dien je je, als dat ook maar enigszins mogelijk is, terug te trekken. Niet alleen omdat zou kunnen worden aangenomen dat je in jouw eigen belang of in dat van gelieerde of andere (derde) partijen met wie je een vriendschappelijke, familiale en/of (persoonlijke) zakelijke relatie hebt, zult handelen, maar ook omdat onze stakeholders en donateurs blind moeten kunnen vertrouwen op jouw onpartijdigheid, ook in zulke situaties. Wanneer je je terugtrekt is dat goed voor het publieke vertrouwen in jouw eigen integriteit en die van Greenpeace.

Tweede dienstverband en andere nevenactiviteiten

Partijdigheid en belangenconflicten kunnen zich met name voordoen wanneer je een tweede dienstverband of andere externe functie of hoedanigheid hebt die interfereert met de uitoefening van jouw functie.

Betaalde en onbetaalde werkzaamheden of andere activiteiten en hoedanigheden elders kunnen een goede uitoefening van de functie soms in de weg staan. Het is primair jouw eigen verantwoordelijkheid als je besluit dat je een tweede dienstverband aangaat, maar je moet er open over zijn ten opzichte van Greenpeace en in staat zijn deze stap te verantwoorden. Als je twijfelt, vraag dan zelf om toestemming en advies. Het risico van een belangenconflict betekent niet per se dat je geen nevenfuncties kunt aannemen of vervullen; het is mogelijk dat je dat onder bepaalde voorwaarden wel kunt en mag doen. Jouw leidinggevende zal dit met je bespreken en je kunt bezwaar maken als jouw leidinggevende besluit geen toestemming te geven.

Politieke interesses

Als activistische organisatie onderschrijft Greenpeace het recht van iedereen, inclusief Greenpeace-medewerkers, om actie te voeren, om politiek actief te zijn, of om actief te zijn in andere pressiegroepen die sociale verandering willen bewerkstelligen.

Om effectief te kunnen zijn, moet Greenpeace in staat zijn om onafhankelijk van overheden, politieke partijen of bedrijven te kunnen spreken. Greenpeace moet er daarom op toezien dat er geen strijdige belangen met financieringsbronnen zijn en dat haar medewerkers geen strijdige belangen hebben of de schijn van belangenverstrengeling op zich laden. Maar dat betekent niet dat een medewerker van Greenpeace geen vrijwilligerswerk mag doen of activistische activiteiten ondernemen. De meeste soorten vrijwilligerswerk bij een politieke partij bijvoorbeeld vormen op zichzelf geen probleem, maar

Greenpeace-medewerkers moeten geen openbare rol vervullen in een politieke partij, en dienen vrijwilligerswerk voor een politieke partij en het werk voor Greenpeace strikt gescheiden te houden.

Financiële belangen

Relevante financiële belangen zijn (gedeeltelijke) eigendommen of aanzienlijke aandelen of obligaties van een onderneming waarmee Greenpeace te maken heeft in haar missie/werk.

Bespreek altijd de situatie

Als een medewerker van Greenpeace denkt dat hij in een belangenconflict terecht is gekomen, of zeker wil weten of een situatie strijdige belangen kan opleveren, is het de verantwoordelijkheid van de medewerker zelf om deze kwestie zo spoedig mogelijk met de leidinggevende te bespreken. Als wordt geconcludeerd dat er sprake is van duidelijk strijdige belangen door activiteiten van de medewerker, zoals hier beschreven, krijgt deze medewerker de keuze om de desbetreffende activiteit te staken of de betrekking bij Greenpeace te beëindigen.

Je wordt verzocht je leidinggevende te informeren over het bestaan of ontstaan van mogelijk strijdige belangen en dus van de schijn van partijdigheid en er adequaat mee om te gaan. Wanneer je jouw leidinggevende hiervan niet op de hoogte stelt of dit niet met hem/haar bespreekt, wordt dit beschouwd als plichtsverzuim.

5. Financiële verantwoordelijkheid

5.1 Je zorgt ervoor dat je de Greenpeace-donaties en -middelen die aan jou zijn toevertrouwd op een verantwoorde manier gebruikt.

5.1.1 Je legt verantwoording af over alle financiële middelen en bezittingen die aan jouw zorg zijn toevertrouwd.

5.1.2 Je streeft naar 'waar voor je geld' voor wat betreft het geld en de middelen van de organisatie.

5.1.3 Je beschouwt jouw arbeidsuren als onderdeel van het Greenpeace-kapitaal en gebruikt ze op een verantwoorde manier en waarvoor ze zijn bedoeld.

5.1.4 Je houdt je aan het beleid, de procedures en de richtlijnen die gelden voor het omgaan met en het gebruik van de donaties en middelen.

5.2 Je legt alle financiële activiteiten en transacties vast volgens de door Greenpeace aangegeven boekhoudkundige regels.

Uitleg bij artikel 5

Om onafhankelijk te kunnen blijven, vraagt of ontvangt Greenpeace geen financiering van overheden, bedrijven of politieke partijen. Greenpeace vraagt noch accepteert donaties die haar onafhankelijkheid, doelstellingen of integriteit in gevaar kunnen brengen.

Om die reden is Greenpeace afhankelijk van donaties van individuen. Deze vrijwillige contributies vormen de ruggengraat van het werk van Greenpeace voor het milieu. De mensen die ons financieel steunen zijn de mensen die onze schepen op zee, onze campagnevoerders aan het werk en onze supporters geïnspireerd houden. Als medewerkers willen we de mensen die ons steunen, laten zien dat we onze uren goed gebruiken en dat we spaarzaam met het geld omgaan.

Er wordt verantwoording afgelegd over uitgaven voor reizen, bijeenkomsten en het gebruik en de terbeschikkingstelling van eigendommen van Greenpeace. Het uitgangspunt van spaarzaam en verantwoord met (financiële) middelen omgaan geldt voor alle onderdelen van ons werk.

6. Gebruik van organisatie-eigendommen, diensten en andere middelen

- 6.1 Eigendommen van Greenpeace, diensten van Greenpeace en andere middelen die toebehoren aan Greenpeace zullen op een verantwoorde manier worden gebruikt.
- 6.2 Persoonlijk gebruik van apparatuur/middelen van Greenpeace moet binnen de grenzen van redelijkheid liggen en mag de productiviteit van de medewerker of het functioneren niet hinderen.
 - 6.2.1 Privégebruik van internet tijdens kantooruren is toegestaan zolang het zich tot een acceptabel minimum beperkt (richtinggevend hierbij zijn de pauze-momenten).
- 6.3 Content die zich niet verdraagt met het voorkomen van (seksuele) intimidatie en/of discriminatie mag niet worden geüpload, verspreid of bekeken.
- 6.4 Wetgeving op het gebied van intellectueel eigendom mag niet worden geschonden door uploaden, downloaden of verspreiden van auteursrechtelijk beschermd materiaal tenzij het maatschappelijk belang zwaarder weegt.
- 6.5 Software mag alleen worden geïnstalleerd met toestemming van of door medewerkers Informatie Technologie van Greenpeace Nederland.
- 6.6 Je volgt de specifieke protocollen die in het beleid worden aangegeven met betrekking tot organisatorische middelen.
 - 6.6.1 Je neemt redelijke veiligheidsmaatregelen om diefstal of misbruik te voorkomen, bijvoorbeeld door wachtwoordbeveiliging of door eigendommen niet onbeheerd achter te laten.
 - 6.6.2 Je zult verloren, gestolen, beschadigde of anderszins aangetaste eigendommen zo snel mogelijk melden bij de juiste mensen, zoals je eigen leidinggevende of een leidinggevende van de afdeling die is belast met het beheer van het eigendom.
 - 6.6.3 Je stelt de juiste mensen op de hoogte - zoals je eigen leidinggevende of de beheerder(s) - en volgt het daarvoor geldende beleid bij aankoop, verplaatsing of verkoop van Greenpeace-eigendommen. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de inkoopprocedures en autorisatieregeling (voor vrijwilligers aan te vragen bij community mobiliser indien nodig).

Uitleg bij artikel 6

Greenpeace stelt een ruime keuze aan apparatuur en middelen ter beschikking aan haar medewerkers zodat ze hun werk goed kunnen doen. Deze apparatuur is bestemd voor gebruik bij het uitoefenen van de taken.

Medewerkers dienen verantwoord om te gaan met het eigendom van Greenpeace. De organisatie ziet het als haar plicht om kantoor- en campagne-uitrusting uiterst zorgvuldig te behandelen en ervoor te zorgen dat deze duurzaam en verantwoord wordt gebruikt. Afstoten van middelen geschiedt volgens de milieuverantwoorde principes van de organisatie.

Meubels en technologie mogen niet voor persoonlijke doeleinden worden gebruikt of uit de kantoorruimten worden verwijderd. Technische apparatuur en ander materiaal kunnen zo nodig voor thuiswerk of werk op het kantoor worden gebruikt.

7. Verantwoord omgaan met het milieu

7.1 Greenpeace erkent dat we in onze dagelijkse activiteiten het milieu op meerdere manieren belasten. We zullen echter proberen de mogelijk schadelijke gevolgen van onze activiteiten tot een minimum te beperken. Met het oog daarop streven we naar:

7.2.1 Het voldoen aan alle wettelijke en andere milieueisen die op ons van toepassing zijn en deze waar nodig uit te breiden of aan te vullen met onze eigen standaarden;

7.2.2 Het vaststellen van jaarlijkse verbeteringsdoelstellingen, het controleren van de voortgang van onze milieuprestaties en het publiceren van details over onze milieuprestaties in ons jaarverslag en op onze website;

7.2.3 Het streven naar het verminderen van verbruik van materialen in onze activiteiten, zoveel mogelijk recyclen in plaats van weggooien en het promoten van recyclen en het gebruik van gerecyclede materialen. Hergebruik gaat voor opnieuw aanschaffen. Eigendommen van Greenpeace worden verkocht, gerecycled of afgevoerd op een zo milieuvriendelijk mogelijke wijze, wanneer langer gebruiken niet zinvol of verantwoord meer is;

7.2.4 Het ontwerpen van een maximale energie-efficiëntie in onze gebouwen en apparatuur en het beheren van de energie in alle activiteiten op verstandige wijze;

7.2.5 Het, waar mogelijk, verlagen van het niveau van de schadelijke uitstoot van stoffen;

7.2.6 Het zoveel mogelijk beperken van het aantal live-bijeenkomsten waarvoor zou moeten worden gereisd. Zakelijke reizen zijn alleen toegestaan als deze noodzakelijk zijn en er geen andere alternatieven zijn. Nadere regels hierover zijn vastgelegd in het GPNL reisbeleid. Wanneer live-bijeenkomsten noodzakelijk zijn, streven wij ernaar het milieueffect zo klein mogelijk te houden. Indien mogelijk heeft veilig openbaar vervoer de voorkeur.

7.2.7 Het samenwerken met en stimuleren van onze supporters om de impact van hun activiteiten op het milieu te minimaliseren;

7.2.8 Het, waar mogelijk, kopen van producten die aan onze milieurichtlijnen voldoen of deze zelfs overtreffen.

Uitleg bij artikel 7

We moeten ernaar streven de milieu-impact van onze activiteiten tot een minimum te beperken. Doordat wij campagne voeren voor een groenere en vreedzamere wereld is het verminderen van de milieu-impact van cruciaal belang. Het heeft de hoogste prioriteit en daarbij willen we het goede

voorbeeld geven. We weten dat het niet reëel is om helemaal geen milieu-impact toe te staan, maar we moeten ervoor zorgen onze ecologische voetafdruk met alle mogelijke middelen zo klein mogelijk te houden. Daarnaast zijn we continu bezig om nieuwe manieren te ontwikkelen waarmee we onze eigen impact verminderen en die anderen te inspireren om dit ook te doen.

We moeten ons in het bijzonder bewust zijn van:

- De milieu-impact van transacties en afspraken;
- Het nastreven van de doelstellingen van de organisatie (bijv. investeringsrendement);
- De balans tussen milieukeuzes en de bijbehorende kosten, waarbij het noodzakelijk is om een transparante en weloverwogen beslissing te nemen.

Zakelijke reizen

Iedereen die zakelijk reist voor Greenpeace dient te streven naar minimalisering van de CO₂-uitstoot en van de reiskosten. Er wordt dan ook verwacht dat je bij elke reis die je onderneemt zowel de impact op het milieu als de financiële impact zo klein mogelijk houdt. Aangezien zakelijk reizen een van de belangrijkste bronnen is van de door Greenpeace veroorzaakte CO₂-uitstoot, wordt aan medewerkers gevraagd om te beoordelen of een voorgenomen reis absoluut noodzakelijk is voor een bepaalde activiteit of project en of met het alternatief (bijv. Skype of VC) dezelfde doelen zouden kunnen worden bereikt.

8. Samenwerken

- 8.1 Je werkt coöperatief samen met je collega's, leidinggevende(n) en/of medewerkers waar je leiding aan geeft om de doelstellingen van Greenpeace te bereiken. Je verplicht je om elkaar te steunen bij het werk en op een constructieve manier conflicten die zich kunnen voordoen op te lossen.
- 8.2 Je toont loyaliteit aan andere teamleden en vermijdt roddel, gesprekken of acties met anderen die er direct of indirect op zijn gericht om een andere collega of zijn werk te dwarsbomen of omlaag te halen.
- 8.3 Je luistert naar de meningen van anderen en denkt erover na. Ook wanneer je je eigen inzichten vol overtuiging en hartstocht kenbaar maakt, houd je rekening met de mening van anderen. Je draagt eenmaal genomen besluiten en voert ze volgens aangegeven richtlijnen uit en onthoudt je van verdere acties ('intern campagnes') om je gelijk te krijgen.
- 8.4 Je volgt veiligheidsinstructies en -procedures op en vermijdt gedrag waarbij je jezelf of je collega's aan onnodige risico's blootstelt.
- 8.5 Als je een persoonlijke relatie met een collega hebt of onderhoudt, zoals een familierelatie, vriendschaps- of liefdesrelatie, informeer je jouw leidinggevende hierover.
 - 8.5.1 Een persoonlijke relatie op het werk mag de kwaliteit van het werk nooit negatief beïnvloeden.
 - 8.5.2 Een persoonlijke relatie mag eveneens de sfeer op de werkvloer en de verhouding tussen alle collega's onderling nooit negatief beïnvloeden.

Uitleg bij artikel 8

Greenpeace is een divers samengestelde wereldwijde organisatie. Om onze missie te bereiken moet nauw worden samengewerkt. Door onze diverse achtergronden en ervaringen moeten onze visie en interne cultuur sterker worden. Door wederzijds respect wordt onze perceptie van de behoeften van anderen verbeterd, wordt het vertrouwen dat we in elkaar hebben vergroot en worden de communicatie en het samenwerken gemakkelijker.

Onze medewerkers brengen veel tijd samen door op de werkplek: de omgang met anderen binnen en buiten de organisatie kan van invloed zijn op het individuele welzijn. Greenpeace neemt haar verantwoordelijkheid om haar medewerkers een veilige, productieve en inclusieve werkomgeving te bieden.

Deze Gedragscode - waarin beleid is opgenomen over samenwerken, het voorkomen van (seksuele) intimidatie, het voorkomen van discriminatie, het gebruik van drugs en alcohol - en de wereldwijde principes van diversiteit en inclusie, hebben als doel om een veilige en respectvolle werkomgeving voor alle medewerkers te garanderen.

Persoonlijke relaties

Overall waar mensen samen komen kunnen persoonlijke relaties ontstaan, dus ook op het werk. Er kan sprake zijn van een familierelatie, vriendschapsrelatie of liefdesrelatie tussen collega's, of tussen een medewerker en een externe relatie. Daar is niets mis mee. In sommige gevallen kan het echter problematisch zijn of worden en kan het een integriteitsrisico met zich meebrengen. Denk bijvoorbeeld aan (de schijn van) belangenverstremeling, of aan het delen van vertrouwelijke informatie. Zo kan de schijn ontstaan van bevoordeling.

Bovendien kan een (verbroken) relatie leiden tot een ongewenste verstoring van de werkverhoudingen. Het risico is groter als de functies elkaar op de een of andere manier raken. Het risico is eveneens groter als er sprake is van een machtsverschil, zoals bij een relatie tussen een leidinggevende en een medewerker. Het is noodzakelijk om op het werk professioneel en objectief te blijven. Als de relatie hiervoor een probleem kan zijn en een integriteitsrisico kan vormen, is het van belang hiervan melding te doen bij de leidinggevende(n). Het is bijvoorbeeld niet wenselijk dat partners elkaars werk beoordelen, controleren, of goedkeuren. Zo nodig worden er werkafspraken gemaakt of taken anders verdeeld, maar ook een overplaatsing naar een andere afdeling of dienstonderdeel kan aan de orde zijn.

Uiteraard zal de leidinggevende met een dergelijke melding discreet en met respect voor de privacy van de medewerker(s) omgaan. De leidinggevende zal bekijken of er speciale afspraken gemaakt moeten worden of maatregelen nodig zijn.

9. Het voorkomen van discriminatie

9.1 Definities

9.1.1 **Discriminatie**, op welke grond dan ook, is verboden. Dit verbod is opgenomen in artikel van de Nederlandse Grondwet. Iedereen dient in gelijke gevallen gelijk te worden behandeld. Discriminatie betekent dat er onterecht verschil wordt gemaakt in de behandeling van mensen. Het kenmerk waarop iemand onterecht wordt behandeld, noemen we discriminatiegrond. In de wet worden de volgende discriminatiegronden uitdrukkelijk genoemd: seksuele gerichtheid, godsdienst en levensovertuiging, ras, geslacht, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, leeftijd, politieke overtuiging, burgerlijke staat, soort arbeidscontract (vast of tijdelijk) en arbeidsduur (fulltime of parttime). Meer informatie is te vinden op de [website van de Rijksoverheid](#).

- 9.1.2 Van **directe discriminatie** is sprake wanneer iemand in een vergelijkbare situatie slechter wordt behandeld dan een ander persoon en die slechtere behandeling is gebaseerd op een of meer van de hierboven genoemde gronden.
- 9.1.3 Van **indirecte discriminatie** is sprake wanneer iemand wordt benadeeld door beleid, procedures, regels, vereisten of andere methodes in dezelfde mate toe te passen op een groep mensen (medewerkers of sollicitanten), waardoor bepaalde mensen binnen die groep, zonder rechtvaardiging, een nadeel hebben (of zullen hebben) in vergelijking met de rest van die groep. Er kan bijvoorbeeld een procedure worden ingesteld die geen rekening houdt met iemands religieuze overtuiging of fysieke vermogen. Dit kan opzettelijk of onopzettelijk zijn, maar wordt nog steeds beschouwd als indirecte discriminatie.
- 9.1.4 Voorts mag een medewerker of een sollicitant niet worden benadeeld ten opzichte van andere medewerkers of sollicitanten om redenen in verband met zwangerschap en **zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof**. Dit betekent dat een werkgever bijvoorbeeld niet een sollicitant een positie kan weigeren om de reden dat deze zwanger is en/of er een **zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof** is gepland. Het betekent ook dat medewerkers met **zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof** bij de herziening van de salarissen moeten worden opgenomen en dezelfde kansen op promoties moeten krijgen.
- 9.1.5 Een andere vorm van discriminatie is **onvoldoende toegang hebben**. De term onvoldoende toegang betekent dat een persoon met een handicap wordt benadeeld ten opzichte van een of meer personen zonder een handicap, dit door een gebrek aan redelijke aanpassingen om personen met een handicap in dezelfde situatie te plaatsen als mensen zonder handicap.
- 9.1.6 Er zijn gevallen waarin het anders behandelen van mensen op basis van een bepaald kenmerk wel is toegestaan, omdat een dergelijk kenmerk een beroepsvereiste is. Als dit kenmerk cruciaal is voor de (beoogde) rol of de (beoogde) functie van een sollicitant/medewerker is het maken van een dergelijk onderscheid geen discriminatie.
- 9.2 Greenpeace tolereert geen discriminatie. Greenpeace geeft alle medewerkers gelijke kansen, discrimineert niet en neemt actief maatregelen om ervoor te zorgen dat er geen discriminatie plaatsvindt op het gebied van werk, indienstneming, beloning, opzegging, promotie en andere arbeidsvoorwaarden. Dezelfde voorwaarden gelden voor vrijwilligers, voor Greenpeace werkzame onafhankelijke professionals en leveranciers.
- 9.3 Als medewerker van Greenpeace discrimineer je niet, in welke vorm dan ook, tegenover collega's, vrijwilligers, medestanders, het publiek of enig ander persoon met wie je werkt of met wie je in je werk voor Greenpeace in contact komt.
- 9.4 Het discriminatieverbod is in principe van toepassing op alle aspecten van indienstneming en tewerkstelling, inclusief vacatures, selectie van sollicitanten voor sollicitatiegesprekken en beslissingen met betrekking tot promoties, salarissen en andere arbeidsvoorwaarden. De verbodsbepalingen zijn ook van toepassing wanneer Greenpeace iemand ontslaat, afwijst of enige andere discriminerende actie onderneemt tegen een medewerker of sollicitant.

10. Het voorkomen van (seksuele) intimidatie

10.1 Definitie

10.1.1 **Intimidatie** wordt gedefinieerd als gedrag dat ongewenst of aanstootgevend is, en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt geschonden of een intimiderende, vernederende, vijandige of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (pesten⁴). Intimidatie kan op eenmalige basis voorkomen of aanhoudend zijn. Intimidatie kan vele vormen aannemen: fysiek of niet-fysiek, verbaal of non-verbaal. Intimidatie kan worden vertoond door een persoon of door een groep.

10.1.2 **Seksuele intimidatie** op het werk is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, dat als ongewenst kan worden ervaren⁵. Meer informatie is te vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken in de [Wegwijzer Seksuele Intimidatie](#).

10.1.3 **Intimidatie** van welke aard dan ook, seksuele intimidatie daarbij inbegrepen, gaat niet over de intentie van de dader, maar over hoe de ontvanger het ervaart. Hoe onschuldig een opmerking of gebaar ook mag lijken, een opmerking of gebaar kan ernstige gevolgen hebben voor het slachtoffer. Greenpeace erkent dat de belangrijkste factor is dat het gedrag door de ontvanger als ongewenst wordt ervaren.

⁴ Voorbeelden van pesten omvatten, maar zijn niet beperkt tot:

- a. Onrechtvaardige of ongeldige kritiek leveren;
- b. Het zonder feitelijke rechtvaardiging iemand beschuldigen;
- c. Iemand anders behandelen dan de rest van de groep;
- d. Jegens iemand de stem verheffen en/of iemand op vijandige wijze uitschelden;
- e. Het buitensluiten of sociaal isoleren van iemand;
- f. Naar iemand schreeuwen of iemand vernederen;
- g. Iemand het doelwit laten zijn van (woord)grappen;
- h. Iemand overmatig controleren.

⁵ Voorbeelden van pesten en (seksuele) intimidatie zijn:

- a. Fysieke intimidatie zoals aanraken, knijpen, aaien, klopjes, grijpen, wrijven tegen of porren van iemand anders' lichaam, seksuele intimidatie of voorstellen;
- b. Het maken van seksueel georiënteerde of op de seksualiteit van een persoon gerichte gebaren, geluiden,, grappen of opmerkingen in het bijzijn van een medewerker.
- c. Een voorkeursbehandeling bieden of beloven aan een medewerker als beloning voor het onderwerpen aan seksueel gedrag, met inbegrip van het vragen of proberen te vragen aan een medewerker om deel te nemen aan een seksuele activiteit in ruil voor compensatie of beloning.
- d. Een medewerker onderwerpen of dreigen te onderwerpen aan onwelkome seksuele aandacht of gedrag of het opzettelijk moeilijker maken van het uitvoeren van het werk van de medewerker vanwege het geslacht en/of de geaardheid van de medewerker;
- e. Een persoon stalken of lastigvallen met ongewenste aandacht, cadeaus of berichten;
- f. Het sturen, op het internet posten of anderszins weergeven van pornografisch materiaal of materiaal dat mensen als beledigend kunnen ervaren (zoals e-mails, sms-berichten, videoclipen en/of foto's);
- g. Het maken van beledigende of intimiderende opmerkingen of gebaren of grappen of die de waardigheid van een persoon ondermijnen;
- h. Het spotten, nabootsen of kleineren van een handicap of leeftijd van een persoon;
- i. Het maken van racistische, seksistische of homofobe grappen of opmerkingen, het maken van grappen of opmerkingen over iemands leeftijd of het maken van denigrerende of stereotiepe grappen of opmerkingen over een bepaalde etnische, sociale, taalkundige of religieuze groep, het geslacht of een geloofsovertuiging.
- j. Zeggen dat iemand uit de kast is of dreigen iemand te duiden als homo, lesbisch of transgender.

10.1.4 Greenpeace erkent dat intimidatie, van welke aard dan ook, vaak nauw is verbonden met **machtsverhoudingen** en vaker zal voorkomen binnen ongelijke relaties op de werkvloer, bijvoorbeeld door een leidinggevende tegenover een ondergeschikte (**verticale relaties**). Macht staat echter niet altijd gelijk aan autoriteit. Het kan ook gaan om fysieke kracht of de macht om te dwingen door middel van het zaaien van angst of het uitoefenen van intimidatie. Het is daarom ook mogelijk dat intimidatie de andere kant op plaatsvindt (door een ondergeschikte tegenover een leidinggevende), of binnen gelijke (**horizontale**) relaties.

10.1.5 **Zero tolerance (nultolerantie)**. Greenpeace heeft een zero tolerance-aanpak ten aanzien van (seksuele) intimidatie en elke vorm van discriminatie. Daarnaast hebben we een zero tolerance beleid voor het in stand houden of mogelijk maken van het soort cultuur dat (seksuele) intimidatie toelaat en genderdiscriminatie aanmoedigt, zoals het maken van seksistische grapjes, medewerkers in posities brengen waarin ze zich niet op hun gemak voelen, het negeren van de bijdrage van vrouwen en niet-conforme seksen en ander patriarchaal of haatdragend gedrag. Zero tolerance betekent niet noodzakelijkerwijs automatische beëindiging van een contract; het betekent dat alle zorgen serieus worden genomen, worden onderzocht en dat er juiste maatregelen worden ondernomen. Dit kan een waarschuwing, training of beëindiging van een contract of een proeftijd betekenen.

10.1.6 **Herstelrecht** is een benadering waarbij met actieve instemming van het (de) slachtoffer(s) op een beschuldiging wordt gereageerd door het organiseren van bemiddeling tussen het (de) slachtoffer(s) en de dader(s) en soms met andere vertegenwoordigers. Het doel is om te onderhandelen over een schadeloosstelling van het (de) slachtoffer(s) tot tevredenheid van beide partijen. Een herstelrecht is erop gericht dat daders verantwoordelijkheid nemen voor hun acties, begrijpen wat voor schade ze hebben aangericht, een kans krijgen om het goed te maken en worden ontmoedigd nog meer schade aan te richten. Voor slachtoffers is het doel om ze een actieve rol binnen het proces te geven. Herstelrecht is gebaseerd op een andere theorie dan de traditionele methoden van rechtvaardigheid, die vaak zijn gericht op vergelding. Herstelrecht kan een aanvulling vormen op andere methoden zoals genoemd in het Protocol voor behandeling van (veronderstelde) overtredingen⁶.

10.2 Greenpeace tolereert geen enkele vorm van intimidatie en is toegewijd aan het stoppen van intimidatie op de werkvloer.

10.2.1 Als medewerker van Greenpeace intimideer je niet, noch in seksueel noch in ander opzicht.

10.3 Er zijn meerdere opties beschikbaar om melding te maken van een (veronderstelde) overtreding. Er zijn verschillende contactpersonen binnen de organisatie waaruit je kunt kiezen. Deze keuze is bijvoorbeeld afhankelijk van het antwoord op de vraag of je iemand wilt kiezen die je in het bijzonder vertrouwt of van het antwoord op de vraag of je anoniem wilt blijven. Zie het Protocol voor behandeling van (veronderstelde) overtredingen⁷ voor de verschillende personen die beschikbaar zijn voor ondersteuning of bij wie je een melding kunt maken, tevens in bijlage 1 van deze gedragscode waarin dit schematisch en beknopt is weergegeven.

10.3.1 Als je voelt dat je het slachtoffer bent van intimidatie van welke aard dan ook, dan moet je, als dit mogelijk en veilig is, de vermeende dader laten weten dat zijn gedrag ongewenst

⁶ Dit protocol is op te vragen bij de Integrity Officer via e-mail (integrityofficer.nl@greenpeace.org)

⁷ Dit protocol is op te vragen bij de Integrity Officer via e-mail (integrityofficer.nl@greenpeace.org)

is. Je kunt ook vragen of iemand anders, zoals de Vertrouwenspersoon, dit samen met of namens jou wil doen.

10.3.2 Als je getuige bent van (veronderstelde) intimidatie van welke aard dan ook, dan moet je dit eerst en vooral bespreken met het mogelijke slachtoffer.

10.3.3 Als je een collega ervan verdenkt de dader van intimidatie van welke aard dan ook te zijn, dan kun je dit direct met deze persoon bespreken. Maar alleen als dit veilig is voor jou en voor het (veronderstelde) slachtoffer.

10.3.4 Medewerkers kunnen elkaar rechtstreeks vragen stellen bij een vermoeden van een schending. Ons doel hier is om een klimaat van vertrouwen en openheid te scheppen, waar wederzijds respect de boventoon voert. Meestal is er een goede en redelijke reden voor het gedrag. In veel gevallen kan het bijvoorbeeld gaan om een misverstand of een vergissing of zijn de redenen voor een specifieke beslissing niet goed begrepen. Als dat het geval is, krijgt de desbetreffende persoon de kans om zijn gedrag of beslissing toe te lichten of de kwestie zelf bij zijn leidinggevende te melden. Als het daarna nog steeds onduidelijk is of het probleem zich nog steeds voordoet, dan is het natuurlijk nog steeds mogelijk om melding van de situatie te maken.

10.3.5 Een medewerker is niet verplicht om rechtstreeks met de beschuldigde te praten **als** redelijkerwijs kan worden aangenomen dat dit zijn eigen belangen zou schaden of als hij bang is voor andere negatieve gevolgen. Dit kan ook het geval zijn wanneer een vermoeden bestaat dat een leidinggevende of een directielid een overtreding heeft begaan. In bepaalde gevallen is het (vermoeden) te ernstig of zijn er persoonlijke veiligheidskwesties, bijvoorbeeld in het geval van (seksuele) intimidatie. Dan is het misschien niet reëel om rechtstreeks met de persoon te praten en moeten andere wegen worden bewandeld.

10.3.6 De melder en de beschuldigde hebben beiden het recht op een grondig en eerlijk onderzoek (zie het Protocol voor de behandeling van (veronderstelde) overtredingen⁸).

Uitleg (bij artikelen 9 en 10)

Greenpeace hanteert een 'Zero tolerance'-aanpak (Nul-tolerantie-aanpak) wat betreft seksuele, verbale of fysieke intimidatie, pesten of discriminatie. Alle zorgen worden serieus genomen wanneer ze naar voren worden gebracht en er wordt onmiddellijk passende actie ondernomen. Elke beschuldiging van intimidatie van welke aard dan ook, pesten of discriminatie wordt direct en zorgvuldig onderzocht en iedereen die betrokken blijkt te zijn geweest bij dergelijke vormen van intimidatie, pesten of discriminatie kan passende maatregelen tegemoet zien.

Iedereen heeft recht op een veilige (werk)omgeving zonder discriminatie, intimidatie van welke aard dan ook of alle andere vormen van ongewenst gedrag. Greenpeace medewerkers dienen zich te onthouden van ongepast gedrag of een ongepaste houding tegenover anderen. Iedereen verdient het om met respect te worden behandeld. Een respectvolle behandeling van collega's, stakeholders en personen uit het publiek vormt de basis van een goede samenwerking, die uiteindelijk de doelstellingen van de organisatie ten goede komen.

Alle personele beslissingen en beslissingen over arbeid zijn gebaseerd op verdiensten, kwalificaties, en competenties.

⁸ Dit protocol is op te vragen bij de Integrity Officer via e-mail (integrityofficer.nl@greenpeace.org)

Discriminatie, intimidatie van welke aard dan ook en pesten mogen niet worden verward met meningsverschillen, tijdelijke conflicten of een gebrek aan medewerking, die zich allemaal kunnen voordoen op de werkplek. Samenwerkingsproblemen in een werkgroep kunnen verschillende oorzaken hebben. Echter, een aanhoudend conflict waarbij gevoel van wederkerigheid en respect ontbreken, kan van invloed zijn op het individuele welzijn en kan zelfs een van de onderliggende oorzaken van discriminatie en/of intimidatie zijn. Het is dan ook van groot belang dat conflicten zo spoedig mogelijk worden opgelost.

Aanvullende informatie uit de [Wegwijzer Seksuele intimidatie](#) waarnaar het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verwijst op het Arboportaal:

Seksuele intimidatie kan zich openbaren in (een combinatie van) drie vormen:

- *Woorden (verbaal). Hierbij kun je denken aan seksueel getinte opmerkingen, grappen en toespelingen.*
- *Gebaren, gezichtsuitdrukkingen (non-verbaal). Bijvoorbeeld het tonen van seksueel getinte of pornografische afbeeldingen (ook via de mail, WhatsApp of sms), staren of seksueel gerichte gebaren.*
- *Direct lichamelijk contact (fysiek). Hieronder verstaan we alle vormen van ongewenst lichamelijk contact. Dit kan een arm om de schouder zijn, beetpakken, knijpen, zoenen, aanranden of zelfs verkrachten. In iemands 'comfortzone' komen kan ook een vorm van fysieke seksuele intimidatie zijn.*

Seksueel ongewenst gedrag kan plaatsvinden tussen collega's of tussen medewerkers en leidinggevenden. Seksuele intimidatie kan opzettelijk plaatsvinden, maar ook onopzettelijk. Dit maakt het een lastig te (h)erkennen probleem. Sommige handelingen zijn op zichzelf staand niet direct te kwalificeren als (seksueel) intimiderend of beginnen als een onschuldige flirt. Soms reageert de veroorzaker of de omgeving met opmerkingen als "zolang er niets ergs aan de hand is", "waar maak je je druk over?" of "een grapje moet toch kunnen?" Maar wat voor de één onschuldig is, kan door de ander als vervelend, vijandig, vernederend of intimiderend worden ervaren. Het is belangrijk dat de perceptie van het slachtoffer serieus wordt genomen. Iemand bepaalt immers zelf waar de grens ligt tussen gewenst en ongewenst!

11. Drugs- en alcoholgebruik

11.1 Het bezit, kopen, verkopen of gebruiken van drugs is verboden:

- terwijl je in een Greenpeace-gebouw verblijft;
- terwijl je in een voer- of vaartuig verblijft dat in gebruik is door Greenpeace;
- terwijl je Greenpeace vertegenwoordigt.

11.2 Het is verboden om Greenpeace te vertegenwoordigen terwijl je onder invloed van alcohol en/of drugs bent. Dat wil dus zeggen in alle situaties waarin je aanwezig en actief bent als medewerker van Greenpeace zoals:

- op het werk;
- tijdens acties;
- bij demonstraties;
- wanneer je een voer-of vaartuig bestuurt dat in gebruik is door Greenpeace;
- tijdens een conferentie etc.

Voor degenen die vanwege een actie gedurende langere tijd op een Greenpeace-vaartuig

verblijven, geldt deze regel gedurende de uren dat er wordt gewerkt en als er actie wordt gevoerd.

Uitleg bij artikel 11

Het spreekt voor zich dat je helder van geest moet zijn wanneer je aan het werk bent, ook als dit buiten kantooruren is. Wanneer je (nog) onder invloed van alcohol en/of drugs bent, lijdt de kwaliteit van je werk daar onder. Bovendien kan het gevaarlijke situaties voor jezelf, collega's en anderen opleveren. Het bezit of de opslag van drugs op de werkplek is verboden.

Ook wanneer medewerkers bijeenkomen buiten werktijd in een Greenpeace-gebouw of in een voer- of vaartuig dat bij Greenpeace in gebruik is, zal er altijd een medewerker nuchter moeten blijven om in geval van een calamiteit adequaat te kunnen handelen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een medewerkersborrel of –feest of na afloop van een bijeenkomst met vrijwilligers.

Wanneer medewerkers in een Greenpeace-gebouw of Greenpeace-voer- of voertuig bijeenkomen met derden (zoals - mogelijk toekomstige - supporters of stakeholders) is het niet toegestaan onder invloed te zijn van alcohol en/of drugs.

12. Informatie en vertrouwelijkheid

12.1 Alle informatie die vertrouwelijk is, wordt vertrouwelijk geacht te blijven. Daarbij gaat het in de eerste plaats om alle informatie die door de wet wordt beschermd, waaronder informatie over medewerkers, salarissen, bankgegevens en de privégegevens van supporters. Bovendien is alle informatie die het leiderschapsteam van de organisatie vertrouwelijk verklaart vertrouwelijk, zolang het leiderschapsteam hier een geldige reden voor heeft. Redenen die bijvoorbeeld te maken hebben met de privacy van leden en vrijwilligers, hun veiligheid, juridische risico's voor de organisatie, het succes van acties etc. Greenpeace zal als maatschappelijke organisatie proberen zo transparant mogelijk te zijn naar haar medewerkers, supporters en het grote publiek.

12.2 Je zult op geen enkele manier vertrouwelijke informatie die je hebt verkregen op basis van je functie of positie, openbaar maken of vrijgeven aan derden, noch mondeling, noch schriftelijk, tenzij je dat om wettelijke redenen verplicht bent of als je van de organisatie toestemming hebt gekregen om dit te doen.

12.3 Je zult vertrouwelijke informatie niet voor andere doeleinden gebruiken dan waarvoor deze is verkregen.

12.4 Wanneer je er niet zeker van bent of informatie als vertrouwelijk moet worden beschouwd, vraag je om advies van je leidinggevende.

Uitleg bij artikel 12

Greenpeace voert een 'open informatiebeleid'. We streven naar open en toegankelijke informatie, om onze controleerbaarheid en onze prestaties voortdurend te verbeteren en in staat te zijn om informatie te geven aan mensen die erom vragen.

Dit beleid is zodanig ontworpen dat optimaal gebruik van de informatie van Greenpeace mogelijk is, volgens de principes van beschikbaarheid, integriteit en vertrouwelijkheid (in die volgorde van prioriteit), en tevens kan worden voldaan aan wettelijke eisen, zodat informatie kan worden uitgewisseld op een transparante en efficiënte wijze waarbij we tegelijkertijd gevoelige informatie

over onze supporters, onze medewerkers, bondgenoten, partners en onszelf vrijwaren van misbruik of indiscreties.

Greenpeace eist van haar medewerkers dat zij vertrouwelijkheid in acht nemen met betrekking tot bepaalde aspecten van de activiteiten van de organisatie. Greenpeace is een campagneorganisatie en moet ervan op aan kunnen dat bepaalde campagneplannen vertrouwelijk blijven. Bovendien is informatie over medewerkers, financiën en fondsenwerving vertrouwelijk. Medewerkers die toegang hebben tot vertrouwelijke informatie mogen die niet bekend maken tenzij toegestaan door vastgesteld beleid of de directeur. Het is onmogelijk om een uitvoerige lijst van wat wel en niet is toegestaan te geven en om die reden wordt medewerkers aangeraden om op hun eigen oordeelsvermogen af te gaan en discretie te betrachten.

Informatie betreffende persoonsgegevens van medewerkers is wettelijk beschermd. Onder persoonsgegevens verstaan we alle gegevens die gaan over een (levend) mens en waaraan je een (levend) mens als individu kunt of zou kunnen herkennen. Dit betekent dat deze informatie ofwel direct over een persoon gaat ofwel naar deze persoon is te herleiden is. (Zie ook [Privacy Reglement Greenpeace NL](#).)

13. Naleving van deze Gedragscode

13.1 De directie en de Raad van Toezicht zien toe op naleving van de Gedragscode.

13.2 Je bespreekt regelmatig met collega's van jouw afdeling hoe de Gedragscode in de praktijk functioneert en het soort risico's dat zich voordoet wat betreft schending van de Gedragscode.

13.3 Wanneer je twijfelt of je met een bepaalde actie de Gedragscode schendt, vraag dan jouw leidinggevende of de directie om advies. Ook is het mogelijk de Vertrouwenspersoon te raadplegen over de mogelijkheden die er zijn om een melding van een (veronderstelde) overtreding te maken of voor begeleiding of ondersteuning. De Vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van medewerkers in het kader van zijn geheimhoudingsplicht.

13.4 Wanneer je denkt dat een andere medewerker een Gedragscodereguleer schendt, bespreek je dat bij voorkeur in de eerste plaats met de collega in kwestie om ervoor te zorgen dat hij zijn gedrag aanpast en de overtreding niet nogmaals plaatsvindt en om deze collega de gelegenheid te geven er zelf melding van te maken.

13.4.1 Als de (veronderstelde) schending blijft doorgaan of niet wordt of kan worden afgehandeld, meld je dit bij voorkeur aan je leidinggevende. Als dat niet mogelijk is, meld je dit bij de Integrity Officer die volgens het vastgestelde protocol de beschikbare gegevens verzamelt en rapporteert aan de directie. De directie besluit vervolgens of er een (extern) onderzoek wordt ingesteld en, zo ja, wie dit onderzoek uitvoert. Het onderwerp en de complexiteit van de melding zijn bepalend voor de keuze om al dan niet onderzoek te laten uitvoeren door de externe klachtencommissie met deskundigheid op het betreffende gebied. De Integrity Officer geeft de naam van de bron alleen aan de directie door als de bron hiervoor toestemming heeft gegeven.

Mocht de directie in het onderzoek betrokken zijn, dan wordt de Compliance Officer van de RvT geïnformeerd. In dat geval kun je de (veronderstelde) schending ook rechtstreeks bij de Compliance Officer van de RvT melden.

Indien de Compliance Officer bij de (veronderstelde) schending is betrokken, kan rechtstreeks een melding worden gedaan bij de voorzitter van de RvT.

Indien de Integrity Officer bij de (veronderstelde) schending is betrokken, kan er rechtstreeks een melding worden gedaan bij de directie.

In het Protocol voor behandeling van meldingen van (veronderstelde) overtredingen⁹ is weergegeven welke stappen worden genomen en door wie, wanneer er een melding is gedaan.

13.4.2 Wanneer de in 13.4.1. genoemde stappen niet mogelijk zijn of in gevallen waarin je de schending hebt gerapporteerd zonder dat er iets is of wordt verbeterd, kun je de procedure volgen zoals die in de Klokkenluidersregeling¹⁰ staat beschreven. Zie bijlage 1 voor een schematisch overzicht van mogelijkheden om een schending te melden.

13.5 Wanneer er een concrete verdenking op een schending van de Gedragscode bestaat, kan Greenpeace een onderzoek laten uitvoeren. Alle medewerkers dienen de integriteit van dit onderzoek te respecteren.

13.6 Als wordt vastgesteld dat de Gedragscode is geschonden, kan Greenpeace disciplinaire maatregelen nemen.

Uitleg

Het is in de eerste plaats van het grootste belang om regelmatig binnen de organisatie te bespreken of de invoering van de Gedragscode in de praktijk werkt.

In de tweede plaats is het noodzakelijk dat ervoor wordt gezorgd dat medewerkers zich eraan houden. Dit dient op zijn minst op de volgende momenten te gebeuren:

- *tijdens de reguliere besprekingen over de Gedragscode en de implementatie ervan in de afdelingen of de organisatie;*
- *bij het nemen van besluiten of in twijfelachtige situaties;*
- *wanneer er een vermoeden is van een schending van de Code;*
- *wanneer vermoedens van Codeschendingen worden onderzocht;*
- *wanneer strafmaatregelen moeten worden genomen vanwege Codeschendingen.*

14. Preventie

Integriteitsschendingen komen niet altijd voort uit kwade wil. Onwetendheid en onkunde kunnen een rol spelen, net als situationele verleidingen. Dit doet niets af aan de ernst van de schendingen, aan de mogelijke schade of aan de verantwoordelijkheid van daders. Het maakt echter wel het belang van preventieve maatregelen duidelijk. Onwetendheid moet zoveel als mogelijk worden weggenomen. Onkunde zal waar mogelijk kunnen worden verholpen en de verleidingen dienen zoveel mogelijk uit de werkprocessen te worden verwijderd.

⁹ Dit protocol is op te vragen bij de Integrity Officer via e-mail (integrityofficer.nl@greenpeace.org)

¹⁰ Deze regeling is op te vragen bij de Integrity Officer via e-mail (integrityofficer.nl@greenpeace.org) of bij de Compliance Officer via e-mail (complianceofficer.nl@greenpeace.org)

Om die reden worden de volgende acties uitgevoerd, in de eerste plaats nadat deze Gedragscode is vastgesteld en vervolgens na inhoudelijke wijzigingen van de integriteitsdocumenten of wanneer werkprocessen of werkomstandigheden zijn gewijzigd:

- alle functies en processen binnen Greenpeace Nederland zullen worden gescreend op mogelijke kwetsbaarheden en risico's, voor zover dat nog niet in de reguliere werkprocessen is/wordt gedaan. Eventueel geconstateerde risico's zullen zoveel als mogelijk worden geminimaliseerd.
- in samenwerking met de afdeling HR zal een plan worden gemaakt om medewerkers en leidinggevenden te trainen om hen bekend te maken met de Gedragscode en waar nodig te trainen in specifieke rollen.

15. Vaststelling en evaluatie

Dit document is vastgesteld door de directie (met instemming van de OR en goedkeuring van de Raad van Toezicht) op 7 juni 2021 en zal worden herzien als daar aanleiding toe is. Bij inhoudelijke wijzigingen van deze Gedragscode zal de OR om instemming worden gevraagd en de Raad van Toezicht om goedkeuring. Het document wordt in ieder geval elke twee jaar geëvalueerd.

16. Implementatie van deze regeling bij besluit directie

Deze Gedragscode zal, na vaststelling door de directie, proactief worden verspreid onder alle GPNL-medewerkers. Deze Gedragscode is dan beschikbaar op Greenet. Een verwijzing naar deze Gedragscode zal worden opgenomen in het introductieprogramma van nieuwe GPNL-medewerkers.

Bijlage 1

Wat te doen bij een (veronderstelde) overtreding?
(Of als je zelf een overtreding hebt begaan, dan wel er vragen/ twijfels over hebt)

Bespreek een (veronderstelde) overtreding bij voorkeur eerst rechtstreeks met de beschuldigde, zodat deze gelegenheid heeft zijn gedrag te verhelderen, zijn fout te corrigeren en evt. zelf te melden.

Bij wie kun je met de melding terecht?
Zie ook het protocol

Vertrouwenspersoon
3 interne vertrouwenspersonen en 1 externe vertrouwenspersoon

Zowel de melder als de beschuldigde kunnen in elke fase van het proces met de Vertrouwenspersoon praten.
De Vertrouwenspersoon luistert, begeleidt en ondersteunt. Hij/zij geeft informatie over de beschikbare opties.
De Vertrouwenspersoon adviseert niet.
Indien iemand besluit een melding te maken kan de vertrouwenspersoon hem/haar desgewenst begeleiden. Via de Vertrouwenspersoon kan ook een anonieme melding worden gedaan.
De vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met informatie van werknemers. De vertrouwenspersoon heeft een geheimhoudingsplicht.

Leidinggevende / directie

De leidinggevende / directie onderneemt actie n.a.v. de melding en informeert de integriteitsmedewerker (verplicht).

Verplicht te melden

Integriteitsmedewerker / Integrity Officer (IO)

De integriteitsmedewerker / Integrity Officer maakt – op basis van een vastgesteld protocol – een eerste analyse. Vervolgens informeert de integriteitsmedewerker de directie over de situatie aan de hand van de checklist / resultaten eerste analyse (eventueel met de naam van de bron als daar toestemming voor is). De directie besluit of verder onderzoek en/of maatregelen nodig zijn.
**Als de melding de directie betreft, wordt de Compliance Officer van de RvT geïnformeerd.
Als de melding de IO betreft, kan rechtstreeks aan directie worden gemeld.*

Lid RvT (Compliance Officer / voorzitter) of extern (Huis van Klokkenluiders)
Op grond van de klokkenluidersregeling

Drie redenen om te melden o.g.v. klokkenluidersregeling:
Als er met eerdere melding(en) aan de leidinggevende of de IO niets is gebeurd;
Als je goede redenen hebt om bestaande kanalen niet te vertrouwen (bijv. o.g.v. eerdere ervaringen);
Als de (veronderstelde) overtreding ernstig is en/of betrekking heeft op acties van de directeur en/of leidinggevende(n)
**NB. Het is mogelijk dat de RvT /lid RvT doorverwijst naar de Integriteitsmedewerker, als zij van mening zijn dat deze positie te vertrouwen is.*