

Gedragscode vereniging Milieudefensie

15 december 2021

Introductie

Vereniging Milieudefensie wil een bijdrage leveren aan het oplossen en voorkomen van milieuproblemen en aan het behouden van cultureel erfgoed. Onze vereniging streeft naar een duurzame samenleving op mondiaal, landelijk, regionaal en lokaal niveau.

Als vereniging zetten we ons samen met burgers, organisaties en bewegingen in voor de systeemveranderingen die hiervoor nodig zijn.

We kunnen alleen slagen in deze ambitie als we de verbinding zoeken met anderen en samen strijdvaardig zijn. Dat doen we met een heldere boodschap over een eerlijke en rechtvaardige wereld en met allerlei activiteiten die daar aandacht voor vragen.

Ook binnen onze vereniging willen we eerlijk en rechtvaardig samenwerken. Zodat vereniging Milieudefensie voor leden, medewerkers van de werkorganisatie, vrijwilligers en leden van lokale afdelingen en bestuursleden een prettige club is. En zodat we een betrouwbare partij zijn voor iedereen die met ons samenwerkt en die met ons te maken heeft. Een gedragscode is hiervoor een belangrijke randvoorwaarde.

Gedragscodes

Dit document bevat drie gedragscodes:

1. Voor de leden van de vereniging.
2. Voor iedereen die namens en samen met Milieudefensie activiteiten uitvoert.
3. Voor de medewerkers van de werkorganisatie.

Deze gedragscodes bieden ons houvast om in de praktijk prettig en respectvol met elkaar samen te werken. We verwachten dat iedereen die bij Milieudefensie werkt, die actief lid is van Milieudefensie of die deelneemt aan activiteiten in het land, zich houdt aan de betreffende gedragscode en in de geest van dit document handelt. Dat draagt bij aan een prettige verenigingscultuur waarin we goed met elkaar omgaan en zorgt dat anderen weten waarop ze ons kunnen aanspreken.

Integriteitsbeleid

De gedragscodes staan niet op zichzelf. Vereniging Milieudefensie en haar werkorganisatie hebben beleid en maatregelen die er in samenhang voor zorgen dat we een integere en betrouwbare organisatie en vereniging zijn. Dat geldt zowel binnen de vereniging en de werkorganisatie als in ons contact met de buitenwereld.

Dit is wat we nog meer doen:

- Verschillende maatregelen om fraude en financieel wanbeleid te voorkomen (o.a. begrotingscyclus, 4-ogen principe, scheiding tussen inboeken en betalen van facturen).
- Verenigingsstatuten en een huishoudelijk reglement om o.a. misbruik van macht en invloed tegen te gaan.

- Fondsenwerving conform de CBF-regels voor fondsenwervende instellingen.
- Naleving van de AVG-wet via het privacybeleid en toepassing hiervan.
- Goede arbeidsvoorwaardenregeling voor personeel conform arbeidswetgeving waarin ieders rechten en plichten duidelijk zijn beschreven.
- Geschillen binnen de vereniging kunnen worden voorgelegd aan de geschillencommissie.
- Aanstelling van een interne en externe vertrouwenspersoon voor medewerkers en een externe vertrouwenspersoon voor leden van de vereniging.
- Er is een meldpunt waar je terecht kunt als je een integriteitsschending of misstand vermoedt en er is een onderzoeksprotocol.
- Continue procesverbetering en leren van ervaringen.
- Toezicht op de werkorganisatie door het bestuur.
- Toezicht op het bestuur door de ALV.
- Publicatie van het jaarverslag en de jaarcijfers op basis van een accountantsverklaring.

Handhaving en naleving

Papier is geduldig. Alleen als we in de praktijk handelen in lijn met deze afspraken en richtlijnen, zijn we echt een betrouwbare en integere vereniging.

Deze gedragscodes zijn dan ook niet vrijblijvend.

Als je het vermoeden hebt van een situatie of van gedrag dat in strijd is met de gedragscode, dan vragen we je allereerst om dit te bespreken met de persoon in kwestie. Als dat niet mogelijk is of niet tot een oplossing leidt, kun je je wenden tot het bestuur.

Wil je liever eerst in vertrouwen overleggen over de situatie, dan kun je je wenden tot een externe vertrouwenspersoon. Hij of zij zal je adviseren of, en zo ja welke vervolgstappen passend zijn.

Serieuze vermoedens van schendingen van de gedragscode kun je melden bij de integriteitsmedewerker. De meldingsprocedure en de vervolgstappen zijn als bijlage opgenomen in deze gedragscode. Contactgegevens staan op intranet en het Veranderaarsplatform.

Als jouw vermoeden van een schending ontvankelijk is, onderzoeken we de situatie zorgvuldig. Als het onderzoek aantoont dat er inderdaad sprake is van een schending van onze integriteitsregels, nemen we passende maatregelen. Welke dat zijn, hangt af van de aard en de ernst van de schending en de context. In het ergste geval kunnen we overgaan tot disciplinaire maatregelen of zelfs tot ontslag (van een medewerker) of roeyement (van een verenigingslid). Uiteraard zijn dit zware maatregelen die directie of bestuur alleen in uiterst serieuze gevallen zullen nemen.

Het kan zijn dat de situatie geen integriteitsschending is, maar een geschil tussen twee of meer partijen. In dat geval kan de situatie voorgelegd worden aan de geschillencommissie.

Alle actuele contactgegevens vind je intranet, op de website en op het Veranderaarsplatform.

In bijlage 1 staat de procedure voor het doen van een melding en de opvolging van een mogelijke schending van de gedragscode.

Gedragscode voor leden van de vereniging

Als lid van de vereniging:

1. Onderschrijf ik de missie en de doelstellingen van de vereniging.
2. Draag ik constructief bij aan een verenigingscultuur waarin we prettig en respectvol met elkaar omgaan, luisteren naar ieders inbreng en deze serieus nemen.
3. Respecteer ik besluiten die democratisch en conform interne afspraken genomen zijn.
4. Leef ik de statuten na en houd ik mij aan afspraken, richtlijnen en het huishoudelijk reglement.
5. Gebruik ik de afgesproken kanalen om informatie uit te wisselen. Ik benader anderen alleen individueel als zij daarmee instemmen.
6. Hou ik mij aan de spelregels tijdens ledenbijeenkomsten, waaronder de ALV.
7. Treed ik anderen open en respectvol tegemoet en geef ik anderen de ruimte, ongeacht verschillen in (politieke) opvattingen, etnische of religieuze achtergrond, opleidingsniveau, taalvaardigheid, gender, seksuele oriëntatie of fysieke capaciteiten.
8. Zal ik nooit manipuleren, intimideren, seksueel of ander grensoverschrijdend gedrag vertonen, discrimineren, pesten, buitensluiten van en de baas spelen over anderen. Ik gedraag mij niet agressief: niet verbaal, niet schriftelijk, niet fysiek.
9. Besef ik dat we de beschikbare tijd en aandacht tijdens bijeenkomsten eerlijk moeten verdelen. Ik houd mij aan de afspraken die door de voorzitter of leider van de bijeenkomst worden gemaakt en gehandhaafd.
10. Zal ik buiten Milieudefensie in het openbaar geen dingen zeggen of schrijven die de positie van de vereniging, haar imago, haar werk of de doelstellingen op wat voor manier dan ook kunnen schaden.

Gedragscode voor veranderaars, lokale afdelingen, groepen en iedereen die namens en met ons activiteiten uitvoert

Milieudefensie handelt uit respect voor het leven, daar past geen enkele vorm van geweld bij. Onze belangrijkste 'wapens' zijn debat en dialoog. We zetten onze argumenten soms kracht bij met opvallende activiteiten en manifestaties waarbij we zoveel mogelijk mensen betrekken. We werken in alle openheid en nemen altijd volledige verantwoordelijkheid voor onze acties.

De acties van Milieudefensie zijn altijd gewelddoos. Dit betekent dat Milieudefensie geen geweld tegen personen gebruikt en acties afwijst die vernieling van goederen tot doel hebben.

Milieudefensie gaat confronterende activiteiten niet uit de weg. Die zijn soms nodig omdat de dialoog door onze opposenten te vaak als tactiek gebruikt wordt om kritische organisaties aan het lijntje te houden. Ook bij confronterende activiteiten handelen we in lijn met de geformuleerde uitgangspunten.

Als ik samen met of namens Milieudefensie actievoer, al dan niet via een lokale afdeling of groep:

1. Hou ik mij aan de richtlijnen in deze gedragscode.
2. Gebruik ik nooit geweld, maar zoek ik het debat en de dialoog.
3. Spreek ik opposenten alleen aan in hun functie of positie en speel ik niet op de persoon.
4. Handel ik altijd met open vizier, niet anoniem. Het logo van Milieudefensie en bij lokale afdelingen de naam van de gemeente/groep zijn zichtbaar op flyers, folders en andere uitingen.
5. Verniel of verwijder ik nooit moedwillig goederen of spullen. Als ik persoonlijk schade veroorzaak, draag ik na afloop van de activiteit bij aan reparatie of herstel van de schade.
6. Breng ik de veiligheid van mijzelf en van anderen niet in gevaar.
7. Zal ik nooit manipuleren, intimideren, seksueel of ander grensoverschrijdend gedrag vertonen, discrimineren, pesten, buitensluiten van en de baas spelen over anderen. Ik gedraag mij niet agressief: niet verbaal, niet schriftelijk, niet fysiek.
8. Volg ik de instructies op van organisatoren en eventuele sfeerbeheerders, ook als dat een andere organisatie is dan Milieudefensie. Het niet naleven van instructies van organisatoren is een schending van deze gedragscode.
9. Schrijf ik mij voorafgaand aan een evenement of actie in voor deelname, zodat ik verzekerd ben voor ongevallen en wettelijke aansprakelijkheid.
10. Hou ik mij aan het afdelingsreglement.

Gedragscode voor medewerkers, vrijwilligers en stagiaires van de werkorganisatie

Als medewerker, vrijwilliger, stagiair, bestuurslid of tijdelijk extern professional werkzaam voor Milieudefensie:

1. Streef ik naar maximale kwaliteit, duurzaamheid en impact.
2. Toon ik moed en lef in mijn werk.
3. Neem ik verantwoordelijkheid voor mijn gedrag en ben ik hierop aanspreekbaar.
4. Ben ik open over eventuele fouten, zodat we daar met elkaar van kunnen leren.
5. Hou ik mij aan bestaande afspraken, procedures, en richtlijnen.
6. Draag ik actief bij aan een prettige en constructieve werksfeer voor iedereen, ook voor de leden van de vereniging.
7. Verwelkom ik verschillen tussen mensen, treed ik anderen open en respectvol tegemoet en geef ik anderen de ruimte.
8. Zal ik nooit manipuleren, intimideren, anderen dwingen, seksueel of ander grensoverschrijdend gedrag vertonen, discrimineren, pesten, buitensluiten van en de baas spelen over anderen. Ik gedraag mij niet agressief: niet verbaal, niet schriftelijk, niet fysiek.
9. Draag ik er aan bij dat alle stemmen en talenten mee kunnen doen, ongeacht verschillen in etniciteit, religie, nationaliteit, sekse, seksuele voorkeur, opleidingsniveau of fysieke capaciteiten.
10. Zorg ik goed voor mezelf, zodat we met elkaar vitaal en gezond blijven.
11. Ga ik zorgvuldig om met data, persoonsgegevens en (vertrouwelijke) informatie, ook onderweg, thuis en in privékringen.
12. Ga ik zorgvuldig om met de spullen en middelen van de organisatie.
13. Wend ik financiële en andere middelen uitsluitend aan voor de afgesproken doelen en leg ik hierover volledig en begrijpelijk verantwoording af.
14. Gebruik ik op geen enkele manier mijn functie, positie of de informatie waarover ik beschik voor eigen belang of voor het bevoorrechten van familie, vrienden of bekenden.
15. Meld ik het vermoeden van onregelmatigheden bij mijn leidinggevende, coördinator of contactpersoon zodat dit vermoeden onderzocht en zo nodig opgevolgd kan worden, volgens de interne meldingsprocedure.
16. Handel ik duurzaam en maatschappelijk verantwoord, en laat ik bij de keuze van leveranciers meespelen of deze duurzaam en maatschappelijk verantwoord handelen.
17. Reis ik voor Milieudefensie met de fiets of het OV en gebruik ik alleen het vliegtuig als de zakelijke reis over land langer dan 16 uur duurt.

- 18.** Onderneem ik geen (neven)activiteiten en breng ik geen zaken naar buiten die de belangen, het imago of de doelstellingen van Milieudefensie kunnen schaden of in gevaar kunnen brengen.
- 19.** Meld en bespreek ik (neven)activiteiten die mogelijk raakvlak hebben met het werk, de doelstellingen of het imago van Milieudefensie of die mogelijk leiden tot belangenverstremgeling, direct met mijn leidinggevende.
- 20.** Streef ik geen partijpolitieke of religieuze doelen na met acties of projecten.

Bij wie kun je als lid terecht en waarmee?

Het Bestuur:

Als je als lid van de vereniging van mening bent dat er iets gaande is dat jouw functioneren of het goed functioneren van de vereniging in gevaar brengt, en dat niet besproken kan worden in bestaande overleggen of bijeenkomsten, dan kun je het bestuur benaderen.

Externe vertrouwenspersoon:

Hier kun je terecht met zaken of situaties waarover je in vertrouwen advies wil inwinnen of waarover je met een onafhankelijk iemand wil spreken.

De vertrouwenspersoon denkt met je mee en overlegt met jou wat voor jou goede vervolgstappen kunnen zijn. De vertrouwenspersoon zal nooit zelf over jouw situatie contact zoeken met anderen. De externe vertrouwenspersoon brengt jaarlijks anoniem en op hoofdlijnen verslag uit aan het bestuur.

Integriteitsmedewerker:

Vereniging Milieudefensie heeft een integriteitsmedewerker. Deze persoon is verantwoordelijk voor de naleving van het integriteitsbeleid en het onderhouden van het integriteitssysteem.

Als je een serieus vermoeden hebt dat er een schending plaatsvindt of heeft plaatsgevonden van de gedragscode of op een ander terrein van integere bedrijfsvoering, kun je de integriteitsmedewerker benaderen.

De procedure die dan gevolgd wordt, vind je in bijlage 1.

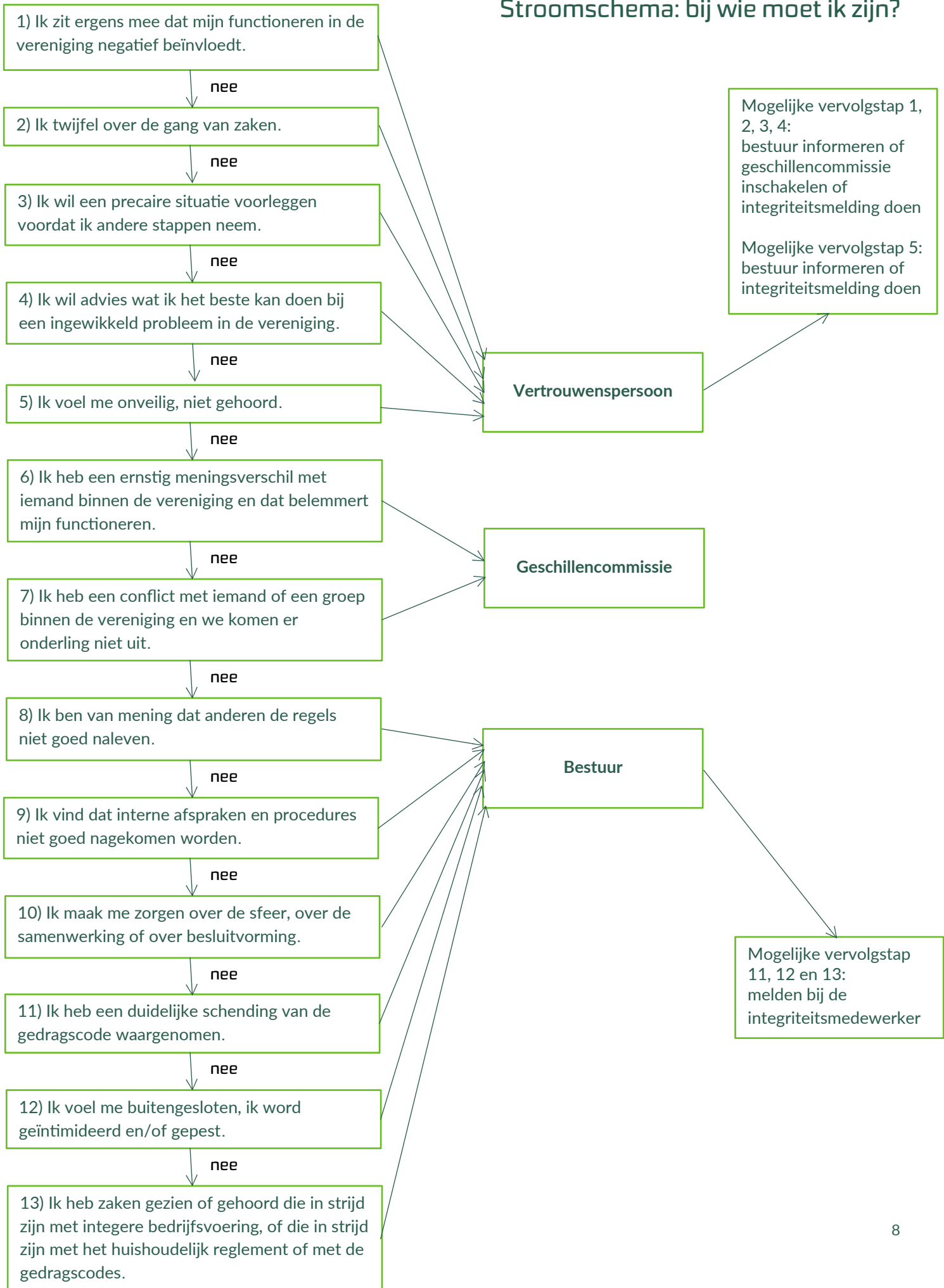
Geschillencommissie:

Wanneer je als lid van de Vereniging een serieus conflict of geschil hebt met een of meer andere mensen uit de vereniging en het lukt niet om dit in onderling overleg op te lossen, kan een van beide partijen de situatie voorleggen aan de geschillencommissie. Deze commissie bestaat uit een aantal door de ALV gekozen leden.

De commissie zal partijen horen en zoeken naar een oplossing voor het geschil.

Op pagina 6 vind je een stroomschema waarin je goed kunt zien met welke vragen je waar moet zijn.

Stroomschema: bij wie moet ik zijn?



Bijlage 1: procedure melding en opvolging van een mogelijke schending van de gedragscode

Hieronder beschrijven we de procedure die we volgen bij een melding van gedrag dat mogelijk in strijd is met de gedragscode van vereniging Milieudefensie.

Het melden van mogelijke integriteitsschendingen en het opvolgen ervan is van belang, omdat we alleen dan met elkaar een veilige en prettige werksfeer en cultuur kunnen creëren en waarborgen.

1. Als je serieuze redenen hebt om te vermoeden dat een verenigingslid, medewerker van de werkorganisatie, extern expert of vrijwilliger zich gedraagt in strijd met de gedragscode, vragen we je dit te melden bij het bestuur. Na overleg kan het bestuur je vragen om de situatie te melden bij de integriteitsmedewerker.
Als je aarzelt over de situatie of je wil er eerst in vertrouwen over overleggen, neem dan contact op met de vertrouwenspersoon. Namen en contactgegevens vind je op het Veranderaarsplatform.
2. Je meldt een gegrond vermoeden van een schending bij de integriteitsmedewerker. Leden informeren ook het bestuur, tenzij het vermoeden het bestuur of een bestuurslid betreft.
3. De integriteitsmedewerker luistert naar je verhaal, vraagt naar de context en de omstandigheden en vraagt je dit op schrift te stellen als dat nog niet gebeurd is.
4. De integriteitsmedewerker doet in vertrouwen vooronderzoek om vast te stellen of de casus inderdaad gaat over een mogelijke schending van de gedragscode, of bijvoorbeeld om een (arbeids-)conflict, een onderling meningsverschil of een arbeidsrechtelijk of juridisch probleem. In dat geval vindt er géén integriteitsonderzoek plaats, maar adviseert de integriteitsmedewerker de betrokkenen de zaak op een meer geëigende manier op te lossen. Bevindingen van het vooronderzoek worden altijd besproken met de directie bij meldingen die de werkorganisatie betreffen of met het bestuur als de melding een orgaan of lid van de vereniging betreft.
5. Als het vooronderzoek aantoont dat de melding een mogelijke integriteitsschending betreft, meldt hij of zij dit bij de directie of het bestuur, samen met een advies over de onderzoeksvraag.
Als de situatie vraagt om acuut ingrijpen om daarmee de veiligheid van betrokkenen of van de organisatie te waarborgen, adviseert de integriteitsmedewerker de directie of het bestuur over het direct nemen van tijdelijke maatregelen.
6. De directie of het bestuur ziet toe op een juiste onderzoeksvraag en geeft opdracht tot het starten van een onderzoek naar de situatie. Afhankelijk van de aard van de melding, kan de directie of het bestuur besluiten het onderzoek uit te besteden aan een extern bureau. Bijvoorbeeld als de melding leden van het management of het bestuur betreft, of wanneer het om een grote, complexe zaak gaat waar grote organisatiebelangen mee gemoeid zijn.
7. In andere gevallen start de integriteitsmedewerker het onderzoek. Dit omvat:

- Het horen van de melder, over de toedracht en de omstandigheden van het gedrag en het effect van het gedrag op de melder en op eventuele andere betrokkenen.
 - Het doen van wederhoor bij degene tegen wie de melding gedaan is en onderzoeken wat de aanleiding of motieven waren voor het gedrag.
 - Het horen van eventueel andere betrokkenen.
 - Het lezen en beoordelen van relevante documenten of e-mails.
- 8.** Degene die het onderzoek doet, stelt een onderzoeksverslag op voor de directie of voor het bestuur. Hierin wordt de onderzoeksvraag beantwoord en staan de bevindingen en conclusies.
- Als het onderzoek inderdaad een schending van de gedragscode aantoon, bevat het verslag een advies aan directie of bestuur over passende en proportionele maatregelen.
- 9.** De integriteitsmedewerker licht het verslag en de eventueel voorgestelde maatregelen toe aan directie of bestuur.
- 10.** Bij een daadwerkelijke schending beslist de directie of het bestuur over de te nemen maatregelen. Deze maatregelen moeten in verhouding staan tot de schending. Waar mogelijk moeten de maatregelen bijdragen aan het duurzaam verbeteren van de werksfeer, de relaties en de veiligheid van betrokkenen, van de organisatie en de vereniging als geheel. De directie of het bestuur voert de maatregel zo snel mogelijk uit.
- 11.** De melder van de vermoedelijke schending ontvangt terugkoppeling van directie of bestuur over de uitkomst van het onderzoek naar de melding. Afhankelijk van de situatie worden ook andere betrokkenen geïnformeerd over de uitkomst van het onderzoek. Dit alles gebeurt zoveel mogelijk met respect voor de privacy van degene die de gedragscode geschonden heeft.
- 12.** Als het onderzoek naar de melding informatie aan het licht heeft gebracht die aanleiding is voor het nemen van preventieve maatregelen die de kans op herhaling van een dergelijke schending verkleinen, zorgt de integriteitsmedewerker dat deze maatregelen uitgevoerd en geborgd worden.
- 13.** Milieudefensie verplicht zich om integriteitsschendingen geanonimiseerd te vermelden in het jaarverslag, vanzelfsprekend met inachtneming van de privacy van betrokkenen.

Tot slot:

Deze meldingsprocedure is bedoeld voor serieuze vermoedens van een mogelijke integriteitsschending.

Deze procedure is er niet om onderlinge meningsverschillen aan te kaarten. Als je het niet met elkaar eens bent, ga dan een respectvol gesprek aan, luister goed naar elkaar, probeer een oplossing te vinden. Als dat niet lukt, kun je je wenden tot de geschillencommissie. Respecteer elkaars expertise, elkaars standpunten en elkaars verantwoordelijkheden.