



GEDRAGSCODE(S) VERENIGING MILIEUDEFENSIE

Herziene versie 14 juni 2025

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 en werkorganisatie 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 en werkorganisatie willen we eerlijk en rechtvaardig samenwerken. Zodat vereniging Milieudefensie voor leden, medewerkers van de werkorganisatie, vrijwilligers, lokale groepen en veranderaars een prettige, veilige en rechtvaardige 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).
- Statuten Vereniging Milieudefensie, het Verenigingsreglement en andere reglementen voor de Raad van Toezicht en bestuur 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.
- Een Geschillencommissie die kan bemiddelen bij geschillen tussen enerzijds leden en een orgaan van de Vereniging, of tussen organen van de Vereniging onderling.
- Aanstelling van interne en een 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 directie-bestuur.
- Toezicht op het directie-bestuur door de Raad van Toezicht en de Algemene Ledenvergadering.
- Publicatie van het jaarverslag en de jaarcijfers met een accountantsverklaring.
- Een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) door een externe organisatie om risico's in beeld te hebben en een lijst met adviezen voor verbetering.
- Testen door externe partij voor de veiligheid van onze digitale omgeving en gegevens.

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.

1. INTEGRITEITSSCHENDINGEN

Deze gedragscodes zijn dan ook niet vrijblijvend. Het niet naleven van de gedragscode kan een integriteitsschending zijn.

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, je leidinggevende en/of integriteitscoördinator als medewerkers, of de verenigingssecretaris en/of het bestuur als

leden. Wil je liever eerst in vertrouwen overleggen over de situatie, dan kun je je wenden tot een (externe) vertrouwenspersoon. Die kan je bijstaan en adviseren of, en zo ja welke vervolgstappen passend zijn.

Gegronde vermoedens van schendingen van de gedragscode kun je melden bij het integriteitsmeldpunt. Je melding komt terecht bij de integriteitscoördinator van Milieudefensie. Die spreekt de melding en meldingsprocedure met je door en geeft aan wat de vervolgstappen zullen zijn. De meldingsprocedure en de vervolgstappen zijn tevens als bijlage opgenomen in deze gedragscode.

Je kunt je melding mailen naar integriteitsmeldpunt@milieudefensie.nl of bellen naar (020) 5507 347.

Als jouw vermoeden van een schending ontvankelijk is, pakken we de melding zorgvuldig op. Als het (voor)onderzoek aantoont dat er inderdaad sprake is van een schending van de gedragscode, nemen we passende maatregelen. Welke dat zijn, hangt af van de aard, ernst en context van de schending. In het ergste geval kunnen we overgaan tot disciplinaire maatregelen, waaronder ontslag (van een medewerker) of opzegging van lidmaatschap dan wel royement (van een verenigingslid). In het beste geval leren we als organisatie van de situatie en hoe deze in het vervolg (beter) te voorkomen.

Het kan zijn dat de situatie geen integriteitsschending is, maar een geschil tussen twee of meer partijen. In dat geval wordt er gekeken naar een andere passende oplossing, zoals bemiddeling door de Geschillencommissie wanneer het een geschil tussen enerzijds leden en anderzijds een orgaan van de Vereniging betreft, of een geschil tussen organen van de Vereniging.

Alle actuele contactgegevens vind je op 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.

2. MISSTANDEN

Er is sprake van een vermoeden van een misstand als er EU wet- of regelgeving is geschonden of een situatie waarbij het maatschappelijk belang in het geding is door het handelen van een of meerdere personen binnen Vereniging Milieudefensie.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding wanneer de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

Heb je een vermoeden van een misstand? Dan kan je een melding doen bij de integriteitscoördinator of via het Meldpunt. Ook mag een melding direct worden gedaan bij het Huis voor Klokkenluiders. Dit is een externe instantie die hiervoor is aangewezen. Voor vragen of advies

kan men terecht bij het Huis voor Klokkenluiders: <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/wet-en-regelgeving>.

Voor zowel de interne als de externe meldprocedure gelden specifieke regels.

In **bijlage 2** staat de procedure voor het doen van een melding en de opvolging van een mogelijk misstand.

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. Ik houd mij aan de afspraken die door de voorzitter of leider van de bijeenkomst worden gemaakt en gehandhaafd, en ga ik bewust en eerlijk om met het verdelen van tijd en aandacht tijdens bijeenkomsten.
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.

GEDRAGSGEDOCODE 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 geweldloos. 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 opposanten 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 met of namens Milieudefensie actievoer, al dan niet via een lokale afdeling of groep:

1. Gebruik ik nooit geweld, maar zoek ik het debat en de dialoog.
2. Spreek ik opposanten alleen aan in hun functie of positie en speel ik niet op de persoon.
3. 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.
4. 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.
5. Breng ik de veiligheid van mijzelf en van anderen niet in gevaar.
6. 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.
7. Volg ik de instructies op van organisatoren en eventuele sfeerbeheerders, ook als dat een andere organisatie is dan Milieudefensie.
8. Schrijf ik mij voorafgaand aan een evenement of actie in voor deelname, zodat ik verzekerd ben voor ongevallen en wettelijke aansprakelijkheid.
9. Hou ik mij aan het Verenigingsreglement.

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 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 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 verbaal, non-verbaal, schriftelijk/digitaal of fysiek manipuleren, intimideren, anderen dwingen, seksueel of ander grensoverschrijdend gedrag vertonen, discrimineren, pesten, buitensluiten van en de baas spelen over anderen of mij agressief gedragen.
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 en gebruik deze niet voor andere doeleinden dan waar ze voor bedoeld zijn.
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 belangenverstrengeling, direct met mijn leidinggevende.
- 20.** Streef ik geen partijpolitieke of religieuze doelen na met acties of projecten.

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, kun je dit eerst bespreken met je leidinggevende, het directie-bestuur of de integriteitscoördinator.

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 intranet en op Veranderaarsplatform.

2. Je meldt een gegrond vermoeden van een schending bij het integriteitsmeldpunt. Als het vermoeden het directie-bestuur betreft, dan kan het ook bij de Raad van Toezicht worden gemeld.
3. De integriteitscoördinator pakt je melding op, 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 integriteitscoördinator doet voor zover mogelijk 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. Dat betekent dat enkel het directie-bestuur, de beklaagde(n) en de leidinggevenden van melder en beklaagde(n) op de hoogte worden gesteld op een need-to-know basis. Als de situatie iets anders is dan een integriteitsschending vindt er géén onderzoek plaats, maar adviseert de integriteitscoördinator de betrokkenen de zaak op een meer geëigende manier op te lossen. Bevindingen van het vooronderzoek worden altijd besproken met het directie-bestuur. Tenzij de melding over het directie-bestuur gaat, dan wordt dit met de remuneratie commissie van de Raad van Toezicht besproken.
5. Wanneer de integriteitscoördinator een mogelijke schending van de gedragscode vermoedt, omvat het vooronderzoek in ieder geval:

- a. 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.
 - b. Het doen van wederhoor bij degene tegen wie de melding gedaan is en onderzoeken wat de aanleiding of motieven waren voor het gedrag.
 - c. Het horen van eventueel andere betrokkenen.
 - d. Het lezen en beoordelen van relevante documenten of e-mails.
6. Als het vooronderzoek aantoont dat de melding een schending van de Gedrag(s)code betreft, meldt de integriteitscoördinator dit bij het directie-bestuur, samen met een advies over hoe de situatie op te volgen (passende en proportionele maatregelen) of onderzoek als dat nodig is.

Als de situatie vraagt om acuut ingrijpen om daarmee de veiligheid van betrokkenen of van de organisatie te waarborgen, adviseert de integriteitscoördinator het directie-bestuur over het direct nemen van tijdelijke maatregelen. In geval de melding het directie-bestuur betreft, neemt de Raad van Toezicht deze rol op zich.
7. Wanneer het advies is om onderzoek te doen, ziet het directie-bestuur 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 het directie-bestuur besluiten het onderzoek uit te besteden aan een extern bureau. Bijvoorbeeld als de melding leden van het management betreft, of wanneer het om een grote, complexe zaak gaat waar grote organisatiebelangen mee gemoeid zijn. In geval de melding het directie-bestuur betreft, neemt de Raad van Toezicht deze rol op zich.
8. Degene die het onderzoek doet, stelt een onderzoeksverslag op voor het directie-bestuur of Raad van Toezicht. Hierin wordt de onderzoeksvraag beantwoord en staan de bevindingen en conclusies.

Als het onderzoek inderdaad een schending van de gedrag(s)code aantoont, bevat het verslag een advies aan het directie-bestuur of Raad van Toezicht over passende en proportionele maatregelen.
9. De integriteitscoördinator licht het verslag en de eventueel voorgestelde maatregelen toe aan het directie-bestuur.
10. Bij een daadwerkelijke schending beslist het directie-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. Het directie-bestuur voert de maatregel zo snel mogelijk uit. In geval de melding het directie-bestuur betreft, neemt de Raad van Toezicht deze rol op zich.

11. De melder van de vermoedelijke schending ontvangt terugkoppeling van het directiebestuur 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.

Milieudefensie mag een melder niet benadelen omdat die een melding gedaan heeft. De melder moet de melding wel op de juiste manier gedaan hebben. Dat betekent dat de melding gebaseerd moet zijn op redelijke gronden op het moment dat de melding wordt gedaan. Benadeling kan zijn ontslag, maar ook overplaatsing tegen je zin, het weigeren van een promotie of pesten. Ook mensen die melders helpen worden hiertegen beschermd. De integriteitscoördinator zal dit met je bespreken en draagt zorg dat dit niet gebeurt.

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 integriteitscoördinator 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 schendingen van de gedragscode.

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. Respecteer elkaars expertise, elkaars standpunten en elkaars verantwoordelijkheden.

BIJLAGE 2: PROCEDURE MELDING EN OPVOLGING VAN EEN MISSTAND

Hieronder beschrijven we de procedure die we volgen bij een melding van handelen dat in strijd is met het Unierecht of waarbij het maatschappelijke belang in geding is. Het melden van mogelijke misstanden en het opvolgen ervan is van belang, omdat we moeten voorkomen dat Milieudefensie de wet- en regelgeving van de Europese Unie schendt en dat we opkomen voor het maatschappelijk belang in plaats van dit in gevaar te brengen.

Iemand die een misstand meldt, wordt gezien als klokkenluider. Als zodanig krijgt de melder daarom ook bescherming tegen benadeling door de werkgever, ligt de bewijslast bij de werkgever en wordt de identiteit van de melder beschermd.

De volledige definitie van een misstand volgens de Wet Bescherming Klokkenluiders is:

- a) een schending of een gevaar voor schending van het Unierecht, of
- b) een handeling of nalatigheid waarbij het maatschappelijk belang in het geding is bij:
 - o een schending of een gevaar voor schending van een wettelijk voorschrift of van interne regels die een concrete verplichting inhouden en die op grond van een wettelijk voorschrift door een werkgever zijn vastgesteld, dan wel
 - o een gevaar voor de volksgezondheid, voor de veiligheid van personen, voor de aantasting van het milieu of voor het goed functioneren van de openbare dienst of een onderneming als gevolg van een onbehoorlijke wijze van handelen of nalaten.

Het maatschappelijk belang is in ieder geval in het geding indien de handeling of nalatigheid niet enkel persoonlijke belangen raakt en er sprake is van oftewel een patroon of structureel karakter dan wel de handeling of nalatigheid ernstig of omvangrijk is.

De procedure van melden en opvolgen van een vermoeden van misstand is als volgt:

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 het Unierecht of het maatschappelijk belang, dan kun je dit melden bij het interne of externe meldpunt (zie 2).

Als je aarzelt over de situatie of je wil er eerst in vertrouwen over overleggen, neem dan contact op met de vertrouwenspersoon of integriteitscoördinator. Namen en contactgegevens vind je op het intranet en op Veranderaarsplatform.

Je kunt voor vragen of advies ook extern terecht bij het Huis voor Klokkenluiders via <https://www.huisvoorklokkenluiders.nl/wet-en-regelgeving>.

2. Je meldt een gegrond vermoeden van een misstand bij het integriteitsmeldpunt door te mailen naar integriteitsmeldpunt@milieudefensie.nl of te bellen naar (020) 5507 347 of in persoon contact te hebben met de integriteitscoördinator. Je kunt ook direct

bij een extern meldpunt melden door contact op te nemen met het Huis voor Klokkenluiders via www.huisvoorklokkenluiders.nl.

3. De wet voorziet volgende strikte reactietermijnen:

- Binnen 7 dagen moet een ontvangstbevestiging zijn gestuurd aan de melder.
- Uiterlijk 3 maanden na de ontvangstbevestiging moet de melder worden geïnformeerd over de opvolging die wordt gegeven aan de melding.

De gegevens en informatie die u ontvangt moeten vertrouwelijk worden behandeld en de AVG (Algemene Verordening Gegevensbescherming) is ook van toepassing bij het verzamelen, ontvangen, registreren, doorsturen van persoonsgegevens of alle andere handelingen die met persoonsgegevens kunnen plaatsvinden.

4. De integriteitscoördinator pakt je melding op, 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.

5. Milieudefensie mag een melder niet benadelen omdat die een melding gedaan heeft.

De melder moet de melding wel op de juiste manier gedaan hebben. Dat betekent dat de melding gebaseerd moet zijn op redelijke gronden op het moment dat de melding wordt gedaan. Benadeling kan zijn ontslag, maar ook overplaatsing tegen je zin, het weigeren van een promotie of pesten. Ook mensen die melders helpen worden hiertegen beschermd. De integriteitscoördinator zal dit met je bespreken en draagt zorg dat dit niet gebeurt.

6. De integriteitscoördinator doet in vertrouwen vooronderzoek om vast te stellen of de casus inderdaad gaat over een mogelijk misstand, of bijvoorbeeld om een integriteitsschending, (arbeids-)conflict, een onderling meningsverschil of een arbeidsrechtelijk of juridisch probleem. In dat geval vindt er géén onderzoek plaats, maar adviseert de integriteitscoördinator de betrokkenen de zaak op een meer geëigende manier op te lossen.

7. Wanneer de integriteitscoördinator een mogelijk misstand vermoedt, omvat het vooronderzoek in ieder geval:

- 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.** Als het vooronderzoek aantoont dat de melding een schending van de Gedrag(s)code betreft, meldt de integriteitscoördinator dit bij de directie-bestuur, samen met een advies over hoe de situatie op te volgen (passende en proportionele maatregelen) of onderzoek als dat nodig is.

Als de situatie vraagt om acuut ingrijpen om daarmee de veiligheid van betrokkenen of van de organisatie te waarborgen, adviseert de integriteitscoördinator het directie-bestuur over het direct nemen van tijdelijke maatregelen.

- 9.** Wanneer het advies is om onderzoek te doen, ziet het directie-bestuur 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 het directie-bestuur besluiten het onderzoek uit te besteden aan een extern bureau. Bijvoorbeeld als de melding leden van het management betreft, of wanneer het om een grote, complexe zaak gaat waar grote organisatiebelangen mee gemoeid zijn.

- 10.** Degene die het onderzoek doet, stelt een onderzoeksverslag op voor het directie-bestuur. Hierin wordt de onderzoeksvraag beantwoord en staan de bevindingen en conclusies.

Als het onderzoek inderdaad een schending van de gedragscode aantoont, bevat het verslag een advies aan directie of directie-bestuur over passende en proportionele maatregelen.

- 11.** De integriteitscoördinator licht het verslag en de eventueel voorgestelde maatregelen toe aan het directie-bestuur.

- 12.** Bij een daadwerkelijke schending beslist het directie-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. Het directie-bestuur voert de maatregel zo snel mogelijk uit.

- 13.** De melder van de vermoedelijke schending ontvangt terugkoppeling van het directie-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.

- 14.** 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 integriteitscoördinator dat deze maatregelen uitgevoerd en geborgd worden.

- 15.** Milieudefensie verplicht zich om integriteitsschendingen geanonimiseerd te vermelden in het jaarverslag, vanzelfsprekend met inachtneming van de privacy van betrokkenen.