

Gedragscode

Vogelbescherming Nederland



Gedragcode



Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Kernwaarden Vogelbescherming Nederland	4
3. Integer werknemerschap	4
4. Vertrouwelijkheid	5
5. Privacy en informatieveiligheid	5
6. Corruptie	5
7. Fraude en diefstal	5
8. Belangenverstrengeling	5
8.1. Nevenwerkzaamheden.....	6
8.2. Politieke betrokkenheid	6
8.3. Geschenken	6
8.4. Aankoopbeslissingen.....	6
9. Ongewenste omgangsvormen	6
10. Alcohol, drugs en gokken	7
11. Klachtenprocedure	7
12. Wat als je als medewerker twijfelt?	8
13. Naleving en aanpassing van de gedragsregels	8
14. Verklaring van naleving	9

1. Inleiding

Vogelbescherming Nederland komt op voor in het wild levende vogels en hun leefgebieden. In Nederland en wereldwijd. Samen met mensen die bescherming van vogels en natuur belangrijk vinden. Zo dragen we bij aan het behoud van de natuur en aan een leefbare wereld.

Deze gedragscode omvat onze bindende normen en verwachtingen van ons dagelijks gedrag met als doel om onze missie op een geheel ethische wijze te realiseren. Deze principes zijn bindend voor al onze medewerkers, stagiaires, WEP'ers (WEP: Werkervaringsplaats), vrijwilligers en onze directeur-bestuurder. Leidinggevendenden vervullen daarbij een speciale voorbeeldfunctie.

Een gedragscode kan nooit uitputtend ingaan op alle situaties waarmee medewerkers kunnen worden geconfronteerd. Ook kan niet in alle situaties een eenduidige uitleg worden gegeven op basis van de code. Wanneer een medewerker twijfelt, of iets wat hij voornemens is te doen in strijd is met deze code, wordt hij/zij gevraagd dit te bespreken met zijn direct leidinggevende en/of de vertrouwenspersoon en/of HR.

Het handhaven van de integriteit binnen Vogelbescherming Nederland is een zaak die alle medewerkers aangaat. Vragen over de gedragscode en aanvullingen of wijzigingen hierop kunnen worden gedaan bij HR. Medewerkers worden – met het oog op het handhaven van de integriteit – tevens uitgenodigd om overtredingen te signaleren en te melden bij de direct leidinggevende dan wel te melden volgens de stappen zoals genoemd in de klachtenprocedure, welke is te vinden in de bijlage van de arbeidsvoorwaarden.

Waar in deze gedragscode over 'hij' wordt gesproken, wordt ook 'zij' bedoeld.

2. Kernwaarden Vogelbescherming Nederland

Bij Vogelbescherming zijn medewerkers individueel en integraal verantwoordelijk voor de korte- en lange termijndoelen van de organisatie. Met elkaar vertegenwoordigen we een mix aan competenties en deskundigheid. Iedere medewerker van Vogelbescherming opereert als een autoriteit in zijn domein en we spreken de taal van de ander. We houden onze conditie op peil en we hebben een interne drijfveer om onszelf voortdurend te verbeteren. We handelen integer en eerlijk, zowel intern als richting onze externe partners. We zorgen voor een veilige werksfeer voor onze collega's. We spreken elkaar aan en melden misstanden. Zo zorgen we met elkaar voor een integere en veilige werksfeer.

3. Integer werknemerschap

Vogelbescherming Nederland verlangt van haar medewerkers een integere basishouding. Dit komt terug in oprechtheid in relaties met collega's, zakelijke relaties, leden, klanten en met de samenleving. Medewerkers houden zich tijdens het werk altijd aan de geldende nationale en internationale wet- en regelgeving. Daarnaast houden zij zich aan de interne regels, waaronder deze Gedragscode, de onderliggende richtlijnen en aan de vaak niet uitgeschreven, maar minstens zo belangrijke algemene normen en waarden.

4. Vertrouwelijkheid

Alle informatie over de bedrijfsactiviteiten van Vogelbescherming Nederland die niet openbaar is gemaakt en niet algemeen bekend is, wordt als vertrouwelijk behandeld. Dit geldt ook voor dergelijke informatie van derden, zoals zakelijke partners. Wij gebruiken de kennis, ontleend aan onze interne bedrijfsprocessen, niet voor privédoeleinden. In het algemeen behoort alle bedrijfs- en commerciële communicatie met de media en andere openbare bronnen tot de verantwoordelijkheid van de persvoorlichters.

5. Privacy en informatieveiligheid

Bij Vogelbescherming Nederland hechten we veel waarde aan het beschermen van onze privacygevoelige informatie, zoals de gegevens van medewerkers, leden en donateurs. Diezelfde bescherming geldt voor kritische bedrijfsinformatie. Hiervoor is de 'Gedragscode privacy en informatieveiligheid' opgesteld. De medewerker van Vogelbescherming is ook gehouden aan deze gedragscode.

6. Corruptie

Vogelbescherming Nederland duldt geen corruptie of andere ongepaste zakelijke praktijken bij medewerkers of derden die voor ons werken. Incentives, privileges, extraatjes of andere voordelen die bij een medewerker het vermogen kunnen beperken om objectieve en rechtvaardige zakelijke beslissingen te nemen, worden door ons noch direct noch indirect noch via derden, aangeboden, geclaimd of aanvaard.

7. Fraude en diefstal

Fraude is een vorm van bedrog. Bij fraude is sprake van opzet en worden zaken anders voorgesteld dan ze zijn. Vogelbescherming ondervindt hierdoor financiële schade en imagoschade. Er zijn allerlei verschijningsvormen, zoals het misbruiken van autorisaties, declaratiefraude, fraude met tijdschrijven, jaarrekeningfraude, of fraude door afpersing. De definitie van fraude is opgenomen in de 'frauderichtlijn Vogelbescherming', zoals door het MT vastgesteld in januari 2017. Onder diefstal verstaan we het onvreemden van bedrijfseigendommen. In geval van fraude en diefstal zal Vogelbescherming in de regel aangifte doen bij de politie.

8. Belangenverstrengeling

Met het oog op de onafhankelijkheid en de betrouwbaarheid van de werkzaamheden is de bescherming van de integriteit van Vogelbescherming Nederland van essentieel belang voor alle medewerkers. Hieruit volgt een gemeenschappelijk belang voor alle medewerkers om elke daadwerkelijke of schijnbare belangentegenstelling te voorkomen. Iedere medewerker voorkomt te allen tijde de (schijn van) vermenging van zakelijke en privébelangen.

Aan medewerkers wordt gevraagd alert te zijn op dergelijke situaties. Als een medewerker een potentieel belangenconflict ziet, bespreekt hij dit met zijn leidinggevende.

Belangentegenstrijdigheden kunnen onder andere in de onderstaande situaties optreden.

8.1. Nevenwerkzaamheden

De medewerker mag geen (neven)werkzaamheden verrichten, al dan niet tegen betaling, voor anderen dan de werkgever als deze werkzaamheden in conflict (kunnen) komen met het doel of het werk van de werkgever, tenzij de werkgever zelf opdracht heeft gegeven voor deze werkzaamheden of hiervoor schriftelijk toestemming heeft verleend. De werkgever verleent deze toestemming, eventueel onder voorwaarden, tenzij het belang van de werkgever zich daartegen verzet, in welk geval de werkgever de weigering met redenen zal omkleden. Voor een uitgebreide omschrijving van dit artikel verwijzen we naar de arbeidsvoorwaarden.

8.2. Politieke betrokkenheid

De medewerker laat zich in zijn werk leiden door de visie en doelstellingen van Vogelbescherming. Lidmaatschap van- of werk voor een politieke partij mag geen verstrengeling opleveren in het dagelijks wel. De medewerker laat zijn werk niet leiden door politieke voorkeuren.

8.3. Geschenken

De medewerker is zich ervan bewust dat geschenken in de vorm van geld, vergoedingen, gunsten, diensten of andere voordelen (bijvoorbeeld amusement/ sportevenementen, reizen, etentjes) die hem met het oog op zijn functie bij Vogelbescherming Nederland of op persoonlijke titel worden aangeboden, kunnen leiden tot (een schijn van) beïnvloeding.

Geschenken en dergelijke mogen alleen na melding aan en met toestemming van een Afdelingshoofd of Directeur-bestuurder worden geaccepteerd. Eindejaarsgeschenken worden ingeleverd bij het bureausecretariaat om verloot te worden onder collega's.

8.4. Aankoopbeslissingen

Indien een medewerker in het kader van zijn functie of in opdracht van of voor Vogelbescherming Nederland diensten of goederen betreft van derden, doet hij dit niet bij een leverancier die hem, partner, vrienden en/of verwanten op enigerlei wijze een persoonlijk voordeel verleent.

Zonder voorafgaande toestemming van de Directeur-bestuurder betreft de medewerker geen goederen of diensten bij een leverancier, waar hij zelf, zijn partner, verwanten of vrienden een (financieel) belang in heeft.

9. Ongewenste omgangsvormen

De medewerker onthoudt zich van aanstootgevend, intimiderend, discriminerend, ongewenst intiem gedrag en andersoortige ongewenste omgangsvormen.

Wat precies onder ongewenste omgangsvormen valt kan iemand alleen zelf bepalen. Het gaat om omgangsvormen die ongewenst, eenzijdig en opgedrongen zijn. Bepalend is niet hoe het is bedoeld, maar hoe het door de medewerker wordt ervaren.

Als richtlijn voor ongewenste omgangsvormen, hanteert Vogelbescherming onderstaande definities:

Seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

Agressie en geweld: voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;

Pesten: alle vormen van intimiderend gedrag met een structureel karakter, van één of meer personen gericht tegen één persoon of groep personen. Een belangrijk element aangaande pesten is de herhaling van de gedraging in de tijd;

Discriminatie:

- maken van direct dan wel indirect onderscheid, behoudens de uitzonderingen genoemd in de gelijke behandelingswetgeving. Onder direct onderscheid wordt verstaan: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte. Onder indirect onderscheid wordt verstaan: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan hiervoor bedoeld, dat direct onderscheid tot gevolg heeft;
- zich mondeling of bij geschrift of afbeelding opzettelijk beledigend uitlaten over een groep mensen wegens hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte;
- gewelddadig optreden tegen personen of een groep van personen wegens hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte;

Uitgangspunt is dat iemand die last heeft van ongewenste omgangsvormen, dit kenbaar en bespreekbaar maakt bij degene(n) die daartoe aanleiding geeft. Soms is degene die zich schuldig maakt aan ongewenst gedrag zich niet bewust van het feit dat het gedrag als ongewenst wordt ervaren. Indien het bespreken ervan niet het gewenste effect heeft, kan de medewerker de route volgens zoals omschreven in de arbeidsvoorwaarden en zich wenden tot een klachtencommissie.

10. Alcohol, drugs en gokken

De medewerker onthoudt zich op kantoor en/of tijdens werktijd van het gebruik van alcoholische dranken, behoudens beperkt gebruik tijdens functionele aangelegenheden zoals een officieel afgekondigde borrel.

Het nuttigen hiervan is een eigen verantwoordelijkheid van de medewerker. Deze handelt zodanig dat het gebruik ervan niet leidt tot enige schade voor de organisatie of overige aanwezigen.

Op kantoor en/of tijdens werktijd onthoudt de medewerker zich geheel van het gebruik van drugs of andere verdoovende middelen. De medewerker gokt niet op kantoor en/of tijdens werktijd.

11. Klachtenprocedure

Vogelbescherming Nederland hecht aan een integere bedrijfscultuur. Dit is vastgelegd in deze Gedragscode. In de praktijk is het belangrijk dat medewerkers die ongewenst gedrag ervaren, vermoeden of signaleren dit in eerste instantie bespreken met de actor. Indien dat als onwenselijk, onmogelijk of risicovol wordt ervaren, biedt de klachtenprocedure extra mogelijkheden om de melding te doen. Deze procedure is opgenomen in de bijlage van de arbeidsvoorwaarden en staat apart gepubliceerd op intranet.

12. Wat als je als medewerker twijfelt?

Overleg bij twijfel met je direct leidinggevende. Stel jezelf daarnaast altijd eerst de volgende vragen:

Is wat ik wil doen legaal, eerlijk, ethisch verantwoord en in overeenstemming met deze gedragscode normen en waarden van Vogelbescherming Nederland?

Wat kan het effect zijn op de reputatie en Missie van Vogelbescherming Nederland?

Is dit juist? Hoe zou ik me voelen als iedereen in mijn omgeving, mijn gezin, mijn collega's en donateurs dit zouden weten?

13. Naleving en aanpassing van de gedragsregels

De gedragsregels zijn opgesteld op initiatief en verantwoordelijkheid van de Directeur-bestuurder. De Directeur-bestuurder is er veel aangelegen om onrechtmatig en onbehoorlijk gedrag binnen Vogelbescherming Nederland te voorkomen.

Van de Directeur-bestuurder en het management mag worden verwacht dat zij het goede voorbeeld geven en dat zij zich pro-actief zullen opstellen om de integriteit van de bedrijfsvoering te bewaken. In de praktijk betekent dit:

Goed voorbeeld: de directeur-bestuurder en het management hebben tot taak het goede voorbeeld te geven ter bevordering van de integriteit binnen de organisatie en dienen het belang van de Gedragscode actief onder de aandacht te brengen van de werknemers.

Effectief beleid: de directeur-bestuurder en het management zijn verplicht een duidelijk en consistent beleid te voeren inzake de toepassing en controle van de Gedragscode.

Levend houden van de Gedragscode: de directeur-bestuurder en het management zijn verplicht activiteiten te ontwikkelen ter bevordering van de naleving van de Gedragscode. Daartoe dient het management het gevoerde beleid ter bevordering van de integriteit van de organisatie regelmatig te bespreken tijdens werkoverleg en dient er aandacht besteed te worden aan vragen die er leven rondom de interpretatie en naleving van de code. Werknemers dienen in staat te worden gesteld suggesties aan te dragen voor eventuele aanpassing dan wel uitbreiding van de code.

Het gevoerde beleid en de Gedragscode dienen ook onder de aandacht te worden gebracht tijdens sollicitatie- en functioneringsgesprekken. Vóór het aannemen van nieuwe werknemers dient te worden nagegaan welke potentiële belangenconflicten zich kunnen voordoen, gegeven de persoonlijke situatie van de kandidaat.

Schending van de in deze code opgenomen regels kan voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst leiden tot disciplinaire maatregelen met inbegrip van maar niet beperkt tot de volgende maatregelen:

- waarschuwing
- begeleiding
- opleiding/training
- schriftelijke berisping
- salarisverlaging
- overplaatsing
- schorsing

In sommige gevallen kan schending van de regels een overtreding of misdrijf in de zin van de wet opleveren en daarom gemeld worden bij de betreffende autoriteiten.

14. Verklaring van naleving

Bij indiensttreding krijgen de nieuwe medewerkers de Gedragscode uitgereikt waarmee zij zich automatisch verplichten tot het tot zich nemen en naleven van de regels en richtlijnen.