

EJF-toekenningsraamwerk

Doel van hierdie toekenningsraamwerk

Die Environmental Justice Fund (EJF) het hierdie toekenningsraamwerk om twee redes ontwikkel.

1. Dit is bedoel om die Toekenningskomitee te lei wanneer hy besluit watter organisasies ondersteuning van EJF moet kry.
2. Dit is beskikbaar as 'n openbare hulpbron as deel van EJF se verbintenis tot deursigtigheid, en met die doel om die proses wat EJF gebruik om voorstelle te verwerk, te demystifiseer, en hoe die Toekenningskomitee begunstigdes kies.

EJF se verbintenis tot deelnemende toekennings

EJF is 'n fonds 'deur aktiviste, vir aktiviste'. Ons leef hierdie beginsel uit deur 'n vorm van deelnemende toekenningsneming te implementeer waarin besluite oor wie ondersteuning kry, geneem word deur aktiviste uit die omgewingsgeregtigheidsektor. Dit is omdat ons glo dat EJF gelei moet word deur mense op die grond met 'n goeie begrip van die konteks waarin aansoekers werk, en die uitdagings wat hulle in die gesig staar. Dit is ook deel van EJF se verbintenis om werklike besluitnemingsmag in die hande van gemeenskapsgebaseerde aktiviste te plaas.

Die aanstelling en werking van die Toekenningskomitee

EJF het dus 'n Toekenningskomitee (GC) gestig wat die taak het om voorstelle te verwerk en te kies watter organisasies ondersteuning van EJF moet kry. Die aanvanklike GK is in Julie 2022 deur die EJF-raad aangestel deur middel van 'n oop werwingsproses. Daar is sedertdien 'n paar veranderinge aan die samestelling van die GC. Deursigtigheid is baie belangrik vir EJF, so elke keer as 'n vakature op die GC ontstaan, reik ons 'n oop advertensie uit en voer ons 'n mededingende werwingsproses uit. Volgens die opdrag wat die GC beheer, kan die GC tussen 3 en 7 mense groot wees.

Sommige van die belangrikste oorwegings wat in ag geneem word by die samestelling van die GC, sluit in:

- Die behoefte om te verseker dat alle lede van die GK aktiviste is met ervaring wat aan omgewingsgeregtigheidskwessies en met gemeenskappe werk;
- 'n Verbintenis om te verseker dat die meerderheid GK-lede gemeenskapsgebaseerd is;
- 'n Verbintenis tot die prioritisering van die stemme van vroue en jeugdige;
- Die waarde van 'n GC met ervaring op verskillende gebiede van omgewingsgeregtigheid (bv. mynbou, water, voedselsekerheid, ens.);
- Die waarde van 'n GK bestaan uit mense van regoor Suid-Afrika en nie gekonsentreer in 'n bepaalde provinsie nie;
- Die waarde daarvan om mense met ervaring te hê van die bestuur van 'n klein toekenningsmeganisme op die GC; En
- Die behoefte aan die uitvoerende direkteur van EJF om op die GC te sit as die verband tussen die personeel, GC en die raad.

Lede van die GC dien 'n termyn van twee jaar, met die moontlikheid van beperkte verlenging.

EJF is verbind tot goeie bestuur en die Toekenningskomitee funksioneer in die konteks van gesag wat deur die EJF-raad aan hom gedelegeer is.

Die huidige GC bestaan soos volg:

1. Bulelwa Klaasen (voorsitter)
2. Taryn Pereira (ondervoorsitter)
3. Lizeka Ntsikeni
4. Samson Mokoena.
5. Amanda Rinquest
6. Lisa Chamberlain

Meer inligting oor die agtergrond van GC-lede kan gevind word by <https://ejfunds.org.za/the-team/>.

Geskiktheidskriteria vir EJF-toelaes

Om in aanmerking te kom vir ondersteuning van EJF, moet aansoekers die volgende wees:

1. 'n Organisasie of netwerk¹ gebaseer in, en deel van, die gemeenskap wat dit bedien;
2. Werk aan omgewingsgeregtigheid; En
3. In Suid-Afrika.

Watter EJF-fondse

Begrip van omgewingsgeregtigheid

EJF ondersteun omgewingsgeregtighedsaktiwisme. Ons aanvaar 'n uitgebreide en vrygewige interpretasie van die term 'omgewingsgeregtigheid'. Hierdie benadering word ingelig deur 'n erkenning van die onderlinge verbondenheid van verskillende stryd, en vorm deel van EJF se verbintenis tot inklusiwiteit. Ons volg ook 'n inklusiewe benadering as deel van 'n diagnostiese oefening om onself te laat lei deur die behoeftes wat aktiviste op die grond uitspreek.

EJF kan werk ondersteun aan onder andere: Klimaatgeregtigheid en die Regverdige Oorgang; Lugbesoedeling; Mynbou; Voedselsoewereiniteit; Water; Verdediging van Oseaan- en Kusgemeenskap; Afval; Ekofeminisme (projekte wat handel oor die verhouding tussen geslagsgelykheid en die omgewing); Eko-sosialisme (projekte wat aspekte van sosialisme saamsmelt met groen politiek, ekologie en anti-globalisering); Grondregte; Bevordering van inheemse kennis; Alternatiewe volhoubare lewensbestaan; Omgewingsgesondheid; Toegang tot omgewingsinligting; en Gemeenskapsdeelname aan besluitneming rondom natuurlike hulpbronne. Dit is nie 'n geslote lys nie, en ons sal aansoeke buite hierdie gebiede oorweeg as dit steeds binne die bestek van omgewingsgeregtigheid val.

Aktiwiteite wat ondersteun kan word

Die aktiwiteite wat EJF kan ondersteun, sluit in:

- 'N Spesifieke gebeurtenis (soos 'n protes, vergadering of werkswinkel)
- Organisering, veldtogte en voorspraakwerk;
- Gemeenskapsgeleide navorsing;
- litigasie deur gemeenskapsgebaseerde organisasies;
- Gemeenskapsomgewingsopvoeding; En

¹ EJF befonds gewoonlik nie individue nie - ons maak 'n uitsondering in vinnige reaksie-toelaes.

- Organisatoriese versterkingsinisiatiewe.

Vinnige reaksie toelaes

Ons verstaan dat dit soms nie moontlik is om dinge vooraf te voorspel nie en kan dus vinnige reaksietoelaes verskaf om reaksies op dringende en onvoorsiene krisis te ondersteun. EJF is veral bedag op die risiko's wat aktiviste in die gesig staar, wat soms beteken dat dringende optrede nodig is om iemand veilig te hou. Aansoeke vir vinnige reaksietoelaes word deur EJF-personeel beslis, wat daarop gemik is om binne 48 uur 'n antwoord op 'n aansoek te verskaf. Vinnige reaksie-toelaes word beheer deur 'n aparte Vinnige Toekenning Raamwerk

Grootte en lengte van toelaes

EJF maak 1-jaar toelaes van R50 000 – R100 000. Toekenningsfondse word gewoonlik in tranches vrygestel.

Snelreaksietoelaes is tussen 3-6 maande en wissel tussen R5000 en ongeveer R25 000.

Aansoekproses vir ondersteuning van EJF

Die aansoekproses is soos volg:

STAP EEN: EJF REIK 'N OPROEP OM VOORSTELLE UIT

EJF reik 'n oop oproep vir voorstelle uit. Oproepe vir voorstelle word wyd versprei en is ten minste op EJF se webwerf en sosiale media beskikbaar.

STAP TWEE: AANSOEKERS BEREI VOORSTELLE VOOR EN DIEN DIT IN

Sodra aansoekers 'n oproep vir voorstelle deurgelees het en tevrede is dat hulle in aanmerking kom om aansoek te doen, kan hulle aan hul voorstelle begin werk. As iemand op hierdie stadium enige vrae het, of hulp van enige aard benodig rakende die aansoekproses, is EJF se aktivistiese ondersteuningskoördineerders beskikbaar om te help (kontak info@ejfunds.org.za met navrae oor die proses). Voorstelle kan aanlyn op ons webwerf voltooi word, of vanlyn ingevul en per e-pos gestuur word / Whatsapped to us.

STAP DRIE: EJF-PERSONEEL DOEN SIFTING

Sodra die sperdatum vir die indiening van voorstelle gesluit het, skerm die EJF-personeel alle voorstelle. Hulle kyk of almal wat aansoek gedoen het, in aanmerking kom vir ondersteuning (met behulp van die geskiktheidskriteria hierbo uiteengesit). Hulle verifieer ook besonderhede oor die organisasie deur dit aanlyn op te soek, hul sosiale media te deursoek, hul verwysings en ander mense waarmee die organisasie in die verlede gewerk het, te skakel. Die EJF-personeel berei dan 'n verslag op oor die bevindinge van die siftingsproses en gee die voorstelle aan die GK vir beraadslaging deur.

STAP VIER: TOEKENNINGSKOMITEE BEOORDEEL VOORSTELLE EN KIES BEGUNSTIGDES

Die GK oorweeg dan al die voorstelle en kies watter organisasies ondersteuning van EJF sal ontvang.

STAP VYF: EJF-PERSONEEL KOMMUNIKEER DIE UITSLAG AAN ALLE AANSOEKERS

Die uitslag word deur die EJF-personeel aan alle aansoekers gekommunikeer. Waar moontlik sal ons terugvoer gee aan onsuksesvolle aansoekers, maar dit is miskien nie altyd moontlik om dit te doen nie (afhangende van hoeveel voorstelle ontvang word).

STAP SES: EIJ-PERSONEEL EN BEGUNSTIGDES BESPREEK ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE EN TEKEN OOREENKOMS

Die EIJ-personeel gaan sit dan saam met die gekose organisasies om te bespreek hoe EIJ hul werk die beste kan ondersteun, hoe die toekenning sal werk en wat verwag word. 'N Ooreenkoms word opgestel en onderteken deur EIJ en die begunstigde. Die begunstigde kan dan voortgaan met hul aktivisme, ondersteun deur EIJ.

Besluitnemingskriteria

Voorstelle word beoordeel op eie meriete, maar ook in verhouding tot mekaar. Dit is omdat EIJ spesifieke doelwitte het wat verband hou met ons algehele familie van begunstigdes.

Elke voorstel word aan die hand van die volgende kriteria beoordeel (let asseblief daarop dat voorstelle wat nie aan een of ander van hierdie kriteria voldoen nie, nie gediskwalifiseer word nie, aangesien ons 'n volkome benadering volg):

1. Hoe bevorder die organisasie se voorgestelde aktiwiteite omgewingsgeregtigheid en watter impak sal die aktiwiteite op die gemeenskap hê?
2. In watter mate word die voorgestelde projek/veldtog/geleentheid goed deurgedink? Is daar genoeg spesifieke besonderhede in die voorstel om 'n idee te kry van wat beplan word? Is daar 'n duidelike, logiese verband tussen die voorgestelde aktiwiteite, die doelwitte wat bereik moet word en die begrotingsverdeling?
3. Spreek die inhoud van die voorstel 'n besonder dringende of nuwe omgewingsgeregtigheidskwessie aan, of beplan die organisasie om 'n nuwe en kreatiewe benadering tot 'n ou probleem te volg?
4. Watter mate van organisasie en demokratiese aanspreeklikheid is daar in die organisasie? (Hoe is die organisasie gestruktureer, hoe neem hy besluite, hoe rapporteer dit terug aan die gemeenskap?)
5. Beklee vroue leiersposisies in die organisasie? Is die voorgestelde projek/geleentheid/veldtog bedoel om spesifiek vroue te bevoordeel? Indien wel, hoe?
6. Beklee jongmense (<35 jaar) leiersposisies in die organisasie? Is die voorgestelde projek/geleentheid/veldtog bedoel om jongmense spesifiek te bevoordeel? Indien wel, hoe?
7. Hoe word die organisasie gekoppel aan ander dele van die ekosisteem van die omgewingsgeregtigheidsektor (indien enigsins)? Wat het vennootorganisasies of vorige befondsers oor die organisasie te sê?

Daarbenewens sal die GK die volgende oorwegings in sy besluitneming in ag neem wanneer hy na die voorstelle as 'n kollektief kyk:

8. EIJ poog om 'n kombinasie van gevestigde en nuwe SBO's te ondersteun. Dit is omdat ons glo dat die bou van die omgewingsgeregtigheidsbeweging beide die versterking van wat reeds bestaan, behels en die ondersteuning van nuwe organisasies om hierdie veld van aktivisme te betree. Ons beoog om die grootste deel van ons toekenningsbegroting te bestee aan organisasies wat reeds 'n mate van organisasie/struktuur het en wat ten minste 'n rekord het. Die rasionaal hiervoor is dat sulke organisasies die beste kans het om hul idees suksesvol te implementeer en sodoende die naald van omgewingsgeregtigheid te verskuif. Hierdie benadering stel EIJ ook in staat om 'n verwysingsmeganisme te gebruik deur bestaande rolspelers in die omgewingsgeregtigheidsektor te vra om 'n potensiële begunstigde se geloofwaardigheid te bevestig. Terselfdertyd is EIJ bewus daarvan dat bestaande netwerke elitisties kan wees en soms werk om waardevolle bydraes van nuwe organisasies, of van bestaande organisasies wat nie goed genetwerk is nie, uit te sluit. Ons beoog dus om 'n gedeelte van ons toekenningsbegroting aan nuwe en/of geïsoleerde

organisasies te bestee. Dit is EJF se manier om die uitbreiding van die omgewingsgeregtigheidsbeweging te ondersteun.

9. EJF wil graag organisasies ondersteun wat aan 'n reeks verskillende omgewingsgeregtigheidskwessies werk, eerder as om op net een gebied te konsentreer, byvoorbeeld mynbou.
10. Ons probeer verseker dat ons toelaes nie in enige geografiese gebied in Suid-Afrika gekonsentreer is nie. Dit is omdat ons ons daartoe verbind het om seker te maak dat ons probeer om 'n verspreiding van organisasies regoor die land te ondersteun, ook in afgeleë gebiede wat dikwels oor die hoof gesien word. Soms kan ons gelei word deur die feit dat omgewingsprobleme veral sleg is in sekere dele van die land, maar ons probeer hard om seker te maak dat ons begunstigdes die geografiese diversiteit van Suid-Afrika weerspieël. Dit kan beteken dat ons moet nee sê vir 'n goeie voorstel as daar baie goeie voorstelle van dieselfde provinsie is om 'n kans te gee aan 'n organisasie uit 'n ander provinsie, sodat ons provinsiale verteenwoordiging verseker.
11. Ons kan slegs 'n beperkte aantal toelaes maak. Dit is omdat ons eie finansiële hulpbronne beperk is. Omdat ons glo in die verskaffing van begeleiding bo geld, is ons model van toelaes hulpbronintensief vir EJF as organisasie. Wanneer ons ons daartoe verbind om 'n organisasie te ondersteun, wil ons seker maak dat ons in staat is om daardie verbintenis behoorlik na te kom. Dit beteken dat ons nie ons klein span personeel te dun kan rek nie, en ons moet bedag wees op die totale aantal toelaes wat ons maak.

Die bestuur van belangebotsing

Dit is van kritieke belang dat EJF met integriteit funksioneer. Ons is daartoe verbind om enige belangebotsings te vermy waar ons kan, en om hard te werk om enige potensiële konflik te versag en verantwoordelik te bestuur waar dit nie vermy kan word nie. Een van die omstandighede waarin 'n botsing van belange kan ontstaan, is as 'n organisasie wat 'n voorstel aan EJF voorlê, 'n noue verhouding met 'n lid van die GC of 'n lid van EJF-personeel het.

Voordat die GK gestig is, het ons gedebatteer of ons sal moet verhoed dat enige organisasie waaraan 'n GC-lid behoort, 'n voorstel kan indien. Ons het egter erken dat dit so 'n groot disinsentive sou wees, dat baie min gemeenskapsgebaseerde aktiviste ooit op die GC sou wou sit as dit teen daardie prys vir hul eie gemeenskap of organisasie kom. Ons wou nie kompromieë aangaan om aktiviste in posisies van werklike besluitnemingsmag by EJF te hê nie. Om 'n aktivisgedrewe organisasie te wees, is die kern van wie ons is, en daarom het ons hierdie model van deelnemende toekennings aangeneem.

Om hierdie rede staan dit enige organisasie vry om aansoek te doen vir 'n toelae, nieteenstaande die deelname van een van hul lede aan die GK. Daardie lid van die GK moet hulle egter weerhou van alle GK-beraadslagings oor die spesifieke aansoek. Ons erken dat hierdie benadering nie die potensiële botsing van belange heeltemal uitkakel nie, aangesien die betrokke applikantorganisasie steeds 'n insig kan hê in besluitneming deur die GK in die algemeen, en dus 'n voordeel bo ander aansoekers. Om dit te bekamp, het ons ons daartoe verbind om toeganklike en deursigtige toepassingsprosesse uit te voer. Dit is deel van die rede waarom ons openlik is oor die besluitnemingskriteria wat deur die GC gebruik word, en waarom hierdie toekenningsraamwerk in die openbaar beskikbaar is.

Die situasie wat ons probeer vermy, is waar iemand wat die mag het om ons besluitnemingsproses te beïnvloed (soos 'n GK of personeellid) daardie mag onvanpas gebruik deur 'n besluit ten gunste van, of teen, 'n bepaalde aansoeker te probeer beïnvloed, as gevolg van 'n bestaande verhouding wat hulle met daardie persoon/organisasie het, wat niks te doen het met die voorstel wat aan EJF voorgelê is nie. Dit is ook nie net die realiteit van situasies soos hierdie wat EINTLIK gebeur wat ons wil vermy nie. Ons wil ook vermy dat enige

aansoeker selfs bekommerd is dat dit 'n MOONTLIKHEID is. Dit is vir ons by EJV baie belangrik dat ons proses nie net regverdig is nie, maar dat hulle as regverdig beskou word.

EJV het dus baie robuuste maatreëls in plek gestel om belangebotsing te bestuur. Dit sluit in:

1. Integriteit is een van die oorwegings in die **werwing** van GK en personeellede.
2. Die GK is 'n **kollektief**, wat beteken dat besluite deur 'n groep geneem word en invloed nie in 1 of 2 individue gekonsentreer kan word nie. Net so word die siftingsproses deur 'n span EJV-personeellede gedoen eerder as net 1 individu.
3. Die gedrag van die GK word beheer deur beide 'n Opdrag en hierdie Toekenningsraamwerk, en die GK is **aanspreklik teenoor** die Raad. Die gedrag van personeellede word beheer deur hul dienskontrakte sowel as EJV se omvattende beleidsraamwerk.
4. Ons is **deursigtig** oor ons benadering tot belangebotsing – soos om dit in openbare dokumente soos hierdie uiteen te sit.
5. Daar is 'n drievlak-konflikverklaringstelsel in plek:
 - 5.1 Daar word van alle aansoekers verwag om enige moontlike botsing van belange met GC of personeellede in hul voorstelle te verklaar.
 - 5.2 Daar word van alle GC en personeellede verwag om enige moontlike belangebotsings met aansoekers skriftelik te verklaar voor keuring en beraadslaging.
 - 5.3 Daarbenewens, waar 'n organisasie 'n herhaalde aansoeker is, kyk die EJV-personeel of enige moontlike konflikte die vorige jaar verklaar is en voeg dit by die konflikverklaringsdokument wat die GC gebruik het tydens beraadslaging oor belangebotsingsake.
6. Waar 'n moontlike konflik deur of ten opsigte van 'n personeellid verklaar is, maak die Uitvoerende Direkteur 'n bepaling of die aard van die verhouding wat aanleiding gee tot die verklaring voldoende ernstig is om van die betrokke personeellid te vereis om hulself van die relevante gedeeltes van die siftingsproses te weerhou.
7. Waar 'n moontlike konflik deur of ten opsigte van die GK verklaar is, beraadslaag die GC (uitgesonderd die potensieel botsende lid) oor elke moontlike botsing van belange en neem 'n genuanseerde besluit van geval tot geval of die betrokke GC-lid hulself in daardie geval moet rekuseer. Alle GK-lede wat deur die res van die GK in konflik is, moet hulself weerhou van beraadslaging oor die voorstel/s ten opsigte waarvan hulle in konflik is.
8. Rekusaal is outomaties waar die botsende GC-lid 'n werknemer, lid of raadslid van 'n applikantorganisasie is, d.w.s. daar is geen diskresie in hierdie gevalle nie en hoef die res van die GK nie vas te stel of die botsende GC-lid hulself moet terugtrek nie - die konflik is duidelik en hulle moet hulself outomaties terugtrek.
9. GK-lede kry ook die geleentheid om hulself vrywillig te rekuseer – en sodoende 'n 'fouteer aan die kant van versigtigheid'-benadering te implementeer en die behoefte vir die res van die GK te verwyder om 'n besluit te neem of rekusering in daardie geval nodig is.
10. Rekords word gehou van alle konflikverklarings en die gevolglike besluit of rekusering in elke geval nodig was.

Ons waardeer dat verskillende organisasies in aktivistiese kringe heelyd in verskillende hoedanighede met mekaar saamwerk. Dit is nie 'n probleem nie. Trouens, hierdie soort gereelde samewerking en solidariteit moet aangemoedig en gevier word! Ons moet net seker maak dat ons besluitnemingsprosesse regverdig is. Ons vereis dus dat GC-lede 'n moontlike konflik in die volgende scenario's verklaar:

- Hulle werk vir, of is 'n lid van die aansoekerorganisasie;

- Hulle sit op die raad van die applikantorganisasie;
- Hulle behoort aan 'n organisasie wat in dieselfde netwerk of koalisie as die applikantorganisasie is, veral as hulle gereeld saam mobiliseer of geleenthede en werksinkels aanbied; Of
- Hulle het andersins 'n noue persoonlike of professionele verhouding met die aansoekerorganisasie.

Blote kennis van 'n organisasie, die bywoning van 'n vergadering met hulle, of die mede-aanbied van 'n eenmalige geleentheid saam met hulle, regverdig nie die verklaring van konflik nie.

Dit is ook belangrik om daarop te let dat die blote bestaan van 'n verhouding nie noodwendig tot 'n werklike botsing van belange lei nie. Met ander woorde, die verklaring van 'n moontlike konflik is slegs nodig as die verhouding tussen 'n aansoeker en 'n GC-lid so verweef is dat die GC-lid nie onafhanklik kan optree nie, of waar daar 'n redelike persepsie van vooroordeel kan wees.

Hersiening van toekenningsraamwerk

EJF is daartoe verbind om voortdurend na te dink oor ons aktiwiteite en werksyuses. Hierdie toekenningsraamwerk is 'n lewende dokument wat gereeld deur die raad hersien sal word, ten minste elke twee jaar, en in samewerking met EJF se strategie, en monitering, evaluering en leerplan.

Laas opgedateer February 2024