

GLOBAL POLICY

VÄRDERINGAR, UPPFÖRANDE OCH VISSSELBLÅSNING

Lead	PII:s Governance and Executive Department
Versionsnummer	
Datum för godkännande av medlemsförsamlingen	Juni 2018
Giltig från (om annat datum än ovanstående)	Översättning till svenska i oktober 2018
Datum för granskning (3 år från giltighetsdatum)	Juni 2021 Juni 2023

TILLÄMPNING

I egenskap av global policy ska denna policy tillämpas av:

- a. Plan International, Inc. ("PII"), inklusive dess huvudkontor i Storbritannien (som drivs genom dess brittiska dotterbolag, Plan Limited) och samtliga dess landskontor, regionala kontor, kontaktkontor och övriga andra kontor, varav vissa drivs som filialer och vissa som dotterbolag;
- b. Alla nationella organisationer som har undertecknat ett medlemsavtal och licensavtal med PII; och
- c. Alla övriga enheter som samtycker till att omfattas av de globala policyerna.

(Tillsammans "Plan International", som i detta dokument även benämns "vi" eller "oss".)

Samtliga delar av Plan International som omfattas av de globala policyerna, inklusive PII, ska fastställa sina egna rutiner som måste överensstämma med globala rutiner, regelverk eller andra styrdokument som gör det möjligt för de anställda (och/eller, i förekommande fall, uppdragstagare och andra partners) att följa denna globala policy.

Denna globala policy bör läsas och förstås tillsammans med:

- a. Relevanta närliggande policyer, som kan komma att ändras då och då, bland annat följande: Global policy för skydd av barn och ungdomar, Global policy mot bedrägerier, mutor och korruption, Global policy för jämställdhet och inkludering samt eventuella specifika policyer som organet har för att hantera trakasserier, mobbning och diskriminering, disciplinärenden och missförhållanden, och
- b. Lokal lagstiftning (om möjligt), men om denna globala policy kräver en högre uppförandestandard än lokala lagar ska denna globala policy ha företräde.

SYFTE

Syftet med denna globala policy är:

1. Att formulera gemensamma värderingar och beteenden som godkänts av medlemsförsamlingen och som gäller för alla delar av Plan International.
2. Att se till att personal och volontärer behandlar varandra och våra målgrupper med värdighet och respekt.
3. Att se till att Plan International är en säker och inkluderande arbetsplats.
4. Att uppmuntra personal och volontärer att rapportera misstänkta överträdelser och oegentligheter inom Plan International så snart som möjligt.

POLICYFÖRKLARING

Vårt arbete bygger på djupa övertygelser och ett tydligt syfte. Vi ska se till att våra gemensamma värderingar och beteenden blir en naturlig del av vår kultur och utgör de vägledande principerna bakom alla beslut vi fattar.

Vi arbetar ofta i komplexa och osäkra miljöer och situationer där vi befinner oss i en maktposition och där andra förlitar sig på oss (i förhållande till barn, ungdomar och mottagande samhällen som vi arbetar med, tillsammans med andra organisationer och varandra). Vi får aldrig under några som helst omständigheter missbruka den makten och det förtroendet.

Vi måste säkerställa att alla företrädare för Plan International uppträder på ett sätt som är förenligt med deras roll och engagemang i våra värderingar, både under och utanför arbetstid (vare sig de arbetar i kontorsmiljö eller inte) i enlighet med denna globala policy. Vi har nolltolerans för, och kommer att vidta lämpliga åtgärder mot, allt beteende och agerande som strider mot denna globala policy.

Vi uppmuntrar alla att rapportera misstänkta och påstådda överträdelser mot den förväntade beteendestandarden och kommer att skydda den som lämnar sådana rapporter från negativa konsekvenser.

TILLÄMPLIGA KRAV

1. Våra värderingar och beteenden

Våra gemensamma värderingar ger uttryck för Plan Internationals allra djupaste övertygelser. De uttrycker vår filosofi, den kultur vi vill ha och de grundläggande principer som aldrig får äventyras för ekonomisk vinning eller kortsiktiga ändamål.

Varje del av Plan International antar följande värderingar, enligt de definitioner som anges i tabellen nedan, med tillhörande beteende från ledarnas och personalens sida. Detta hindrar inte nationella organisationer från att anta ytterligare värderingar och beteenden som de anser är relevanta för dem lokalt, förutsatt att dessa inte strider mot nedanstående värderingar och beteenden.

Förväntningar på ledare inom Plan International

VÄRDERINGAR	<u>Långsiktighet: Vi strävar efter en varaktig inverkan</u>	<u>Öppenhet: Vi är öppna och ansvarstagande</u>	<u>Tillsammans: Vi samarbetar bra</u>	<u>Handlingskraft: Vi inkluderar och stärker</u>
DEFINITIONER	Vi strävar efter att ha en betydande och varaktig inverkan på barns och ungdomars liv och efter att säkra flickors lika villkor. Vi utmanar oss själva att vara djärva, modiga, lyhörda, fokuserade och innovativa.	Vi skapar en tillitsfull miljö både inom och utanför organisationen genom att vara öppna och ärliga. Vi håller oss själva och andra ansvariga för de beslut vi fattar och vår inverkan på andra, samtidigt som vi genomför det vi säger att vi ska göra.	Vi når framgång genom att samarbeta effektivt med andra, både inom och utanför organisationen, inklusive våra sponsorer och bidragsgivare. Vi stöttar aktivt våra kollegor och hjälper dem att uppnå sina mål. Vi går samman och skapar och tillämpar lösningar i våra team, inom hela Plan International och tillsammans med barn, ungdomar, samhällen och våra partners.	Vi respekterar alla människor, uppskattar olikheter och utmanar ojämlikhet i våra program och på vår arbetsplats. Vi stöttar barn, flickor och ungdomar för att stärka deras självförtroende så att de kan förändra sina egna liv. Vi stärker våra medarbetare så att de kan göra sitt bästa och utveckla sin potential. Vi skapar handlingskraft och resultat.
BETEENDE-EXEMPEL FÖR LEDARE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag formulerar ett tydligt syfte för personalen och ställer höga förväntningar på vårt arbete och dess inverkan. ▪ Jag skapar ett klimat för kontinuerlig förbättring där man är öppen för utmaningar och nya idéer. ▪ Jag inriktar våra resurser på att förändra praxis och politik på lokal, nationell och global nivå, för att maximera vår långsiktiga inverkan och svara snabbt på förändrade behov, nya prioriteringar eller kriser. ▪ Jag använder belägg både från organisationen och från andra källor för att förstå orsakerna bakom problem, 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag praktiserar och främjar en kultur av öppenhet och insyn inom mitt team och därutöver, även med våra sponsorer och bidragsgivare. ▪ Jag håller mig själv och andra ansvariga för att uppnå högsta standard för integritet, särskilt när det gäller vår resursanvändning. ▪ Jag är ansvarig för att säkerställa att vi är en trygg organisation för alla barn, flickor och ungdomar. ▪ Jag behandlar andra människor konsekvent och rättvist. ▪ Jag förväntar mig både av mig själv och av andra att vi ska vara öppna med våra misstag och lära oss av dem. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag eftersträvar konstruktiva utfall i diskussioner. Jag utmanar antaganden men lyssnar till andra och är beredd att kompromissa när det bidrar till framsteg. ▪ Jag bygger konstruktiva relationer inom hela Plan International för att stödja våra gemensamma mål, utveckla tillitsfulla och ömsesidigt givande relationer med finansiärer, samarbetspartners och samhällen, skapa gemensamma lösningar för att uppfylla våra mål och stötta andra så att de kan uppnå sina mål. ▪ Jag tar kontakt och samarbetar med andra utanför organisationen för att bygga en bättre värld för flickor och 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag främjar aktivt mångfald, jämställdhet och inkludering, både inom och utanför Plan International. ▪ Jag lyssnar ödmjukt till andra och stöttar mina arbetskamrater för att få dem att delta i beslut, ta mer ansvar och utveckla sin potential. ▪ Jag uppmuntrar ett klimat som stärker barn och ungdomar till att aktivt förändra sina egna liv. ▪ Jag tolererar inga former av mobbning, trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen. ▪ Jag skapar tydliga förväntningar på vad vi ska åstadkomma. ▪ Jag leder och coachar mina medarbetare så att vi tillsammans bidrar till Plans resultat.

	skaffa underlag för beslut och utvärdera effektiviteten.		för barn i allmänhet.	
Förväntningar på alla inom Plan International				
VÄRDERINGAR	Långsiktighet: <u>Vi strävar efter en varaktig inverkan</u>	Öppenhet: <u>Vi är öppna och ansvarstagande</u>	Tillsammans: <u>Vi samarbetar bra</u>	Handlingskraft: <u>Vi inkluderar och stärker</u>
DEFINITIONER	Vi strävar efter att ha en betydande och varaktig inverkan på barns och ungdomars liv och efter att säkra flickors lika villkor. Vi utmanar oss själva att vara djärva, modiga, lyhörda, fokuserade och innovativa.	Vi skapar en tillitsfull miljö både inom och utanför organisationen genom att vara öppna och ärliga. Vi håller oss själva och andra ansvariga för de beslut vi fattar och vår inverkan på andra, samtidigt som vi genomför det vi säger att vi ska göra.	Vi når framgång genom att samarbeta effektivt med andra, både inom och utanför organisationen, inklusive våra sponsorer och bidragsgivare. Vi stöttar aktivt våra kollegor och hjälper dem att uppnå sina mål. Vi går samman och skapar och tillämpar lösningar i våra team, inom hela Plan International och tillsammans med barn, ungdomar, samhällen och våra partners.	Vi respekterar alla människor, uppskattar olikheter och utmanar ojämlikhet i våra program och på vår arbetsplats. Vi stöttar barn, flickor och ungdomar för att stärka deras självförtroende så att de kan förändra sina egna liv. Vi stärker våra medarbetare så att de kan göra sitt bästa och utveckla sin potential. Vi skapar handlingskraft och resultat.
BETEENDE-EXEMPEL FÖR MEDARBETARE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag har modet att utmana vårt och andras sätt att arbeta för att se till att vi alla når bästa resultat. ▪ Jag tar initiativ till att hitta nya och bättre sätt att utföra mitt arbete. ▪ Jag inriktar mina insatser på de områden där de bäst bidrar till Plan Internationals syfte och strategiska mål. ▪ Jag är flexibel och ändrar mitt arbetssätt när det behövs. ▪ Jag söker och använder information om effektiviteten och ändamålsenlighet en i mitt arbete för att förbättra mitt bidrag. ▪ Jag framhärdar och uppmuntrar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag håller mig själv och andra (både inom och utanför organisationen) ansvariga för det vi har beslutat att göra och för den inverkan våra åtgärder har på andra. ▪ Jag är öppen, ärlig och tydlig när det gäller mitt arbete. ▪ Jag är inte rädd för att erkänna misstag utan försöker rätta till dem och göra bättre ifrån mig nästa gång. ▪ Jag delar gärna med mig av information för att bidra till effektiv beslutsfattning både inom och utanför mitt team. ▪ Jag står upp och utmanar andra när jag ser att någon gör fel. ▪ Jag är ärlig med hur jag använder resurser och slösar 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag delar med mig av information, erfarenheter och stöd till kollegor inom hela Plan International och till andra för att bidra till att vi uppnår våra gemensamma mål. ▪ Jag följer överenskomna uppförandekoder i mitt arbete tillsammans med mitt team och andra för att bidra till en god stämning på arbetsplatsen. ▪ Jag utvecklar förbättringar och lösningar genom att samarbeta med kollegor och andra. ▪ Jag hjälper kollegor både inom och utanför mitt team att hantera utmaningar och fira framgångar. ▪ Jag ber om hjälp när jag behöver det 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag bidrar till att skapa en miljö där barn, ungdomar, samhällen, partners och kollegor får stöd och känner sig trygga. ▪ Jag respekterar och tar hänsyn till varje persons rättigheter och behov. ▪ Jag lyssnar till andra med ödmjukhet och värdesätter deras övertygelser, åsikter och perspektiv och utmanar min egen ståndpunkt. ▪ Jag bemöter och utmanar både direkta och indirekta former av diskriminering, bristande jämställdhet, mobbing och trakasserier. ▪ Jag uppmuntrar mina arbetskamrater att påverka beslut och

	<p>andra att fortsätta ha en positiv inställning gentemot bakslag och motgångar.</p>	<p>inte med dem.</p>	<p>och jag efterfrågar och lyssnar på återkoppling från andra för att lära mig mer och fortsätta utvecklas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag värdesätter bidrag från kollegor inom hela Plan International. 	<p>utveckla sig själva.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ När det är möjligt gör jag barn och ungdomar delaktiga i beslut som påverkar dem. ▪ Jag tar initiativ, gör min del och stöttar kollegor så att vi tillsammans bidrar till Plans resultat.
--	--	----------------------	--	--

2. Uppförandestandarder

Alla delar av Plan International ska anta de uppförandestandarder för sin personal som anges i uppförandekoden i bilaga 1. Nationella kontor får anta en egen uppförandekod som innehåller uppförandestandarder som de anser vara lokalt relevanta för dem, förutsatt att denna uppförandekod motsvarar eller överträffar uppförandekoden i bilaga 1.

Varje del av Plan International ska se till att personal och volontärer ger sitt samtycke till att följa gällande standarder genom att underteckna ett exemplar av tillämplig uppförandekod. Samtliga delar av Plan International får efter egen bedömning avgöra hur den gällande uppförandekoden ska införlivas i organisationen, däribland hur ofta personal och volontärer ska skriva under koden på nytt som en påminnelse om dess innehåll.

3. Visselblåsning

Varje del av Plan International ska vidta lämpliga åtgärder för att tillämpa denna globala policy i syfte att uppmuntra och möjliggöra för uppgiftslämnare, så kallade visselblåsare, att rapportera misstankar om missförhållanden och oegentligheter så snart som möjligt i vetskap om att de kan göra detta utan rädsla för hot, trakasserier, hämnd, repressalier, diskriminering eller negativa konsekvenser för deras anställning på grund av sådan rapport.

Alla delar av Plan International ska fastställa lämpliga förfaranden för visselblåsning som ska innefatta följande som minimum:

- a. Vägledning för visselblåsare om hur misstankar om missförhållanden och oegentligheter ska rapporteras, som innefattar försäkran om konfidentiell behandling och, om så önskas, att deras anonymitet kommer att respekteras i den utsträckning lagen tillåter.
- b. Snabb och grundlig utredning av alla rapporter från visselblåsare enligt en enhetlig standard.
- c. En metod för att svara på rekommendationer i utredningsrapporter från visselblåsningsärenden.
- d. Ett system för regelbunden och detaljerad rapportering till lämpligt ledningsorgan om utredningar av visselblåsningsärenden som berör den aktuella delen av Plan International, inklusive sammanfattning av alla rapporterade visselblåsningsärenden till PII:s direktör för Global Assurance (som i sin tur rapporterar till den internationella styrelsen).
- e. Arkivering av samtliga rapporterade visselblåsningsärenden och utredningar av visselblåsningsärenden, som ska hållas strikt konfidentiella under den tidsperiod som krävs enligt relevant organspecifik policy för lagring av dokument.

ROLLER OCH ANSVARSOMRÅDEN

1. All personal och alla volontärer ska:

- a. Genom undertecknande samtycka till att följa antingen uppförandekoden (bilaga 1) eller en lokal uppförandekod som överensstämmer med denna globala policy.
- b. Rapportera alla misstankar om missförhållanden och oegentligheter de kan tänkas ha i enlighet med relevanta lokala förfaranden.
- c. Bistå vid alla utredningar av visselblåsningsärenden i enlighet med relevanta lokala förfaranden genom att tillgängliggöra all relevant information och samarbeta i intervjuer.

2. Chefer och arbetsledare ska säkerställa att:

- a. Denna globala policy införlivas helt och hållet inom deras ansvarsområden för att skapa en miljö där våra värderingar och beteenden ligger till grund för alla våra handlingar.

Global policy om värderingar, uppförande och visselblåsarärenden

- b. De stödjer system som klargör vilken typ av beteende som uppmuntras och vilket beteende som aldrig är acceptabelt enligt uppförandekoden i bilaga 1 eller motsvarande och för vilka man kommer att införa lämpliga sanktioner.
- c. Barn, ungdomar och samhällen som vi engagerar oss i, samarbetar eller har kontakt med blir informerade om bestämmelserna i denna globala policy för att säkerställa att de har tilliten och förmågan att rapportera eventuella brott mot uppförandestandarderna.
- d. Personal och volontärer känner till det skydd som ges vid rapportering av misstankar om missförhållanden och oegentligheter i enlighet med denna globala policy.

3. Direktörer ska säkerställa att:

- a. Den aktuella delen av Plan International har lokala policyer och förfaranden som är förenliga med denna globala policy och underlättar tillämpningen av den.
- b. Personal och volontärer känner till denna globala policy och sitt eget ansvar enligt den, bland annat genom att ha fått den utdelad till sig, publicering på gemensamma intranätsystem, synlig placering i gemensamma kontorslokaler, utbildning och som en del av introduktionen för nya medarbetare och volontärer.
- c. Den aktuella delen av Plan International övervakar sin efterlevnad av denna globala policy.

4. PII:s direktör för Global Assurance ska regelbundet lämna en sammanfattning av rapporterade visseblåsningsärenden till den internationella styrelsen.

TERMER OCH DEFINITIONER

När de används i detta dokument:

”Direktör” avser en verkställande direktör för PII eller en nationell direktör, landsdirektör, regiondirektör eller direktör för en regionsdel.

”Arbetsledare” avser en personalmedlem som ansvarar för att leda och övervaka personalens eller volontärernas arbete.

”Personal” avser personer vars relation till Plan International regleras i ett anställningsavtal.

”Volontärer” avser oavlönade personer som har åtagit sig att arbeta med eller stödja Plan International, eller som på annat sätt har en sådan anknytning till en del av Plan International att de objektivt kan betraktas som representanter för organisationen. Detta innefattar bland annat styrelseledamöter, volontärer (även lokala volontärer från samhällen där program arbete sker) samt praktikanter.

”Visselblåsningsärenden” handlar om att någon lämnar uppgifter om potentiellt eller misstänkt oetiskt och/eller olagligt beteende eller agerande, oegentligheter, missförhållanden eller risker i arbetet. Detta kan bland annat innefatta:

- a. Brott mot våra interna policyer och förfaranden, däribland:
 - i. den här globala policyn
 - ii. den globala policyn för mot bedrägerier, mutor och korruption
 - iii. den globala policyn för skydd av barn och ungdomar

- iv. den globala policyn för jämställdhet och inkludering
- v. lokala policyer kring trakasserier, mobbning och diskriminering
- b. lagbrott eller överträdelser mot civilrättsliga lagar eller förordningar
- c. att äventyra någon persons hälsa eller säkerhet
- d. beteende som riskerar att skada anseendet eller den ekonomiska ställningen hos någon del av Plan International
- e. att avsiktligt dölja något av ovanstående.

En "visselblåsare" är en person som slår larm om någon händelse av ovanstående slag (ett "visselblåsningsärende") som de rimligen bedömer som sann.

BILAGA 1 UPPFÖRANDEKOD

1. Jag ska uppföra mig i enlighet med följande värderingar och beteenden enligt vad som är relevant för min roll:

Förväntningar på ledare inom Plan International				
VÄRDERINGAR	<u>Långsiktighet: Vi strävar efter en varaktig inverkan</u>	<u>Öppenhet: Vi är öppna och ansvarstagande</u>	<u>Tillsammans: Vi samarbetar bra</u>	<u>Handlingskraft: Vi inkluderar och stärker</u>
DEFINITIONER	Vi strävar efter att ha en betydande och varaktig inverkan på barns och ungdomars liv och efter att säkra flickors lika villkor. Vi utmanar oss själva att vara djärva, modiga, lyhörda, fokuserade och innovativa.	Vi skapar en tillitsfull miljö både inom och utanför organisationen genom att vara öppna och ärliga. Vi håller oss själva och andra ansvariga för de beslut vi fattar och vår inverkan på andra, samtidigt som vi genomför det vi säger att vi ska göra.	Vi når framgång genom att samarbeta effektivt med andra, både inom och utanför organisationen, inklusive våra sponsorer och bidragsgivare. Vi stöttar aktivt våra kollegor och hjälper dem att uppnå sina mål. Vi går samman och skapar och tillämpar lösningar i våra team, inom hela Plan International och tillsammans med barn, ungdomar, samhällen och våra partners.	Vi respekterar alla människor, uppskattar olikheter och utmanar ojämlikhet i våra program och på vår arbetsplats. Vi stöttar barn, flickor och ungdomar för att stärka deras självförtroende så att de kan förändra sina egna liv. Vi stärker våra medarbetare så att de kan göra sitt bästa och utveckla sin potential. Vi skapar handlingskraft och resultat.
BETEENDE-EXEMPEL FÖR LEDARE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag formulerar ett tydligt syfte för personalen och ställer höga förväntningar på vårt arbete och dess inverkan. ▪ Jag skapar ett klimat för kontinuerlig förbättring där man är öppen för utmaningar och nya idéer. ▪ Jag inriktar våra resurser på att förändra praxis och politik på lokal, nationell och global nivå, för att maximera vår långsiktiga inverkan och 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag praktiserar och främjar en kultur av öppenhet och insyn inom mitt team och därutöver, även med våra sponsorer och bidragsgivare. ▪ Jag håller mig själv och andra ansvariga för att uppnå högsta standard för integritet, särskilt när det gäller vår resursanvändning. ▪ Jag är ansvarig för att säkerställa att vi är en trygg organisation för alla barn, flickor och ungdomar. ▪ Jag behandlar andra människor konsekvent och 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag eftersträvar konstruktiva utfall i diskussioner. Jag utmanar antaganden men lyssnar till andra och är beredd att kompromissa när det bidrar till framsteg. ▪ Jag bygger konstruktiva relationer inom hela Plan International för att stödja våra gemensamma mål, utveckla tillitsfulla och ömsesidigt givande relationer med finansärer, samarbetspartners och samhällen, skapa 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag främjar aktivt mångfald, jämställdhet och inkludering, både inom och utanför Plan International. ▪ Jag lyssnar ödmjukt till andra och stöttar mina arbetskamrater för att få dem att delta i beslut, ta mer ansvar och utveckla sin potential. ▪ Jag uppmuntrar ett klimat som stärker barn och ungdomar till att aktivt förändra sina egna liv. ▪ Jag tolererar inga former av mobbing, trakasserier eller

	<p>svara snabbt på förändrade behov, nya prioriteringar eller kriser.</p> <ul style="list-style-type: none"> Jag använder belägg både från organisationen och från andra källor för att förstå orsakerna bakom problem, skaffa underlag för beslut och utvärdera effektiviteten. 	<p>rättvist.</p> <ul style="list-style-type: none"> Jag förväntar mig både av mig själv och av andra att vi ska vara öppna med våra misstag och lära oss av dem. 	<p>gemensamma lösningar för att uppfylla våra mål och stötta andra så att de kan uppnå sina mål.</p> <ul style="list-style-type: none"> Jag tar kontakt och samarbetar med andra utanför organisationen för att bygga en bättre värld för flickor och för barn i allmänhet. 	<p>diskriminering på arbetsplatsen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Jag skapar tydliga förväntningar på vad vi ska åstadkomma. Jag leder och coachar mina medarbetare så att vi tillsammans bidrar till Plans resultat.
--	---	---	--	--

Förväntningar på alla inom Plan International

VÄRDERINGAR	Långsiktighet: Vi strävar efter en <u>varaktig inverkan</u>	Öppenhet: Vi är <u>öppna och ansvarstagande</u>	Tillsammans: Vi <u>samarbetar bra</u>	Handlingskraft: Vi <u>inkluderar och stärker</u>
DEFINITIONER	Vi strävar efter att ha en betydande och varaktig inverkan på barns och ungdomars liv och efter att säkra flickors lika villkor. Vi utmanar oss själva att vara djärva, modiga, lyhörda, fokuserade och innovativa.	Vi skapar en tillitsfull miljö både inom och utanför organisationen genom att vara öppna och ärliga. Vi håller oss själva och andra ansvariga för de beslut vi fattar och vår inverkan på andra, samtidigt som vi genomför det vi säger att vi ska göra.	Vi når framgång genom att samarbeta effektivt med andra, både inom och utanför organisationen, inklusive våra sponsorer och bidragsgivare. Vi stöttar aktivt våra kollegor och hjälper dem att uppnå sina mål. Vi går samman och skapar och tillämpar lösningar i våra team, inom hela Plan International och tillsammans med barn, ungdomar, samhällen och våra partners.	Vi respekterar alla människor, uppskattar olikheter och utmanar ojämlikhet i våra program och på vår arbetsplats. Vi stöttar barn, flickor och ungdomar för att stärka deras självförtroende så att de kan förändra sina egna liv. Vi stärker våra medarbetare så att de kan göra sitt bästa och utveckla sin potential. Vi skapar handlingskraft och resultat.
BETEENDE- EXEMPEL FÖR MEDARBETARE	<ul style="list-style-type: none"> Jag har modet att utmana vårt och andras sätt att arbeta för att se till att vi alla når bästa resultat. Jag tar initiativ till att hitta nya och bättre sätt att utföra mitt arbete. Jag inriktar mina insatser på de områden där de bäst bidrar till Plan 	<ul style="list-style-type: none"> Jag håller mig själv och andra (både inom och utanför organisationen) ansvariga för det vi har beslutat att göra och för den inverkan våra åtgärder har på andra. Jag är öppen, ärlig och tydlig när det gäller mitt arbete. Jag är inte rädd för att erkänna misstag utan försöker rätta 	<ul style="list-style-type: none"> Jag delar med mig av information, erfarenheter och stöd till kollegor inom hela Plan International och till andra för att bidra till att vi uppnår våra gemensamma mål. Jag följer överenskomna uppförandekoder i mitt arbete tillsammans med 	<ul style="list-style-type: none"> Jag bidrar till att skapa en miljö där barn, ungdomar, samhällen, partners och kollegor får stöd och känner sig trygga. Jag respekterar och tar hänsyn till varje persons rättigheter och behov. Jag lyssnar till andra med ödmjukhet och värdesätter deras

	<p>Internationals syfte och strategiska mål.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag är flexibel och ändrar mitt arbetssätt när det behövs. ▪ Jag söker och använder information om effektiviteten och ändamålsenlighet en i mitt arbete för att förbättra mitt bidrag. ▪ Jag framhårdar och uppmuntrar andra att fortsätta ha en positiv inställning gentemot bakslag och motgångar. 	<p>till dem och göra bättre ifrån mig nästa gång.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag delar gärna med mig av information för att bidra till effektiv beslutsfattning både inom och utanför mitt team. ▪ Jag står upp och utmanar andra när jag ser att någon gör fel. ▪ Jag är ärlig med hur jag använder resurser och slösar inte med dem. 	<p>mitt team och andra för att bidra till en god stämning på arbetsplatsen.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag utvecklar förbättringar och lösningar genom att samarbeta med kollegor och andra. ▪ Jag hjälper kollegor både inom och utanför mitt team att hantera utmaningar och fira framgångar. ▪ Jag ber om hjälp när jag behöver det och jag efterfrågar och lyssnar på återkoppling från andra för att lära mig mer och fortsätta utvecklas. ▪ Jag värdesätter bidrag från kollegor inom hela Plan International. 	<p>övertygelser, åsikter och perspektiv och utmanar min egen ståndpunkt.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Jag bemöter och utmanar både direkta och indirekta former av diskriminering, bristande jämställdhet, mobbning och trakasserier. ▪ Jag uppmuntrar mina arbetskamrater att påverka beslut och utveckla sig själva. ▪ När det är möjligt gör jag barn och ungdomar delaktiga i beslut som påverkar dem. ▪ Jag tar initiativ, gör min del och stöttar kollegor så att vi tillsammans bidrar till Plans resultat.
--	---	---	--	--

2. Jag ska respektera andra.

Jag ska:

- a) Respektera alla människors rättigheter utan att diskriminera någon.
- b) Alltid handla rättvist och ärligt och behandla människor med värdighet och respekt.
- c) Vara medveten om vad som utgör trakasserier, mobbning och diskriminering och om de skador detta kan orsaka för enskilda individer och för Plan International, och följa alla tillämpliga policyer och standarder som bidrar till att skapa en arbetsmiljö fri från trakasserier, mobbning och diskriminering.

Jag ska inte:

Delta i någon form av diskriminering, trakasserier eller övergrepp (fysiska, sexuella eller verbala), hotelser eller utnyttjande eller på annat sätt kränka andras rättigheter.

3. Jag ska aktivt arbeta för att säkra barns och ungdomars rättigheter:

Jag ska:

- a. Följa den globala policyn för skydd av barn och ungdomar, inklusive uppförandekoden om skydd som finns i bilaga A till denna uppförandekod.

4. Jag ska upprätthålla höga standarder för personligt och professionellt uppförande medan jag arbetar för Plan International Sverige:

Jag ska:

- a. Se till att mitt beteende inte äventyrar vår politiska och religiösa neutralitet.
- b. Vara öppen och ärlig i mina kontakter med Plan International, dess målgrupper och deras samhällen samt Plan Internationals partners, bidragsgivare och andra kontakter.
- c. Uppge eventuella allvarliga domar (med fängelsestraff eller strängare straff som påföljd) mot mig.
- d. Följa alla professionella uppförandekoder som gäller för min roll och mitt yrke.
- e. Använda Plan Internationals resurser på rätt sätt och vidta alla rimliga åtgärder för att skydda dem mot stöld, bedrägeri och andra skador.
- f. Sträva efter att se till att mitt uppförande inte skadar Plan Internationals anseende.

Jag ska inte:

- g. Sträva efter egen eller anhörigas vinning i mina kontakter med Plan International eller på dess vägnar.
- h. Ta emot mutor, betydande gåvor¹, tjänster av ekonomiskt värde eller andra tjänster som erbjuds till följd av min anställning på Plan International Sverige eller mot vår hjälp, varor eller tjänster av något slag.
- i. Ingå några affärsförbindelser för Plan Internationals räkning utan tillstånd från min närmaste chef och/eller eventuell relevant upphandlingspolicy.
- j. Uppträda på ett sätt som medför onödiga risker för min eller andras säkerhet.
- k. Använda substanser som inverkar negativt på min förmåga att sköta mitt jobb eller på Plan Internationals anseende.

¹ Betydande gåvor omfattar inte små bevis på uppskattning. Informera din närmaste chef om du blir erbjuden eller tar emot gåvor av något slag.

- l. Inneha eller göra vinst på försäljning av olagliga varor eller substanser.
- m. Använda Plan Internationals datorutrustning, mobiltelefoner, video- och digitalkameror eller annan utrustning för att visa, ladda ner, skapa eller distribuera olämpligt material, däribland material som är pornografiskt, kränkande, stötande, sexistiskt, rasistiskt eller på annat sätt exploaterande.
- n. Ge pengar, anställning, varor eller tjänster i utbyte mot sex, inklusive sexuella tjänster, eller andra former av kränkande, förnedrande, eller exploaterande beteende.
- o. Lämna ut någon privat eller konfidentiell information om Plan International eller dess personal, volontärer eller stödmottagare till andra, såvida det inte är ett krav i mitt arbete eller enligt lagen.

5. Jag ska rapportera alla eventuella problem eller tillbud i förhållande till denna uppförandekod när jag hyser oro eller misstankar om brott mot denna kod.

Jag ska:

- a. Rapportera alla eventuella händelser som tycks bryta mot standarderna i uppförandekoden eller någon närliggande policy och som jag blir vittne till eller får kännedom om till lämplig medlem av ledningen eller annan part via relevanta förfaranden på min arbetsplats.
- b. Stödja alla eventuella utredningar om misstänkta, påstådda eller kända överträdelser mot denna kod eller Plan Internationals närliggande policyer, däribland som vittne.

Jag ska inte:

- c. Undanhålla relevant information.
- d. På eget bevåg vidta någon åtgärd som inte stämmer överens med lokala policyer och förfaranden och/eller utan vägledning från relevanta kontaktpunkter och arbetsledare.

6. Tillämpning och övervakning

Verkställande direktören för PII, alternativt den nationella direktören (beroende på plats) är ansvarig för tillämpning och uppföljning av denna uppförandekod.

Bristande efterlevnad av denna uppförandekod och de beteendestandarder den lyfter fram och ställer krav på kan leda till disciplinära åtgärder (eventuellt även uppsägning av anställning eller förbindelser med samtliga delar av Plan International inklusive avtalsförhållanden och partnerskapsavtal). I vissa fall kan ärendet vara så allvarligt att Plan International kan välja (och i vissa fall ha skyldighet) att rapportera det till relevanta myndigheter som kan besluta att väcka åtal.

Plan International Sverige ska:

- Ta all oro och alla rapporter på allvar på samtliga nivåer.
- Omedelbart utreda och agera utifrån inkomna rapporter.
- Vidta lämpliga rättsliga eller andra åtgärder mot personer som kommer med falska anklagelser.

BILAGA A: UPPFÖRANDEKOD FÖR SKYDD AV BARN OCH UNGDOMAR

Plan International har åtagit sig att skapa en trygg miljö för barn och ungdomar. All personal är skyldig att upprätthålla principerna i den globala policyn för skydd av barn och ungdomar och åtar sig att bibehålla en miljö som förebygger våld mot barn och ungdomar. Sexuellt utnyttjande och övergrepp från personal (inklusive de som arbetar i våra humanitära insatser) utgör grovt åsidosättande av sina skyldigheter gentemot arbetsgivaren och är således grund för avslutande av anställning.

Sett ur detta perspektiv samtycker jag till att:

- a. Följa den globala policyn för skydd av barn och ungdomar och vara öppen och ärlig i min umgängesamvaro med barn och ungdomar, deras familjer och samhällen som deltar i program, projekt, processer, evenemang och aktiviteter.
- b. Behandla barn och ungdomar på ett sätt som respekterar deras rättigheter, integritet och värdighet och beaktar deras främsta intressen oberoende av ålder, kön, genus (socialt kön), könsidentitet, sexuell orientering, nationalitet, etniskt ursprung, hudfärg, ras, språk, religiösa eller politiska trosföreställningar, civilstånd, funktionsvariation, fysisk eller psykisk hälsa, familj, socio-ekonomisk eller kulturell bakgrund, klass eller eventuell bakgrund av konflikt med lagen.
- c. Följa alla relevanta internationella normer och lokal lagstiftning avseende barnarbete och avstå från att använda barn och ungdomar under 18 års ålder för hushålls- eller andra arbeten, om sådant arbete är olämpligt, exploaterande eller skadligt med tanke på deras ålder eller utvecklingsmässiga förmåga, inkräktar på deras tillgängliga tid för utbildning och fritidsaktiviteter eller utsätter dem för en betydande risk för skada, utnyttjande eller våld. Vidare förstår jag att jag inte får använda barn och ungdomar i någon ålder som vi arbetar med för hushålls- eller andra arbeten.
- d. Bidra till att bygga en miljö där barn och ungdomar som vi engagerar oss med är:
 - i. respekterade och stärkta för att delta vid och diskutera beslutsfattande och insatser som rör deras säkerhet och skydd enligt vad som är lämpligt för deras ålder, mognad och utvecklingsmöjligheter och
 - ii. välinformerade om sina rättigheter avseende säkerhet och skydd och vad de ska göra om de känner oro.
- e. Skapa och upprätthålla en miljö som förebygger övergrepp och utnyttjande av barn och ungdomar genom att säkerställa att jag är medveten om potentiella risker med avseende på mitt uppträdande och arbete, och vidta lämpliga åtgärder för att minimera risker för barn och ungdomar.
- f. Respektera integriteten och sekretessen för barn och ungdomar som har anknytning till Plan International. Detta innebär att jag:
 - Aldrig kommer att efterfråga eller ta emot personlig kontaktinformation eller inbjudningar att dela personlig kontaktinformation (detta inkluderar e-post, telefonnummer, sociala medie-kontakter, adress, webcam, skype, etc.) från något barn eller familj som har eller har haft anknytning till² vårt arbete, eller att dela min egen personliga kontaktinformation med sådana individer utom när detta uttryckligen har godkänts av Plan International och/eller för Plan Internationals verksamhets syften.³
 - Aldrig röja eller stödja röjandet av information som identifierar fadderfamiljer eller fadderbarn, genom något medium, om inte avslöjandet sker i enlighet med standardpolicyer och -förfaranden för Plan International och/eller har fått uttryckligt

²När barnet är ett fadderbarn måste begäran om fortsatt kommunikation vid avslutning av fadderskapet (när fadderbarnet fyller 18 år) uppfylla Plan Internationals riktlinjer om fadderskap.

³ Plan International kommer att söka informerat samtycke från barnet eller den unga personen när det är lämpligt.

godkännande från Plan International⁴. Medier omfattar både tryckt material, foton och sociala medier.

- Aldrig ta kontakt med ett barn, en ung person eller familjemedlem som är associerad med Plan Internationals arbete och som inte övervakas av ytterligare en medlem ur Plan Internationals personal. Sådan kontakt kan inkludera men är inte begränsad till besök och någon form av kommunikation via sociala medier, e-postmeddelanden och brev.
- Alltid säkerställa när jag gör ett officiellt besök eller arbetsbesök med Plan International och önskar ta bilder av barn och ungdomar som är associerade med organisationen, för personlig användning, att jag ska:
 - Alltid först rådfråga det lokala Plan International-kontoret för att säkerställa att det går bra att ta bilder i den lokala kontexten och att den avsedda användningen av bilderna inte strider mot Plan Internationals policyer.
 - Be barnet eller den unga personen om tillstånd (eller i händelse av små barn, deras förälder eller vårdnadshavare) genom att informera dem om det eller de specifika syftena och den avsedda användningen (inklusive hur och var) och respektera deras beslut att säga nej genom att tydliggöra att det absolut inte kommer att bli några negativa konsekvenser om de avstår från att ge ett sådant samtycke.
 - Säkerställa att bilderna är respektfulla och inte inverkar negativt på deras värdighet och integritet.
 - Säkerställa att användningen av bilderna inte utsätter barnet eller den unga personen för en risk att identifieras eller lokaliseras.
 - Aldrig ladda upp bilder av barn och ungdomar som har anknytning till Plan International på mediasidor som inte tillhör Plan International utan ett fullständigt och uttryckligt godkännande från Plan International⁵.
- g. Rapportera och bemöta eventuell oro, misstankar, incidenter eller anklagelser om verkliga eller potentiella övergrepp på ett barn eller en ung person i enlighet med tillämpliga rutiner hos det ansvariga kontoret.
- h. Samarbeta till fullo och konfidentiellt vid varje utredning av Plan International avseende farhågor eller anklagelser om övergrepp på barn och ungdomar.
- i. Omgående avslöja alla anklagelser, domar och andra konsekvenser av en överträdelse som inträffade före eller inträffar under förbindelse med Plan International och rör utnyttjande av och övergrepp på ett barn eller ung person.

Jag ska inte:

- a. Kränka eller utnyttja ett barn eller ung person eller bete mig på ett sätt som utsätter ett barn eller ung person för risken för skada, inklusive genom skadliga traditionella sedvänjor som till exempel könsstympning av flickor och pojkar, tvångsäktenskap eller barnäktenskap.
- b. Ägna mig åt någon form av sexuell aktivitet eller utveckla fysiska/sexuella relationer med någon under 18 års ålder oberoende av den lokala åldersgränsen. Misstolkning av ett barns ålder kan inte användas som försvar.⁶
- c. Ägna mig åt sexuella relationer med ungdomar mellan 18 och 24 år som är involverade i Plan Internationals programverksamhet då detta underminerar trovärdigheten för och integriteten hos Plan Internationals arbete och baseras på en inneboende, ojämlig maktodynamik.⁷

⁴ Plan International kommer att söka informerat samtycke från barnet eller den unga personen när det är lämpligt.

⁵ Plan International kommer att söka informerat samtycke från barnet eller den unga personen och föräldrar eller vårdnadshavare i tillämpliga fall när det är lämpligt.

⁶ ST/SGB/2003/13: FN:s generalsekreterares bulletin för särskilda åtgärder för skydd mot sexuellt utnyttjande och sexuella övergrepp, 2003 (godkänd av Plan International).

⁷ Vi inser att våra incitamentsarbetare och volontärer från samhället lever i de samhällen där vi verkar, så vid sällsynta tillfällen kan relationer komma att utvecklas som eventuellt betraktas som acceptabla i det samhället men som bryter mot detta element i koden. Vi förväntar oss emellertid att incitamentsarbetare och volontärer från samhället som arbetar i programområden kommer att informera berörd chef avseende varje potentiellt komprometterande relation de befinner sig i eller överväger och som involverar en stödmottagare som är 18 år eller äldre.

- d. Använda fysisk bestraffning/disciplin eller fysisk styrka oavsett dess form gentemot barn och ungdomar.
- e. Engagera ungdomar i någon form av sexuell aktivitet som innebär utbyte av pengar, anställning, varor eller tjänster mot sex, inklusive sexuellt umgänge eller andra former av förödmjukande, nedvärderande eller exploaterande beteende. Detta inkluderar utbyte av insatser som ska tillfalla stödmottagare⁸.
- f. Använda språk eller bete mig gentemot ett barn eller ung person på ett sätt som är olämpligt, anstötligt, kränkande, sexuellt provocerande, förödmjukande eller kulturellt opassande.
- g. Smeka, hålla, kyssa, krama eller beröra barn eller ungdomar på ett olämpligt eller kulturellt okänsligt sätt.
- h. Låta ett eller flera barn/unga personer som jag har kontakt med i en arbetsrelaterad kontext övernatta i min bostad eller någon annan personbostad eller boende.
- i. Sova i samma rum eller säng som ett barn eller ung person som jag har kontakt med i en arbetsrelaterad kontext. När det är oundvikligt att sova nära barn och ungdomar utan medföljande vuxna, ska jag säkerställa att en annan vuxen är närvarande och att det sker i överensstämmelse med godkända förfaranden.
- j. Göra saker av personlig karaktär för barn eller en ung person som jag har kontakt med i en arbetsrelaterad kontext, (t.ex. följa med ett barn/ung person till toaletten/badrummet; hjälpa dem att klä på/av sig etc.) som de kan göra på egen hand.
- k. Tillbringa tid på egen hand och i avskildhet med barn och ungdomar som jag har kontakt med i en arbetsrelaterad kontext; Jag kommer alltid att säkerställa att en annan vuxen är med mig och/eller att jag vistas med barnet/den unga personen på en öppen allmän plats, där det finns andra i närheten och vi är fullt synliga.
- l. Slå eller på annat sätt begå fysiska angrepp eller fysiska övergrepp på barn eller ungdomar.
- m. Agera med metoder som skämmer ut, förödmjukar, förringar eller nedvärderar barn och ungdomar eller på annat sätt begå någon form av emotionellt övergrepp.
- n. Diskriminera mot, påvisa skillnader mellan eller preferenser för eller gynna vissa barn och ungdomar till nackdel för dem eller andra.
- o. Utveckla relationer med, delta i något förfarande med eller utveckla beteende gentemot barn och ungdomar som på något sätt kan betraktas eller tolkas som utnyttjande eller kränkande.
- p. Tolerera eller ta del av barns eller ungdomars beteende som är olagligt, otryggt eller kränkande.
- q. Använda datorer, mobiltelefoner, video- och digitalkameror eller något liknande medium för att exploatera, trakassera eller mobba barn eller ungdomar.
- r. Använda datorer, mobiltelefoner eller video-/digitalkameror eller andra elektroniska enheter för att komma åt, visa, skapa, ladda ned eller distribuera pornografi, i synnerhet kränkande bilder av barn eller ungdomar.

Ovanstående utgör inte en komplett lista. Personal och volontärer bör beakta alla relaterade handlingar och beteenden som kan leda till kränkningar av barns och ungdomars rättigheter och skydd.

Personligt uppförande utanför arbetet eller engagemang med oss

Vi dikterar inte de tros- och värdesystem som styr det privata livet för personal och volontärer. Handlingar som utförs av dem utanför arbetstid och som bedöms strida mot denna policy kommer dock att ses som en överträdelse av policyn.

⁸ Ibid.