



Ethische code – onderdeel van het Integriteitsbeleid

De Ethische code bestaat uit:

- b. de Gedragscode,
- c. 11 Gedragsrichtlijnen,
- c. de Waarden.

A. Gedragscode

Introductie

Onderstaande tekst is in 2006 ondertekend en geldt in het verlengde daarvan voor het geheel van de “Plan Medewerkers”¹ en “Plan Relaties”². Een elfde Gedragsrichtlijn werd in 2024 toegevoegd. Deze tekst moet gelezen worden in de huidige context van Plan International België, de internationale coalitie van Plan International, en haar geactualiseerde missie en strategie:

Als organisatie met een uitstekende reputatie op het vlak van kindgerichte gemeenschapsontwikkeling, verwacht Plan België van haar medewerkers de hoogste standaard van integriteit en eerlijkheid.

In deze context wordt verwacht dat iedere medewerker:

- *de rechten en waardigheid respecteert van de kinderen, families en gemeenschappen waar Plan werkzaam is, en altijd het belang van kinderen als uitgangspunt neemt;*
- *getrouw en eerlijk is in zijn omgang met Plan, en geen persoonlijk of familiaal voordeel nastreeft;*
- *getrouw en eerlijk is in zijn omgang met de kinderen, families en gemeenschappen waar Plan werkzaam is en in zijn omgang met de andere medewerkers en de donoren;*
- *het vertrouwen niet beschaamt dat Plan stelt in iedere medewerker, inclusief het rechtmatig gebruik van informatie en middelen alsook het naleven van richtlijnen;*
- *elk gedrag en iedere situatie vermijdt die Plan in diskrediet kan brengen.*

¹ Binnen het integriteitsbeleid gedefinieerd als: alle personen die werkzaam zijn bij en voor Plan International België, ongeacht onder welke contractuele vorm en ongeacht of dit bezoldigd is, zoals werknemers, (beroepsinlevings)stagiaires, interimers, studenten, consultants, vrijwilligers, de leden van de raad van bestuur en algemene vergadering.

² Binnen het integriteitsbeleid gedefinieerd als: partners, federaties, leveranciers, sponsors, ambassadeurs en dienstverleners met wie Plan International België samenwerkt (niet limitatieve lijst), evenals donateurs en bezoekers.

Schendingen van deze gedragscode door medewerkers kunnen ernstige gevolgen hebben voor de activiteiten van Plan. Daarom doet niets in de gedragscode het recht van Plan teniet om de maatregelen te treffen die zij geschikt acht:

- Schendingen van de gedragscode kunnen leiden tot disciplinaire acties inclusief opzegging van het contract van de medewerker, en dit gebaseerd op de ernst en de specifieke omstandigheden van de inbreuk.*
- Schendingen van de gedragscode kunnen gerechtelijke stappen tot gevolg hebben indien Plan, vanuit haar exclusieve discretionaire bevoegdheid, het noodzakelijk acht.*
- Schendingen van de gedragscode die een inbreuk op de wetgeving inhouden, zullen aan de autoriteiten worden gerapporteerd indien dit wettelijk wordt vereist of indien Plan vanuit haar exclusieve discretionaire bevoegdheid, het noodzakelijk acht.*

De Gedragscode van de vzw Plan International België is gebaseerd op de Gedragscode opgesteld voor de “Plan Medewerkers” van de Plan International-coalitie en werd goedgekeurd door de raad van bestuur van Plan International België op 13/07/2006. Met elke verwijzing naar de vroegere benaming “Plan België” wordt Plan International België bedoeld.

Doel van de Gedragscode

De Gedragscode verduidelijkt de verwachtingen die de organisatie stelt t.o.v. uw gedrag: een professioneel en ethisch gedrag dat de uitstekende reputatie van Plan International in stand houdt en dat de rechten respecteert van de kinderen, families en gemeenschappen waar Plan International werkzaam is. Plan International heeft een uitstekende reputatie als een niet-gouvernementele organisatie die zich tot doel stelt om de leefomstandigheden van kinderen en gemeenschappen structureel te verbeteren. Het is van groot belang om deze reputatie in stand te houden. Als “Plan Medewerker” of “Plan Relatie” vertegenwoordigt u Plan International voortdurend in alles wat u doet.

Deze Gedragscode heeft niet de ambitie om te kunnen voorzien in iedere mogelijke situatie. Ongetwijfeld zullen er van tijd tot tijd vragen rijzen omtrent de interpretatie van de Gedragscode of de wenselijkheid van bepaald gedrag. Elke “Plan Medewerker” en “Plan Relatie” wordt geacht deze vragen te bespreken met zijn/haar verantwoordelijke, die dan op zijn/haar beurt advies vraagt aan de rechtstreeks verantwoordelijke enz. Van elke “Plan-Relatie” wordt verwacht dat ze deze kwesties bespreken met hun contactpersoon bij Plan International België.

Inhoud van het document

Dit document bevat de algemene verwachtingen die Plan International België stelt ten aanzien van het gedrag als “Plan Medewerker” en/of “Plan Relatie”.

Deze algemene verwachtingen vinden hun vertaling in **11 Gedragsrichtlijnen** die gerespecteerd dienen te worden. De Gedragscode vermeldt ook de mogelijke consequenties die eraan verbonden zijn indien dit niet gebeurt.

B. 11 Gedragsrichtlijnen

1. Wetten en reglementen

“Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” zullen de geldende wetten en reglementen naleven van het land waarin ze zich bevinden.

2. Richtlijnen Plan International

“Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” zullen, in het kader van hun relatie en interactie met Plan International, in alle omstandigheden de visie en missie van Plan International verdedigen en de richtlijnen naleven.

3. Cultuur

“Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” zullen de cultuur en religie respecteren van de regio en de partners waarmee ze samenwerken en van het land waarin ze zich bevinden.

4. Politieke bijdragen

Plan International België zal geen bijdragen schenken, rechtstreeks of onrechtstreeks, aan een politieke partij of kandidaat. Omdat het als een onrechtstreekse politieke bijdrage kan worden beschouwd, zal Plan International België haar medewerkers ook geen extralegale voordelen geven voor politieke activiteiten.

5. Geschenken en voordelen van diverse aard

Tijdens de omgang met begunstigden, donateurs, leveranciers, overheidspersoneel en andere personen zullen “Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” zich steeds aan twee principes houden: nooit hun positie misbruiken om persoonlijk voordeel te verwerven en geen verplichtingen hebben tegenover personen waar Plan International mee samenwerkt. Het is ten strengste verboden steekpenningen of smeergeld te aanvaarden of uit te betalen, of gelijk welke andere vorm van onwettige betalingen uit te voeren.

Geschenken en andere zakelijke attenties van redelijke aard mogen worden aangeboden of aanvaard, op voorwaarde dat “Plan Medewerkers” dit vooraf schriftelijk melden aan hun directe leidinggevende, of “Plan Relaties” dit vooraf schriftelijk melden aan hun contactpersoon bij Plan International België.

Geschenken en andere attenties, met inbegrip van beloftes die “Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” beroepsmatig ontvangen of geven, mogen in geen geval een invloed hebben, of die indruk wekken, op beslissingen die we nemen in het kader van het werk van Plan International België.

Geschenken en andere attenties worden als redelijk beschouwd wanneer ze niet leiden tot persoonlijke verrijking en hun waarde niet als onevenredig wordt beschouwd door een objectieve waarnemer (bijv. een waarde van maximaal 50 euro in België en een bedrag dat vergelijkbaar is in waarde in de lokale context, d.w.z. marktwaarde, reële waarde).

“Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” laten de aanvaarde schenkingen, geschenken en voordelen na aan Plan International België. Als de schenkingen, cadeaus of voordelen in kwestie niet kunnen worden gebruikt voor de werking van Plan International België, worden ze via loting ter beschikking gesteld van de teamleden.

Plan International België beslist naar eigen goeddunken over het al dan niet terugbetalen van geschenken en attenties aangeboden of ontvangen door “Plan Medewerkers” en “Plan Relaties”.

6. Respect voor de rechten van de kinderen, families en gemeenschappen

Als kindgerichte ontwikkelingsorganisatie tolereert Plan International België geen enkele vorm van mishandeling van kinderen en jongeren. Elke vorm van uitbuiting, misbruik of intimidatie (seksueel of anderszins) van mensen, en van kinderen in het bijzonder, wordt beschouwd als een onaanvaardbare schending van de menselijke waardigheid. Dit wordt onder geen enkele omstandigheid getolereerd.

Van “Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” wordt verlangd dat zij zich te allen tijde bewust zijn van de handelingen en uitingen die zij verrichten in hun omgang met begunstigden, waaronder kinderen en jongeren.

“Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” moeten ernaar streven om de uitstekende reputatie die Plan International in deze sector geniet te behouden en altijd de van toepassing zijnde procedures in acht te nemen, bijvoorbeeld procedures met betrekking tot financieel beheer en transparantie, human resources-management, en meer specifiek documenten zoals:

- het Arbeidsreglement,
- de Safeguarding and PSHEA-policy,
- de Anti-bullying and harassment-policy,
- de Anti-discrimination and racism-policy,
- de Gender & inclusion-policy,
- het Klokkenluidersbeleid,
- het Privacy & Data protection-beleid (GDPR).

7. Tegenstrijdige belangen

Plan International België respecteert het recht op privacy van iedere “Plan Medewerker” en “Plan Relatie” m.b.t. het gedrag in het privéleven. Zij dienen echter vrij te zijn van externe belangen die hun onafhankelijk oordeel zouden kunnen schaden om steeds te handelen in het beste belang van Plan International.

Onder persoonlijk belang verstaan we ook elke vorm van belang in familieleden, kennissen, vrienden, eigen organisaties of bedrijven, politieke of andere relaties. Het feit dat bestuurders bepaalde elementen van hun eigen organisatie of bedrijf voorstellen, wordt niet beschouwd als belangenvermenging, op voorwaarde dat zij hun belangen in hun eigen organisatie of bedrijf op een transparante manier bekendmaken en op voorwaarde dat de aanbestedingsprocedure wordt gebruikt en dat er geen inmenging is in het besluitvormingsproces.

Volgende regelingen zijn verboden door deze richtlijn:

- Een “Plan Medewerker” die een rol speelt in de selectie van leveranciers mag niet tegelijkertijd eigenaar, partner, bestuurder enz. zijn van deze leverancier, of lid zijn van de (schoon)familie van die leverancier of een andere nauwe band met hem/haar hebben (vrienden- of kennissenkring enz.).
- Een “Plan Medewerker” mag geen aandelen of beleggingen bezitten in een onderneming die leverancier is van Plan International België.

De “Plan Medewerker” onthoudt zich ervan om regelmatig enige bijkomende activiteit uit te oefenen voor een andere organisatie, al dan niet bezoldigd, die mogelijk onverenigbaar is met zijn/haar functie bij Plan International België, tenzij voorafgaandelijk schriftelijke toestemming werd verkregen van de national director.

Wanneer een “Plan Medewerker” of een lid van zijn/haar (schoon)familie of een persoon met een andere nauwe band (vrienden- of kennissenkring ...) een extern belang heeft dat zijn/haar persoonlijk oordeel zou kunnen beïnvloeden en hem/haar zou kunnen verhinderen in het belang van Plan International te handelen, is hij/zij verplicht de national director hiervan vooraf of (indien niet mogelijk) zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte te brengen.

Een “Plan Medewerker” mag geen consultant, bedrijfsdirecteur, werknemer of vertegenwoordiger zijn in een ander bedrijf of organisatie indien dit:

- de tijd die hij/zij besteedt aan zijn/haar verantwoordelijkheden bij Plan International België vermindert;
- in strijd is met de belangen van Plan International België;
- gepaard gaat met het gebruik van informatie die de intellectuele eigendom is van Plan International België en voornamelijk werd verworven door zijn/haar tewerkstelling bij Plan;
- Plan International België associeert met een activiteit of bedrijf waarmee Plan International België niet geassocieerd wenst te worden.

Elke schijn van belangenvermenging moet vermeden worden. Indien zulke schijn zich toch zou voordoen, worden de nodige stappen ondernomen om tot een oplossing te komen.

8. Gebruik van vertrouwelijke informatie

“Plan Medewerkers” die toegang hebben tot technische of financiële informatie van Plan International, of van informatie m.b.t. donateurs en kinderen, jongeren, families, andere begunstigten en gemeenschappen waar Plan werkzaam is, bevinden zich in een vertrouwenspositie. Het is verboden om deze informatie te gebruiken of te verspreiden buiten de normale vereisten van de job zonder de voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de national director.

De “Plan-Medewerkers” en “Plan Relaties” behandelen de informatie waarover zij beschikken op gepaste wijze. Zij zorgen ervoor dat de informatie waarvoor zij verantwoordelijk zijn of waarover zij beschikken, vertrouwelijk of geheim blijft wanneer nodig, ook na uitdiensttreding, aan het einde van de samenwerking, de professionele relatie, of hun mandaat. Gevoelige of

vertrouwelijke informatie wordt niet zonder voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de national director aan derden doorgegeven. De persoonsgegevens waarover “Plan-Medewerkers” en “Plan Relaties” beschikken, worden uitsluitend voor professionele doeleinden gebruikt.

Contacten met de pers worden beheerd en begeleid door de persvoorlichters in overleg met de national director. Uit hoofde van hun functie zijn de persvoorlichters verantwoordelijk voor deze taak. Perscontacten, mediastrategieën en publiekscampagnes moeten altijd de rechten en privacy van kinderen, jongeren, families, gemeenschappen en andere begunstigten beschermen. De national director blijft de eindverantwoordelijke voor de relaties met de pers.

9. Gedrag buiten de werkuren

Plan International België heeft niet de intentie om haar “Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” in hun privéleven religieuze of politieke overtuigingen of waardesystemen op te leggen. Het is echter van essentieel belang voor Plan International om haar reputatie als professionele kindgerichte gemeenschapsontwikkelingsorganisatie te behouden.

Om deze reden mogen “Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” zich niet schuldig maken aan onrechtmatig of ander gedrag dat de reputatie of positie van Plan International zou schaden, tijdens of buiten de werktijd. Dergelijk gedrag omvat (maar is niet beperkt tot): illegale activiteiten, seksuele intimidatie, verbaal of fysiek geweld, verstoring van de openbare orde.

Plan International is een niet-religieuze en niet-politieke organisatie. Bijgevolg is het in het openbaar uiten van standpunten die expliciet verband houden met religieuze en/of politieke meningen of overtuigingen in strijd met dit principe.

“Plan Medewerkers” dienen zich te onthouden van het accepteren van politieke mandaten of het bekleden van religieuze standpunten, tenzij zij vooraf schriftelijke toestemming hebben gekregen van de national director.

10. Anti-discriminatie

“Plan Medewerkers” en “Plan Relaties” onthouden zich van elke vorm van discriminatie, hetzij jegens andere “Plan Medewerkers” en “Plan Relaties”, begunstigten of enig ander persoon binnen of buiten de organisatie.

Er is sprake van discriminatie wanneer een verschil in behandeling is gebaseerd op geslacht, gender, ras, huidskleur, afkomst, nationaliteit, etnische afkomst, seksuele geaardheid, geloofsovertuiging, politieke overtuiging, leeftijd, gezondheidstoestand, handicap en andere wettelijke gronden voor discriminatie die zijn opgenomen in de Belgische of internationale anti-discriminatiewetgeving (bijvoorbeeld: de Grondwet, genderwetgeving, anti-racismewetgeving en anti-discriminatiewetgeving) en wanneer dat verschil niet objectief en redelijk gerechtvaardigd is.

11. Verantwoord omgaan met financiële middelen van de organisatie

De middelen waarover Plan International België beschikt worden op een verantwoordelijke manier beheerd, conform het financieel beleid van Plan International België, met inbegrip van

de toepassing van de procedures voor de aankoop van goederen en diensten, en conform de geldende regelgeving.

Fraude en corruptie, oneigenlijk gebruik van materieel en materiaal, ongeoorloofde zelfbediening en (zelf)verrijking zijn onder geen beding toegestaan.

C. Onze waarden

Onze waarden liggen ten grondslag aan onze acties en lopen als een rode draad door de hele organisatie.

Inclusiviteit

We respecteren elk individu, erkennen en waarderen verschillen en strijden tegen ongelijkheid vanuit een intersectionele aanpak. We werken samen met lokale organisaties om elke regio en elke gemeenschap de best aangepaste steun te kunnen bieden.

Transparantie

We creëren een klimaat van vertrouwen en gelijkheid door voortdurend open en eerlijk te werk te gaan. We nemen onze verantwoordelijkheden op en respecteren onze engagementen tegenover kinderen, gemeenschappen, donateurs, geldschietters en onze partners.

Participatie

Samenwerking is de sleutel tot ons succes. Door kennis en knowhow te delen met kinderen, jongeren, gemeenschappen, onze collega's en partners, kunnen we samen oplossingen zoeken en in de praktijk brengen, om mee te bouwen aan een rechtvaardiger wereld.

Duurzame impact

We tonen volharding en zetten al onze energie in om het leven van kinderen en jongeren te veranderen, en om gelijke kansen voor meisjes te creëren. We engageren ons voor een positieve invloed op lange termijn, door blijf te geven van moed, optimisme, efficiëntie en creativiteit.