

Ethische code

Ons engagement

Engagement van Enabel op ethisch vlak

September 2025

Geachte mevrouw, geachte heer,
Beste collega,

Als Belgisch ontwikkelingsagentschap moeten we elke dag opnieuw het vertrouwen verdienen van onze donoren, van de partnerlanden en de volkeren waarvoor we ons inzetten.

Vertrouwen verdient je door regels voor onberispelijk gedrag en beroepsernst in acht te nemen.

De waarden die aan de basis liggen van wat we doen en van deze ethische code zijn respect, integriteit, engagement en verantwoordelijkheidszin.

Deze code vormt de hoeksteen van het engagement van onze organisatie op ethisch vlak. Overal ter wereld moet de code alle medewerkers van Enabel, onze directeurs en bestuurders ertoe aanzetten om zich altijd en overal ethisch en verantwoordelijk te gedragen. Bovendien kunnen de communicatie en promotie van deze code bij onze partners en leveranciers duidelijk maken op welke waarden onze relaties gebouwd zijn.

Wij beseffen dat de moeilijke omgeving waarin we werken onze ethische waarden en principes erg op de proef kunnen stellen. Indien u twijfels hebt over de te volgen weg in bepaalde bijzondere omstandigheden of u zich afvraagt of de code niet overtreden werd, is het uw plicht en verantwoordelijkheid dit ter sprake te brengen.

Wij weten dat deze code niet alle situaties kan omvatten die zich kunnen voordoen in het kader van onze activiteiten. In dat geval moeten we teruggrijpen naar de basiswaarden van Enabel. Het is aan ieder van ons om dergelijke situaties aan deze waarden af te toetsen.

We zijn ervan overtuigd dat het ethisch gedrag van ieder van ons zeker en vast zal bijdragen aan het bouwen van een rechtvaardigere wereld.

Delphine Moralis
Voorzitster van de raad van bestuur

Jean Van Wetter
Algemeen directeur

Ethische code van Enabel

De waarden van Enabel

01. De ethische code van Enabel is gebaseerd op de waarden van Enabel, met name:

- respect,
- integriteit,
- engagement,
- verantwoordelijkheidszin.

Deze waarden worden in deze ethische code vertaald in concrete gedragsregels.

Toepassingsgebied

02. De ethische code is van toepassing op:

- de medewerkers van Enabel (zonder geografische beperking),
- de directeurs van Enabel,
- de bestuurders van Enabel.

In geen geval vervangt deze code de geldende wettelijke of reglementaire bepalingen.

Respect

Respect voor het individu

03. Aangezien Enabel in een internationale en multiculturele context werkt, zijn wij er vast van overtuigd dat diversiteit een belangrijke troef is voor onze organisatie. Wij behandelen ieder individu met het nodige respect, personeelslid van de organisatie of niet.

Gelet op de missie van Enabel krijgt het respect voor lokale volkeren en partners bijzondere aandacht.

Niet-discriminatie

04. In wat we doen, moeten we kunnen garanderen dat elke situatie en ieder individu een gelijke behandeling krijgt. Wij vermijden elke vorm van discriminerend of kwetsend gedrag op grond van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, fortuin, geloofs- of politieke overtuiging, le-

vensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand (hiv/aids), handicap, taal, vakbondsovertuiging, fysieke of genetische eigenschap, sociale achtergrond, zwangerschap, bevalling of verwantschap.

Uitbuiting

05. Wij beschouwen uitbuiting van mensen, en van kinderen in het bijzonder, in al haar vormen, als een onaanvaardbare aantasting van de menselijke waardigheid.

Wij weigeren seksuele betrekkingen te aanvaarden of te onderhandelen, inclusief elke seksuele gunst of andere vorm van seksueel vernederend gedrag of seksuele uitbuiting, in ruil voor geld, een baan, goederen of diensten.

Gezondheid en veiligheid van individuen

06. Door ons gedrag vermijden wij onze gezondheid en die van anderen in gevaar te brengen. Wij zorgen ervoor dat veiligheid deel uitmaakt van onze dagelijkse gewoontes.

Bovenop het respect voor de regels op het vlak van gezondheid en veiligheid, kiezen we, ieder op ons niveau, voor redelijke oplossingen om de gezondheid en veiligheid van individuen op duurzame wijze te verbeteren.

Respect voor de instellingen

07. Wij tonen respect voor de lokale, nationale en internationale instellingen en hun symbolen.

Integriteit

Integriteit

08. Integriteit stuurt ieder van ons in ons werk.

Externe activiteiten

09. Enabel respecteert de privacy van zijn medewerkers. Gedrag, activiteiten (politieke of andere) en relaties buiten het werkkader mogen de waardige, neutrale, loyale en onpartijdige uitoefening van onze functie echter niet aantasten.

Belangenconflicten

10. Wij zorgen ervoor dat we niet in een situatie van belangenconflict terechtkomen, dat wil zeggen een situatie waarin we, door onszelf of door een tussenpersoon, een persoonlijk belang hebben dat de onpartijdige en objectieve uitoefening van onze functie kan beïnvloeden of terecht deze indruk wekt. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren in het kader van overheidsopdrachten, rekruteringen of bij de toewijzing van beurzen en microprojecten.

Persoonlijk belang omvat elk voordeel voor onszelf of ten gunste van ons gezin, onze familieleden, vrienden en naasten, of van organisaties waarmee we persoonlijke relaties, zakelijke, politieke of andere, onderhouden of onderhielden.

In geval van belangenconflicten nemen we de gepaste maatregelen om daar een einde aan te stellen.

Wanneer we menen ons in een situatie te bevinden waar een belangenconflict dreigt, of vrezen reeds in die situatie te verkeren, brengen we onze hiërarchische meerdere daar onmiddellijk van op de hoogte. Deze bevestigt hier schriftelijk ontvangst van.

Op elk ogenblik kunnen we schriftelijk het advies inwinnen van de voorzitter van het directiecomité, of diens afgevaardigde, over een situatie waarin wij ons zouden kunnen bevinden, om te weten of ze tot een belangenconflict zou kunnen leiden.

Giften en andere voordelen

11. Giften mogen in geen geval een invloed hebben, of die indruk wekken, op beslissingen die we nemen in het kader van ons werk.

Om onze onpartijdigheid te vrijwaren, is het verboden om in het kader van onze functie een gift te vragen, te aanvaarden of te schenken. De term gift moet in zijn brede betekenis begrepen worden en omvat ook de begrippen geschenk, belofte of een ander voordeel, of het nu voor ons of voor derden bestemd is, en of het nu al dan niet verkregen wordt bij de uitoefening van onze functie.

In uitzonderlijke gevallen kan het uitwisselen van kleine attenties om beleefdheidsredenen aanvaard worden, indien de hiërarchische meerdere daarvoor zijn schriftelijke toestemming heeft verleend.

Onder collega's kunnen we kleine attenties uitwisselen binnen de normale uitoefening van onze functie.

Deze kleine attenties zijn gelegenheidsgeschenken en andere voordelen. Iedere medewerker mag per kalenderjaar niet meer dan 35 euro schenken aan een andere medewerker.

Faciliterende betalingen

12. Faciliterende betalingen zijn niet-officiële betalingen van kleine bedragen, vaak uitbetaald aan lagere ambtenaren, zodat wettelijke routine formaliteiten uitgevoerd of versneld uitgevoerd worden.

Enabel heeft een nul-tolerantie voor faciliterende betalingen. Deze zijn niet toegelaten.

Elke medewerker die gevraagd wordt om een faciliterende betaling te doen, meldt dit aan de lokale vertegenwoordiger of zijn rechtstreekse verantwoordelijke, die dit op zijn beurt aan het integriteitsbureau meldt. Waar nodig zal de verantwoordelijke operations manager de lokale vertegenwoordiger en de medewerkers ondersteunen.

Informatiegebruik

13. We behandelen de informatie waarover we beschikken op gepaste wijze. We zorgen ervoor dat de informatie waarvoor wij verantwoordelijk zijn of waarover wij beschikken, vertrouwelijk of geheim blijft wanneer nodig. Deze plicht is ondergeschikt aan de wettelijke en reglementaire bepalingen die de personeelsleden verplichten tot spreken. Wij proberen geen toegang te krijgen tot informatie die niet voor ons bestemd is.

Vertrek bij Enabel

14. We brengen onze werkgever zo snel mogelijk op de hoogte van ons vertrek, wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige job ons in een zakelijke relatie zal brengen met Enabel.

Wij kunnen personeelsleden die hun functie neerleggen geen onverschuldigde voorrechten verlenen die verband houden met de functie die ze bij Enabel uitoefenden (bijvoorbeeld: toegang tot informatie, databanken).

Engagement

Missie van Enabel

15. Wij geven blijk van engagement en vastberadenheid bij de uitvoering van onze missie: armoede uitroeien en bouwen aan een rechtvaardige wereld.

Een lerende organisatie

16. Enabel is een lerende organisatie. Binnen de organisatie delen we actief onze kennis. We doen ons uiterste best om vernieuwende oplossingen en werkmethodes aan te reiken, op verantwoorde wijze, met respect voor de procedures en in overeenstemming met de doelstellingen van onze organisatie. Wij ontwikkelen goede praktijken en staan open voor nieuwe benaderingen.

Transversale thema's

17. Wij dragen actief bij aan de uitvoering van het beleid van Enabel voor de transversale thema's, meer bepaald milieu, gender, sociale economie, kinderrechten en hiv/aids.

Verantwoordelijkheidszin

Verantwoordelijkheidszin

18. Wij nemen volledig en volkomen onze verantwoordelijkheid op in al onze activiteiten en op alle niveaus.

Kwaliteit van het werk

19. Op alle niveaus van de organisatie nemen we elke dag beslissingen op basis van informatie die collega's ons bezorgen. Het is dus essentieel over de juiste informatie te beschikken om kwaliteitsvol werk te kunnen leveren. Wij verbinden ons er dus toe rapporten te leveren, adviezen op te stellen, boekhoudkundige, financiële en andere documenten bij te houden, die betrouwbaar, volledig, nauwkeurig en onderbouwd zijn. Wij voeren onze opdrachten en taken uit om de doelstellingen van onze dienst te verwezenlijken en om de doelstellingen van de organisatie te halen.

Wij hebben recht op informatie en vorming over alle aspecten van onze functie en van onze verdere loopbaanontwikkeling.

We schaven onze kennis en capaciteiten in ons vakgebied bij en ontwikkelen onze professionele competenties.

Intern beheer

20. Onze hiërarchische meerderen betrekken ons op open en transparante wijze in het beheer van onze dienst. In dat kader verstrekken zij ons de gepaste middelen, bevoegdheden, competenties en verantwoordelijkheden. Zij lichten ons geregeld in over het beleid, de opdrachten en de te behalen doelstellingen van onze dienst.

De hiërarchische meerderen dragen bij aan de competentieontwikkeling bij de personeelsleden. Daartoe zorgen ze voor communicatie over nieuwe concepten en de toepassing ervan, en over wettelijke en reglementaire veranderingen.

Externe communicatie

21. In onze communicatie naar de buitenwereld zorgen we ervoor dat we het imago van Enabel geen schade toebrengen.

Enkel en alleen de medewerkers die hiertoe gemachtigd zijn, mogen een officieel standpunt innemen of officiële verklaringen afleggen in naam van Enabel.

De bezittingen van Enabel beschermen

22. Het is onze plicht om de bezittingen van onze organisatie te beschermen, het gaat hier over de roerende en onroerende goederen, de financiële middelen en gevoelige informatie van onze organisatie. We moeten ervoor zorgen dat geen van deze bezittingen op onwettige wijze ontvreemd, afgestaan, beschadigd of vernietigd worden.

Het gebruik van bezittingen van Enabel voor persoonlijk gebruik is enkel toegestaan binnen de voorziene regels of middels de schriftelijke toestemming van de hiërarchische meerdere.

Wij herkennen en beschermen de bezittingen en gevoelige gegevens door de gepaste interne controlemaatregelen te treffen.

Het is onze plicht erover te praten

23. Enabel promoot een eerlijke en open communicatiecultuur. We worden sterk aangemoedigd om de bevoegde personen aan te spreken omtrent kwesties en situaties die een inbreuk plegen op deze code.

Als we op de hoogte zijn van een integriteitsschending of schending van de gedragscode binnen Enabel, informeren we onmiddellijk onze hiërarchische meerdere of maken we een melding via het interne meldingskanaal.

Als personeelsleden, ongeacht hun positie in de hiërarchie, aan andere personeelsleden vragen om onwettelijk of onregelmatig te handelen of in strijd met deze code, dan melden laatstgenoemden dit onmiddellijk aan hun hiërarchische meerdere of maken ze een melding via het interne meldingskanaal.

We zullen elk bewijs van dergelijke acties of verzoeken doorgeven aan onze directe hiërarchische meerdere of het intern meldingskanaal. Alle meldingen via het interne meldingskanaal worden vertrouwelijk behandeld; het is ook mogelijk om anoniem een melding te doen.

Enabel duldt geen represailles tegenover medewerkers die uit goeder trouw hun bezorgdheden geuit hebben of medewerkers die de mensen helpen die het onderzoek voeren.

Op regelmatige basis lichten onze hiërarchische meerderen ons in en vormen ze ons over de bepalingen van deze ethische code. We verwachten van hen dat ze het voorbeeld geven en op elk moment tonen dat ze deze code aanhangen.



**Belgisch agentschap
voor internationale samenwerking**
Hoogstraat 147
1000 Brussel, België
T +32 2 505 37 00
info@enabel.be
enabel.be



België
partner in ontwikkeling