



Beleid inzake seksuele uitbuiting en seksueel misbruik

September 2025

Inhoudstafel

1	Inleidende bepalingen	4
1.1	Context.....	4
1.2	Doel.....	4
1.3	Goedkeuring.....	5
2	Toepassingsgebied.....	5
3	Definities.....	5
3.1	Seksuele uitbuiting.....	5
3.2	Seksueel misbruik	5
3.3	Dwang	5
3.4	Leeftijd van instemming.....	6
3.5	Partnerorganisatie	6
3.6	Slachtoffer.....	6
4	Basisprincipes.....	6
5	Specifieke richtlijnen voor internationale medewerkers.....	7
6	Rollen en verantwoordelijkheden.....	8
6.1	Coördinator Seksuele Uitbuiting en Seksueel Misbruik.....	8
6.2	Focal Point Seksuele Uitbuiting en Seksueel Misbruik.....	8
6.3	Leidinggevend.....	8
6.4	Integriteitsbureau	9
7	Melding & beheer van meldingen.....	9
7.1	Melding	9
7.1.1	Melding aan een Focal Point SEA.....	9
7.1.2	Melding aan het Integriteitsbureau	9
7.1.3	Klokkenluidersbescherming.....	9
7.2	Beheer van de meldingen	10
7.2.1	Onderzoek.....	10
7.2.2	Vertrouwelijkheid	10
7.2.3	Rapportering	10
7.3	Crisiscomité.....	11
7.4	Communicatie met de media.....	11
7.5	Centrum Integriteit van de Federale Ombudsman.....	11
8	Sancties.....	11

Auteur:	Alexander De Jaeger, Hoofd Interne Audit a.i.
Type document:	Beleidsdocument
Versie:	1.1
Validatie:	Auditcomité, 17/9/2025

1 Inleidende bepalingen

1.1 Context

Enabel heeft de opdracht om duurzame internationale ontwikkeling te bevorderen door middel van interventies van ontwikkelingssamenwerking.

Door de internationale context waarin Enabel opereert, is er vaak een inherent ongelijke relatie op het vlak van macht en autoriteit tussen de medewerkers van Enabel enerzijds en de begunstigden van projecten en de lokale bevolking anderzijds. Het risico bestaat dat deze ongelijke relatie bewust of onbewust leidt tot seksuele uitbuiting of seksueel misbruik door medewerkers van Enabel.

Alle Belgische actoren in de sector van de ontwikkelingssamenwerking, waaronder Enabel, hebben in juni 2018 een Charter Integriteit ondertekend. Hierin verbinden ze zich ertoe om integriteit en respect als belangrijke en richtinggevende kernwaarden te beschouwen, en een beleid uit te werken om dit toe te passen in de organisatie.

Enabel heeft deze fundamentele waarden vastgelegd in zijn Ethische Code. Meer bepaald legt deze Code volgende specifieke verplichtingen op met betrekking tot seksuele uitbuiting en seksueel misbruik:

- Respect voor het individu:
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.
- Uitbuiting:
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.

Het risico op seksuele uitbuiting of seksueel misbruik door medewerkers van Enabel vormt tevens een bedreiging voor de reputatie en het vertrouwen dat Enabel geniet bij donoren, partnerlanden en andere betrokken partijen.

1.2 Doel

Het doel van dit ‘Beleid inzake seksuele uitbuiting en seksueel misbruik’ is om de kwetsbare begunstigden en de lokale bevolking in het algemeen te beschermen tegen daden van seksueel misbruik of seksuele uitbuiting begaan door medewerkers van Enabel. Meer bepaald beoogt dit beleid om:

- Duidelijk te omschrijven wat als seksuele uitbuiting en seksueel misbruik beschouwd wordt en welke houding Enabel aanneemt in dat verband;
- De preventieve maatregelen ter voorkoming van daden van seksuele uitbuiting en seksueel misbruik toe te lichten;
- Duidelijk aan te geven hoe klachten inzake seksuele uitbuiting en seksueel misbruik kunnen gemeld worden;
- Het beheer van de klacht en de sanctieprocedure te beschrijven.

Hoewel vrouwen en kinderen in het bijzonder kwetsbaar zijn voor seksuele uitbuiting en misbruik betreft deze problematiek alle begunstigden en de hele lokale bevolking.

1.3 Goedkeuring

Dit beleid werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 19/6/2019.

Het beleid zal periodiek beoordeeld worden en de resultaten hiervan worden gecommuniceerd naar de Raad van Bestuur.

2 Toepassingsgebied

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers van Enabel in België en in het buitenland, binnen en buiten de werkuren, en omvat alle daden van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik.

Onder medewerker verstaan we in dit beleid:

- De personen die verbonden zijn door een arbeidscontract met Enabel;
- De leden van het directiecomité;
- De leden van de raad van bestuur;
- Consultants die in opdracht van Enabel opdrachten in het buitenland uitvoeren.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals bedoeld in de Belgische ‘Wet betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk’, valt niet onder de toepassing van dit beleid. Hiervoor wordt verwezen naar de bepalingen in de respectievelijke Arbeidsreglementen en de specifieke lokale wetgevingen.

3 Definities¹

3.1 Seksuele uitbuiting

Seksuele uitbuiting is elke poging tot of feitelijk misbruik van een kwetsbare positie, verschil in macht of vertrouwen voor seksuele doeleinden met inbegrip van maar niet beperkt tot het financieel, sociaal of politiek voordeel halen uit de seksuele uitbuiting van anderen. De term seksuele uitbuiting dekt een breed spectrum van gedragingen en is niet beperkt tot geslachtsgemeenschap.

3.2 Seksueel misbruik

Elke dreiging met of elk feitelijk fysiek grensoverschrijdend gedrag van seksuele aard hetzij onder dwang, hetzij in het kader van een ongelijke relatie tussen pleger en slachtoffer. Hiertoe behoren ook gedwongen huwelijken, seksuele slavernij en seksuele activiteiten met personen beneden de leeftijd van instemming.

3.3 Dwang

Dwang kan van fysieke aard zijn, bv. het plegen van of dreigen met fysieke agressie zoals verkrachting, of van psychologische aard zijn, bv. het plegen van chantage zoals dreigen om iemands reputatie te beschadigen of toegang te weigeren tot de resultaten van een project.

Er is ook sprake van dwang wanneer een persoon onder invloed van drugs of alcohol is, en bijgevolg niet in staat is toestemming te verlenen.

¹ Naar analogie met definities ‘WHO Sexual Exploitation and Abuse Prevention and Response - Policy and procedures’ maart 2017 en ‘One OXFAM Policy on Protection from Sexual Exploitation and Abuse’ (PSEA) december 2018

3.4 Leeftijd van instemming

De leeftijd van instemming is de leeftijd waarop een jongere volgens de wetgever voldoende maturiteit heeft om te kunnen instemmen met seksuele handelingen.

Seksuele handelingen met een jongere beneden de leeftijd van instemming worden beschouwd als seksueel misbruik, ook indien de jongere geen bezwaar maakte of zelf het initiatief nam.

3.5 Partnerorganisatie

Een organisatie onder contract met Enabel voor de uitvoering van een project of een gedeelte ervan.

3.6 Slachtoffer

De persoon die onderworpen wordt of werd aan seksuele uitbuiting of seksueel misbruik.

4 Basisprincipes

1. Alle Enabel-medewerkers hebben de plicht om zich onberispelijk te gedragen tegenover de begunstigden van de projecten en tegenover de lokale bevolking in het algemeen. Ze dienen zich te onthouden van elke daad die als een vorm van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik zou kunnen worden beschouwd.

In het bijzonder worden de volgende seksuele handelingen verboden:

- 1.1. Elke seksuele activiteit waarbij personen betrokken zijn die de leeftijd van instemming niet bereikt hebben.
Enabel volgt de internationale normen² die deze leeftijd op 18 jaar plaatsen, ook als de lokale regelgeving de norm lager legt. Indien de leeftijd voor instemming met seksuele betrekkingen in de lokale regelgeving echter hoger ligt, geldt deze lokale norm.
Onwetendheid of misverstanden omtrent de leeftijd van de betrokkene zijn geen geldig excuus.
- 1.2. Het aanvaarden of bedingen van seksuele handelingen door medewerkers van Enabel in ruil voor voordelen die verbonden zijn aan de activiteiten van Enabel, of het laten uitschijnen dat deze voordelen hiervan afhankelijk zijn.
Het betreft bijvoorbeeld volgende voordelen (niet limitatief):
 - Een job bij Enabel of een project;
 - Toegang tot de resultaten van een project;
 - Toegang tot een openbare aanbesteding of subsidie, of het behalen/winnen van een aanbesteding of subsidie;
 - ...

Het feit dat de medewerker al dan niet een invloed kan uitoefenen op een beslissing ter zake is niet relevant.

2. Enabel verbindt zich ertoe om preventieve maatregelen te nemen om seksuele uitbuiting en seksueel misbruik door zijn medewerkers in de mate van het mogelijke te voorkomen door middel van communicatie en bewustmaking rond deze problematiek. De medewerkers van Enabel worden geïnformeerd over de principes en richtlijnen in

² World Health Organization – Sexual Exploitation and Abuse Prevention and Response – Policy and procedures March 2017, p. 6

dit beleidsdocument middels periodieke informatiecampagnes en opleiding. Enabel zal tevens aanspreekpunten voorzien waar medewerkers in vertrouwen vragen kunnen stellen over deze problematiek.

3. Enabel engageert zich om medewerkers die te goeder trouw daden van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik melden te ondersteunen en te beschermen tegen elke vorm van vergelding.
4. Enabel verbindt zich ertoe om de nodige maatregelen te nemen om de bescherming te waarborgen van de slachtoffers van seksuele uitbuiting of van seksueel misbruik door medewerkers van Enabel of partnerorganisaties. Dit houdt onder meer in dat hun klachten en meldingen strikt vertrouwelijk worden behandeld en dat hun identiteit wordt beschermd.
5. Bewezen daden van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik worden beschouwd als ernstig wangedrag dat aanleiding geeft tot sancties, desgevallend ontslag wegens dringende reden, en mogelijk gerechtelijke vervolging.
6. De principes van dit beleid worden kenbaar gemaakt aan het publiek en de lokale bevolking middels aangepaste informatiecampagnes en -kanalen. Externe partners worden geïnformeerd over het bestaan en de principes van dit beleid inzake seksuele uitbuiting en seksueel misbruik.

5 Specifieke richtlijnen voor internationale medewerkers

Met internationale medewerkers van Enabel worden in dit beleid bedoeld:

- De medewerkers met een expat-contract tijdens hun verblijf in het land van hun opdracht, of tijdens een opdracht in een ander land;
- De medewerkers met een Belgisch contract, de leden van het directiecomité, de leden van de raad van bestuur en consultants tijdens een zending voor Enabel in het buitenland.

Deze medewerkers hebben een bijzondere visibiliteit en hun gedrag heeft bijgevolg een sterke impact op de geloofwaardigheid en reputatie van Enabel.

Teneinde elke schijn van seksueel misbruik of uitbuiting te voorkomen, verbiedt Enabel voor deze medewerkers expliciet seksuele handelingen te aanvaarden of te onderhandelen in ruil voor geld, een job, goederen of diensten.

Dit betreft zowel eenmalige transactionele seksuele handelingen (prostitutie), als een min of meer langdurige seksuele relatie die uitsluitend aangevat of verdergezet wordt in ruil voor geld, gunsten of geschenken die de waarde van normale uitingen van affectie tussen geliefden overstijgen.

Door de context waarin Enabel werkt, is er in dergelijke relaties een dermate ongelijke machtsverhouding dat de geloofwaardigheid en de integriteit van de Enabel-projecten ondermijnd worden.

6 PI-rollen en verantwoordelijkheden

6.1 Coördinator Seksuele Uitbuiting en Seksueel Misbruik

Het directiecomité van Enabel stelt op centraal niveau een coördinator Seksuele Uitbuiting en Seksueel Misbruik (coördinator SEA³) aan die verantwoordelijk is voor het implementeren van dit beleid.

De coördinator SEA stelt hiervoor een actieplan op en laat dit goedkeuren door het directiecomité.

De Coördinator SEA staat in voor:

- Het organiseren van opleidingen en een jaarlijkse sensibilisering voor de medewerkers van de hoofdzetel over de problematiek van seksuele uitbuiting en seksueel misbruik door medewerkers;
- Het organiseren van een netwerk van Focal Points Seksuele Uitbuiting en Seksueel Misbruik, het delen van best practices en het opstellen van een opleidingsprogramma voor de Focal Points;
- Het coördineren van de globale en lokale preventieve maatregelen zoals opleiding, communicatie en bewustmaking rond deze problematiek.

6.2 Focal Point Seksuele Uitbuiting en Seksueel Misbruik

In elke Plaatselijke Vertegenwoordiging van Enabel worden een of meerdere Focal Points Seksuele Uitbuiting en Seksueel Misbruik (Focal Point SEA) aangeduid door de plaatselijk vertegenwoordiger, in samenspraak met de coördinator SEA.

Bij voorkeur wordt minstens één Focal Point SEA van elk geslacht aangeduid. Indien geen Focal Point SEA aangeduid werd, neemt de lokale HR-vertegenwoordiger deze rol op.

De Focal Points SEA zijn verantwoordelijk voor de lokale sensibilisering en opleiding in deze materie. Zij stellen hieromtrent in samenspraak met de coördinator SEA een actieplan op en laten dit goedkeuren door de plaatselijk vertegenwoordiger. Dit actieplan omvat minstens één sensibiliseringscampagne per jaar.

Zij maken deel uit van het netwerk van Focal Points SEA.

Deze Focal Points SEA zijn het eerste aanspreekpunt inzake de strijd tegen seksuele uitbuiting en seksueel misbruik voor de medewerkers, de lokale bevolking of andere partijen die hierover vragen hebben.

De Focal Points SEA kunnen meldingen van vermoedens of daden van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik ontvangen. Zij zullen nauw samenwerken met het Integriteitsbureau bij het behandelen van deze meldingen.

De plaatselijk vertegenwoordiger zorgt er, in samenspraak met de coördinator SEA, voor dat deze verantwoordelijkheden opgenomen worden in de doelstellingen van de Focal Points SEA, zodat zij hiervoor voldoende tijd kunnen vrijmaken en de nodige opleiding ter zake kunnen genieten.

6.3 Leidinggevenden

Van alle leidinggevenden wordt verwacht dat zij een cultuur creëren die seksuele uitbuiting en seksueel misbruik voorkomt en dat zij zich op dat vlak onberispelijk gedragen.

³ SEA: Sexual Exploitation and Abuse

Dit houdt in dat de leidinggevenden:

- Zelf het voorbeeld stellen door zich in hun persoonlijke en professionele relaties te onthouden van elk gedrag dat als seksuele uitbuiting of seksueel misbruik zou kunnen worden gepercipieerd;
- Ontvankelijk zijn voor het bespreken van problemen m.b.t. seksuele uitbuiting en seksueel misbruik, en de regels van dit beleid consequent toepassen;
- De meldingen van seksuele uitbuiting en seksueel misbruik die zij ontvangen onmiddellijk doorgeven aan het Integriteitsbureau;
- De nodige ondersteuning bieden voor de opleiding en bewustmakingscampagnes gericht op de duidelijke en herhaaldelijke communicatie van de boodschap van dit beleid aan het personeel.

6.4 Integriteitsbureau

Het Integriteitsbureau is verantwoordelijk voor het onderzoek en het beheer van meldingen over seksuele uitbuiting of seksueel misbruik, al dan niet in samenwerking met een Focal Point SEA, Human Resources en/of externe diensten.

De rol van Integriteitsbureau wordt opgenomen door de Interne Auditfunctie van Enabel.

7 Melding & beheer van meldingen

7.1 Melding

Elk vermoeden of elke vaststelling van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik kan gemeld worden aan een SEA Focal Point of rechtstreeks aan het integriteitsbureau.

Medewerkers die morele of seksuele intimidatie op het werk willen melden, kunnen dit doen via de wettelijke kanalen die voorzien zijn in de respectieve arbeidsreglementen of lokale wetgeving (vertrouwenspersoon, preventieadviseur).

7.1.1 Melding aan een Focal Point SEA

Een slachtoffer van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik, een medewerker of een externe partij die, op basis van ernstige aanwijzingen, vermoedt of weet dat dit soort handelingen door medewerkers worden gepleegd, kan dit melden bij een SEA Focal Point. Dat SEA Focal Point zal onmiddellijk het integriteitsbureau op de hoogte brengen om samen te bepalen welk gevolg aan deze melding moet worden gegeven.

7.1.2 Melding aan het Integriteitsbureau

Elke medewerker van Enabel heeft het recht om ieder vermoeden van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik direct te melden bij het integriteitsbureau.

Leveranciers of partners van Enabel, of de begunstigden van de activiteiten van Enabel, kunnen ook toegang krijgen tot het interne meldingskanaal om feiten met betrekking tot seksuele uitbuiting of seksueel misbruik te melden, of als ze twijfels of vragen hebben.

Een integriteitsschending kan op de volgende manieren gemeld worden:

- via het interne meldingskanaal: www.enabel.grantthornton-whistle.com. Je kan ook een spraakbericht achterlaten op dit kanaal;
- via e-mail naar integrity@enabel.be;
- via de fraudecontactpunten in het landenkantoor van Enabel in je land: <https://enabelbe.sharepoint.com/sites/IntranetAbout/SitePages/Focal-point-Contact-list.aspx>;

- persoonlijk of online door een gesprek aan te vragen via integrity@enabel.be of via de interne audit in Brussel;
- per post geadresseerd aan
 Enabel - Integriteitsbureau
 Hoogstraat 147
 1000 Brussel
 BELGIË

Het is mogelijk om anoniem een melding te maken.

7.1.3 Klokkenluidersbescherming

In het geval van een rechtstreekse melding aan het integriteitsbureau treedt de klokkenluidersbescherming in werking. Dit houdt in dat de vereiste maatregelen worden genomen om de medewerker te beschermen.

- Klachten en vragen worden in alle vertrouwelijkheid behandeld. Met andere woorden, de identiteit van de persoon die de melding heeft gedaan, wordt geheim gehouden.
 - o Soms kan Enabel echter verplicht zijn om de identiteit van de betreffende medewerker bekend te maken wanneer dit wettelijk verplicht is, meer in het bijzonder naar aanleiding van een gerechtelijke of administratieve uitspraak.
 - o Het is ook mogelijk dat, door de aard van de informatie waarover de klokkenluider beschikt en buiten de controle van het integriteitsbureau, de identiteit van de klokkenluider binnen de organisatie bekend wordt.
- Enabel heeft een strikt beleid aangenomen op grond waarvan geen directe of indirecte represailles mogen worden genomen tegen een klokkenluider die te goeder trouw een tekortkoming meldt, noch tegen de facilitators of fraudemeldpunten die hebben geholpen bij de melding.

De persoon die de melding heeft gedaan, wordt op de hoogte gebracht van deze beschermingsmaatregelen.

7.2 Beheer van de meldingen

7.2.1 Onderzoek

Het Integriteitsbureau beoordeelt de ontvankelijkheid van de melding en zal de gerapporteerde feiten grondig onderzoeken, en kan hiervoor indien noodzakelijk een beroep doen op interne of externe diensten.

7.2.2 Vertrouwelijkheid

Het onderzoek naar klachten van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik en de rapportering hierover zijn strikt vertrouwelijk. Dit houdt in dat toegang tot informatie die gegevens m.b.t. de identiteit van de betrokkenen (melder, slachtoffer, vermeende dader) bevat, beperkt wordt tot de noodzakelijke medewerkers en niet verder wordt gedeeld zonder de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkenen. In bepaalde gevallen kan Enabel echter verplicht zijn om de identiteit van de betrokkenen te onthullen wanneer de wet dit vereist, meer bepaald ten gevolge van een gerechtelijke beslissing.

7.2.3 Rapportering

De resultaten van het onderzoek worden, rekening houdend met de vertrouwelijkheid, gerapporteerd aan het directiecomité.

7.3 Crisiscomité

Het Integriteitsbureau escaleert belangrijke incidenten m.b.t. seksuele uitbuiting of seksueel misbruik die een bedreiging kunnen vormen voor de reputatie van Enabel, zonder uitstel naar het crisiscomité van Enabel⁴ zodat tijdig de vereiste maatregelen kunnen worden genomen voor het beheren van het incident. Het betreft meer bepaald incidenten met een potentieel belangrijke negatieve impact op de reputatie van Enabel.

7.4 Communicatie met de media

Vragen van de pers over seksuele uitbuiting of seksueel misbruik bij Enabel worden steeds doorverwezen naar de dienst Communicatie in Brussel of naar de plaatselijk vertegenwoordiger om conform het communicatiebeleid behandeld te worden.

Enkel de dienst Communicatie is bevoegd om te reageren op berichten in de sociale media over seksuele uitbuiting of seksueel misbruik bij Enabel.

De medewerkers van Enabel reageren niet persoonlijk op dergelijke berichten.

7.5 Centrum Integriteit van de Federale Ombudsman

Medewerkers van Enabel hebben ook het recht om het Centrum Integriteit van de Federale Ombudsman te contacteren om daden van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik door medewerkers van Enabel te melden.

Meer informatie over dit kanaal kan gevonden worden op de website <http://www.federaalombudsman.be/nl/inhoud/meld-een-integriteitsschending>

8 Sancties

Op basis van de resultaten van het onderzoek zal het directiecomité van Enabel gepaste maatregelen treffen.

- Indien het gaat om een medewerker van Enabel, zullen in samenspraak met HR de gepaste disciplinaire maatregelen bepaald worden.
- Indien het gaat om een medewerker van een partnerorganisatie zal deze geïnformeerd worden over de vaststellingen, en zal duidelijk gemaakt worden dat de betrokken medewerker niet meer voor Enabel kan werken. Tevens zal de partnerorganisatie moeten aantonen welke maatregelen werden getroffen om dergelijke feiten in de toekomst te voorkomen.
- Indien de directie van de partnerorganisatie zelf betrokken is bij de daden van seksuele uitbuiting of seksueel misbruik, of indien blijkt dat deze daden het gevolg zijn van flagrante tekortkomingen in het integriteitsbeleid van de partnerorganisatie, zal Enabel een einde stellen aan het contract met deze partnerorganisatie.

Het directiecomité van Enabel kan na advies van de juridische dienst beslissen om gerechtelijke stappen te ondernemen tegen de dader(s).

De getroffen sancties worden gerapporteerd aan de raad van bestuur.

⁴ Cf. Procedure Crisiscomité