



## Oxfam s'engage à éradiquer le harcèlement et les abus sexuels

### Avancement de notre plan d'action en dix points

#### Mai 2019

*« Le moment est venu pour nous d'assurer un leadership fort, réfléchi et visible. Cela nécessite d'encourager et de développer une masse critique de personnel diversifié qui s'engage et s'investit personnellement et professionnellement dans la culture que nous cherchons à instaurer. De plus, il nous faut prendre des mesures concrètes et fermes tant sur le plan individuel que sur le plan systémique au sein de l'organisation. »*

Winnie Byanyima, directrice générale, Oxfam International

### À PROPOS DU PLAN D'ACTION EN DIX POINTS

En février 2018, le journal britannique *The Times* a dévoilé une affaire de comportements sexuels répréhensibles perpétrés par du personnel humanitaire d'Oxfam Grande-Bretagne en Haïti lors de l'intervention menée à la suite du séisme de 2011. Ce récit dévastateur a été relayé par de nombreux autres médias. En réponse, Oxfam a présenté ses excuses et a reconnu qu'elle n'avait pas su prendre les bonnes mesures, établir les processus appropriés ni instaurer une culture adéquate pour protéger les personnes auprès desquelles nous sommes censé-e-s venir en aide, ainsi que notre personnel et nos bénévoles.

Nous avons commencé à apporter des améliorations à nos pratiques de prévention en matière d'abus en 2011. Toutefois, nous regrettons de ne pas en avoir fait plus, plus rapidement. En octobre 2017, nous avons créé un groupe de travail pour superviser les changements structurels. Et en février 2018, un programme spécial visant à apporter des améliorations immédiates a été mis en œuvre pour renforcer les pratiques et les politiques de prévention et de protection d'Oxfam, afin d'encourager le changement systémique requis pour corriger les déséquilibres de pouvoir chez Oxfam et sa culture interne défailante, qui l'ont exposée, tout comme ses partenaires et les personnes avec lesquelles l'organisation travaille, à un tel degré de risque.

Le 16 février 2018, la direction internationale a adopté un [plan d'action en dix points](#) visant à :

- transformer nos politiques de prévention et de protection, nos pratiques et notre culture de travail;



- améliorer notre redevabilité;
- renforcer les investissements et la formation;
- réformer nos processus de recrutement et de vérification des antécédents;
- travailler avec les autres ONG dans l'intérêt d'une réforme à l'échelle du secteur;
- écouter le public, nos partenaires et nos alliés, en particulier les organisations de défense des droits des femmes,
- nous engager activement à leurs côtés.

Nos équipes de direction au siège social, au niveau pays et au niveau régional ont agi rapidement et avec détermination pour déployer le plan d'action en dix points et appliquer une tolérance zéro face à toute forme d'exploitation ou d'abus sexuels confirmés.

Le présent rapport revient sur les mesures que nous avons prises depuis le début de l'année 2018, notamment celles déployées depuis notre précédent rapport, datant de janvier 2019. Il résume nos avancées des derniers mois, mais ne décrit pas dans les détails tout ce que nous avons entrepris. Les rapports précédents, ainsi que les mises à jour régulières sur les données et les cas relevant du domaine de la prévention en matière d'abus, sont publiés sur cette [page Web](#), qui est actualisée tous les trois mois pour montrer comment le changement prend forme au sein d'Oxfam.

## DONNEES SUR LES CAS DE HARCELEMENT, D'EXPLOITATION ET D'ABUS SEXUELS À LA CLÔTURE DE L'EXERCICE – MARS 2019

Au cours des dernières années, et en particulier depuis février 2018, Oxfam a encouragé ses quelque 10 000 membres du personnel, 50 000 bénévoles, 3 000 organisations partenaires ainsi que les millions de personnes avec lesquelles elle travaille dans des communautés de 70 pays à travers le monde, à faire part de leurs préoccupations et à signaler des incidents, même si ceux-ci se sont produits il y a un certain temps déjà. Par ailleurs, Oxfam s'efforce actuellement d'améliorer et de renforcer le soutien qu'elle offre aux personnes qui ont été confrontées à des violences et à traiter les éventuels incidents dès qu'ils surviennent.

Oxfam continue d'améliorer ses systèmes et processus relatifs à la prévention et à la protection, y compris la gestion des données s'y rapportant, dans l'ensemble de la confédération. La confédération s'engage à perfectionner le traitement des incidents et la gestion des données ainsi que les mécanismes de signalement, aussi bien à l'interne qu'en collaboration avec les autres membres du secteur. Dans sa définition des faits de harcèlement,



d'exploitation et d'abus sexuels, Oxfam a adopté les termes et expressions communément utilisées, notamment par les Nations unies.

Oxfam a rationalisé son système global de collecte de données sur les incidents en mettant en place une base de données mondiale centralisée, qui contient désormais toutes les informations communiquées depuis avril 2018<sup>1</sup>. Ces informations comprennent tous les cas qui ont été consignés dans la base de données entre avril 2018 et fin mars 2019 (c.-à-d. au terme de l'exercice 2018-2019), indépendamment du moment où l'incident a effectivement eu lieu.

### **Cas signalés**

Le nombre de cas signalés au cours de cette période s'élève à 294, dont 221 dossiers ont d'ores et déjà été clos, tandis que 73 restent ouverts et ont été reportés au nouvel exercice. Le volume de cas signalés a considérablement augmenté par rapport à l'année dernière, ce que nous considérons comme une évolution positive étant donné qu'elle reflète une amélioration de nos mécanismes de signalement et le fait que les individus (en particulier les membres du personnel) connaissent de mieux en mieux leurs droits et savent à qui et comment signaler les incidents. Il est probable que les signalements continuent à augmenter avec le temps et qu'ils proviendront en plus grand nombre de nos partenaires et des membres des communautés que nous aidons, à mesure que ces partenaires et ces communautés apprennent à faire valoir leurs droits et à connaître les mécanismes de signalement, tout en ayant la certitude qu'Oxfam assurera le suivi approprié de ces dossiers.

### **Dossiers clos**

Les dossiers clos ou affaires classées se réfèrent aux cas pour lesquels une accusation a été reçue et examinée, a fait l'objet d'une enquête le cas échéant ou a abouti à des mesures ou à des résultats donnés, y compris lorsque l'incident n'a pas été confirmé ou que la procédure a finalement été suspendue, parce que la personne affectée n'a pas souhaité y donner suite. Entre le 1<sup>er</sup> avril 2018 et le 31 mars 2019, à l'échelle mondiale, Oxfam a clos 221 dossiers en rapport avec des faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Parmi ceux-ci, 61 cas ont été résolus dans le courant de l'année, les 160 autres se référant à des incidents plus anciens qui ont été signalés et résolus au cours de l'année.

---

<sup>1</sup> Certains affiliés ont inclus des informations remontant à plus loin, à partir de l'année 1992, qui ont été intégrées dans la base de données d'OI en 2018.



Les affaires classées se rapportaient à :

- 23 cas d'abus sexuel;
- 25 cas d'exploitation (dont l'achat de services sexuels);
- 74 cas de harcèlement sexuel;
- 98 autres problèmes internes à signaler (notamment des cas d'intimidation ou d'autres comportements inappropriés; des relations sexuelles ou amoureuses contrevenant au code de conduite et à la politique relative aux conflits d'intérêts – notamment avec des personnes subordonnées ou supérieures hiérarchiques, des membres du personnel des partenaires d'Oxfam ou toute autre situation de conflits d'intérêts; des sévices non sexuels infligés aux enfants, comme des violences physiques et psychologiques, des négligences ou toute autre maltraitance non sexuelle à l'égard d'une personne de moins de 18 ans);
- 1 cas pour lequel aucun renseignement n'a été fourni.

D'après les données ventilées des 221 cas, les personnes ayant déposé la plainte ou ayant été confrontées aux violences étaient :

- 48 adultes (7 bénéficiaires; 4 membres des communautés; 1 adulte vulnérable; 20 personnes non bénéficiaires; 13 bénévoles; 3 bénévoles vulnérables)
- 17 enfants (3 bénéficiaires; 3 membres des communautés; 2 non bénéficiaires; 9 bénévoles);
- 14 collaboratrices ou collaborateurs externes (2 personnes sous-traitantes/consultantes; 12 membres du personnel des partenaires);
- 117 membres du personnel non-cadres;
- 12 membres du personnel d'encadrement;
- 13 cas non précisés.

D'après les données ventilées des 221 cas, les personnes faisant l'objet de la plainte (auteurs de l'agression) étaient :

- 2 bénéficiaires;
- 5 membres des communautés;
- 24 bénévoles;
- 17 collaboratrices ou collaborateurs externes (dont des personnes sous-traitantes et consultantes);
- 12 membres du personnel des partenaires;
- 100 membres du personnel non-cadres;
- 51 membres du personnel d'encadrement;
- 10 cas non précisés.



Sur les 221 dossiers clos, 200 cas signalés ont fait l'objet d'une enquête et des mesures ont été prises en conséquence. Les résultats ont été les suivants :

- 79 cas : sanctions disciplinaires, dont licenciement de l'auteur-e de l'agression dans 43 cas (dont 2 personnes licenciées pour avoir demandé des services sexuels)
- 45 cas : mesures non disciplinaires (par ex. formation à la prévention et à la protection ainsi qu'au code de conduite);
- 58 cas : preuves insuffisantes et accusation non confirmée;
- 10 cas : démission des auteur-e-s présumé-e-s (personnes accusées) (2 avant que les allégations n'aient été formulées et 8 après);
- 7 cas : aucune information disponible;
- 1 cas : a par la suite été identifié comme ne relevant pas du domaine de la prévention et de la protection.

Dans 21 des 221 affaires classées, la personne plaignante n'a pas souhaité qu'une enquête soit menée.

Oxfam offre et fournit une assistance aux personnes qui ont été confrontées à des violences dès lors qu'un incident est signalé, et ce, tout au long de l'enquête correspondante et au terme de celle-ci, et même lorsqu'une telle enquête n'a finalement pas lieu. Cette assistance comprend notamment des services d'accompagnement, des soins de santé et des conseils juridiques.

### **Dossiers en cours**

En date de fin mars 2019, Oxfam continue d'enquêter sur 73 affaires en cours. Étant donné qu'Oxfam adopte une approche axée sur les personnes qui ont été confrontées à des violences, certaines enquêtes prennent parfois un certain temps pour s'assurer qu'elles sont menées en toute sécurité et à un rythme qui convient à ces personnes<sup>2</sup>. Oxfam s'engage à les soutenir, et elle est déterminée à instaurer une culture de tolérance zéro, tout en incitant les personnes à faire ouvertement part de leurs préoccupations.

---

<sup>2</sup> Les directives de l'ONU en matière d'enquêtes sur l'exploitation et les abus sexuels prévoient un délai de six mois pour mener à bien ce type d'enquêtes. Même si elles doivent idéalement aboutir avant ce délai, la complexité de certains cas peut exiger de le prolonger.



## 1. UNE COMMISSION INDÉPENDANTE DE HAUT NIVEAU SUR LES COMPORTEMENTS SEXUELS RÉPRÉHENSIBLES, LA REDEVABILITÉ ET LE CHANGEMENT DE CULTURE INTERNE

**Notre engagement :** *Oxfam ne saurait s'exonérer des accusations formulées à son encontre et ne doit pas même essayer. Nous nommerons une Commission de haut niveau qui tiendra ses distances avec Oxfam et sera composée d'éminentes personnalités du monde entier. Ses coprésidentes indépendantes détermineront le champ de ses attributions, en consultation avec le Conseil d'administration d'Oxfam International. Elle aura les pleins pouvoirs pour examiner les affaires, les politiques, les pratiques et les mentalités passées et présentes. Elle entendra les critiques et les accusations émises, notamment en ce qui concerne les abus de pouvoir et les comportements sexuels répréhensibles. Elle s'efforcera d'établir un historique complet, qui sera rendu public. Oxfam suivra les orientations fournies par les recommandations de la Commission, quelles qu'elles soient.*

Nous avons créé en mars 2018 une [Commission indépendante](#) sur les comportements sexuels répréhensibles, la redevabilité et le changement de culture interne afin d'examiner la redevabilité, les pratiques et politiques de prévention en matière d'abus ainsi que la culture d'Oxfam.

La Commission a publié son [rapport intermédiaire](#) le 16 janvier 2019 et la réponse de la direction d'Oxfam [ici](#), qui s'engage à corriger les faiblesses dans ses approches actuelles et à instaurer une culture au service d'une plus grande sécurité et égalité. La Commission s'est réunie pour la dernière fois en mars 2019 et rédige actuellement son rapport final qui sera publié en juin 2019.

Dans son rapport final, la Commission examine les conclusions d'un projet de recherche communautaire visant à analyser les outils de sensibilisation à la prévention en matière d'abus et les dispositifs de signalement dans trois pays, analyse les données résultant des visites des commissaires au Pérou, en Haïti, en Papouasie-Nouvelle-Guinée et en Jordanie où ils et elles ont rencontré le personnel d'Oxfam, des partenaires et les communautés locales. Il inclura :

- le bilan d'une étude sur la culture d'Oxfam;
- le rapport d'un groupe de personnes consultantes ayant analysé les précédents cas de prévention en matière d'abus (en dehors de ceux examinés par la *UK Charity Commission* et d'autres organismes externes) afin de déterminer comment Oxfam pourrait améliorer la gestion de ces cas;



- des informations complémentaires de la part du Groupe de référence des personnes ayant été confrontées à des violences qui s'est réuni pour la quatrième et dernière fois.

La direction et les responsables d'Oxfam du monde entier ont partagé les conclusions provisoires de la Commission avec leurs équipes afin d'envisager et de discuter de nouvelles méthodes de travail. La Commission a fait part de ses commentaires au sujet de la conception du nouveau service partagé d'Oxfam sur la prévention en matière d'abus.

## 2. UN ENGAGEMENT RÉAFFIRMÉ DE COLLABORER AVEC TOUTES LES AUTORITÉS COMPÉTENTES

***Notre engagement*** : nous redoublerons d'efforts pour faire preuve de transparence et de pleine et entière coopération avec les autorités compétentes de façon à rendre justice aux survivantes et survivants et à prévenir toute forme d'abus à l'avenir. Cela impliquera de faire preuve de proactivité dans notre communication avec les organismes de contrôle et les gouvernements dans les pays où nous intervenons, pour proposer de leur fournir toutes les informations dont ils auraient besoin ou souhaiteraient prendre connaissance. Notre objectif est de nous assurer que les autorités retrouvent confiance dans nos politiques et procédures, grâce à notre engagement manifeste de transparence, tout en assurant la sécurité et la confidentialité des personnes survivantes.

Oxfam a tout mis en œuvre pour s'assurer que ses programmes et ses approches de prévention en matière d'abus étaient conformes avec la législation et les réglementations de chaque pays où l'organisation est active ainsi qu'avec les exigences variables des bailleurs de fonds et des organismes de contrôle. Les premières données suggèrent que les nouvelles procédures opérationnelles standardisées d'Oxfam en matière de signalement des comportements répréhensibles ont amélioré la promptitude et la cohérence du signalement, notamment concernant les cas de prévention en matière d'abus ainsi que le signalement et le dialogue avec les autorités nationales. Il reste encore beaucoup à faire pour simplifier ces procédures et veiller à ce qu'elles soient appliquées de façon homogène. Un examen aura lieu fin avril 2019.

Dans le cadre d'un examen de routine de la capacité d'Oxfam à répondre aux normes humanitaires fondamentales à l'échelle du secteur, dans ses interventions humanitaires, plusieurs aspects à améliorer ont été identifiés dans le présent [résumé](#). Il s'agit notamment de veiller à mieux informer les communautés concernant les nouveaux processus d'Oxfam liés à la



prévention en matière d'abus et de systématiquement capitaliser sur ce qui a déjà été fait. Le prochain audit d'Oxfam pour suivre la progression d'après les critères identifiés dans les normes humanitaires fondamentales se tiendra en juin-juillet 2019. Il couvrira tous les aspects de l'intervention humanitaire, du soutien opérationnel à la qualité des programmes jusqu'à l'efficacité organisationnelle.

Les équipes pays d'Oxfam ont communiqué les améliorations apportées sur le plan de la prévention en matière d'abus auprès de nombreux ministères et agences gouvernementales, bailleurs de fonds et ONG internationales. Par exemple :

- Au Ghana, nous avons informé le ministère de la Condition féminine, de la jeunesse et de la protection sociale et avons désormais accès au registre des sévices infligés aux enfants.
- Au Nigeria, nous avons rendu des comptes au ministère en charge du budget et de la planification nationale, qui supervise également les activités des ONG internationales.
- En Australie, Oxfam a été jugée entièrement conforme aux exigences des bailleurs de fonds du ministère des Affaires étrangères.
- En Allemagne, Oxfam a aligné ses règles en matière de signalement des cas avec celles du ministère fédéral des Affaires étrangères.
- À Hong Kong, Oxfam s'est associée au *Disaster Relief Fund Advisory Committee* (qui dépend du gouvernement) et à plusieurs bailleurs de fonds, notamment la Fondation Ford en Chine et la *Chow Tai Fook Charity Foundation*.
- Au Québec, Oxfam poursuit son action en tant que membre du Comité directeur du Conseil canadien pour la coopération internationale pour prévenir les comportements sexuels répréhensibles, et cherche du financement pour un projet visant à améliorer les politiques et les pratiques dans le secteur des ONG.
- Aux Pays-Bas, Oxfam a partagé les conclusions de la Commission indépendante avec les bailleurs de fonds institutionnels et les parlementaires néerlandais. Lors d'un débat parlementaire, un membre du Parlement s'est dit très impressionné par les mesures d'Oxfam et sa volonté de changer la culture.

### 3. RÉEXAMINER DES DOSSIERS PASSÉS ET INCITER D'AUTRES TÉMOINS OU PERSONNES SURVIVANTES À SE MANIFESTER

**Notre engagement** : nous devons en profiter pour offrir à quiconque aurait souffert du comportement inapproprié de membres du personnel d'Oxfam la possibilité de rouvrir d'anciens dossiers et de réévaluer s'ils ont ou non été





*convenablement traités. Dans la négative, nous prendrons dans la mesure du possible de nouvelles mesures conformes à nos valeurs. Cela pourrait conduire à des sanctions disciplinaires, voire au licenciement de membres actuels du personnel. Nous continuerons de faire savoir à notre personnel, nos bénévoles, nos partenaires et nos bénéficiaires qu'il leur est possible et vivement recommandé de signaler tout problème dont ils auraient fait l'objet ou auraient été témoins, sans se sentir en mesure de le signaler sur le moment, ou pour lequel ils estimeraient que les faits n'ont pas été traités convenablement à l'époque. Nous veillerons à disposer d'un système d'alerte efficace, sûr et facile à utiliser pour les membres du personnel, les bénévoles et les personnes extérieures à Oxfam. Davantage de ressources seront mises à disposition pour ce faire, au besoin.*

Oxfam a mandaté deux personnes consultantes externes pour examiner les cas passés et proposer des améliorations. Ces prestataires ont relevé des divergences importantes dans les politiques et les pratiques de la confédération. Un grand nombre des recommandations ont été adoptées ou convenues au cours des 6 à 12 derniers mois. Elles ont inspiré le socle du nouveau service partagé sur la prévention en matière d'abus et la structure de gestion unique des cas qui sera déployée dans toute la confédération Oxfam, ainsi que les examens planifiés des politiques et des procédures dans le cadre de notre approche en matière d'amélioration continue.

Notre équipe humanitaire mondiale a amélioré le mode de partage des renseignements de prévention en matière d'abus avec les communautés affectées (adaptation des [six principes fondamentaux](#) développés par le Comité permanent interorganisations). Son équipe MEAL (ou SERA : suivi, évaluation, redevabilité et apprentissage) a également développé des directives spécifiques sur la façon dont son intervention peut être directement renseignée par les membres de la communauté, notamment en envisageant, sous forme de pilote, l'utilisation des téléphones ou des tablettes pour recueillir la rétroaction de la population locale. Ces directives seront déployées à grande échelle au cours des deux prochaines années.

Oxfam a mené un examen sur la sécurité dans les programmes humanitaires en juillet-août 2018. Cela a permis d'identifier des actions, notamment la création d'un nouveau programme à l'intention du personnel et des partenaires afin de multiplier le nombre de spécialistes qualifiés sur la prévention en matière d'abus à divers postes. Nous actualisons nos guides de bonnes pratiques et les traduisons en plusieurs langues. En mars 2019 par exemple, un expert de la protection en Indonésie a formé 214 membres du personnel et partenaires d'Oxfam dans le cadre de son intervention aux



Célèbes. Oxfam étend son approche de sécurité des programmes en s'appuyant sur les enseignements tirés du programme humanitaire pour les appliquer à notre travail de développement et humanitaire.

Les équipes SERA d'Oxfam ont recouru à des études de cas anonymes pour permettre au personnel et aux partenaires d'intégrer une réponse sûre et de gérer les risques au sein des processus MEL. Cette approche s'est révélée probante au Pakistan et en Amérique latine. Elle est désormais partagée dans l'ensemble de la confédération. Les bureaux pays d'Oxfam ont publié des renseignements sur le mode de signalement des abus, par exemple en apposant des affiches dans les bureaux d'Oxfam et des partenaires, y compris en langues locales. En Papouasie-Nouvelle-Guinée par exemple, Oxfam explore avec nos partenaires différents moyens de partager et de renforcer la sensibilisation au signalement des problèmes de prévention en matière d'abus partout dans le pays.

#### 4. ACCROÎTRE NOS INVESTISSEMENTS DANS LA PRÉVENTION

***Notre engagement :*** la confédération Oxfam augmentera considérablement ses investissements en termes de budget et d'effectifs afin de s'assurer que les ressources nécessaires soient en place pour garantir la sécurité et le bien-être de toutes celles et ceux qui entrent en contact avec des membres du personnel d'Oxfam. Nous augmenterons également nos investissements dans la formation sur les questions de genre, notamment en recrutant un plus grand nombre de responsables en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes dans les équipes d'intervention humanitaire et de programmes de développement.

En 2018-2019, Oxfam International a investi 1,1 million d'euros dans la création et la supervision d'une Commission indépendante ainsi que dans le renforcement de l'expertise et des capacités du personnel. Ce regain d'investissement a considérablement amélioré la compréhension de la prévention en matière d'abus au sein de l'organisation. Nous sommes conscient-e-s qu'il reste beaucoup à faire, mais notre travail de sensibilisation à la prévention devient plus opportun et gagne en qualité ainsi qu'en cohérence. Nous sommes désormais plus à même de gérer les cas lorsqu'ils se présentent. Tout cela renforce la confiance dans nos systèmes de prévention en matière d'abus, avec notamment un plus grand nombre de signalements de cas reçus de la part du personnel. Nous devons désormais veiller à rendre les dispositifs de signalement d'Oxfam plus transparents et mieux compris et intégrés dans notre travail avec les partenaires et les communautés.



Oxfam a mené une étude à l'échelle de la confédération pour entamer une réflexion et un débat interne sur sa culture. Les conclusions de l'étude ont été analysées en mars 2019, et le Conseil de direction a répondu avec une série d'actions, notamment pour renforcer l'engagement auprès du personnel, améliorer la hiérarchisation et la planification, et affecter un budget et des ressources en faveur du changement de culture en 2019-2020.

Le Conseil de direction a validé un service partagé sur la prévention en matière d'abus, avec l'objectif de commencer à fournir certains services d'ici juillet 2019. Ce nouveau service intégrera une structure de gouvernance et de supervision stricte et unique concernant la prévention en matière d'abus pour s'assurer que tous les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels soient gérés de façon appropriée et homogène. Cela améliorera la prévention et le signalement des cas et renforcera la capacité d'Oxfam à améliorer les pratiques de prévention en matière d'abus dans toute la confédération. Notre équipe humanitaire mondiale a investi 400 000 livres sterling dans son projet de sécurité dans les programmes (voir la Section 3).

## 5. RENFORCER LES PROCESSUS INTERNES

**Notre engagement** : nous améliorerons nos processus internes, notamment pour nous assurer qu'aucune référence officielle d'Oxfam n'est fournie à des personnes qui ont eu des comportements répréhensibles et postulent dans d'autres organisations. Nous renforcerons la vérification des antécédents et le recrutement de personnel, notamment pour que la prévention soit un élément obligatoire de la procédure de sélection et de recrutement et fasse partie des critères de gestion des performances. Une formation aux questions de prévention sera obligatoire pour tout le personnel. Nous renforcerons nos processus d'alerte pour en garantir la sécurité et la facilité d'utilisation. Tous les affiliés Oxfam disposeront de points focaux prévention qualifiés, y compris pour tout événement majeur organisé par Oxfam. Nous vérifierons que nos systèmes sont fiables pour le signalement de toute activité présumée illégale aux autorités compétentes.

Le nouveau service partagé sur la prévention en matière d'abus d'Oxfam commencera à fournir certains services à partir de juillet 2019. L'équipe est responsable du développement et de la gestion de nouvelles politiques de prévention en matière d'abus, de la formation et des outils de sécurité dans les programmes, des mécanismes de signalement des cas, de la structure de gestion unique des cas ainsi que des procédures opératoires standardisées en matière de gestion des cas. Elle travaillera en partenariat avec les équipes de programme, les ressources humaines et les équipes pays et régionales



pour s'assurer que notre gestion de la prévention et des cas est plus forte et plus homogène.

Tous les affiliés, régions et pays appliquent désormais les mesures d'Oxfam pour un recrutement plus sûr. L'ensemble du personnel est tenu de signer le Code de conduite d'Oxfam comme préalable d'embauche. Oxfam utilise *World Check* pour déterminer si une personne s'est déjà livrée à une activité frauduleuse. Oxfam dispose désormais d'un système plus robuste pour contrôler et soumettre des références. Elle a donné son accord de principe pour adopter le programme interorganisationnel de communication des comportements répréhensibles du SCHR développé par neuf des principales organisations humanitaires dans le monde comme modèle de contrôle des références, là où un tel programme est légal.

Oxfam applique désormais de nouvelles politiques plus strictes sur la prévention en matière d'abus en ce qui concerne les enfants et sur le plan de la protection contre l'exploitation et les abus sexuels dans toute la confédération. De nouvelles politiques de prévention en matière d'abus en ligne et pour la jeunesse seront prochainement approuvées, et une politique de prévention en matière d'abus des adultes vulnérables est à l'étape de la consultation. Nous avons formé 102 membres du personnel aux techniques d'investigation afin de renforcer notre capacité à répondre aux signalements de comportements répréhensibles. De ce nombre, 93 figurent désormais dans une base de données mondiales et peuvent être déployés sur demande partout dans le monde.

Oxfam mène deux nouveaux projets en ressources humaines : « *Welcome to Oxfam* » – une présentation obligatoire à l'intention des nouvelles recrues qui inclut un volet exhaustif sur la prévention en matière d'abus afin que chaque personne assimile les valeurs fondamentales et le Code de conduite d'Oxfam, et « *Let's Talk* » (Échangeons) – une nouvelle approche de gestion des performances axée sur trois comportements clés : habilitation, création de liens et redevabilité mutuelle.

Oxfam suit de nouvelles règles éthiques qui font office de références mondiales sur le mode de recueil des témoignages personnels, des images et des vidéos ainsi que sur leur traitement et leur utilisation dans les communications. Ces règles contribuent à s'assurer que les droits des personnes sont respectés, à la fois dans la manière dont est recueilli leur témoignage et dans la façon dont il est rapporté.

## 6. RENFORCER UNE CULTURE DE TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DU HARCÈLEMENT, DES ABUS ET DE L'EXPLOITATION



**Notre engagement** : nous changerons les mentalités qui ont permis que des faits de harcèlement, d'exploitation, de discrimination et d'abus aient lieu au sein d'Oxfam et nous contribuerons à mener ce changement dans l'ensemble du secteur. Nous collaborerons avec les autres organisations pour favoriser le changement culturel d'Oxfam. Nous créerons un groupe de travail sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA Taskforce) qui aura pour mission de formuler les recommandations que nous devons mettre en œuvre dans les plus brefs délais.

Oxfam a approuvé en 2018 une « stratégie sur la prévention et la culture interne » afin de créer un nouvel environnement professionnel et culturel où l'ensemble du personnel se sent davantage en sécurité et soutenu pour refléter nos valeurs au travail. La prévention en matière d'abus (et tout ce qu'elle implique) est plus ancrée au sein d'Oxfam. Notre personnel est davantage sensibilisé et plus à l'aise pour s'exprimer et dénoncer les comportements répréhensibles.

Nous avons augmenté notre budget 2019-2020 alloué au changement de culture et à la création de nouveaux postes. Certaines équipes pays et certains affiliés d'Oxfam ont créé de nouveaux postes affectés au changement de culture. Nous avons tiré parti des connaissances de spécialistes, notamment de militantes et militants féministes, pour renforcer et partager nos connaissances. Un groupe dédié, composé de membres du personnel et baptisé LOVE (« *Living Our Values Everyday* » ou Vivre nos valeurs au quotidien), intègre les principes féministes au cœur de notre travail pour changer la culture interne.

Notre Conseil de direction a approuvé une nouvelle politique relative à la diversité sexuelle et à l'identité de genre. Nous appuyons notre nouveau processus de planification stratégique sur des principes féministes. Nous avons mis de nombreux espaces à la disposition du personnel pour réfléchir et débattre, notamment autour du rapport intermédiaire de la Commission indépendante et des résultats de l'étude sur la culture menée auprès de l'ensemble du personnel. Nous avons défini :

- de nouveaux processus de gestion des performances qui privilégient la façon dont chaque personne travaille plutôt que de se limiter aux réalisations,
- de nouveaux processus de recrutement où les candidates et candidats peuvent mieux démontrer leur compréhension et leur engagement vis-à-vis de nos valeurs ;



- de nouveaux processus d'accueil axés sur l'enracinement des valeurs, les pratiques de bonne conduite et la justice entre les femmes et les hommes.

Les équipes pays d'Oxfam ont organisé des séminaires à l'intention du personnel sur la culture, le genre et le pouvoir, comme dernièrement en Afghanistan, en Haïti, au Sénégal, au Kenya, au Soudan du Sud et au Ghana. Aux États-Unis, nous avons créé de nouveaux groupes-ressources d'employées et employés travaillant sur les questions de personnes de couleur, les jeunes femmes et les personnes LGBTQIA+.

En Australie, nous collaborons avec l'université de Melbourne sur une étude consacrée aux relations respectueuses au travail. Au Canada et ailleurs, nous nous sommes servis du rapport de la Commission indépendante pour orienter les améliorations apportées à notre culture. En Allemagne, au Danemark et ailleurs, nous avons organisé des séminaires à l'intention du personnel sur le féminisme et le pouvoir.

Au Royaume-Uni, nous avons approfondi nos travaux sur la couleur de peau et les inégalités (avec notamment des séminaires ouverts au personnel) et avons axé deux programmes de leadership à l'échelle de la confédération Oxfam sur le leadership transformationnel des femmes. Nous avons entamé une réflexion sur le soutien à apporter aux personnes ayant été confrontées à des violences.

Au Mexique, nous avons mené des campagnes internes incluant un soutien aux témoins. Aux Pays-Bas, dans le cadre de nos échanges plus approfondis sur la culture et les politiques, nous avons discuté de la façon dont Oxfam pourrait soutenir une organisation partenaire qui promeut les droits des travailleuses et travailleurs du sexe, tout en respectant notre Code de conduite qui interdit toute relation sexuelle monnayée. Nous pouvons expliquer le bien-fondé de notre Code afin d'agir pour réduire les risques d'exploitation plutôt que de discriminer les travailleuses et travailleurs du sexe.

Les équipes pays d'Oxfam travaillent avec nos organisations partenaires nationales minimalement pour s'assurer qu'elles respectent notre nouveau Code de conduite, notamment dans des langues différentes. Ce travail va désormais être étendu avec la signature de nouveaux contrats et le soutien apporté par Oxfam à nos partenaires en vue de renforcer leurs propres pratiques de prévention en matière d'abus. Ce faisant, nous espérons que le travail que nous menons pour changer notre culture s'étendra au-delà de la confédération Oxfam et alimentera les débats dans l'ensemble de notre secteur d'activité.



## 7. COLLABORER AVEC NOS HOMOLOGUES DU SECTEUR POUR COMBATTRE LES VIOLENCES PHYSIQUES, SEXUELLES ET PSYCHOLOGIQUES

**Notre engagement** : reconnaissant que nous ne pourrions pas, à nous seuls, mettre en place certaines mesures qui s'imposent, nous travaillerons en collaboration avec le reste du secteur pour garantir la sécurité de toute personne. Cela est particulièrement nécessaire concernant les mesures pour empêcher les personnes qui ont eu un comportement inacceptable et ont perdu leur emploi de passer dans une autre organisation. Nous collaborerons avec les agences des Nations unies, l'International Civil Society Centre et d'autres plateformes conjointes d'ONG afin d'adopter des propositions qui nous permettront de progresser à l'échelle du secteur. Nous contribuerons aux travaux initiés par la coalition BOND au Royaume-Uni afin de mettre au point un concept de passeport humanitaire ou de système anti-récidivistes hébergé par un organisme officiel, tel que le Bureau de la coordination des affaires humanitaires.

Le personnel de prévention en matière d'abus d'Oxfam est composé de membres de diverses ONG internationales et de groupes de travail intersectoriels nationaux issus du monde entier, y compris des projets menés par les gouvernements et les bailleurs de fonds. Aux côtés d'autres ONG internationales, Oxfam développe un système de passeports humanitaires où les cas de comportements répréhensibles seront consignés et communiqués aux futurs employeurs. Nous travaillons également avec d'autres agences sur un « programme de communication des comportements répréhensibles », qui est un système de référencement axé principalement sur le volet juridique et ses caractéristiques de base. Nous finançons un poste à temps partiel dédié à la coordination et à la finalisation de ce programme ainsi qu'à son déploiement au sein d'Oxfam. Oxfam fait partie d'un groupe interorganisations à l'origine d'un appel à l'action pour prévenir les violences basées sur le genre dans les contextes humanitaires.

En Amérique, la demande pour soutenir d'autres agences dans le domaine de la prévention en matière d'abus est constante : nous avons récemment participé à un séminaire de la Banque mondiale sur la conception de programmes qui sont redevables envers les communautés; nous avons travaillé avec la *Rockefeller Foundation* afin d'étudier les liens entre évaluation et prévention en matière d'abus; avec l'OCDE, nous avons proposé un outil pour garantir la protection contre l'exploitation et les abus sexuels; et nous avons avec la Commission internationale proposée par ONU Femmes pour lutter contre le harcèlement sexuel. En Australie, nous avons



émis des recommandations au Conseil australien pour le développement international sur des normes de sécurité à l'échelle du secteur ainsi qu'au ministère des Affaires étrangères et du Commerce dans le cadre de sa propre politique de prévention. Au Canada, nous co-présidons le Comité directeur pour la prévention et la gestion des comportements sexuels répréhensibles du secteur, au sein duquel nous exhortons les autres agences à signer l'Engagement des leaders. En Allemagne, nous contribuons au renforcement des meilleures pratiques au sein du groupe multiagences VENRO, à l'instar de notre travail au Québec, en Espagne, au Royaume-Uni (avec BOND), en Irlande (avec le groupe de prévention Dochas), en Italie (avec l'Agence italienne pour la Coopération internationale) et au Danemark (avec Global Fokus). Aux Pays-Bas, Oxfam a prononcé le discours liminaire devant 200 organismes caritatifs à l'occasion d'un symposium organisé par l'organisme de contrôle *Toezichthouder Goede Doelen*.

Dans la région du Sahara occidental, nous intervenons sur le plan de la supervision des camps de personnes réfugiées dans le cadre du programme de coordination de la protection du Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés. Nos directrices et directeurs pays en Amérique latine participent à des discussions avec d'autres agences dans la région, à l'image du travail que nous menons au Ghana, au Liberia, en Mauritanie et au Niger où nous renforçons nos partenaires locaux. Nous avons signé un protocole obligatoire en République centrafricaine qui permettra aux agences d'échanger des renseignements sur les cas de prévention en matière d'abus. Le travail en cours s'articule autour du partage des meilleures pratiques de prévention en matière d'abus avec d'autres agences au Tadjikistan, en Colombie, en Zambie, en Jordanie, en Ouganda, au Sierra Leone et au Malawi, où notre équipe organise également des manifestations publiques pour mettre un terme aux violences faites aux femmes et aux filles ainsi qu'au Rwanda, où nous sensibilisons non seulement sur le harcèlement sexuel, mais aussi sur la grossesse chez les adolescentes dans les écoles. Nous avons également participé à la formation de 40 professionnelles et professionnels de la santé sur la façon de soutenir au mieux les personnes ayant été confrontées à des violences basées sur le genre. En Haïti, Oxfam a tissé d'étroites relations avec l'Union européenne (UE), le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, le coordonnateur humanitaire des Nations unies et l'ambassade du Canada, entre autres. Oxfam est également un membre actif du Comité de prévention en matière d'abus du forum national de coordination des activités des ONG (FNCA).

## 8. COLLABORER ACTIVEMENT AVEC NOS PARTENAIRES ET ALLIÉS, EN PARTICULIER AVEC LES ORGANISATIONS DE DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES





**Notre engagement** : nous communiquerons avec nos partenaires et alliés pour restaurer la confiance, notamment en sollicitant leur avis sur les enseignements à tirer et les améliorations à apporter. Nous nous ouvrirons aux organisations de défense des droits des femmes et à celles qui travaillent dans le domaine de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels afin de répondre à leurs questions, d'entendre leurs réflexions et leurs préoccupations, et de veiller à définir nos réponses en consultation avec elles.

En 2018, Oxfam a lancé une étude sur l'intégrité des partenaires au moyen de discussions avec nos organisations partenaires sur leur gestion des cas de comportements répréhensibles au sein de leur personnel. Plus de 400 partenaires ont répondu. Il en ressort que près de 90 % d'entre eux appliquaient déjà une tolérance zéro en matière d'exploitation, de harcèlement et d'abus sexuels et que plus de 80 % avaient défini un code de conduite. Nous avons également défini une façon de mieux comprendre les besoins du personnel local, des partenaires et des communautés sur la prévention en matière d'abus afin qu'ils puissent prendre des décisions plus éclairées sur l'organisation d'un meilleur soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences. Nous avons mené une étude qui révèle que 10 % de nos partenaires sont des organisations de femmes. Cette part descend même à seulement 7 % lors de nos interventions humanitaires d'urgence. Nous utilisons désormais ces renseignements afin d'accroître systématiquement le nombre et la qualité de nos partenariats avec les groupes de défense des droits des femmes sur tous les plans.

Oxfam a changé son mode d'évaluation de la qualité et des normes des partenaires avec lesquels elle travaille, passant d'un simple contrôle pour déterminer si un partenaire potentiel répond aux critères d'Oxfam sur la prévention en matière d'abus à une évaluation mutuelle plus globale des normes que les deux parties doivent respecter. Cette approche est en cours d'adoption par les équipes de programmes et nous aidera à répondre de façon adaptée aux attentes des bailleurs de fonds et à veiller à ce que les partenaires disposent de plus de temps pour renforcer leur action. Son déploiement est prévu pour mai-juin 2019.

Oxfam met en place un fonds pour renforcer les capacités des partenaires locaux dans le domaine de la prévention en matière d'abus et dans d'autres domaines liés à l'intégrité, comme la gestion financière. Ce fonds est destiné à soutenir l'ensemble du secteur, et pas seulement Oxfam. Notre équipe responsable du plaidoyer et des campagnes dans le monde s'engage à renforcer l'engagement d'Oxfam auprès des organisations de défense des droits des femmes en toute matière..



Dans les pays où nous intervenons dans le monde, Oxfam s'évertue à créer des partenariats qui nous rapprochent des mouvements de défense des droits des femmes afin que nous puissions mieux apprendre et les soutenir à notre tour. Oxfam Canada a lancé de nouveaux programmes de défense des droits des femmes au Pakistan, au Bangladesh et deux au Guatemala, et fait pression aux côtés des groupes de femmes pour accroître le budget fédéral alloué aux droits des femmes à 160 millions de dollars sur cinq ans. En Amérique latine, nous développons des plans de travail conjoints avec des partenaires féministes. En Haïti, cela passe par la conception d'un projet dédié aux jeunes citoyennes et citoyens pour stimuler les habiletés de leadership des jeunes femmes dans les villes. Nous formons des femmes au leadership en Afghanistan, au Bénin, en République centrafricaine, au Tchad et au Ghana. Au Rwanda, Oxfam a été sélectionnée pour faire équipe avec FEMNET, COCAFEM et le réseau *Rwanda Women's Network* pour renforcer les organisations faïtières régionales. En Sierra Leone, après que le Président du pays a déclaré l'état d'urgence concernant la maltraitance d'enfants, Oxfam s'est portée volontaire pour participer à un projet gouvernemental aux côtés des organisations de défense des droits des femmes afin de renforcer la prévention en matière d'abus dans les écoles.

## 9. ÉCOUTER LE PUBLIC

***Notre engagement*** : nous serons à l'écoute des personnes qui nous soutiennent à travers le monde et nous apprendrons de leurs avis. Nous établirons un véritable dialogue avec celles-ci, répondant à leurs préoccupations et leur expliquant les mesures que nous prenons pour apprendre et changer.

La direction d'Oxfam est responsable des communications avec les personnes sympathisantes et le public. Les affiliés d'Oxfam se sont tous rapprochés du public, des personnes sympathisantes, des bailleurs de fonds et des autres parties prenantes externes sur leur propre marché, publiant de façon opportune des rapports d'avancement et des mises à jour sur les réseaux sociaux et leurs sites Web respectifs.

En Australie, Oxfam a mené une enquête publique pour déterminer le degré de confiance, comme nous l'avons fait en Allemagne auprès de 100 000 sympathisantes et sympathisants. Dans les pays où Oxfam gère des boutiques qui ont pignon sur rue, nous avons organisé des événements et des concerts, et nos bénévoles ont toujours eu à cœur de tisser des liens avec le public à chaque occasion. Aux Pays-Bas, la directrice générale d'Oxfam a envoyé à chaque personne sympathisante une lettre détaillant toutes les mesures prises pour combler les lacunes identifiées dans le rapport



intermédiaire de la Commission indépendante et a reçu des dizaines de courriels et de lettres saluant pour la plupart cette réflexion sincère et transparente. Tous les affiliés d'Oxfam ont informé les bailleurs de fonds institutionnels de nos avancements et partagé les conclusions du rapport intermédiaire de la Commission indépendante.

Oxfam continue de recourir aux débats et aux forums publics pour discuter des problèmes de prévention en matière d'abus, en tenant compte des retours du public et en affichant nos avancements.

- Au Sierra Leone par exemple, nous participons régulièrement aux débats publics pour expliquer les actions entreprises afin de renforcer les politiques et les pratiques de prévention en matière d'abus.
- Au Burkina Faso, nous nous sommes joint-e-s à des femmes vivant en milieu rural et à des femmes parlementaires à l'occasion d'un forum national sur l'autonomisation des femmes.
- Au Tchad, le ministère de la Femme a encouragé Oxfam à poursuivre son approche prometteuse pour surmonter les problèmes de prévention en matière d'abus.
- En Colombie, la directrice pays a rencontré plus de 70 partenaires, bailleurs de fonds et alliés ainsi que le directeur régional d'Oxfam en Amérique latine et des partenaires féministes pour discuter des mesures prises par Oxfam pour renforcer sa culture de prévention en matière d'abus.
- Au Rwanda, comme dans de nombreux pays, Oxfam utilise Twitter et Facebook pour lancer le débat et encourager des attitudes et des réflexions publiques positives. En janvier, des membres du gouvernement écossais ont rendu visite à Oxfam au Rwanda afin d'y rencontrer des expertes et experts de la lutte contre les violences basées sur le genre pour échanger des idées et approfondir leurs connaissances sur cette problématique à l'échelle communautaire.
- En Ouganda, Oxfam a soutenu un projet d'émission baptisée *People's Parliament* dans laquelle les problématiques humanitaires concrètes sont débattues et diffusées en direct. Cette idée nouvelle a encouragé un large éventail de parties prenantes (parmi les autorités locales, la société civile, les organisations de défense des droits des femmes, les personnes réfugiées, le personnel enseignant et les populations étudiantes) à débattre de la problématique des violences faites aux femmes et aux filles.

Oxfam a profité d'événements de campagne très médiatisés pour répondre aux critiques et exposer les améliorations que nous avons apportées, notamment à l'occasion du Forum économique mondial de Davos en



janvier 2019. Au Malawi, Oxfam a profité de l'indignation publique suscitée par les violences qui ont ponctué les récentes élections pour promouvoir des messages sur l'éradication des violences faites aux femmes et aux filles. Cela a mené à une campagne nationale (la « *50:50 Elect Her Campaign* ») en faveur d'un plus grand nombre de femmes à des postes à responsabilité en amont des élections de mai 2019.

## 10. RÉAFFIRMER ET RENFORCER À L'EXTERNE NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE JUSTICE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**Notre engagement** : nous réitérons et renforçons notre engagement d'inscrire les droits des femmes et la justice entre les femmes et les hommes au cœur de notre action. Reconnaisant que notre organisation a encore beaucoup à apprendre et à rectifier, Oxfam continuera d'investir davantage dans le travail de plaidoyer, les campagnes et les programmes visant à combattre les injustices dont souffrent les femmes en situation de pauvreté dans le monde. Cela suppose de nous attaquer aux normes sociales qui alimentent les violences faites aux femmes, de mener campagne pour corriger les déséquilibres de pouvoir systématiques qui enferment les femmes dans la pauvreté, et de nous associer aux organisations féministes et de défense des droits des femmes pour combattre les injustices basées sur le genre à tous les échelons. Cela passe également par le renforcement de nos programmes humanitaires et de développement permettant d'apporter un changement réel et durable dans la vie des femmes en situation de pauvreté.

Oxfam s'est engagée à consacrer 15 % de l'ensemble du financement des programmes à la justice entre les femmes et les hommes. Cela fait partie de notre processus de planification stratégique et de nos indicateurs clés de performance (KPI). La justice entre les femmes et les hommes est l'une des quatre priorités de financement pour 2019-2020.

La Plateforme pour la justice entre les femmes et les hommes d'Oxfam est responsable de notre leadership éclairé, du travail d'influence dans la sphère politique, de la programmation efficace, du partage des connaissances et de la mobilisation de ressources sur les problématiques de défense des droits des femmes et de justice entre les femmes et les hommes. Elle a créé un guide de référence qui explore les concepts clés et formule des conseils sur les pratiques réflexives, notamment concernant l'amplification de la portée et de l'application de la pensée féministe dans l'ensemble du travail d'Oxfam. Elle sera partagée à l'échelle de la confédération en mai 2019. Deux membres de la Plateforme pour la justice entre les femmes et les hommes feront partie de l'équipe de base pour le développement stratégique d'Oxfam. Le [Guide d'Oxfam pour le travail d'influence féministe](#) renforcera l'expertise



d'Oxfam sur les principes féministes dans le travail de campagne, les politiques et le travail de plaidoyer.

L'équipe humanitaire mondiale d'Oxfam a renforcé ses capacités sur les questions de genre et de protection ainsi que son soutien aux équipes pour appliquer les principes féministes dans leur travail, notamment en privilégiant les partenariats avec les organisations locales de défense des droits des femmes.

Lors de la Conférence de donateurs de haut niveau pour le Yémen, qui s'est tenue en février 2019, Oxfam a réclamé de mettre un terme aux ventes d'armes dans le pays, en soulignant l'impact de la crise alimentaire sur les filles et les femmes. Au Bénin, Oxfam et le Réseau ouest africain des jeunes femmes leaders (ROAJELF) ont organisé un séminaire pour promouvoir les droits des femmes. La campagne « Ça suffit ! » d'Oxfam incite les communautés à s'engager dans la lutte contre les violences basées sur le genre. En Thaïlande, notre campagne « *Break the Silence* » remet en question les normes sociales qui justifient les violences domestiques. Au Sri Lanka, la campagne « *Not On My Bus* » galvanise l'action publique dans la lutte contre le harcèlement sexuel dans les transports publics. Le jour de la Saint-Valentin, la campagne « Ça suffit ! » a fait appel à des artistes, des personnes d'influence et Instagram pour relayer des messages féministes auprès de plus d'un million de jeunes.

En Amérique, Oxfam a mené une délégation à l'occasion de la 63<sup>e</sup> Session de la Commission de la condition de la femme à New York, l'exhortant à mettre les droits des femmes, l'égalité femmes-hommes, la protection sociale et l'accès aux services publics au cœur des politiques et des programmes. En Ouganda, Oxfam a organisé un débat et continuera de faire pression pour obtenir des engagements en faveur des droits des femmes. Au Canada, Oxfam a lancé quatre nouveaux programmes sur les droits des femmes : promouvoir le leadership des femmes au Pakistan; défendre la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation dans l'est et le sud de l'Afrique; protéger les droits des travailleurs et travailleuses domestiques au Bangladesh et promouvoir l'autonomisation économique des femmes au Guatemala. Oxfam Novib et ses partenaires luttent contre les inégalités hommes-femmes et le déséquilibre du pouvoir au Cambodge, au Laos et au Vietnam. Il est prévu que des projets similaires soient déployés en Irak, en Syrie, dans les Territoires palestiniens occupés et Israël, au Liban et en Jordanie. Depuis le Québec, Oxfam investit dans des programmes promouvant la justice entre les femmes et les hommes au Moyen-Orient, en Afrique du Nord, en Afrique de l'Ouest et en Amérique latine pour les cinq prochaines années. Depuis le Danemark, Oxfam IBIS finance deux programmes multipays pour lutter contre les violences faites aux femmes et aux filles. En Espagne, Oxfam s'est jointe à une manifestation nationale



organisée par des mouvements féministes le 8 mars, à l'occasion de la Journée internationale des femmes.

Parmi les nombreux autres projets déployés dans le monde, au Burkina Faso, Oxfam collabore avec l'Association des femmes juristes pour apporter un soutien juridique aux personnes ayant été confrontées à des violences. Au Malawi et au Tchad, Oxfam soutient les femmes en défendant leur droit à la terre. Oxfam mène des campagnes pour mettre fin aux violences basées sur le genre au Ghana, au Liberia et au Mali. En Ouganda, Oxfam soutient les femmes parlementaires et forme également des points focaux genre dans les ministères. Oxfam promeut l'élection de femmes leaders aux Philippines et collecte des fonds pour soutenir le projet *Safe City* qui a pour vocation de protéger les droits des femmes au Tadjikistan.