

MEJORA DE LA PREVENCIÓN, LA SALVAGUARDIA Y LA CULTURA EN OXFAM

INTRODUCCIÓN

Fui nombrado director ejecutivo interino de Oxfam Internacional en noviembre de este año. Mi máxima prioridad es garantizar que Oxfam siga adelante con las mejoras que está llevando a cabo en materia de prevención, salvaguardia y cultura. Oxfam está comprometida con la aplicación del principio de tolerancia cero frente a la inactividad ante el acoso, la explotación y los abusos sexuales en su sistema. Haremos todo cuanto esté en nuestra mano para prevenir este tipo de incidentes y para abordarlos con rigor cuando se produzcan. Hemos mejorado, pero todavía nos queda mucho por hacer.

En junio de este año, la Charity Commission del Reino Unido nos remitió sus hallazgos y Oxfam Gran Bretaña está trabajando para cumplir con todas sus demandas. Ese mismo mes, también aceptamos las recomendaciones de la Comisión Independiente, un panel de especialistas que creamos otorgándole plenos poderes para cuestionar todos los aspectos de nuestra cultura y mecanismos de prevención y salvaguardia, pasados y presentes. Estamos integrando sus recomendaciones, así como otras procedentes de diversas iniciativas del sector humanitario y del desarrollo, en nuestra estrategia y plan de trabajo de prevención, salvaguardia y cultura.

En este informe se ofrece un resumen de los avances de Oxfam desde nuestro último informe de agosto. También se recogen nuestros planes para el próximo año.

Chema Vera, director ejecutivo interino de Oxfam Internacional

NUEVO PLAN PARA LA MEJORA DE LA PREVENCIÓN, LA SALVAGUARDIA Y LA CULTURA EN OXFAM

En Oxfam hemos desarrollado recientemente un nuevo Plan de Mejora de la Prevención, la Salvaguardia y la Cultura. El objetivo es que sirva como marco de referencia para nuestro trabajo durante los próximos dos años. Este plan se basa en nuestra actual labor de prevención, salvaguardia y cultura, y se ve reforzado por las recomendaciones de la Charity Commission y la Comisión Independiente. Además, en un esfuerzo por promover un enfoque para todo el sector en materia de prevención y salvaguardia y de protección ante la explotación y el abuso sexual (PSEA, por sus siglas en inglés), Oxfam ha estructurado su plan de prevención, salvaguardia y cultura de acuerdo con el [plan para la aceleración de la protección ante la explotación y el abuso sexual a nivel de país](#) (solo disponible en inglés) del Comité Permanente entre Organismos (IASC, por sus siglas en inglés). Contamos con medidas claras que pondremos en práctica a lo largo de los próximos dos años. Este nuevo plan aúna nuestro trabajo en materia de prevención y salvaguardia, cambio cultural, género, nuestros programas y Recursos Humanos.

Nuestro nuevo plan engloba cuatro áreas de resultado estratégicas:

1. mejora de la rendición de cuentas y de la gestión de las investigaciones de prevención y salvaguardia;



2. mecanismos de denuncia seguros y sólidos;
3. ayuda para las personas supervivientes de calidad y accesible; y
4. transformación de la cultura de Oxfam y garantizar que vivimos conforme a nuestros valores.

A lo largo del último año y medio, en Oxfam hemos tomado importantes medidas para uniformizar nuestro enfoque de prevención y salvaguardia en toda la confederación Internacional Oxfam (es decir, las 20 organizaciones afiliadas independientes, las siete plataformas regionales y los 67 equipos de país). En este tiempo, hemos conseguido:

Políticas y procedimientos

- Políticas de prevención y salvaguardia comunes a toda Oxfam, incluida la política de protección de menores y la política de protección frente a la explotación, los abusos y el acoso sexual, así como formación en línea obligatoria para el personal sobre estas cuestiones.
- Un Código de Conducta de Oxfam actualizado que todo el equipo conozca, como parte del programa obligatorio para vivir conforme a nuestros valores de empoderamiento, inclusión y transparencia.

Recursos de prevención y salvaguardia

- Un aumento importante de nuestra capacidad de prevención y salvaguardia, lo que incluye la asignación, selección y contratación de una directora adjunta de Prevención y Salvaguardia de Oxfam Internacional y de una responsable de Aprendizaje y Desarrollo en Materia de Prevención y Salvaguardia, puestos regionales y en las sedes de asesoría sobre prevención y salvaguardia, un puesto de asesoría de aprendizaje y desarrollo, y personal de apoyo humanitario. Todas estas personas constituyen un recurso colectivo a disposición de toda la confederación.
- Asignación y formación de puntos focales de prevención y salvaguardia en cada una de nuestras oficinas en 67 países.

Inversión en asociaciones

- Apoyo a las organizaciones socias de Oxfam gracias a un nuevo enfoque y una nueva herramienta de evaluación para el establecimiento de partenariados a través de los cuales se busca promover la capacidad de prevención y salvaguardia de nuestras organizaciones socias mediante la identificación de tanto sus puntos fuertes como de posibles áreas de desarrollo de capacidades.
- Lanzamiento del Fondo de Integridad de Oxfam con el objetivo de proporcionar recursos para ayudar al desarrollo de las capacidades de las organizaciones socias y de nuestro equipo en materia de prevención y salvaguardia, así como para hacer frente a otras cuestiones relacionadas con vivir conforme a nuestros valores, la gestión financiera, los conflictos de intereses, los abusos de poder y la corrupción.

Recursos Humanos

- Refuerzo de los procesos de recursos humanos. Esto incluye las medidas de "contratación segura", la formación de responsables, la mejora del sistema de gestión del desempeño y un programa de formación inicial estandarizado y obligatorio.
- Patrocinio y participación en el [Plan de Intercambio entre Agencias de Datos sobre Conductas Ilícitas](#) de las Naciones Unidas, una iniciativa para todo el



sector que busca prevenir la recontratación de personas que hayan cometido conductas ilícitas, inclusive la explotación, el acoso y los abusos sexuales. Ciertas limitaciones legales, como las leyes de protección de datos o de privacidad locales, han dificultado la implementación de este plan. A pesar de ello, en Oxfam ya estamos poniéndolo en marcha en nuestras organizaciones afiliadas del Reino Unido, Italia y Hong Kong. Además, en breve comenzaremos su implementación en Nueva Zelanda, Quebec, Países Bajos, España, Kenia, Irlanda y EE. UU.

Cultura

- Se ha contratado a una nueva responsable de Cultura que continuará implementando la Estrategia de Cultura.
- Seguimos **influyendo de manera constante en procesos e iniciativas que promuevan el cambio cultural** como las directrices sobre principios feministas, el *feedback* 360° sobre liderazgo, la iniciativa *Conversemos* y el grupo de trabajo sobre diversidad e inclusión.

A la vez que desarrollamos todo este trabajo, en Oxfam estamos deseando seguir esforzándonos por fortalecer nuestras iniciativas de prevención y salvaguardia a lo largo del próximo año. Entre las principales iniciativas actuales incluidas dentro del nuevo plan de prevención, salvaguardia y cultura de Oxfam se encuentran:

- **Mejora de la rendición de cuentas y de la gestión de las investigaciones de prevención y salvaguardia**
 - Estamos desarrollando un **sistema único de gestión de casos** para garantizar una mayor rendición de cuentas y transparencia. Actualmente, disponemos de datos consolidados sobre casos y contamos con las mismas definiciones y tipos de alegaciones. Un sistema común de gestión de casos reforzará el análisis de datos, la transparencia y la rendición de cuentas por los casos.
 - Próximamente terminaremos nuestros **procedimientos operativos estándar para la gestión de casos**. Hemos redactado estos procedimientos operativos estándar para garantizar que los casos se gestionan de forma congruente en toda la confederación. Una vez terminada, esta herramienta también nos servirá de ayuda para que nuestro equipo, organizaciones socias y miembros de las comunidades con las que trabajamos sepan mejor cómo responderá Oxfam si denuncian un caso.
- **Mecanismos de denuncia seguros y sólidos**
 - Continuación de los esfuerzos actuales para **el desarrollo de programas seguros** que no solo incluyan el diseño de programas que tengan en cuenta la seguridad y protección del equipo, las organizaciones socias y las y los miembros de las comunidades con las que trabajamos, sino que también ofrezcan oportunidades constantes para dar *feedback*, lo que incluye la denuncia de conductas ilícitas.
- **Ayuda para las personas supervivientes de calidad y accesible**
 - Desarrollo de una **estrategia de apoyo a las personas supervivientes** que incluya directrices sobre cómo proporcionar ayuda a las personas supervivientes. Esta estrategia se basará en el trabajo que los equipos de país están llevando a cabo actualmente para colaborar



con los mecanismos entre organismos, como las redes de PSEA y los subgrupos de protección de menores y violencia de género (mecanismos de coordinación). Incluirá una mayor formación para las y los puntos focales y el personal clave.

- **Transformación de la cultura de Oxfam y garantizar que vivimos conforme a nuestros valores**
 - **Sensibilización:** Se ha creado la red **Living Our Values Everyday - L.O.V.E.** ("Vivir conforme a nuestros valores cada día", en su traducción al español), una iniciativa dirigida por miembros del personal para debatir sobre cuestiones relevantes relacionadas con la cultura en el ámbito laboral. En la red ya participan **más de 1200 miembros** del equipo de Oxfam.
 - Esta red está impulsando la participación activa del personal para transformar la cultura de Oxfam, dando lugar a nuevas iniciativas como la Comunidad de Práctica sobre Diversidad Sexual e Identidad de Género.
 - La reciente **encuesta sobre cultura y el consiguiente proceso de diálogo** ha sido un importante primer paso en este proceso para fortalecer la cultura de Oxfam; un paso vital para motivar al equipo y convertirnos en un lugar mejor en el que trabajar. Recientemente, hemos comenzado a facilitar debates sobre cultura en países cuyo contexto es muy complejo, como Yemen y la República Democrática del Congo, entre otros.
 - Durante este primer año, se han realizado intervenciones concretas centradas en políticas y procedimientos de Recursos Humanos. Primeramente, todas y todos los miembros del personal tuvieron que **volver a firmar el Código de Conducta de Oxfam**, así como realizar una **formación sobre el mismo y los valores de Oxfam**. Esto garantizó que se debatiera sobre los valores y el código de conducta como parte de los procesos de selección y contratación. También **se ha fortalecido el proceso de gestión del desempeño** haciendo **mayor hincapié en "cómo ejecutamos nuestras tareas"**, las conductas y el mecanismo de *feedback*, lo que ha comenzado a cambiar la mentalidad del personal para centrarnos en comprender las repercusiones de nuestras acciones en la cultura de Oxfam.
 - Con motivo del Día Mundial de la Salud Mental, uno de los grupos de trabajo organizó una **iniciativa global dirigida a todo el personal de Oxfam sobre salud y bienestar** en la que participaron diferentes partes interesadas de la confederación. Para impulsar el debate, el proceso inicial se centró en fomentar la comunicación activa y la participación del personal. Equipos de toda la confederación se sumaron a la celebración del Día Mundial de la Salud Mental organizando talleres de sensibilización en árabe, español, francés e inglés en diversas regiones.
 - **Ayudar a las y los líderes a fomentar la diversidad y la inclusión:** El Equipo de Gestión de Programas Globales (que incluye a siete directoras y directores regionales, al director de Programas Globales y a otros miembros del departamento) han puesto en marcha un proceso facilitado externamente cuyo objetivo es proporcionar apoyo a las y los líderes para promover la diversidad en sus equipos y la organización en general. Para ello, primero han analizado su papel como líderes, incrementado sus conocimientos sobre diversidad y aprendido a partir de situaciones concretas, siempre a partir de los valores, los principios feministas, el



modelo de liderazgo y la política de diversidad sexual y de género de Oxfam.

- En 2018, **Oxfam se comprometió a guiarse por principios feministas.** Esto ha determinado nuestro trabajo en el ámbito de la cultura y nuestras mejoras en procesos de Recursos Humanos, así como nuestros procesos para la toma de decisiones (incluidas las decisiones estratégicas) a lo largo del pasado año. En agosto de 2019, nuestra Plataforma de Justicia de Género compartió un listado de principios feministas que servirán de guía para ayudar al equipo a comprenderlos y ejecutar su labor desde una perspectiva feminista.
- Los **principios feministas también han guiado el proceso de desarrollo de la nueva estrategia global de Oxfam**, siendo este un ejercicio deliberadamente colectivo y diverso cuyo objetivo era abordar el desequilibrio de poder en los procesos de desarrollo de estrategias.



DATOS SOBRE CASOS DE PREVENCIÓN Y SALVAGUARDIA PARA EL PERIODO DE ABRIL A SEPTIEMBRE DE 2019

Durante los últimos años, y especialmente desde febrero de 2018, Oxfam ha animado a sus cerca de 10.000 empleados y empleadas, 50.000 personas voluntarias, 3.000 organizaciones socias y millones de personas de comunidades con las que trabaja en 70 países de todo el mundo a informar de cuestiones que les preocupen y a denunciar incidentes que les afecten, incluso si estos tuvieron lugar en el pasado. Al mismo tiempo, Oxfam está incrementando y mejorando su capacidad para prestar apoyo a las personas supervivientes y gestionar los casos a medida que se registran.

Oxfam se ha comprometido a mejorar aún más la gestión de los casos y de la información al respecto, de manera que esto contribuya a promover las denuncias, tanto a nivel interno como en colaboración con el conjunto del sector. Oxfam ha adoptado definiciones de uso común, incluida terminología del ámbito de la prevención y salvaguardia empleada por las Naciones Unidas.

Oxfam ha optimizado los procesos para la recopilación de datos de todos los casos de prevención y salvaguardia registrados en la confederación mediante la creación de una base de datos global y centralizada que contiene toda la información recopilada desde abril de 2018¹.

El número de casos denunciados se ha incrementado de forma significativa, lo que consideramos una señal positiva que refleja no solo una mejora de nuestros sistemas y procesos, sino también que las personas conocen cada vez mejor sus derechos y saben cómo y dónde denunciar incidentes. Podemos esperar que el número de casos continúe aumentando y que una mayor proporción de estos provenga de miembros de nuestras organizaciones socias y las comunidades con las que trabajamos a medida que, con el tiempo, también estas conozcan mejor sus derechos y sepan cómo denunciar y que pueden confiar en que Oxfam dará un seguimiento adecuado a su caso.

El último informe sobre casos correspondía al periodo hasta finales de marzo de 2019. Entonces, la confederación informó de un total de 294 casos (221 cerrados y 73 abiertos). A finales de septiembre de 2019, se habían registrado 383 casos. De estos, se han cerrado 317 y 66 continúan abiertos.

Casos denunciados durante el periodo de abril a septiembre 2019

En total, entre abril y septiembre de 2019 se registraron 89 casos nuevos que, junto a los 294 casos registrados hasta finales de marzo de 2019, ascienden a un total de 383 casos a finales de septiembre de 2019.

Casos cerrados

Con "casos cerrados" nos referimos a aquellos casos que se han examinado, investigado (de ser pertinente) y resuelto, habiéndose adoptado las medidas correspondientes. También se incluyen aquellos casos en los que la denuncia no ha quedado probada o en los que no se procedió con la investigación por deseo de la persona superviviente.

¹ También se incluyen datos de casos antiguos, que en el caso de algunas organizaciones afiliadas se remontan a 1992, registrados en la base de datos a partir de 2018.



Entre el 1 de abril de 2019 y el 30 de septiembre de 2019, Oxfam cerró 96 casos de prevención y salvaguardia a nivel global (se incluyen casos registrados antes de abril de 2019).

Los 96 casos cerrados² incluyen:

- 8 casos de presuntos abusos sexuales (8%);
- 13 casos de presunta explotación, inclusive casos de pago por servicios sexuales (14%);
- 40 casos de presunto acoso sexual (42%);
- 34 casos relativos a otros presuntos problemas internos denunciados, por ejemplo, hostigamiento u otras conductas ilícitas; relaciones sexuales o románticas que contravienen el código de conducta y la política de conflicto de interés; abusos a menores de tipo no sexual, por ejemplo, físicos, emocionales, o por negligencia, u otros comportamientos no sexuales pero perjudiciales para menores de 18 años (35%);
- 1 caso diferente/no identificado (1%).

El desglose de los 96 casos cerrados muestra que las personas supervivientes eran:

- 7 personas con las que trabajamos (7%);
- 10 personas con las que no trabajamos como, por ejemplo, miembros de la comunidad que no reciben ayuda directa de Oxfam (10%);
- 10 personas voluntarias (10%);
- 7 menores: 2 personas con las que trabajamos; 4 personas con las que no trabajamos; 1 persona voluntaria (8%);
- 5 miembros del personal de las organizaciones socias (5%);
- 42 miembros del personal no responsable (44%);
- 2 responsables de equipos (2%);
- 13 víctimas desconocidas (13%).

De los 96 casos cerrados, las personas objeto de denuncia (el/la presunto/a infractor/a) eran:

- 29 responsables de equipos (30%)
- 42 miembros del personal no responsable (44%)
- 4 trabajadores/as ajenos/as al personal, por ejemplo, proveedores y consultores (4%)
- 5 personas voluntarias (5%)
- 10 miembros del personal de las organizaciones socias (11%)
- 3 personas con las que no trabajamos (3%)
- 3 casos donde la persona objeto de denuncia no se ha determinado (3%)

De los 96 casos cerrados, se procedió a investigar 86, adoptándose las medidas pertinentes. En 10 casos la persona denunciante no quiso proceder con la investigación. Los casos se resolvieron de la siguiente forma:

- 47 casos probados (49%), que resultaron en:
 - 11 despidos
 - 20 medidas disciplinarias
 - 16 casos de adopción de medidas no disciplinarias (por ejemplo, acciones formativas en materia de prevención y salvaguardia y el código de conducta)

² En los casos cerrados se incluyen aquellos en los que la alegación no ha quedado probada, por lo que no podemos considerar a todas las personas como infractoras, sino como presuntas infractoras.



- 3 casos: dimisión de la persona objeto de denuncia tras el registro de la denuncia. Uno se investigó y los otros dos resultaron en medidas disciplinarias (3%)
- 31 casos no fueron aprobados (32%)
 - 20 por falta de pruebas suficientes
 - 11 no probados
- 10 casos (11%) en los que la persona denunciante no quiso seguir con la investigación y no se pudo seguir adelante con el caso.
- 5 casos (5%) se derivaron a otro departamento, ya que posteriormente se determinó que la alegación no estaba relacionada con la prevención y salvaguardia.

Oxfam ofrece y proporciona apoyo a las personas supervivientes en todas las etapas de la investigación: desde el momento en que se denuncia un incidente, durante la investigación del mismo y después de que este se haya resuelto –también incluso si no se produce una investigación– facilitando orientación, asistencia médica y apoyo jurídico, según sea necesario y en función de nuestras posibilidades.

Casos abiertos

A 30 de septiembre de 2019, Oxfam continuaba investigando 66 casos abiertos.

Dado que Oxfam aplica un enfoque centrado en las personas supervivientes, algunas investigaciones llevan más tiempo del previsto a fin de garantizar que se realizan de forma segura y a un ritmo adecuado para las personas supervivientes. En Oxfam tenemos el compromiso de brindar apoyo a las personas supervivientes y crear una cultura de tolerancia cero ante los abusos, de hacer todo lo que esté en nuestras manos para prevenir los abusos y la explotación, así como de animar a las personas a informar y denunciar cualquier cuestión que les preocupe.

FIN