



AMELIORER LA PREVENTION, LA PROTECTION ET LA CULTURE INTERNE AU SEIN D'OXFAM

Octobre 2020 – Mars 2021

INTRODUCTION

Depuis ma nomination au poste de directrice générale d'Oxfam International en novembre 2020, l'une de mes priorités a été d'assurer la poursuite de nos améliorations en matière de prévention et protection contre les comportements sexuels répréhensibles et la maltraitance des enfants.

Oxfam suit une approche de tolérance zéro face à l'inaction concernant le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels. Ces agissements vont à l'encontre de nos valeurs et de tout ce que nous défendons. Nous ferons tout ce qui est en notre pouvoir pour empêcher qu'ils ne se produisent et y réagirons avec une détermination sans faille s'ils se présentent, grâce à nos mécanismes solides de signalement, d'enquête et d'action. Et nous ferons en sorte que les responsables répondent de leurs actes.

Au cours des six derniers mois, Oxfam a retenu 19 plaintes sur les 43 enquêtes de prévention et protection qui exigeaient notre intervention. Nous avons licencié 8 membres du personnel, appliqué des sanctions disciplinaires à 4 autres et pris des mesures non disciplinaires à l'encontre de 7 autres. Nous avons informé les autorités externes dans le cas de 2 personnes et inscrit dans les registres les faits de 2 autres qui avaient démissionné avant que notre enquête arrive à son terme.

Au moment où j'écris ces lignes, Oxfam a été citée dans des articles parus dans les médias, indiquant que des membres de son personnel auraient été impliqués dans des cas d'abus de pouvoir et de comportements sexuels répréhensibles en République démocratique du Congo. Nous avons déjà lancé une enquête sur cette affaire il y a quelques mois, et celle-ci suit son cours. Pour l'heure, nous avons licencié trois membres du personnel. Le cas d'un autre dont le contrat a expiré avant la conclusion de la procédure disciplinaire a été noté dans les registres. Ces chiffres seront inclus dans notre prochain bilan.

Les personnes qui se soucient d'Oxfam seront certainement contrariées et déçues par ces nouvelles, et se demanderont peut-être ce qui a changé. Il est triste de dire que les abus de pouvoir continuent d'être une réalité au sein d'Oxfam comme dans la société en général. Le fait est que des organisations comme la nôtre travaillent avec certaines personnes particulièrement vulnérables et marginalisées, souvent dans des contextes extrêmement difficiles de conflit et de tumulte. La responsabilité d'Oxfam de les protéger contre tout risque et tout préjudice supplémentaire est donc d'autant plus importante et pertinente.

Nous travaillons très dur pour prévenir les abus sous toutes leurs formes. Cependant, malgré nos efforts, il nous arrive de commettre des erreurs. Lorsque c'est le cas, nous nous excusons. Et nous réparons nos erreurs. Nous améliorons nos mécanismes. Nous changeons notre culture. Nous prenons des mesures. Nous soutenons toujours, et c'est là notre priorité absolue, les personnes ayant été confrontées à des violences, en respectant leur volonté.

Beaucoup de choses ont changé au sein d'Oxfam. Depuis 2018, nos collègues travaillent sans relâche pour renforcer notre approche de la prévention et protection et notre changement de culture interne, ainsi que pour remédier à nos échecs passés.



Il y a deux ans, nous avons reçu les conclusions des enquêtes menées par la Charity Commission du Royaume-Uni et par une commission indépendante que nous avons nous-mêmes mise en place. Ces conclusions nous ont servi à lancer notre propre « Plan d'amélioration de la prévention, de la protection et de la culture interne », qui exigeait des changements dans les quatre grands domaines suivants :

1. Une amélioration de la gestion des enquêtes de prévention et protection, assortie d'un renforcement de la responsabilisation en la matière,
2. Des mécanismes de signalement sûrs et fiables,
3. Une aide de qualité et accessible aux personnes ayant été confrontées à des violences,
4. La transformation de la culture interne d'Oxfam, en veillant à ce que nous restions fidèles à nos valeurs.

Il s'agit de notre dernier bilan sur les progrès réalisés par rapport à ce plan au cours des six mois précédant mars 2021.

Nous sommes encouragé-es par les conclusions positives d'un examen indépendant, qui s'inscrit dans le cadre de la vérification des progrès réalisés par Oxfam GB par rapport à son plan d'action à l'égard des recommandations de la Charity Commission du Royaume-Uni, et qui a reconnu les « efforts collectifs considérables qui ont abouti à des changements substantiels dans la façon dont Oxfam aborde la prévention et protection ». En février 2020, la Charity Commission a noté que nous avons adopté « une démarche plus solide pour parer aux situations préoccupantes et une approche davantage axée sur les personnes ayant été confrontées à des violences dans le traitement des problèmes et des accusations de comportements sexuels répréhensibles et de maltraitance ».

Selon la Charity Commission, « une prévention et protection efficace est une tâche sans fin ». Oxfam soutient cette affirmation. Nous aurons toujours plus à apprendre et plus à faire.

Enfin, je tiens à encourager vivement toute personne qui a subi ou a été témoin d'un acte qu'elle considère comme un comportement répréhensible à le signaler, même si elle a des doutes à ce sujet. Par ailleurs, si le déroulement d'une procédure déterminée vous préoccupe, n'hésitez pas à nous en faire part. Veuillez utiliser le site de signalement indépendant [Speak Up](#).

Gabriela Bucher
Directrice générale
Oxfam International

MISE À JOUR SUR LES PROGRÈS ACCOMPLIS

Le présent rapport rend compte des progrès réalisés par Oxfam **d'octobre 2020 à mars 2021** et des améliorations prévues à son Plan de prévention, de protection et de culture interne. Ce plan continue de renforcer nos politiques et nos procédures en matière de prévention et protection, ainsi que la transformation de nos cultures de travail, tout en veillant à leur harmonisation au sein de toute la confédération internationale Oxfam. Les principaux points à retenir sont les suivants :



Prévention et protection

- **Une formation en ligne obligatoire pour tous les membres du personnel (2 modules dans 4 langues) a été mise en place.** Les taux d'achèvement font l'objet d'un suivi mensuel. Ils sont communiqués et pris en compte pour s'assurer que l'ensemble du personnel suive à terme cette formation.
- **D'autres formations en ligne destinées à des publics spécifiques sont en cours d'élaboration et seront mises en place au cours de la prochaine période de rapport.** Il s'agit notamment d'une formation à l'intention des directeurs/trices pays et d'autres membres de la direction, et d'un cours approfondi pour les points focaux responsables de la prévention et protection dans les pays.
- **Des modèles d'évaluation des risques et des directives ont été élaborés et mis en place pour aider les pays à atténuer les risques liés à la prévention et protection au cours de leurs processus de changement.** Plusieurs pays dans lesquels Oxfam travaille font l'objet de processus de transition. Comme annoncé publiquement en mai 2020, Oxfam se retire progressivement de certains pays, établit une série de groupes régionaux et adapte sa présence dans divers pays pour se transformer en pôle d'influence ou en affilié.
- **Des webinaires en différentes langues ont été organisés à l'intention du personnel de l'ensemble de la confédération** sur les normes fondamentales de prévention et protection (11 webinaires, auxquels ont participé 395 membres du personnel) et sur les procédures opérationnelles standard pour le traitement des cas de prévention et protection (4 webinaires, auxquels ont participé 75 membres des équipes de direction pays).
- **La politique One Oxfam de prévention et protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels a été revue et corrigée.**
- **La procédure opérationnelle standard One Oxfam sur le signalement des comportements répréhensibles a été revue et corrigée.**
- Les politiques de prévention et protection, les formations à leur sujet et les mécanismes de plainte sont les piliers d'une stratégie efficace dans ce domaine. Toutefois, il est nécessaire d'adopter une démarche encore plus complète pour que les communautés puissent connaître leurs droits en matière de prévention et protection et sachent comment déposer une plainte. Dans cette optique, **Oxfam International, Habitat for Humanity International, WaterAid et l'agence de design Rooftop, avec l'aide financière d'InterAction, ont créé une trousse à outils visuels communautaires sur la prévention et protection.** Cette boîte à outils GRATUITE et à code source ouvert peut être adaptée en fonction du contexte. Elle est conçue pour aider les organisations du secteur humanitaire et du développement à diffuser des messages clés en matière de prévention et protection, tirés des **[Six principes fondamentaux concernant l'exploitation et les abus sexuels \(CPI\)](#)**, en vue de les communiquer aux communautés dans lesquelles ces organisations et leurs partenaires travaillent, contribuant ainsi à briser les barrières de la langue, de l'analphabétisme et de l'accessibilité.
- **Oxfam continue de jouer un rôle essentiel au sein de mécanismes de coordination interorganisations, dont le Comité permanent interorganisations (CPI), tant au niveau technique que des principes.** Nous participons également à nombre d'autres initiatives interorganisations à l'échelon mondial, régional et national, notamment Digna, Interaction, Bond et l'ACFID. En outre, Oxfam participe à des réseaux nationaux de protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (PHEAS) afin de promouvoir une réponse coordonnée en matière de prévention et protection dans les pays.



Programmes

- Oxfam soutient des millions de personnes par le biais de ses programmes humanitaires et de développement. Notre approche de la « programmation sûre » reconnaît qu'il est possible que nos programmes portent préjudice à autrui et définit les mesures que nous pouvons prendre pour détecter, prévenir et réduire ces risques. Cette approche fait partie de notre stratégie humanitaire depuis 2012. Depuis, nous avons redoublé d'efforts pour l'appliquer de manière systémique et y prêter toute notre attention. En 2019, nous avons renforcé notre approche de la programmation sûre avec la contribution de 2 000 collaborateurs/trices dans 18 pays, y compris des personnalités locales dans le domaine humanitaire, des partenaires d'Oxfam et les autorités locales. Nous avons lancé de nouveaux travaux de recherche et de défense des intérêts recherches, façonné de nouveaux outils et mis au point de nouvelles directives, le tout assorti d'activités de suivi et d'évaluation. Nous avons doté plusieurs membres du personnel des compétences nécessaires pour en faire des chef·fes de file de la programmation sûre et leur permettre d'assurer des formations dans ce domaine, en vue d'approfondir et d'améliorer notre approche.
- **La prévention et protection sont intégrées de manière obligatoire dans la conception de tous nos programmes.**
- **Pour tous les programmes, il est nécessaire d'effectuer des évaluations des risques relatives à la programmation sûre afin de déterminer les risques réels et potentiels** d'exploitation et d'abus sexuels, ainsi que les mesures visant à prévenir ou à atténuer ces risques.
- **Nous effectuons chaque mois des contrôles aléatoires des programmes**, y compris de leurs risques relatifs à la prévention et protection, et nous avons mis à jour toutes nos directives sur la programmation sûre dans les interventions humanitaires.
- **Nous poursuivons les sessions de formation en ligne sur la programmation sûre**, en organisant notamment une nouvelle série de cours en anglais, en français et en arabe de juin à septembre 2021.
- **Nous comptons 12 nouveaux formateurs/trices dans la région HECA** (venu·es rejoindre l'équipe de formation déjà en place) et nous allons organiser un cours de « formation des formateurs/trices » en français lors de la prochaine période de rapport.
- **L'équipe humanitaire mondiale d'Oxfam (GHT) prévoit d'organiser un webinaire sur « l'aide humanitaire fondée sur des principes » à l'intention des membres de la direction.**
- **Oxfam a mobilisé ses partenaires dans le cadre des formations à la « programmation sûre »** ; environ 40 % des participant·es à nos cours de formation proviennent d'ONG/OSC partenaires et des autorités locales.
- **Nous avons mené à bien deux projets pilotes au Mozambique et au Burkina Faso qui ont mis à l'essai les principes de la programmation sûre à l'aide d'un cadre de suivi, d'évaluation et d'apprentissage.**
- **La programmation sûre fait désormais partie des descriptifs de poste et des objectifs de performance de tout le personnel de la GHT.**

Système mondial de traitement des cas

- **Établi en juin 2020, le système mondial de traitement des cas One Oxfam, qui s'applique aux comportements répréhensibles en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et de maltraitance des enfants, ainsi qu'aux cas de fraude et de corruption, est mis en place chez tous les affiliés au cours de la période considérée.** Le personnel concerné chargé de la prévention et protection reçoit une formation continue sur la façon d'utiliser ce système. Depuis son lancement, des améliorations mineures ont été apportées



et quelques problèmes techniques ont été résolus. Tous les affiliés Oxfam y consignent désormais les données relatives aux cas relevés.

RH et culture interne

- **Des « conversations d'accompagnement » ont été organisées dans l'ensemble de la confédération.** L'équipe chargée de la culture interne a créé des espaces de discussion ouverts à tout le personnel de la confédération. Ces discussions ont évolué vers des « conversations d'accompagnement » avec des équipes comme celle de la plateforme de la région HECA et des échanges dans le cadre des réunions des directeurs/trices pays. Ces conversations sont appelées à se poursuivre, en mettant davantage l'accent sur les besoins particuliers des équipes.
- **Les affiliés Oxfam organisent des cours de mise à niveau et des dialogues en vue de renforcer l'assimilation du Code de conduite.** Une formation de ce type sur le Code de conduite est prévue pour décembre 2021, suivie d'activités destinées à assurer l'application cohérente de ce code au quotidien.
- **Au cours de la prochaine période de rapport, nous mènerons une enquête mondiale** auprès de l'ensemble du personnel de la confédération, afin de mieux cerner son expérience par rapport à des aspects importants, comme les valeurs d'Oxfam et la culture interne, la diversité et l'inclusion, et les comportements répréhensibles. Nous analyserons les résultats de cette enquête, nous les communiquerons puis nous élaborerons et mettrons en œuvre des plans d'action là où des améliorations s'imposent. Cette enquête aura lieu tous les deux ans et sera complétée au besoin par des sondages plus brefs.
- **La directrice générale d'Oxfam International a participé à une table ronde avec d'autres leaders du secteur pour réfléchir aux progrès accomplis en vue d'accroître la représentation des femmes aux postes de direction dans la filière humanitaire.** Ce débat a été organisé par Fair Share, une organisation qui s'est engagée à aider les organisations à étudier leurs propres progrès en ce qui concerne la représentation des femmes à ces postes.
- **Pour mieux comprendre la problématique du racisme, le groupe de travail sur la diversité et l'inclusion (un groupe de travail bénévole) a lancé un défi baptisé Racial Education Challenge.** Ce dernier a suscité une prise de conscience sur des sujets allant de la suprématie blanche à l'impact psychologique du racisme.
- **Le secrétariat d'Oxfam International a lancé une enquête sur la diversité.** Les résultats de cette enquête donnent un aperçu de la diversité au sein du secrétariat d'OI. Ils éclaireront les décisions et les actions futures en matière de diversité, d'inclusion et d'équité.
- **La communauté de pratique de la culture interne (comptant des membres du personnel de toute la confédération) a rédigé un énoncé de sa vision stratégique de la culture interne, assorti de pistes pour la concrétiser.** Ce document provisoire viendra étayer les plans opérationnels destinés à améliorer la culture et l'identité organisationnelle d'Oxfam.

Justice de genre

- **L'élaboration d'une approche transversale de la justice de genre et le fait « d'adopter des principes féministes dans tout ce que nous faisons » sont au cœur du cadre stratégique mondial d'Oxfam.** Nous nous efforçons de progresser dans cette voie de manière systématique dans l'ensemble de la confédération et dans tous nos travaux. Dans toutes ses campagnes, en particulier dans celle du vaccin pour tou-te-s, Oxfam s'est attelée activement à sensibiliser le public à l'impact de la pandémie sur les femmes. Ainsi, nous avons mis l'accent sur l'autonomisation économique des femmes, les inégalités en matière de temps consacré aux soins, les violences basées sur le genre, ainsi que sur la participation et l'accès à la prise de décision.



- **Le plan d’horizon d’Oxfam pour la période 2021-2023, qui définit nos objectifs à deux ans dans le cadre de notre vision « Oxfam 2030 », fait de la justice de genre une problématique clé et un domaine intégré dans l’ensemble de la confédération, y compris pour les travaux effectués au niveau des pays, des régions, des affiliés et d’Oxfam International.**
- **Le magazine Feminist Futures nous a permis de créer davantage de synergies entre les activités menées par les différentes équipes de justice de genre à travers la confédération.**
- **Oxfam a mené une enquête succincte à l’échelle mondiale sur l’impact de la pandémie de COVID-19 sur les organisations de défense des droits des femmes.** Quelque 220 organisations ont été consultées. L’objectif était de cerner les répercussions de la pandémie sur le travail de ces organisations, de tirer la sonnette d’alarme sur la crise organisationnelle qu’elles traversent au niveau international et de leur montrer notre solidarité.
- **Le projet de transformation économique féministe à l’échelle de la confédération s’est développé grâce au travail de toutes les régions et à un éventail de partenaires.** Ce projet a débuté en 2020 dans l’intention de formuler des propositions féministes pratiques pour la transformation et la reprise économique, axées sur l’intersectionnalité, les soins et la valeur du temps et du travail des femmes.
- **Oxfam s’est penchée en interne et en externe sur l’économie politique des soins sous le prisme du genre, en étudiant ses implications en termes d’inégalités économiques et de genre.** Des progrès ont été accomplis, avec notamment la possibilité pour les employé·es de travailler à temps partiel ou selon des horaires flexibles chaque fois que cela est faisable. Par ailleurs, nous avons facilité les conversations internes et façonné des outils de mesure des activités de soins en vue d’optimiser les politiques publiques, comme la Care Policy Score Card, les Care Principles et le Care Barometer. Nous nous sommes attelé·es à cette tâche avec IWDF, ICRW (Asie), ALF, Ciudadania, Padare Men’s Forum, Youth Alive Kenya, Ugandan Women’s Network et le Women’s Budget Group.
- **Oxfam a été présente à certains événements phares à l’international, notamment la 64^e session de la Commission de la condition de la femme,** en intervenant sur des questions telles que l’intégration des activités de soin dans les politiques publiques pour un avenir féministe, la consolidation de la paix, l’accès des femmes à la terre ou l’imposition équitable.
- **En collaboration avec le African Economic Research Consortium, Oxfam met actuellement en œuvre un projet soutenu par le CRDI sur l’impact de la pandémie de COVID sur les moyens de subsistance en Afrique, étudié sous le prisme du genre.**
- **Dans divers pays, Oxfam a pris des mesures pour lutter contre la violence patriarcale croisée,** la propagation de différentes formes de violence au cours de la pandémie de COVID-19 (brutalité policière, violence contre les militant·es, etc.) et leur rapport avec les violences basées sur le genre.

Gouvernance

Une nouvelle structure de gouvernance a été approuvée en mars 2020. Celle-ci reflète notre engagement continu à renforcer l’équilibre mondial et à inclure des personnes d’horizons variés dans nos instances de gouvernance. D’autres amendements constitutionnels ont été proposés dans un souci de clarté, mais ceux-ci n’auront pas d’incidence sur la réforme de la gouvernance et seront approuvés lors de la réunion du conseil de supervision en juin 2021. **Un nouveau conseil international a été nommé par le conseil de supervision en mars 2021 et entrera en fonction le 1^{er} juillet 2021.** Le comité de sélection du conseil de supervision a délibérément désigné les nouveaux membres de ce conseil international de sorte à refléter la diversité de la confédération et de renforcer les compétences, les connaissances et l’expérience en matière de supervision de la gouvernance du cadre stratégique global Oxfam 2030. La procédure de



transition vers cette nouvelle structure est soutenue par le groupe de transition de la gouvernance, qui est composé de membres actuellement en fonction du conseil de supervision (3), du conseil de direction (2) et de l'équipe de direction (2).

DONNÉES LIÉES AUX CAS DE PRÉVENTION ET PROTECTION POUR LA PÉRIODE ALLANT D'OCTOBRE 2020 À MARS 2021

Oxfam continue d'encourager ses quelque 8 500 membres du personnel, 50 000 bénévoles et 3 800 organisations partenaires ainsi que les millions de personnes avec lesquelles elle travaille au sein des communautés de 88 pays à signaler tout incident les concernant, y compris si les faits en question ont eu lieu dans le passé. Oxfam a adopté les définitions et la terminologie couramment utilisées dans le secteur pour se référer aux questions de prévention et protection.

Cas signalés pour la période allant d'octobre 2020 à mars 2021

Le dernier rapport sur les données associées aux cas de prévention et protection portait sur la période qui s'est achevée en septembre 2020. Entre octobre 2020 et mars 2021, le registre d'OI des cas de prévention et protection recensait 112 incidents consignés au total. Cela comprenait 44 affaires signalées au cours de la période précédente et 68 nouveaux cas relevés pendant la période visée. Fin mars 2021, 74 cas étaient clos, tandis que 38 étaient toujours actifs et en cours de traitement.

Cas clos

Les cas clos désignent les dossiers dans lesquels un signalement a été analysé, a donné lieu à une enquête si nécessaire, et pour lesquels des conclusions ont été établies et ont entraîné des actions. Certains cas clos concernent des dossiers qui n'ont pas été traités car la personne ayant été confrontée à des violences a refusé de poursuivre le processus.

Entre le 1^{er} octobre 2020 et le 31 mars 2021, Oxfam a clos 74 cas de prévention et protection à l'échelle mondiale (ce chiffre comprend également des cas signalés au cours de la période précédente, qui s'est terminée le 30 septembre 2020).

Sur les 74 cas clos, des mesures appropriées ont été prises (comme indiqué ci-après) dans 43 cas, tandis que 25 cas ont été clos à la suite d'un examen préliminaire. Dans 6 cas, le/la plaignant.e n'a pas souhaité que la plainte aille plus loin.

Les mesures prises pour les 43 autres cas se répartissent comme suit :

- 19 cas ont été traités (44 %) donnant lieu à :
 - 8 licenciements
 - 4 sanctions disciplinaires
 - 7 mesures non disciplinaires, par exemple une formation portant sur la prévention et protection et sur le Code de conduite
- 10 cas n'ont pas été traités (23 %)
 - 7 considérés comme non fondés (les accusations n'ont pas été prouvées)
 - 3 pour cause de manque de preuves
- 10 cas ont été transmis à d'autres services internes (RH ou lutte contre la fraude) (23 %)
- 2 cas ont été transmis aux autorités externes (5 %)
- 2 cas où les personnes ont démissionné avant que l'enquête n'aboutisse – l'affaire a été inscrite dans leur dossier personnel, à noter pour d'éventuelles demandes de référencement (5 %)

Parmi les 74 cas clos figurent :



- 12 accusations d'abus sexuels (16 %)
- 9 accusations d'exploitation (dont des relations sexuelles tarifées) (12 %)
- 32 accusations de harcèlement sexuel (44 %)
- 9 accusations concernant des enfants (12 %)
- 12 accusations portant sur d'autres comportements internes répréhensibles (par exemple, harcèlement moral ou autre comportement inapproprié, relation sexuelle ou amoureuse allant à l'encontre du Code de conduite et de la politique relative aux conflits d'intérêt) (16 %)

Les données relatives aux 74 cas clos montrent que parmi les personnes ayant été confrontées à des violences (présumées)¹ figuraient :

- 7 participant·es à des programmes (10 %)
- 4 membres de communautés (ne recevant aucune aide directe de la part d'Oxfam) (5 %)
- 22 bénévoles (30 %)
- 9 enfants (12 %)
- 18 membres du personnel (postes sans responsabilité hiérarchique) (24 %)
- 3 membres du personnel (postes avec responsabilité hiérarchique) (4 %)
- 5 membres du personnel de partenaires (7 %)
- 6 autres/catégorie inconnue (8 %)

Parmi les personnes visées par une plainte (auteur·es présumé·es)¹ dans les 74 cas clos figuraient :

- 7 membres de communautés (10 %)
- 16 bénévoles (22 %)
- 4 personnes non-membres du personnel (sous-traitant·es et consultant·es) (5 %)
- 6 membres du personnel de partenaires (8 %)
- 20 membres du personnel (postes sans responsabilité hiérarchique) (27 %)
- 14 membres du personnel (postes avec responsabilité hiérarchique) (19 %)
- 7 de catégorie inconnue ou non divulguée (9 %)

Oxfam accompagne les personnes ayant été confrontées à des violences à toutes les étapes du traitement des cas, y compris lors du signalement d'un incident, pendant et après l'enquête, et même si aucune enquête n'est menée. Nous adaptons le soutien en fonction des besoins, y compris les services suivants que la personne ayant été confrontée à des violences peut utiliser à tout moment : un accompagnement psychologique, des soins médicaux et une aide juridique, si nécessaire et lorsque possible.

Cas en cours

Fin mars 2021, Oxfam continuait d'enquêter sur 38 cas en cours.

Alors que nous poursuivons notre démarche d'amélioration, il est probable que nous ayons vent de plus de cas, et non l'inverse. Comme l'a récemment déclaré le gouvernement britannique : « à court et moyen terme, une augmentation du nombre de problèmes signalés est donc susceptible d'être un signe positif, indiquant que les mécanismes de signalement fonctionnent et que les victimes sont à même de s'exprimer ».

¹ Le terme « cas clos » inclut les dossiers dans lesquels les signalements n'ont pas été traités, il convient donc de parler d'auteur·es « présumé·es ».



Oxfam s'engage à accompagner les personnes ayant été confrontées à des violences et adopte une approche axée sur ces personnes. Cela signifie que certaines enquêtes prennent plus de temps car nous nous assurons qu'elles sont menées de façon sécurisée et à un rythme convenant aux personnes qui ont été confrontées à des violences.

Oxfam travaille sans relâche pour créer une culture de tolérance zéro à l'égard de l'inaction. Nous continuons à faire tout ce qui est en notre pouvoir pour prévenir les comportements sexuels répréhensibles et encourager le signalement de tout soupçon. Il s'agit notamment d'avancer sur la voie du changement afin de protéger toutes les personnes qui entrent en contact avec notre personnel et nos activités, tout en améliorant la connaissance et la compréhension des questions relatives à la prévention et protection.

FIN