



## INTEGRIDAD EN OXFAM

Octubre de 2021 - Marzo de 2022

### INTRODUCCIÓN

En Oxfam tenemos el firme compromiso de mejorar nuestra manera de fomentar un espacio seguro e inclusivo para las personas con las que trabajamos, para nuestro personal y para el resto de nuestras partes interesadas.

Cada seis meses elaboramos un informe sobre los progresos realizados en la mejora de la prevención, la salvaguardia y la cultura, y hacemos públicos nuestros datos de casos a nivel mundial durante dicho periodo. En el informe anterior, de abril a septiembre de 2021, hicimos públicos por primera vez nuestros datos unificados sobre casos de fraude y corrupción, y presentamos nuestro trabajo en ese ámbito. En este informe, que abarca el periodo desde el 1 de octubre de 2021 al 31 de marzo de 2022, mantenemos ese compromiso y ofrecemos más información sobre los progresos realizados para prevenir las conductas financieras ilícitas.

Tanto de cara al público como internamente en Oxfam, este informe nos ayuda a hacer un seguimiento de nuestros progresos en la puesta en práctica de los valores y compromisos de nuestra organización. Nos resulta fundamental contar con este momento periódico de reflexión para mantener el listón alto de cara al futuro. Estamos trabajando duro para mejorar nuestros sistemas. Estamos cambiando nuestra cultura. Tenemos la determinación de continuar este proceso, a sabiendas de que siempre tendremos más cosas que aprender y más mejoras que hacer.

Gabriela Bucher  
Directora ejecutiva  
Oxfam Internacional

### ÍNDICE

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN .....                                                              | 1  |
| NOTA .....                                                                      | 2  |
| PROGRESOS REALIZADOS .....                                                      | 2  |
| General.....                                                                    | 2  |
| Prevención y salvaguardia .....                                                 | 3  |
| Personas y Cultura .....                                                        | 4  |
| Justicia de género .....                                                        | 5  |
| Fraude y corrupción.....                                                        | 7  |
| Gobernanza .....                                                                | 8  |
| DATOS DE PREVENCIÓN Y SALVAGUARDIA PARA EL PERÍODO 1/10/2022 – 31/03/2022 ..... | 9  |
| DATOS DE FRAUDE Y CORRUPCIÓN PARA EL PERÍODO 1/10/2022 – 31/03/2022 .....       | 11 |

## NOTA

Somos responsables de actuar conforme a las principales políticas y estrategias de Oxfam, así como otros documentos orientativos, compartidos a nivel interno y externo. Se trata de los siguientes documentos:

- Marco de prevención, salvaguardia y cultura de Oxfam
- Política contra el fraude y la corrupción
- Estrategia contra el fraude y la corrupción
- Política contra los delitos financieros y la financiación del terrorismo
- Política sobre conflictos de intereses
- Procedimiento operativo estándar de Oxfam de respuesta a la corrupción
- Código de Conducta de Oxfam

## PROGRESOS REALIZADOS

### General

Poner en práctica nuestros valores y compromisos es el eje de todo nuestro trabajo, por eso la integridad forma parte de nuestro ADN. Este informe recoge los pasos que está dando Oxfam para abordar la integridad como un todo y adoptar un enfoque unificado en sus diversas vertientes. Nuestro objetivo es crear un lugar de trabajo seguro e inclusivo, gestionar los fondos cuidadosamente y cumplir con nuestros principios. Conforme a este enfoque, a continuación, presentamos un resumen general de los progresos realizados en materia de integridad.

- **Formación relacionada con la integridad:** Ahora en Oxfam todo el personal tiene que realizar obligatoriamente los siguientes cursos formativos: Código de conducta y valores de Oxfam, Justicia de género, Salud y bienestar, Nociones básicas de prevención y salvaguardia, Prevención del fraude y la corrupción, Reglamento General de Protección de Datos (RGPD). Durante este periodo de informe, además de estos cursos obligatorios, se han elaborado en toda la confederación varios materiales formativos nuevos relacionados con la integridad. Por ejemplo, Oxfam Intermón (OES, España) ha elaborado una Guía de integridad que será traducida y compartida con las demás organizaciones afiliadas de la confederación. En Oxfam Canadá (OCA), Global Affairs Canada organizó cursos para el personal destinados a mejorar sus conocimientos sobre los requisitos de cumplimiento, incluyendo temas relacionados con la integridad. También se han organizado sesiones formativas con el personal de Oxfam y de sus organizaciones socias en los países.
- **Mecanismos de evaluación y denuncia seguros y accesibles:** Tras haber realizado en 2018 una investigación cualitativa en cuatro países sobre los obstáculos para denunciar conductas ilícitas, se desarrollaron y llevaron a cabo proyectos piloto en Ghana e Iraq. Ahora se han evaluado los resultados de los proyectos piloto, lo cual nos está ayudando a diseñar mecanismos de evaluación y denuncia más seguros y accesibles en la diversidad de contextos en los que trabajamos.
- **Marco de tolerancia al riesgo y gestión de riesgos de Oxfam:** Hemos actualizado nuestro marco para incluir maneras más sólidas de comprender los riesgos en base a indicadores, incluyendo los riesgos relacionados con la integridad en Oxfam.
- **Mejora de los indicadores:** Estamos rediseñando y mejorando nuestros indicadores clave de desempeño (KPI, por sus siglas en inglés) para países. El objetivo es conocer mejor los progresos de Oxfam en los países respecto a los principales temas estratégicos, entre otros, la integridad. En consonancia con los valores de Oxfam, el proyecto se está llevando a cabo de manera inclusiva, consultando a partes interesadas de los diferentes países y regiones, así como a otros grupos relevantes.



- **Reflexiones y planes:** Nos hemos percatado de que los KPI que incluimos en los informes de gestión de país, entre otros los relacionados con la integridad, se podrían optimizar. Creemos que los KPI revisados mejorarán la gestión general del desempeño de Oxfam en los países. Vamos a testar los nuevos KPI durante el tercer trimestre del ejercicio económico 2022-2023 (octubre a diciembre de 2022), y está previsto lanzarlos en el primer trimestre del ejercicio 2023-2024 (abril a junio de 2023).

### Prevención y salvaguardia

- **Enfoque centrado en las personas supervivientes:** Oxfam está comprometida con aprender cómo mejorar nuestras prácticas basadas en el enfoque centrado en las personas supervivientes, al tiempo que mantenemos la objetividad y unos procedimientos conformes al proceso debido en las investigaciones de salvaguardia. Estamos redactando un proyecto de Política de Oxfam de apoyo a las personas supervivientes, que esperamos completar para septiembre de 2022. Por otra parte, estamos realizando un estudio de viabilidad para la creación entre varias organizaciones de un grupo de defensoría dedicado a la protección frente a la explotación y los abusos sexuales (PSEA) y de un fondo para reparaciones. Tenemos planeado testar esta iniciativa en tres países.
- **Formación para puntos focales de Prevención y Salvaguardia** Un elemento esencial para respetar los derechos de las comunidades y las personas supervivientes, así como para apoyar las investigaciones de salvaguardia, es el nombramiento de dos puntos focales de Prevención y Salvaguardia en cada oficina de Oxfam, conforme a lo estipulado en las Normas Básicas de Prevención y Salvaguardia de Oxfam. Habiendo lanzado el programa de puntos focales de Prevención y Salvaguardia hace varios años, en marzo de 2022 revisamos el modelo, actualizando la lista de referencia de dichos puntos focales y traspasando su gestión a las y los asesores regionales de Prevención y Salvaguardia. En el proceso, actualizamos los acuerdos voluntarios, los términos de referencia y el paquete de formación. El primer curso presencial en América Latina y el Caribe se celebró en marzo de 2022. Llevaremos a cabo cursos adicionales en los próximos meses en África central y del Este, África meridional y Asia.
- **Curso en línea sobre programación segura** El 31 de enero de 2022, Oxfam lanzó un nuevo curso en línea para todo el personal: una introducción a la programación segura que está disponible en árabe, inglés, francés y español. También hemos elaborado nuevos materiales de orientación para definir mejor lo que es la programación segura y distinguirla de otros ámbitos de trabajo parecidos, pero diferentes. Ambos materiales están disponibles actualmente para uso interno, pero tenemos previsto adaptarlos para organizaciones socias externas.
- **Reflexiones y planes:** Habiendo construido unos procedimientos sólidos de prevención y salvaguardia y programación segura, ahora estamos viendo cómo la aplicación de tales normas y enfoques va creciendo cada vez más a nivel de país, impulsada por la formación adicional; por ejemplo, en África Central y del Este se llevó a cabo un taller en noviembre de 2021 sobre asociaciones y ayuda humanitaria basadas en principios. Las evaluaciones de riesgos que se realizaron a nivel de país y de región durante el periodo de informe anterior también contribuyeron a facilitar tal aumento. Esperamos que nuestro compromiso permanente con la formación en países y regiones seguirá arraigando estas prácticas a nivel local. Oxfam seguirá incorporando las prácticas de prevención y salvaguardia y de programación segura que figuran en las directrices globales a las actividades en los proyectos y países. En los próximos seis meses, esperamos cumplir tal objetivo principalmente impartiendo cursos de actualización a las y los puntos focales de Prevención y Salvaguardia en tres regiones, además de los cursos en línea de introducción a la programación segura y de actualización sobre el código de conducta. Vamos a realizar



seminarios web sobre las actualizaciones en el programa para puntos focales de Prevención y Salvaguardia antes de septiembre de 2022. El Servicio Compartido de Prevención y Salvaguardia de Oxfam continuará igualmente con sus principales líneas de trabajo sobre investigaciones y derechos, participación y feedback de las comunidades, y desarrollo de la capacidad de las organizaciones socias en materia de prevención y salvaguardia.

## Personas y Cultura

- **El Plan de Acción Global responde a la Encuesta Global de Personal:** Después de la Encuesta Global de Personal realizada en julio de 2021 (destacada en el último informe de integridad), los resultados se compartieron y debatieron con el personal para crear conjuntamente planes de acción mundiales, regionales y nacionales. En marzo de 2022 presentamos el Plan de Acción Global, que se centra en tres ámbitos: bienestar, liderazgo y retribuciones. Para animar a las compañeras y compañeros a expresarse, y poniendo en práctica el principio feminista "Nada sobre nosotras sin nosotras", tenemos previsto llevar a cabo encuestas de seguimiento periódicas para saber qué opinan las empleadas y empleados de Oxfam sobre su puesto de trabajo. La primera encuesta de seguimiento verá la luz en junio de 2022. Esto incrementará aún más nuestra capacidad para conocer mejor las experiencias del personal en Oxfam, hacer un seguimiento de los progresos conforme a las prioridades e identificar motivos de preocupación.
- **El Baraza:** Oxfam presentó el Baraza el 21 de octubre de 2021. Se trata de un foro cuyo objetivo es abordar las dinámicas de poder y el racismo en Oxfam, así como mantener conversaciones sobre la discriminación y cualquier tipo de prejuicios. El término "baraza" designa un lugar público de reunión y se trata de un concepto muy familiar para las comunidades africanas. En Oxfam, las y los miembros del Baraza son nominados y seleccionados por el personal de cada parte de la confederación como sus representantes en el foro, pero las reuniones están abiertas a cualquier miembro del personal. Su objetivo es ofrecer un espacio seguro para que las personas puedan manifestar sus preocupaciones y ser escuchadas y, a la vez, abordar las causas subyacentes a los problemas de diversidad, equidad y representación en Oxfam. Con el apoyo de una consultora, hemos concebido una metodología y un conjunto de herramientas que están usando actualmente las y los miembros del Baraza como material formativo. Las reflexiones durante las sesiones de formación demuestran que las y los miembros del Baraza desean ver un cambio en la forma en que Oxfam aborda todos los tipos de prejuicios. Celebramos un primer "mini-Baraza" en Nepal en marzo de 2022 como punto de partida de conversaciones en formato micro. El Baraza seguirá un calendario de actividades a lo largo de 2022 y en adelante.
- **Armonización de nuestra gestión de los casos de conductas ilícitas relativas a los Recursos Humanos:** Como ya se dijo en nuestro anterior informe de integridad, la armonización de nuestro enfoque de gestión de las conductas ilícitas relativas a los RR. HH. es una prioridad en 2022. Las conductas ilícitas relativas a los Recursos Humanos son, entre otras, la utilización indebida de los procedimientos, la violación intencionada de las políticas de RR. HH., los comportamientos o actos nocivos en el lugar de trabajo que no estén cubiertos ya por la Política de Prevención y Salvaguardia o la Política contra el fraude y la corrupción y que afecten negativamente al trabajo de una persona empleada, a su entorno o a sus compañeras y compañeros. Oxfam trata de prevenir dichos comportamientos y actos a través de una contratación eficaz, así como de políticas, formación y las comunicaciones. Para garantizar la armonización entre todas las organizaciones afiliadas de Oxfam y un enfoque unificado de la gestión de los casos de conductas ilícitas relativas a los Recursos Humanos, un grupo de trabajo se reúne todos los meses desde marzo de 2022. Sus miembros, que representan a las organizaciones afiliadas de Oxfam, las oficinas de país y el personal de las plataformas regionales, actualmente están redactando un borrador de definiciones de conductas ilícitas relativas a los Recursos



Humanos con el fin de proporcionar una política y unos procedimientos operativos estándar que aclaren los roles y responsabilidades a la hora de gestionar tales casos en toda la confederación. El grupo evaluará igualmente las directrices, políticas, procesos, prácticas y sistemas de feedback ya existentes para identificar áreas de solapamiento, así como las incoherencias.

- **Marco de Cultura Organizacional de Oxfam:** Hemos comenzado el proceso de creación conjunta del Marco de Cultura Organizacional de Oxfam. El marco es un elemento fundamental que nos ayudará a conseguir nuestro objetivo de ejecutar la estrategia de Oxfam. También nos ayudará a definir la cultura que queremos tener en la organización, planificar los pasos necesarios para lograrla, y acordar la forma en la que rendiremos cuentas por nuestra labor. En marzo y abril de 2022 hemos celebrado ocho sesiones sobre cultura, a las que asistieron 388 compañeras y compañeros. Se debatieron los siguientes temas: definición de la visión de la cultura de Oxfam; identificación de patrones que nos unan en Oxfam; definición de principios generales con los que se sientan identificados los compañeros y compañeras de Oxfam y que se basen en nuestros valores y principios feministas; y evaluación de nuestros comportamientos, tanto a nivel individual como de equipo y organización.
- **Reflexiones y planes:** Teniendo en cuenta nuestros valores y principios feministas, seguimos teniendo interacciones significativas con todo el personal, escuchando a nuestras compañeras y compañeros a través de iniciativas como el Baraza, la encuesta de seguimiento al personal y la creación conjunta del Marco de Cultura Organizacional de Oxfam. Para los próximos seis meses, los ámbitos prioritarios para Personas y Cultura serán, como ya se ha dicho, bienestar, liderazgo y retribuciones. En nuestro último informe, destacamos una de las conclusiones (de la encuesta al personal): es necesario hacer más para profundizar y difundir más nuestros principios de liderazgo feminista. Además de las evaluaciones "360" que muchas organizaciones afiliadas han usado para evaluar el desempeño de sus directoras o directores ejecutivos, el Foro de Directoras y Directores Ejecutivos se ha comprometido a participar en los próximos meses en un proceso de evaluación integral del liderazgo encargado a una empresa externa. El objetivo de este proceso es proporcionar a quienes ejercen el liderazgo en Oxfam una evaluación constructiva y sincera de su estilo personal y de liderazgo, comparado con un conjunto acordado y común de competencias de liderazgo. Al final del proceso se realizarán sesiones de asesoría personal con un asesor o asesora externa, para ayudar a las directoras y directores ejecutivos en su trayectoria de desarrollo de liderazgo.

## Justicia de género

- **Diálogo sobre una recuperación económica pospandemia justa:** La defensa de una recuperación económica justa desde el punto de vista climático, racial y de género es una de las principales prioridades de Oxfam en la ejecución de nuestro Marco Estratégico Global de Oxfam 2020-2030. En colaboración con organizaciones feministas socias y aliadas de diferentes regiones, Oxfam ha facilitado dos encuentros: Soluciones feministas a la crisis climática y Soluciones feministas para forjar una economía de los cuidados. Oxfam en Asia está desarrollando un modelo de recuperación feminista, que constituirá un instrumento clave de colaboración e incidencia en el futuro.
- **Compromisos con el Foro Generación Igualdad:** El compromiso de Oxfam de trabajar en materia de cuidados, enraizado en nuestro Marco Estratégico Global, está estrechamente relacionado con nuestro trabajo en Justicia de género y Economías justas. El Grupo de Coordinación y Organización de Cuidados de Oxfam cuenta ya con unos treinta miembros de toda la confederación. Desempeña un importante papel en la ejecución de los compromisos de Oxfam con el Foro Generación Igualdad (FGI) y está operando mediante cinco grupos de trabajo (incidencia y campañas; generación de evidencias sobre aquello que funciona;



creación de movimientos; transformación interna; y un potencial programa global sobre cuidados). Se ha creado una biblioteca de herramientas, informes y otros recursos, y para mediados de 2022 se elaborará el primer informe sobre los compromisos de Oxfam con el FGI.

- **Participación en la Alianza Global por los Cuidados:** Oxfam Canadá y Oxfam México siguen participando en nombre de la confederación en la Alianza Global por los Cuidados. En marzo de 2022, Oxfam Canadá publicó una nota orientativa: [Donor Investment in the Care Economy](#).
- **Interacción e incidencia ante las IFI** En diciembre de 2021, Oxfam presentó los [Principios del cuidado y el Barómetro de Receptividad frente a los Cuidados](#), un conjunto de directrices y herramientas para que las instituciones financieras internacionales (IFI) promuevan, midan y mejoren la receptividad frente a los cuidados de todas sus operaciones.
- **16 Días de Activismo:** Para celebrar el trigésimo aniversario de los 16 Días de Activismo, en diciembre de 2021 Oxfam publicó una nota informativa, [La pandemia ignorada: la doble crisis de la violencia de género y la COVID-19](#), en el marco de su campaña #ImaginaSi (hubiera un mundo donde la violencia no fuera la norma) y #EmpiezaCon (reclamar más compromisos y acciones de los Gobiernos para plantar cara a la violencia de género).
- **Día Internacional de la Mujer y CSW66** El 8 de marzo de 2022 Oxfam se unió a las organizaciones socias y aliadas de diferentes países y regiones para llamar la atención sobre cómo los sistemas sexistas y racistas usan el poder económico y político para discriminar a las mujeres, las personas transgénero y no binarias, y a los grupos racializados. Las organizaciones afiliadas y las oficinas de Oxfam en diversas regiones participaron también en marchas por la igualdad (en Europa), amplificaron las voces de mujeres que impulsan cambios plantando cara a la desigualdad de género, las normas de género patriarcales y los estigmas sociales en contextos difíciles (en Asia) y organizaron mesas redondas para repensar vías prácticas y estratégicas para lograr una recuperación feminista tras la pandemia de COVID-19 (en África), y se unieron a organizaciones aliadas para denunciar las leyes que discriminan a las personas LGBTQIA+. Igualmente, en marzo de 2022 Oxfam participó en la 66ª Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, por sus siglas en inglés) y organizó varios eventos paralelos, por ejemplo, sobre justicia climática feminista, conjuntamente con activistas, organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y movimientos feministas.
- **Reflexiones y planes:** Seguimos impulsando una sólida labor en materia de justicia de género por medio de proyectos independientes y de transversalización en toda la confederación. Estamos en proceso de revisar y actualizar el compendio de la política de justicia de género, que fortalecerá la postura de Oxfam en justicia de género, tanto a nivel interno como externo. Estamos volviendo a lanzar una plataforma de toda la confederación con nuevos miembros que, en pro de la diversidad y la inclusión, reflejará la huella mundial de Oxfam y su compromiso para abordar el desequilibrio de poder tanto dentro como fuera de la confederación. Trabajando estrechamente con los equipos de liderazgo ejecutivo, la plataforma Justicia de género y futuros feministas brindará un liderazgo y unas acciones impregnados de pensamiento feminista, tanto en el trabajo externo de Oxfam como para su transformación interna. A la hora de implementar el plan por horizontes del Secretariado Oxfam Internacional, nos centraremos en los derechos de las mujeres, las personas transgénero y no binarias, las personas negras, indígenas o de color, y trataremos de fortalecer nuestras alianzas con movimientos feministas y organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres, para garantizar que nuestro enfoque es interseccional. En los próximos seis meses va a haber oportunidades importantes para ejercer influencia a nivel externo en materia de justicia de género, por ejemplo, durante la Asamblea General de las Naciones Unidas, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (COP27), el debate abierto de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad, y los 16 Días de Activismo, que ya estamos empezando a preparar.

## Fraude y corrupción

- **Cursos en línea para terceras partes:** Ya incluimos una cláusula de tolerancia cero ante el fraude y la corrupción en nuestros contratos con organizaciones socias, proveedores y otras terceras partes. Además, en marzo de 2022 hemos rediseñado la formación obligatoria para todo el personal contra el fraude y la corrupción (introducida en 2019), para que se aplique también a terceras partes, incluyendo, entre otras: miembros del personal de las organizaciones socias, consultorías, proveedores de servicios y personas beneficiarias. Se anima a las terceras partes a acceder a nuestra plataforma Learning at Oxfam.
- **Sensibilización en las oficinas de Oxfam:** Hemos elaborado materiales de comunicación para toda la organización, como pósteres, con el fin de sensibilizar al personal en torno a cuestiones como el soborno, el nepotismo y el fraude, y sobre cómo deben proceder si sospechan que ha tenido lugar una conducta ilícita. Estos materiales se traducirán a diferentes idiomas y se pondrán a disposición de todas las oficinas de Oxfam de la confederación.
- **Más formación y directrices:** Para que el personal comprenda la importancia de sus acciones en lo relativo al fraude y la corrupción, las conductas sexuales ilícitas y la programación segura, se han elaborado y distribuido más cursos y directrices. Por ejemplo:
  - El equipo anticorrupción de Oxfam Gran Bretaña (OGB) organizó un seminario web para hablar del trabajo del equipo, de la corrupción y de cómo denunciarla. A la sesión asistieron 51 miembros del personal de todo OGB. El equipo publicó igualmente un nuevo documento de orientación sobre los riesgos de corrupción en programas de asistencia en efectivo o mediante cupones, para ayudar al personal de programas en países de OGB; también actualizó la herramienta de evaluación de riesgos de corrupción y la evaluación de riesgos de soborno; por otra parte, el Equipo de Integridad y Ética de OGB está desarrollando un "modelo de madurez de la integridad".
  - En Oxfam Hong Kong (OHK), un equipo financiero en la China continental impartió formación a organizaciones socias que reciben financiación institucional de la UE sobre controles internos y financieros, según exigía el programa institucional de financiación de la UE en 2020 y 2021.
  - En Oxfam en la República Democrática del Congo (RDC) se elaboraron y distribuyeron vídeos para concienciar sobre la prevención del fraude y la corrupción.
- **Trabajo en todo el sector:** Igualmente, Oxfam está dando pasos para participar en el sector, por ejemplo, compartiendo sus experiencias y apoyando a otras organizaciones e iniciativas. El equipo anticorrupción de OGB participó entre el 8 y el 22 de octubre de 2021 en la Charity Fraud Awareness Week, una premiada campaña organizada por una alianza de organizaciones benéficas, organismos reguladores y organizaciones sin ánimo de lucro. Durante esa semana, el equipo compartió vídeos en redes sociales sobre los efectos de la corrupción para Oxfam y para la sociedad, analizando la Estrategia de prevención del fraude y la corrupción de Oxfam, repasando cómo denunciar la corrupción en Oxfam y explicando lo que puede hacer el personal para luchar contra el fraude y la corrupción.
- **Revisión y auditoría del cumplimiento:** Organizaciones afiliadas de toda la confederación han llevado a cabo revisiones y auditorías del cumplimiento. Por ejemplo:
  - En OCA, ahora existe una "unidad de cumplimiento" que revisa todos los proyectos firmados con entidades donantes.
  - En OGB, se ha llevado a cabo una auditoría interna completa antes de la implementación de la Política contra la financiación del terrorismo.
  - En OHK se han introducido auditorías internas para las operaciones y procedimientos bancarios y en metálico de las tiendas de Oxfam, así como en Recursos Humanos, control de documentos y gestión de contratos. También se ha llevado a cabo un proceso

de seguimiento, evaluación y aprendizaje (SEA). OHK ha nombrado igualmente a responsables de auditoría de programas para revisar y auditar periódicamente la financiación recibida por nuestras organizaciones socias en la China continental. La organización realizó más de 130 auditorías durante el ejercicio económico 2021-2022.

- **Reflexiones y planes:** Nos hemos comprometido a actualizar nuestras políticas relacionadas con la prevención del fraude y la corrupción. Nuestro enfoque consiste en introducir nuevas herramientas y directrices primero en las organizaciones afiliadas más grandes y, una vez testadas, se compartirán con el resto de la confederación. Con el ánimo de mejorar continuamente, estamos revisando nuestra Política contra el fraude y la corrupción y evaluando la Política contra la financiación del terrorismo y la delincuencia financiera. Nuestro objetivo es terminar la nueva versión de ambas políticas antes de septiembre de 2022. Por último, tenemos previsto celebrar auditorías internas para fortalecer nuestros controles internos, por ejemplo, en los procesos financieros, de RR. HH. y adquisiciones del Secretariado Oxfam Internacional, y en la seguridad informática, la gestión de organizaciones socias y la administración de subvenciones en OHK.

## Gobernanza

Como se explicó en nuestro último informe, las estructuras de gobierno de Oxfam Internacional (OI), el Patronato y el Comité Ejecutivo, se reformaron para dar lugar a una nueva estructura: una junta internacional compuesta de nueve miembros, una asamblea multipartita y la Reunión Ejecutiva de Afiliados (ABM). La nueva estructura de gobierno de OI consolida el compromiso de la confederación de hacer de Oxfam un lugar de trabajo seguro e inclusivo, y refleja nuestro propósito de ofrecer un liderazgo firme, responsable y que refleje la diversidad de la confederación. En el marco de su proceso de formación inicial, las y los miembros de la Junta de OI han realizado una serie de cursos en línea obligatorios, incluyendo los que tratan sobre prevención y salvaguardia, justicia de género y el enfoque de Oxfam para la prevención del fraude y la corrupción.

- **Declaración de principios de la Junta de Oxfam Internacional:** En octubre de 2021, la Junta de Oxfam Internacional aprobó su declaración de principios, cuyos miembros firmaron personalmente como expresión de su compromiso individual y colectivo de vivir los valores de Oxfam. Se ha desarrollado un proceso de diligencia debida mejorado para la Junta de Oxfam Internacional, que incluye un formulario de declaración personal en el que las y los miembros de la junta deben declarar cualquier asunto que pueda no surgir en nuestras comprobaciones internas de diligencia debida. Además, la junta ha revisado su Política de conflictos de intereses y partes vinculadas, con el fin de gestionar y mitigar cualquier riesgo de sesgo real, potencial o aparente en los procesos de toma de decisiones.
- **Código de conducta de la Asamblea de Oxfam Internacional:** En la primera reunión de la Asamblea de Oxfam Internacional, celebrada en diciembre de 2021, todas las delegadas y delegados repasaron el proceso de diligencia debida y el código de conducta de la Asamblea.
- **Reflexiones y planes:** La nueva estructura global de gobierno sigue en proceso de implantación en Oxfam (la sesión inaugural de la Reunión Ejecutiva de Afiliados se celebrará en junio de 2022), y nos hemos comprometido a aplicar los criterios más exigentes de integridad en nuestros nuevos órganos de gobierno. En consonancia con el enfoque de "probar, aprender y ajustar" que se acordó para la transición a la nueva estructura, se llevará a cabo una revisión de aprendizaje de la reforma de las estructuras de gobierno, que brinde un espacio de reflexión sobre cómo se ha implantado la nueva estructura en base a los principios originales de diseño de la reforma de la gobernanza. Está previsto que dicha revisión se complete en julio de 2022, y el informe final se presentará a la junta en su reunión de agosto de 2022.

## DATOS DE PREVENCIÓN Y SALVAGUARDIA PARA EL PERÍODO 1/10/2022 – 31/03/2022

En el período que abarca desde octubre de 2021 a marzo de 2022, se gestionaron un total de 95 casos en el Registro de Prevención y Salvaguardia de OI. Se incluyen 32 casos registrados en el periodo anterior y 63 casos registrados durante el periodo de informe. A finales de marzo de 2022, se habían cerrado 67 casos y otros 28 continuaban abiertos.

### Casos cerrados

Con "casos cerrados" nos referimos a aquellos casos que se han examinado, investigado (de ser pertinente) y que se han 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.

Ha habido algunos casos en los que había más de una persona superviviente, o bien más de una persona denunciada. Esto se refleja en las cifras desglosadas, pero el número de casos no varía.

| Casos cerrados                                    | Núm.      | Porcentaje  |
|---------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Investigación completada                          | 24        | 36%         |
| Revisión/valoración inicial sin investigación     | 42        | 63%         |
| La persona denunciante no deseaba seguir adelante | 1         | 1%          |
| <b>Total</b>                                      | <b>67</b> | <b>100%</b> |

Los 67 casos cerrados incluyen:

| Subtipo de conducta ilícita                                                                                                                                                                                   | Núm.      | Porcentaje  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Denuncias de abuso sexual                                                                                                                                                                                     | 3         | 4%          |
| Denuncias de explotación (incluye casos de pago por servicios sexuales)                                                                                                                                       | 12        | 18%         |
| Denuncias de acoso sexual                                                                                                                                                                                     | 22        | 33%         |
| Denuncias con menores implicadas/os                                                                                                                                                                           | 6         | 9%          |
| Denuncias relativas a otras cuestiones internas denunciabiles (acoso u otras conductas ilícitas, relaciones sexuales o románticas contrarias al Código de Conducta y a la Política de Conflicto de Intereses) | 24        | 36%         |
| <b>Total</b>                                                                                                                                                                                                  | <b>67</b> | <b>100%</b> |

Los resultados para los 67 casos cerrados fueron:

| Resultados de las medidas adoptadas para los 67 casos | Núm. | Porcentaje |
|-------------------------------------------------------|------|------------|
| Casos confirmados                                     | 14   | 21%        |
| Casos desestimados                                    | 2    |            |
| Medidas disciplinarias                                | 8    |            |
| Medidas no disciplinarias                             | 4    |            |
| Casos parcialmente confirmados                        | 4    | 6%         |
| Casos desestimados                                    | 1    |            |
| Medidas disciplinarias                                | 1    |            |

|                                                                             |           |             |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|-------------|
| Medidas no disciplinarias                                                   | 2         |             |
| Casos no confirmados                                                        | 2         | 3%          |
| Otras medidas                                                               | 46        | 69%         |
| Casos no confirmados por falta de pruebas suficientes                       | 5         |             |
| Casos remitidos a otros departamentos o equipos internos (RR. HH. o Fraude) | 4         |             |
| Casos cerrados tras revisión preliminar                                     | 37        |             |
| Casos cerrados porque la persona denunciante no deseaba seguir adelante     | 1         | 1%          |
| <b>Total</b>                                                                | <b>67</b> | <b>100%</b> |

Un desglose de los 67 casos cerrados muestra que las (presuntas)<sup>1</sup> personas supervivientes son:

| <b>(Presuntas)<sup>1</sup> personas supervivientes</b>                 | <b>Núm.</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------------|
| Participantes en programas                                             | 6           | 9%                |
| Miembros de la comunidad (que no recibían directamente ayuda de Oxfam) | 6           | 9%                |
| Personas voluntarias                                                   | 7           | 10%               |
| Menores                                                                | 8           | 12%               |
| Personal de equipos no directivos                                      | 19          | 27%               |
| Personal de equipos directivos                                         | 1           | 1%                |
| Personal de las organizaciones socias                                  | 4           | 6%                |
| Otros                                                                  | 18          | 26%               |
| <b>Total</b>                                                           | <b>69</b>   | <b>100%</b>       |

NOTA: En algunos casos había más de una persona superviviente y, por consiguiente, el número de presuntas personas supervivientes es superior al número total de casos.

En los 67 casos cerrados, las personas denunciadas (presunto/a autor/a)<sup>1</sup> son:

| <b>Persona denunciada (presunto/a autor/a)<sup>2</sup></b> | <b>Núm.</b> | <b>Porcentaje</b> |
|------------------------------------------------------------|-------------|-------------------|
| Miembros de la comunidad                                   | 3           | 5%                |
| Personas voluntarias                                       | 15          | 22%               |
| Personas ajenas a Oxfam (contratistas o consultores/as)    | 1           | 1%                |
| Personal de organizaciones socias                          | 4           | 6%                |
| Personal de equipos no directivos                          | 18          | 26%               |
| Personal de equipos directivos                             | 9           | 13%               |
| Desconocidos o no se reveló su identidad                   | 18          | 27%               |
| <b>Total</b>                                               | <b>68</b>   | <b>100%</b>       |

NOTA: En un caso había más de una persona denunciada y, por consiguiente, el número de presuntas personas denunciadas es superior al número total de casos.

<sup>1</sup> Los casos cerrados incluyen aquellos en los que la acusación no se confirmó, por lo que no podemos considerar a todas las personas involucradas como víctimas o autoras (solo "presuntamente").



Oxfam tiene el compromiso de brindar apoyo a las personas supervivientes y crear una cultura de tolerancia cero ante la pasividad, haciendo cuanto esté en su mano para prevenir los abusos y la explotación, así como para animar a las personas a informar y denunciar cualquier cuestión que les preocupe. 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 en caso de que no se realice una investigación—. Tal apoyo puede consistir en facilitar orientación, atención médica y apoyo jurídico, según sea necesario y siempre que esté disponible.

### Casos abiertos

A 31 de marzo de 2022, Oxfam continuaba investigando 28 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.

### DATOS DE FRAUDE Y CORRUPCIÓN PARA EL PERÍODO 1/10/2022 – 31/03/2022

Con "casos cerrados" nos referimos a aquellos casos que se han examinado, investigado (de ser pertinente) y que se han resuelto, habiéndose adoptado las medidas correspondientes. También se incluyen aquellos casos en los que los hechos denunciados no se confirmaron o no se investigaron por no haber suficiente información disponible para justificar una investigación formal, o aquellos remitidos a otro departamento, entre otros. Durante el periodo de octubre de 2021 a marzo de 2022, se denunciaron 88 casos de conductas ilícitas y se cerraron 114. Algunos de los casos cerrados proceden de anteriores periodos de informe. De los 114 casos cerrados, 54 fueron investigados y 60 fueron sometidos a la revisión y valoración inicial.

| Casos cerrados              | Núm.       | Porcentaje  |
|-----------------------------|------------|-------------|
| Investigación completada    | 54         | 47%         |
| Revisión/valoración inicial | 60         | 53%         |
| <b>Total</b>                | <b>114</b> | <b>100%</b> |

Los casos de conductas ilícitas cerrados se clasificaron de la siguiente manera:

| Subtipo de conducta ilícita                          | Núm.       | Porcentaje  |
|------------------------------------------------------|------------|-------------|
| Soborno                                              | 13         | 11%         |
| Delito externo o incidentes relacionados con delitos | 2          | 2%          |
| Fraude                                               | 46         | 40%         |
| Nepotismo                                            | 10         | 9%          |
| Otros tipos de fraude y corrupción                   | 27         | 24%         |
| Robo                                                 | 14         | 12%         |
| Conflicto de intereses no declarado                  | 2          | 2%          |
| <b>Total</b>                                         | <b>114</b> | <b>100%</b> |

De los 54 casos investigados, el 70% se confirmó (38 casos), mientras que el 30% restante (16 casos) no se confirmó. En cualquier caso, los resultados del total de 114 casos cerrados son los siguientes (téngase en cuenta que un caso puede tener más de un resultado):

| <b>Resultados de las medidas adoptadas para los 38 casos confirmados</b>                        | <b>Núm.</b> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Primer aviso por escrito                                                                        | 2           |
| Despido                                                                                         | 2           |
| Remitido a la organización socia para que tome medidas                                          | 2           |
| Medidas no disciplinarias p. ej. control de mejoras, modificación de procesos y procedimientos. | 23          |
| Otras medidas disciplinarias                                                                    | 13          |
| <b>Resultados de las medidas adoptadas para los 16 casos no confirmados</b>                     |             |
| No confirmado, ninguna medida                                                                   | 14          |
| No confirmado, remitido a RR. HH. para que tome medidas                                         | 3           |
| <b>Evaluación preliminar</b>                                                                    |             |
| Información insuficiente para investigar el caso                                                | 27          |
| La persona informante no deseaba seguir adelante                                                | 0           |
| Mandato ajeno a la organización                                                                 | 11          |
| Se solicita más información                                                                     | 9           |
| Remitido a otra organización afiliada                                                           | 0           |
| Remitido a otro departamento                                                                    | 7           |
| Falta de recursos                                                                               | 0           |
| Otros                                                                                           | 7           |

El número de personas denunciadas fue de 142, con el siguiente desglose:

| <b>Personas denunciadas</b>                      | <b>Núm.</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------------------------------------|-------------|-------------------|
| Personal de equipos no directivos                | 56          | 40%               |
| Personal de equipos directivos                   | 43          | 30%               |
| Miembros de la comunidad                         | 13          | 9%                |
| Personas relacionadas con una organización socia | 4           | 3%                |
| Personal asociado                                | 14          | 10%               |
| Otros                                            | 12          | 8%                |
| <b>Total</b>                                     | <b>142</b>  | <b>100%</b>       |

**FIN**