

النزاهة في أوكسفام أكتوبر 2021 – مارس 2022

مقدمة

أوكسفام ملتزمة بقوة بتحسين الطرق التي تضمن فيها مكان عمل آمنا وحاضنا للأفراد الذين نوفر الخدمات لهم ولموظفينا وشركائنا وكل أصحاب المصلحة الآخرين.

نصدر كل ستة أشهر تقريراً حول التقدم المحرز لتحسين الثقافة والحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي ونكشف عن بيانات الحالة العالمية للفترة نفسها. في التقرير السابق الذي شمل الفترة نشرنا للمرة الأولى بيانات الحالة الموحدة عالمياً بشأن الاحتيال والفساد من أبريل إلى سبتمبر 2021 وعرضنا عملنا في هذا المجال. في التقرير الحالي الذي يشمل الفترة من الأول من أكتوبر 2021 إلى 31 مارس 2022 نواصل التزامنا وقد زدنا من تقاريرنا حول التقدم المحرز لمنع حدوث سوء سلوك مالي.

يساعدنا هذا التقرير على الصعيدين العام والداخلي لمنظمة أوكسفام في مراقبة تقدمنا المُحرز على صعيد الوفاء بقيمنا والتزاماتنا التنظيمية. محطة التأمل المنتظمة هذه حيوية بالنسبة لنا للاستمرار بالارتقاء بتطلعاتنا المستقبلية.

نعمل جاهدين على تحسين أنظمتنا. ونقوم بتغيير ثقافتنا. ونحن مصممون على الاستمرار في هذه المهمة مدركين أننا سنواصل استخلاص العبر وأن ثمة تحسينات أخرى ينبغي القيام بها.

غابرييلا بوتشر
المديرة التنفيذية
منظمة أوكسفام الدولية

المحتويات

1	مقدمة.....
1	المحتويات
2	ملاحظة.....
2	التحديثات بشأن التقدم المُحرز.....
4	الأفراد والثقافة.....
5	العدالة بين الجنسين.....
7	الاحتيال والفساد.....
8	الحوكمة.....
9	 البيانات الخاصة بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي عن الفترة من 1 أكتوبر 2021 إلى 31 مارس 2022
12	بيانات الاحتيال والفساد عن الفترة من أكتوبر 2021 إلى مارس 2022.....

ملاحظة

نحن ملتزمون بسياسات أوكسفام الرئيسية فضلا عن استراتيجياتها ووثائق توجيهية أخرى تم مشاركتها داخليا وخارجيا وهي التالية:

- إطار أوكسفام للثقافة والحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي
- سياسة مكافحة الاحتيال والفساد
- استراتيجية مكافحة الاحتيال والفساد
- السياسة بشأن تمويل الإرهاب والجرائم المالية
- سياسة تضارب المصالح
- معيار إجراءات التشغيل للاستجابة للفساد في منظمة أوكسفام الواحدة
- مدونة سلوك موظفي أوكسفام

التحديثات بشأن التقدم المحرز

عام

يشكل تطبيق قيمنا والتزاماتنا جوهر عملنا، فيما النزاهة جزء من هويتنا. يتناول هذا التقرير الخطوات التي نتخذها منظمة أوكسفام على صعيد النزاهة عموما مع نهج موحد في كل جوانبها. نهدف إلى استحداث مكان عمل آمن يحضن الجميع وإدارة الأموال بعناية واحترام مبادئنا. ويندرج عرض التقدم المحرز على صعيد النزاهة عموما (أدناه) في إطار هذا النهج.

- **تدريبات متعلقة بالنزاهة:** في الوقت الحالي توفر منظمة أوكسفام التدريبات الإلزامية التالية لكل موظفيها : مدونة السلوك والقيم في أوكسفام، العدالة بين الجنسين، الصحة والسلامة، أساسيات الحماية، مكافحة الاحتيال والفساد وقواعد حماية البيانات العامة. خلال فترة التقرير الحالي طورنا إلى جانب هذه التدريبات الإلزامية مواد تدريبية عدة جديدة مرتبطة بالنزاهة في اتحاد أوكسفام. على سبيل المثال في أوكسفام إنترمون (إسبانيا) وضع دليل النزاهة وسيترجم ويوزع على كل المنظمات المنتسبة. وفي أوكسفام كندا نظمت تدريبات للموظفين من جانب دائرة الشؤون الدولية الكندية Global Affairs Canada لتعزيز فهم الموظفين لمعايير الامتثال بما يشمل مواضيع النزاهة. وتنظم دورات تدريبية مع الموظفين والشركاء المحليين لأوكسفام.
- **آليات لتقديم الشكاوى واستجابه آمنة ومتاحة:** بعد بحث نوعي في أربع دول في لعام 2018 حول العوائق التي تقف في وجه الإبلاغ عن سوء السلوك، وضعت مشاريع تجريبية ونفذت في غانا والعراق. وتم تقييم نتائج هذه المشاريع التجريبية وبانتت تساعدنا لوضع آليات تقديم شكاوى واستجابه آمنة ومتاحة أكثر في الظروف المتنوعة جدا التي نعمل في إطارها.
- **إطار منظمة أوكسفام لمدى تقبل المخاطر وإدارتها:** حدثنا إطارنا هذا ليشمل طرق أكثر متانة لفهم المخاطر بالاستناد إلى مؤشرات، بما يشمل المخاطر المتعلقة بالنزاهة في أوكسفام.

- **تحسين المؤشرات:** نعيد تصميم وتحسين مؤشرات الأداء الرئيسية المحلية. ونهدف عبر ذلك إلى التوصل إلى فهم أفضل للتقدم الذي أحرزته أوكسفام في البلدان المختلفة على صعيد المسائل الاستراتيجية الرئيسية بما يشمل النزاهة. تماشياً مع مبادئ أوكسفام، ينفذ المشروع بطريقة تستوعب الجميع مع استشارة أصحاب المصلحة في البلدان والمناطق ومجموعات معنية أخرى.
- **دراسات وخطط:** تبين لنا أن مؤشرات الأداء الرئيسية في تقارير إدارة الأداء المحلية بما يشمل تلك المتعلقة بالنزاهة، يمكن تحسينها ونرى أن مؤشرات الأداء الرئيسية التي خضعت للمراجعة ستحسن إدارة الأداء المحلية في أوكسفام عموماً. وسنطبق مؤشرات الأداء الرئيسية بشكل تنفيذي خلال الربع الثالث من العام المالي 2022-2023 (أكتوبر إلى ديسمبر 2022) ونطلقها في الربع الأول من العام المالي 2023-2024 (أبريل-يونيو 2023).

الحماية:

- **نهج يركز على حق الناجين:** أوكسفام ملتزمة معرفة سبل تحسين الممارسات التي تركز على حق الناجين و الناجيات مع المحافظة على الموضوعية والإجراءات الواجبة في التحقيقات المتعلقة بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي. قمنا بصياغة سياسة مساندة الناجين في أوكسفام واحدة وننتقل إلى إنجازها بحلول سبتمبر 2022. نجري كذلك دراسة جدوى حول تشكيل مجموعة أمناء مظالم بين الوكالات للحماية من الاستغلال والإساءة الجنسيين فضلاً عن صندوق تعويضات. ونخطط لتطبيق هذا البرنامج بشكل تجريبي في ثلاث دول.
- **تدريبات لجهات التنسيق في مجال الحماية:** يشكل تعيين منسقين حماية اثنين في كل مكتب تابع لأوكسفام جزءاً لا يتجزأ لدعم حقوق المجتمعات والناجين و الناجيات والتحقيقات في حالات الحماية كما هو وارد في معايير الحماية الأساسية في أوكسفام. بعد طرح برنامج جهات التنسيق على صعيد الحماية قبل سنوات عدة، راجعنا هذه الآلية في مارس 2022 من خلال تحديث القائمة الرئيسية لجهات التنسيق في مجال الحماية وأحلنا إدارتها على المستشارين الإقليميين في مجال الحماية. خلال هذه العملية حدثنا أيضاً الاتفاقات الطوعية والمعايير المرجعية وحزم التدريب. ونظم التدريب الحضوري الأول في منطقة أميركا اللاتينية والكاريبي في مارس 2022. سننظم دورات تدريبية إقليمية إضافية في الأشهر المقبلة في القرن الإفريقي وشرق ووسط إفريقيا، وجنوب إفريقيا، وآسيا.
- **التعلم الإلكتروني للبرمجة الآمنة:** في 31 يناير 2022 أطلقت أوكسفام تعليمًا إلكترونيًا جديدًا لكل العاملين فيها بعنوان "تعريف بالبرمجة الآمنة" المتاح باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية الإسبانية. ووضعنا كذلك مواد توجيهية جديدة لتحديد أفضل للبرمجة الآمنة وتمييزها عن مجالات عمل متشابهة ومتميزة في الوقت نفسه. وهذه المواد كلها متاحة للاستخدام الداخلي لكننا نخطط لاحتمال تكييفها لاستخدامها من قبل شركاء خارجيين.
- **دراسات وخطط:** بعدما وضعنا إجراءات برمجة آمنة وحماية متينة، نرصد تطبيق هذه المعايير والنهج بشكل متزايد على مستوى البلدان مدفوعاً بمزيد من الدورات التدريبية منها على سبيل المثال في منطقة القرن الإفريقي وشرق ووسط إفريقيا في نوفمبر 2021 حول المساعدة الإنسانية القائمة على المبادئ والشراكات. ساهمت تقييمات المخاطر على مستوى الأقاليم والبلدان التي جرت في الفترة التي شملها التقرير السابق، في تسهيل ذلك. نأمل أن يؤدي التزامنا المتواصل إقامة التدريبات في الدول والأقاليم إلى تعزيز هذه الممارسات بعد أكثر محلياً. ستواصل أوكسفام إدراج ممارسات الحماية والبرمجة الآمنة من التوجيهات العالمية في النشاطات المحلية والمشاريع. في الأشهر الستة

المقبلة، نأمل تحقيق ذلك من خلال تنظيم تدريبات تكميلية لجهات التنسيق على صعيد الحماية في ثلاثة أقاليم ومن خلال التعريف بالبرمجة الآمنة وتدريبات تكميلية على حصص التعلم الإلكتروني على مستوى مدونة السلوك. سننظم حلقات شبكية عن برنامج جهات التنسيق حول الحماية قبل سبتمبر 2022. وسواصل قسم الحماية المشتركة في أوكسفام بمجالات عمله الرئيسية حول التحقيقات والحقوق وإشراك المجتمعات وتعليقاتها وبناء القدرات مع الشركاء حول الحماية.

الأفراد والثقافة

- **خطة عمل عالمية استجابة للاستبيان العالمي للموظفين:** بعد الاستبيان العالمي للموظفين في يوليو 2021 (ورد ذكره في تقرير النزاهة الأخير) تم تشارك النتائج ومناقشتها مع الموظفين من أجل وضع خطط عمل دولية وإقليمية ومحلية معاً. في مارس 2022 أطلقنا خطة العمل العالمية مع التركيز على ثلاثة مجالات هي الرفاه والقيادة والمكافأة. سعياً منا لحث الزملاء على إسماع أصواتهم وتجسيداً للمبدأ النسوي "لا شيء عنا من دوننا"، نخطط لعمليات "جس نبض" منتظمة لنقف على شعور العاملين في أوكسفام حيال مكان عملهم. وسنباشر أول استبيان جس نبض في يونيو 2022. وسيحسن ذلك قدرتنا على الاطلاع أكثر على تجارب العاملين في أوكسفام ورصد التقدم على صعيد الأولويات وتحديد المجالات المثيرة للقلق.
- **بارازا:** أطلقت أوكسفام منتدى بارازا في 21 أكتوبر 2021 لتناول ديناميات العنصرية والسلطة داخل أوكسفام ولإجراء مناقشات حول التمييز وكل أشكال التحيز. وكلمة "بارازا" تعني مكان تجمع عام وهي مفهوم مألوف في المجتمعات الأفريقية. في منظمة أوكسفام يختار العاملون في الاتحاد برمته ويعينون أعضاء بارازا لكي يمثلوهم في هذا المنتدى إلا أن الاجتماعات مفتوحة لكل الموظفين. وتهدف هذه الاجتماعات إلى توفير فضاء آمن للأفراد ليعبروا عن مخاوفهم وليسمعوا صوتهم فيما نعمل على مواضيع التنوع والمساواة والتمثيل في أوكسفام. بالتعاون مع مستشار، وضعنا منهجية ومجموعة أدوات يستخدمها راهنا أعضاء بارازا كمواضيع تدريب. نظمنا أول "بارازا مصغر" لنطلق النقاشات في حلقات صغيرة في نيبال في مارس 2022. وسيكون لمنتدى بارازا رزنامة نشاطات في 2022 وما بعد.
- **توحيد إدارة حالات سوء السلوك الموارد البشرية:** كما ورد في بيان النزاهة الأخير توحيد نهجنا لسوء السلوك الموارد البشرية أولوية في 2022. ويشمل سوء سلوك الموارد البشرية استغلال الإجراءات والانتهاك المتعمد لسياسات الموارد البشرية وتصرفات مؤذية في مكان العمل غير مشمولة بعد في سياسة الحماية ومكافحة الاحتيال والفساد وتؤثر سلباً على عمل الموظف وبيئة العمل أو الزملاء. تسعى أوكسفام إلى الحول دون حصول تصرفات كهذه عبر التوظيف والسياسات المحلية والتدريبات والتواصل. ومن أجل ضمان توحيد الممارسة عبر المنظمات المنتسبة في أوكسفام والنهج لإدارة حالات سوء السلوك الموارد البشرية، اجتمعت مجموعة عمل في مارس 2022 وتستمر بعقد اجتماعات شهرية. ويقوم أعضاء المجموعة المؤلفة من منظمات منتسبة ومكاتب محلية ومنصات إقليمية للموظفين، بصياغة تعريفات لسوء السلوك الموارد البشرية بهدف وضع سياسة وإجراءات تشغيل قياسية توضح الأدوار والمسؤوليات في معالجة حالات كهذه عبر الاتحاد. ستقيم المجموعة كذلك التوجيهات والسياسات والإجراءات الراهنة فضلاً عن أنظمة التعليقات والممارسات لتحديد المجالات المتداخلة والمتضاربة.

- **إطار الثقافة في أوكسفام:** باشرنا عملية وضع إطار ثقافة منظمة أوكسفام بشكل تشاركي. وهذا الإطار حيوي لمساعدتنا على تحقيق هدفنا المتمثل بتطبيق استراتيجية أوكسفام. وسيساعدنا هذا الإطار في تحديد الثقافة التي نريدها في أوكسفام واعتماد الخطوات لتحقيقها والاتفاق على كيفية مساءلة أنفسنا. عقدنا ثمانين جلسات تتعلق بالثقافة في مارس وأبريل 2022 بحضور 388 زميلاً. وقد ناقشنا المواضيع التالية: تحديد رؤية لثقافة أوكسفام ورصد أنماط نلتقي عليها في أوكسفام وتحديد مبادئ جامعة تلقى صدى لدى الزملاء في أوكسفام وتستند إلى مبادئنا والمبادئ النسوية وتقييم تصرفاتنا الفردية والجماعية والتنظيمية.
- **التأملات والخطط:** بالاستناد إلى قيمنا والمبادئ النسوية، نواصل التفاعل الهادف والمجدي مع كل العاملين ونصغي إلى زملائنا من خلال مبادرات مثل بارازا واستبيان جس النبض ووضع إطار الثقافة في أوكسفام بشكل مشترك. في الأشهر الستة المقبلة، سيكون التركيز على صعيد الأفراد والثقافة كما قلنا، الرفاه والقيادة والمكافأة. في تقريرنا الأخير شددنا في النتائج (استبيان العاملين) على الحاجة إلى مزيد من العمل لترسيخ مبادئ القيادة النسوية ونشرها. بالإضافة إلى 360 تعليقا استخدم في إدارة أداء المدير التنفيذي في منظمات منتسبة كثيرة، التزم منتدى المدراء التنفيذيين أيضا المشاركة في عملية الحصول على تقييم يتعلق بالقيادة بنموذج 360 درجة عبر مزود خارجي في الأشهر المقبلة. يتمثل الهدف من هذه العملية بحصول قادة أوكسفام على تقييم بناء وصريح لأنماطهم الشخصية والقيادية بالمقارنة مع مجموعة مؤهلات قيادة مشتركة ومتفق عليها. ستقام جلسات إرشاد يديرها مرشد خارجي في ختام هذه العملية لمساعدة المدراء التنفيذيين في مسار تطوير قيادتهم.

العدالة بين الجنسين

- **حوار حول تعاف اقتصادي عادل من كوفيد:** تشكل مناصرة تعاف اقتصادي عادل على مستوى النوع الاجتماعي والعرق والمناخ إحدى الأولويات الأساسية في أوكسفام في تطبيق الإطار الاستراتيجي العالمي (2020-2030). وقامت أوكسفام بالتعاون مع حلفاء ومنظمات نسوية شريكة في كل الأقاليم بتيسير اجتماعين واحد عن الحلول النسوية لأزمة المناخ والثاني حول الحلول النسوية لبناء اقتصاد حريص على الرعاية. تضع أوكسفام آسيا مسودة لتعاف نسوي عادل كأداة مناصرة ومشاركة في المستقبل.
- **التزامات منتدى مساواة الأجيال:** يرتبط التزام أوكسفام العمل على الرعاية الراسخ في الإطار الاستراتيجي العالمي للمنظمة، ارتباطا وثيقا بعملنا على صعيد العدالة بين الجنسين والاقتصادات العادلة. وباتت مجموعة أوكسفام لتنظيم الرعاية وتنسيقها تضم نحو 30 عضوا من كل أرجاء الاتحاد. وتضطلع بدور مهم في تطبيق التزامات منتدى أوكسفام لمساواة الأجيال وتعمل من خلال خمسة فرق عمل (حول المناصرة، وجمع الأدلة حول الممارسات الناجحة وبناء التحرك والتحول الداخلي وبرنامج عالمي مستقبلي محتمل حول الرعاية) وقد وضع سجل بالأدوات والتقارير والموارد الأخرى وسيتم الاعداد لتقرير أول حول منتدى مساواة الأجيال في منتصف 2022.
- **المشاركة في التحالف العالمي حول الرعاية:** تواصل أوكسفام كندا وأوكسفام المكسيك بالمشاركة باسم اتحاد أوكسفام، في التحالف العالمي حول الرعاية. في مارس 2022 نشرت أوكسفام كندا إيجازا حول السياسات [Donor Investment in the Care Economy](#).
- **مشاركة ومناصرة المؤسسات المالية الدولية:** في ديسمبر 2021 أطلقت أوكسفام مقياس مبادئ الرعاية والاستجابة للرعاية [Care Principles and Care-Responsiveness Barometer](#).

وهو مجموعة من التوجيهات والأدوات للمؤسسات المالية الدولية لتعزيز الاستجابة للرعاية في عملياتها وقياسها وتحسينها.

- 16 **يوما من النشاط** : بمناسبة مرور 30 عاما على 16 يوما من النشاط في ديسمبر 2021 أصدرت أوكسفام مذكرة إيجاز بعنوان [The Ignored Pandemic: the dual crises of gender-based violence and Covid-19](#), في إطار حملة #ImagineIf (تصور عالما لا يكون العنف معيارا فيه) وحملة #ItStartsWith (تدعو إلى مزيد من الالتزامات والتحركات من قبل الحكومات لمعالجة العنف المستند على النوع الاجتماعي)
- **يوم المرأة العالمي والدورة 66 للجنة وضع المرأة**: في الثامن من مارس 2022 انضمت أوكسفام إلى شركاء وحلفاء في الدول والأقاليم للتركيز على كيفية استخدام الأنظمة المتحيزة جنسيا والعنصرية، السلطة السياسية والاقتصادية للتمييز في حق النساء ومغايير الهوية الجنسية والأشخاص غير الثنائيين والمجموعات العرقية. وشاركت منظمات منتسبة ومكاتب أوكسفام في الأقاليم أيضا في مسيرات من أجل المساواة (في أوروبا) ونقلت صوت نساء يحملن التغيير ويتحدين انعدام المساواة بين الجنسين والمعايير الأبوية للنوع الاجتماعي والوصمة الاجتماعية في ظروف صعبة (في آسيا) ونظمت حلقات حوار لوضع إعادة تصور لطرق عملية واستراتيجية نحو تعاف نسوي من كوفيد-19 (في إفريقيا) وانضمت إلى حلفاء للمناصرة على صعيد تشريع تمييزي ضد أفراد مجتمع إل جي بي تي كيو /. في مارس 2022 أيضا شاركت أوكسفام في الدورة السادسة والستين للجنة وضع المرأة ونظمت عدة فعاليات على الهامش منها واحدة حول المساواة المناخية النسوية والتضامن مع ناشطين ومنظمات حقوق المرأة وحركات نسوية.
- **التأملات و الخطط**: نستمر في تعزيز العمل على صعيد عدالة قوية بين الجنسين من خلال مشاريع قائمة بمفردها أو مدمجة في أرجاء الاتحاد. نحن بصدد مراجعة سياسة العدالة بين الجنسين وتحديثها ما من شأنه تعزيز موقع أوكسفام على صعيد المساواة بين الجنسين داخليا وخارجيا. ونحن بصدد إعادة إطلاق منصة على امتداد الاتحاد مع عضوية جديدة التي ستعكس من خلال سعيها إلى التنوع والادماج، بصمة أوكسفام العالمية والتزامها احداث تحول في السلطة داخل الاتحاد وخارج حدوده. من خلال التفاعل الوثيق مع فرق القيادة التنفيذية العالمية ستوفر منصة العدالة بين الجنسين والمستقبل النسوي، قادة التفكير النسوية وتحركا إن على صعيد عمل أوكسفام الخارجي أو في إطار تحول أوكسفام الداخلي. في تطبيقنا لخطة أفق استراتيجية أوكسفام الدولية سنركز على حقوق المرأة ومغايير الهوية الجنسية وغير الثنائيين والسود والسكان الأصليين والملونين. وسنسعى لتعزيز شراكتنا مع حركات نسوية ومنظمات حقوق المرأة لضمان أن يكون نهجنا يشمل كل القطاعات. في الأشهر الستة المقبلة، ستكون هناك فرص رئيسية للتأثير الخارجي على العدالة بين الجنسين بما يشمل أعمال الجمعية العامة للأمم المتحدة ومؤتمر الأطراف حول المناخ (COP 27) والنقاشات المفتوحة في الأمم المتحدة حول المرأة والسلام والأمن و16 يوما من النشاط فيما نحن بصدد تطوير العمل.

الاحتيال والفساد

- **تدريب الكثروني لأطراف أخرى:** لقد ادرجنا ضمن عقودنا مع الشركاء والمزودين وأطراف أخرى بندا حول عدم التسامح نهائيا مع الاحتيال والفساد. كذلك، أعدنا وضع تصور في مارس 2022 لتدريب الزامي على مكافحة الاحتيال والفساد (اعتمد في 2019) لتطبيقه على أطراف أخرى تشمل على سبيل المثال لا الحصر، العاملين لدى الشركاء والمستشارين ومزودي الخدمات والمستفيدين. ونحث الأطراف الأخرى على ولوج التعلم على منصة أوكسفام.
- **رفع الوعي في مكاتب أوكسفام:** وضعنا مواد تواصل على امتداد منظمة أوكسفام منها ملصقات لزيادة الوعي بشأن الرشى والمحسوبية والاحتيال والتواصل بشأن ما ينبغي للعاملين القيام به في حال الاشتباه بحصول سوء سلوك وستترجم هذه المواد إلى لغات مختلفة وستوزع على كل مكاتب أوكسفام على امتداد الاتحاد.
- **المزيد من التدريب والتوجيهات:** لكي يدرك العاملون أهمية تحركهم بشأن الاحتيال والفساد وسوء السلوك الجنسي والبرمجة الآمنة، وضعت تدريبات وتوجيهات إضافية وتم تشاركها. على سبيل المثال:
- نظم فريق مكافحة الفساد في أوكسفام المملكة المتحدة ندوة شبكية للعاملين للحديث عن عمل الفريق والفساد وكيفية الإبلاغ عنه. وحضر الندوة 51 موظفا من كل أوكسفام المملكة المتحدة. ونشر الفريق كذلك وثيقة توجيهات جديدة حول مخاطر الفساد في برامج المساعدات النقدية أو عبر القسائم لمساعدة موظفي البرنامج عبر الدول المشمولة بأوكسفام المملكة المتحدة وحدث أداة تقييم المخاطر لمكافحة الفساد وتقييم المخاطر لمكافحة الرشوة فيما يضع فريق النزاهة والاخلاقيات في أوكسفام المملكة المتحدة "نموذج نضج النزاهة".
- في أوكسفام هونغ كونغ درب فريق مالي في بر الصين الرئيسي شركاء يتلقون تمويلا مؤسساتيا من الاتحاد الأوروبي على الإشراف المالي والداخلي وفقا لما ينص عليه برنامج التمويل المؤسساتي للاتحاد الأوروبي في 2020 و 2021.
- في أوكسفام جمهورية الكونغو الديمقراطية أنجزت أشرطة فيديو وتم مشاركتها لنشر الوعي للوقاية من الاحتيال والفساد.
- **عمل على امتداد القطاع:** تتخذ أوكسفام كذلك خطوات للمشاركة في القطاع، من خلال تشارك خبرات ومساندة منظمات أخرى ومبادرات. على سبيل المثال، فريق مكافحة الفساد في أوكسفام المملكة المتحدة شارك في أسبوع التوعية على الاحتيال في الجمعيات الخيرية وهي حملة حازت جوائز نظمها شراكة بين جمعيات خيرية وهيئات ناظمة ومنظمات لا تبغى الربح من الثامن من أكتوبر 2021 إلى الثاني عشر منه. خلال ذلك الأسبوع عرض الفريق أشرطة فيديو عبر شبكات التواصل الاجتماعي تتناول تأثير الفساد على أوكسفام والمجتمع مع الخوض في استراتيجية أوكسفام لمكافحة الاحتيال والفساد والتركيز على طرق الإبلاغ عن الفساد في أوكسفام وما يمكن للعاملين القيام به لمحاربة الاحتيال والفساد.
- **التحقق من الامتثال والتدقيق بالحسابات:** جرى التحقق من الامتثال والتدقيق بالحسابات في منظمات منتسبة عبر الاتحاد. على سبيل المثال:
- في أوكسفام كندا ثمة وحدة امتثال تدقق بكل المشاريع الموقعة مع المانحين
- في أوكسفام المملكة المتحدة أجري تدقيق شامل بالحسابات مسبقا لتطبيق سياسة تمويل مكافحة الارهاب في أوكسفام.

- في أوكسفام هونغ كونغ اعتمدت عمليات داخلية للتدقيق بالحسابات لعمليات متاجر أوكسفام والأموال النقدية والإجراءات المصرفية وفي مجال الموارد البشرية والإشراف على الوثائق وإدارة العقود. وأجريت عملية مراقبة وتقييم وتعلم. وعينت أوكسفام هونغ كونغ مدققي برامج لمراقبة والتدقيق باستخدام التمويل الذي يتلقاه شركاؤنا في بر الصين الرئيسي بانتظام. وأجرى هذا الفريق أكثر من 130 عملية تدقيق بالحسابات في العام المالي 2021-2022.

- **التأملات والخطط:** نلتزم تحديث سياساتنا المتعلقة بمكافحة الاحتيال والفساد. يقوم نهجنا على اعتماد أدوات وتوجيهات جديدة في صفوف كل المنظمات المنتسبة لأوكسفام أولاً وبعد تجربتها نشاركها مع أطراف أخرى في الاتحاد. وفي إطار التحسينات المتواصلة، نقوم بمراجعة سياسة مكافحة الاحتيال والفساد وتقييم سياسة تمويل الارهاب والجرائم المالية في إطارها. ونهدف إلى إنجاز صيغة جديدة للسياستين قبل أيلول/سبتمبر 2002. ونخطط كذلك لإجراء عمليات داخلية للتدقيق بالحسابات لتعزيز الإشراف الداخلي، على سبيل المثال على الصعيد المالي والموارد البشرية وعمليات الشراء وفي هونغ كونغ على صعيد أمن تكنولوجيا المعلومات وإدارة الشريك وتوزيع المنح.

الحوكمة

كما ورد في التقرير السابق تم إصلاح هيكلية الحكومة في المجلس التنفيذي ومجلس المشرفين في أوكسفام الدولية مع اعتماد هيكلية جديدة تضم مجلساً دولياً مكوناً من تسعة أعضاء وجمعية أصحاب مصلحة متعددين واجتماع الأعمال للمنظمات المنتسبة. وتعزز هيكلية الحكومة الجديدة في أوكسفام الدولية التزام الاتحاد جعل أوكسفام مكان عمل آمناً يحتضن الجميع ويعكس هدفنا المتمثل بتوفير قيادة قوية خاضعة للمساءلة تبرز تنوع الاتحاد. وفي إطار مرحلة تعرف أعضاء مجلس أوكسفام الدولية على مهامهم يخضع الأعضاء لسلسلة من التدريبات الالكترونية الالزامية تشمل الحماية من الاستغلال والإساءة الجنسية والعدالة بين الجنسين وحول نهج أوكسفام للحول دون وقوع عمليات احتيال وفساد.

- **ميثاق مجلس أوكسفام الدولي:** في أكتوبر 2021 أقر ميثاق مجلس أوكسفام الدولي من جانب المجلس ووقعه كل الأعضاء كتعبير عن التزامهم الفردي والجماعي للعمل بقيم أوكسفام. ووضعت عملية معززة للعناية الواجبة لمجلس أوكسفام الدولي تشمل استمارة إعلان ذاتي تطلب من أعضاء المجلس التصريح عن أي شيء قد لا يكون ورد في تدقيقات العناية الواجبة. كذلك، راجع المجلس سياسته لتضارب المصالح والأطراف المعنية لإدارة وحل أي تحيز فعلي أو محتمل أو ظاهري في عمليات اتخاذ القرار.

- **مدونة سلوك جمعية أوكسفام الدولية:** خلال اجتماع الجمعية الأول في ديسمبر 2021 خضع كل المندوبين للعناية الواجبة ولمدونة سلوك الجمعية.

- **الدراسات والخطط:** هيكلية الحوكمة الدولية الجديدة لا تزال تنشر في أرجاء أوكسفام (الاجتماع الأول لاجتماع المنظمات المنتسبة سيعقد في يونيو 2022) ونحن ملتزمون تضمين هيئات الحوكمة الجديدة أرقى المعايير. وتماشياً مع نهج "اختبر تعلم وكيف" الذي اعتمد في المرحلة الانتقالية إلى الهيكلية الجديدة سيجري استعراض تعليمي لإصلاح الحوكمة لتوفير هامش لدراسة كيف وضعت



الهيكلية الجديدة بالاستناد إلى المبادئ الأساسية لإصلاح الحوكمة. ومن المقرر ان ينجز هذا الاستعراض بحلول يوليو 2022 مع تقرير نهائي يعرض على المجلس خلال اجتماعه في أغسطس 2022.

البيانات الخاصة بالحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي عن الفترة من 1 أكتوبر 2021 إلى 31 مارس 2022

تم ادارته ما مجموعه 95 حالة في سجل الحماية من الاستغلال والإساءة والتحرش الجنسي لمنظمة أوكسفام الدولية في الفترة من أكتوبر 2021 إلى مارس 2022 هي 32 حالة تمت إحالتها من الفترة السابقة و63 تم تسجيلها خلال الفترة المشمولة بالتقرير. حتى نهاية مارس 2022 ، تم البت ب67 حالة، وتم ترحيل 28 باعتبارها حالات مفتوحة.

الحالات المبتوت بها

الحالات المبتوت بها هي تلك التي تمت فيها مراجعة ادعاء ما والتحقيق فيه عند الحاجة والتوصل إلى نتيجة والتصرف بناءً عليها. وبين الحالات المبتوت فيها قضايا لم يتم الأخذ بها أو لم يتم المضي قدماً فيها لأن الناجي/ة لم يرغب في المضي قدماً . تضمنت بعض الحالات أكثر من ناج/ية أو أكثر من مسألة تشكل مصدر قلق. وقد ورد ذلك في الأرقام المفصلة لكن عدد الحالات المبتوت بها يبقى نفسه.

الحالات المبتوت بها	العدد	النسبة المئوية
الحالات التي تم التحقيق فيها بالكامل	24	36%
المراجعة الأولية/تقييم من دون تحقيق	42	63%
لم يرغب مقدم الشكوى في المضي قدماً	1	1%
المجموع	67	100%

شملت الحالات الـ 67 المبثوث بها ما يأتي:

النوع الفرعي لسوء السلوك	العدد	النسبة المئوية
ادعاءات بوقوع اعتداء جنسي	3	4%
ادعاءات الاستغلال (يشمل ذلك أفعالاً مثل الدفع مقابل ممارسة الجنس)	12	18%
ادعاءات التحرش الجنسي	22	33%
ادعاءات تتعلق بالأطفال	6	9%
ادعاءات بشأن قضايا داخلية أخرى تم الإبلاغ عنها (مثل التمر أو غيره من السلوك غير اللائق؛ العلاقة الجنسية أو العاطفية التي تتنافى مع مدونة قواعد السلوك وسياسة تضارب المصالح)	24	36%
المجموع	67	100%

كانت نتائج الحالات الـ 67 المبثوث بها على الشكل التالي:

نتائج الإجراءات المتخذة في حالة 67	العدد	النسبة المئوية
تم الأخذ بها	14	21%
الفصل	2	
إجراءات تأديبية	8	
إجراءات غير تأديبية	4	
تم الأخذ بها جزئياً	4	6%
فصل	1	
إجراءات تأديبية	1	
إجراءات غير تأديبية	2	
لم يتم الأخذ بها	2	
إجراءات أخرى	46	69%
لم يتم الأخذ بها لعدم كفاية الأدلة	5	26%
تمت إحالتها إلى أقسام داخلية أخرى (مثل الموارد البشرية أو مكافحة الاحتيال)	4	8%
حفظت بعد مراجعة أولية	37	
حفظت بعد تخلي مقدم الشكوى عن المضي قدماً	1	1%
المجموع	67	100%

تفاصيل الحالات الـ 67 المبثوث بها تظهر أن الناجين (المزعومين)¹ كانوا على النحو التالي:

ناجون (مزعومون) ¹	العدد	النسبة المئوية
مشاركون في البرامج	6	9%

أفراد من المجتمع (لا يتلقون مساعدة مباشرة من أو كسفام)	6	%9
متطوعون	7	%10
أطفال	8	%12
موظفون غير إداريين	19	%27
موظفون إداريون	1	%1
موظفون تابعون للشركاء	4	%6
فئات أخرى	18	%26
المجموع	69	%100

ملاحظة: بعض الحالات تتضمن أكثر من ناج/ية واحد لذا فإن العدد الإجمالي للناجين المزعومين يزيد عن إجمالي عدد الحالات.

	العدد	النسبة المئوية
من بين الحالات الـ 67 المبتوت بها ، كان الأشخاص موضع الشكوى (المرتكبون المزعومون) ¹ على النحو التالي: الأشخاص موضع الشكوى (المرتكبون المزعومون) ²		
أفراد من المجتمع	3	%5
متطوعون	15	%22
من غير الموظفين (متعهدون أو استشاريون)	1	%1
موظفون لدى شريك	4	%6
موظفون غير إداريين	18	%26
موظفون إداريون	9	%13
غير معروفين أو لم يتم الكشف عن هويتهم	18	%27
المجموع	68	%100

ملاحظة: تضمنت إحدى الحالات أكثر من شخص موضع الشكوى لذا فإن عدد الأشخاص موضع الشكوى يزيد عن العدد الإجمالي للحالات.

تلتزم أو كسفام دعم الناجين، كما تحافظ على التزامها توفير ثقافة عدم التسامح نهائيًا، وبذل كل ما في وسعنا لمنع الاعتداء والاستغلال، وتشجيع الأفراد على التقدم للإبلاغ عن مخاوفهم. وتقدم أو كسفام الدعم للناجين في كل مراحل التحقيق، ويشمل ذلك وقت الإبلاغ عن الحادثة، وفي أثناء التحقيق في الحالة وبعده وحتى في حال عدم إجراء تحقيق. يمكن أن يشمل هذا الدعم الاستشارات والرعاية الصحية والدعم القانوني على النحو المطلوب وحيثما أمكن ذلك.

¹تشمل الحالات المبتوت بها ، تلك الحالات التي لم يتم فيها الأخذ ب الادعاء، ومن ثم لا يمكننا اعتبارهم جميعًا ضحايا أو مرتكبين... ولكن مزعومين فقط
²تشمل الحالات المبتوت بها ، تلك الحالات التي لم يتم فيها تأييد الادعاء، ومن ثم لا يمكننا اعتبارهم جميعًا ضحايا أو مرتكبين... ولكن مزعومين فقط

الحالات المفتوحة

كانت أوكسفام تواصل التحقيق في 28 حالة مفتوحة حتى نهاية مارس 2022.

تلتزم منظمة أوكسفام نهجا يركز على حق الناجين، ما يعني أن بعض التحقيقات قد يستغرق مزيداً من الوقت لضمان إجرائها بأمان وبوتيرة مناسبة للناجين.

بيانات الاحتيال والفساد عن الفترة من أكتوبر 2021 إلى مارس 2022

الحالات المبتوت بها هي تلك التي تمت فيها مراجعة ادعاء ما والتحقيق فيه عند الحاجة والتوصل إلى نتيجة والتصرف بناءً عليها. هناك بعض الحالات المبتوت بها التي لم يتم الأخذ بها أو لم يتم المضي قدماً فيها نتيجة لعدم كفاية المعلومات المتاحة التي تبرر الحاجة إلى إجراء تحقيق رسمي أو إحالة الحالة على جهات أخرى وغير ذلك من الأسباب. في الفترة من أكتوبر 2021 إلى مارس 2022، تم الإبلاغ عن 88 حالة سوء سلوك، وتم البت بـ 114 حالة. وبعض الحالات المبتوت بها عائدة لفترات شملت تقارير سابقة. ومن أصل 114 حالة مبتوت بها تم التحقيق في 54 فيما خضعت 60 لمراجعة أولية وللتقييم.

الحالات المبتوت بها	العدد	النسبة المئوية
الحالات التي تم التحقيق فيها بالكامل	54	47%
مراجعة أولية/تقييم	60	53%
المجموع	114	100%

تم تصنيف حالات سوء السلوك المبتوت بها على النحو التالي:

النوع الفرعي لسوء السلوك	العدد	النسبة المئوية
رشوة	13	11%
جريمة خارجية أو الحوادث المتعلقة بالجريمة	2	2%
احتيال	46	40%
محسوبية	10	9%
حالات احتيال وفساد أخرى	27	24%
سرقة	14	12%
تضارب مصالح غير مبلغ عنه	2	2%
المجموع	114	100%

من بين 54 حالة تم التحقيق فيها، تم الأخذ بـ 70% (38 حالة) ولم يتم الأخذ بنسبة 30% المتبقية (16 حالة). ومع ذلك، كانت نتائج جميع الحالات الـ 114 المبتوت بها على النحو التالي: (يمكن أن يكون للحالة نتائج متعددة):

نتائج الإجراءات المتخذة في 38 حالة تم الأخذ بها	العدد
تحذير خطي أول	2
الفصل من العمل	2
الإحالة على الشريك لاتخاذ الإجراء اللازم	2

23	إجراءات غير تأديبية على سبيل المثال التحسينات في الضوابط وتعديل العمليات والإجراءات.
13	إجراءات تأديبية أخرى
نتائج الإجراءات المتخذة في 16 حالة لم يتم الأخذ بها	
14	لم يتم الأخذ، لا تتطلب اتخاذ إجراء
3	لم يتم الأخذ ، تمت إحالتها على قسم الموارد البشرية لاتخاذ الإجراءات اللازمة
	التقييم الأولي
27	الأدلة غير كافية للمضي قدماً
0	لم يرغب المُبلغ في المضي قدماً
11	خارج اختصاص \ ولايه المنظمة
9	مطلوب المزيد من المعلومات
0	تمت الإحالة على منظمة منتسبة أخرى
7	تمت الإحالة على قسم آخر
0	الافتقار إلى الموارد
7	أخرى

بلغ عدد الأشخاص موضع الشكوى 142 على النحو التالي:

الأشخاص موضع الشكوى	العدد	النسبة المئوية
موظفون غير إداريين	56	40%
موظفون إداريون	43	30%
أفراد من المجتمع	13	9%
ينتمون إلى شريك	4	3%
أفراد ذوو صلة	14	10%
فئات أخرى	12	8%
المجموع	142	100%

النهاية