

النزاهة في منظمة أوكسفام

الفترة من 1 أكتوبر 2022 إلى 30 سبتمبر 2023

المحتويات

1. مقدمة
2. التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي
3. البرامج الآمنة
4. الموظفون/ات والثقافة
5. العدالة بين الأنواع الاجتماعية
6. الحوكمة والرقابة
7. الاحتيال والفساد
8. بيانات الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، 1 أكتوبر 2022 - 30 سبتمبر 2023
9. بيانات الاحتيال والفساد، 1 أكتوبر 2022 - 30 سبتمبر 2023
- 10

1. مقدمة

في منظمة أوكسفام، نحارب اللامساواة لإنهاء الفقر والظلم، وندعو إلى العدالة الاقتصادية والمساواة بين الأنواع الاجتماعية والعمل المناخي وتقديم الدعم المنفذ للأرواح في أوقات الأزمات. وفي الآونة الأخيرة، واجهنا حالات طوارئ متزايدة التعقيد، بما فيها الأزمات الإنسانية المدمرة المستمرة في قطاع غزة والقرن الأفريقي والسودان وأوكرانيا واليمن. وقد تسببت هذه الأزمات في خسائر غير مسبوقة في الأرواح وفاقمت الفقر والجوع واللامساواة. وكان لتغير المناخ تأثير مدمر في المجتمعات المحلية حول العالم، ما أدى إلى تآكل التقدم الاجتماعي والاقتصادي وتشريد الملايين من البشر. وقد بات إنشاء بيئات آمنة ولا تقصي أحدًا ويزدهر في ظلها الناس أهم من أي وقت مضى.

نحن نعمل مع الشركاء وأصحاب المصلحة في 81 بلدًا ونلتزم بدعم حقوق الإنسان. ويُعتبر الحفاظ على سلامة الناس جزءًا حيويًا من عملنا في جميع أنحاء العالم، من تحسين سياسات النزاهة والحماية وممارساتها، إلى تركيب المصابيح الشمسية التي توفر المزيد من الأمن للناس في مخيمات اللجوء. وفي أماكن عملنا، نهدف إلى خلق بيئة عمل آمنة ولا تقصي أحدًا ويشعر الجميع في ظلها بالتمكين والثقة في معالجة المخاوف المتعلقة بالنزاهة والحماية.

يُغطّي هذا التقرير الفترة من أكتوبر 2022 إلى سبتمبر 2023 وهو يوضح مسؤوليتنا تجاه أصحاب المصلحة، ويعرض التقدم الذي أحرزناه في تحسين أنظمة النزاهة والحماية والثقافة التنظيمية. لقد أحرزنا تقدمًا كبيرًا ونعترف بالمجالات التي تحتاج إلى مزيد من التحسين. وسنواصل الاستثمار في أنظمة النزاهة والحماية الخاصة بنا ومراقبتها وتقييمها، مع التزامنا المستمر بخلق بيئة آمنة ولا تقصي أحدًا لجميع أصحاب المصلحة الذين نعمل معهم.

أميتاب بيهار

المدير التنفيذي المؤقت لمنظمة أوكسفام الدولية

ملاحظة: نتحمل المسؤولية عن سياسات منظمات أوكسفام الرئيسية واستراتيجياتها والوثائق التوجيهية الأخرى التي نشاركها داخليًا وخارجيًا. وفي ما يلي ندرج هذه الوثائق:

- سياسة منظمة أوكسفام واحدة بشأن الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي
- سياسة منظمة أوكسفام واحدة بشأن حماية الأطفال من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي
- سياسة منظمة أوكسفام واحدة بشأن حماية الشباب من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي
- سياسة مكافحة الاحتيال والفساد
- استراتيجية مكافحة الاحتيال والفساد
- سياسة مكافحة تمويل الإرهاب والجرائم المالية
- سياسة تضارب المصالح
- إجراء تشغيلي موحد لاستجابة منظمة أوكسفام واحدة للفساد
- مدونة منظمة أوكسفام لقواعد السلوك للموظفين/ات.
- مدونة منظمة أوكسفام لقواعد السلوك لغير الموظفين/ات.

2. التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي

تواصل فرق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في منظمة أوكسفام جهودها لمنع التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في جميع أنشطتنا من خلال تعزيز الوعي بالتحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وفهمها، وتعزيز الحماية منها وتعميم مفهومها والحفاظ على معايير عالية لإدارة الحالات ودعم الناجيات. ويجري تيسير وظيفة الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي على مستوى المنظمة من خلال فريق منظمة أوكسفام الدولية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، والمنتدى الثقافي للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، والمجموعة الأساسية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي لضمان أفضل التزام ممكن بمعايير الحماية الشاملة من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وضمان توافق أنشطة الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي مع الاستراتيجية.

معالم رئيسية على الطريق

على مرّ السنوات، تعلمت منظمة أوكسفام أنّ أنظمة الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي لا يمكن أن تكون جامدة، بل يجب أن تتطور لتتبع البيئات والأنشطة المتغيرة التي تقودها منظمة أوكسفام. ومع تطوّر احتياجات منظمة أوكسفام وهيكلها، تستمر الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في التكيف وهي تُعطى الأولوية في عمليات التغيير والمساءلة. لقد طوّروا إطاراً استراتيجياً للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي بعد الاندماج الذي جرى مؤخراً لمناطق القرن الأفريقي وشرق ووسط وغرب إفريقيا وعموم إفريقيا في منصة موحدة (One Africa) لتبسيط وتسهيل الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي عبر هذه القارة المتنوعة. ونظراً لأنّ فرق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي تدعم تطوير الإستراتيجية وتقييم المخاطر وخطط العمل، فقد قمنا بتحسين فهمنا وتحديد أولوياتنا لمتطلبات السياق ولطرق مصممة خصيصاً لتعقب التقدّم، ولتحسين الوصول إلى الموارد.

وتعمل منظمة أوكسفام على جعل أنظمتنا للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي مناسبة للغرض منها، ونضمن من خلال المراقبة المنتظمة تعقب تقدمنا وتقييم فاعلية حمايتنا من أنشطة التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. فعلى سبيل المثال، تقوم منظمة أوكسفام بريطانيا، وهي أكبر فروع منظمة أوكسفام، بتجريب أداة إدارية لتعقب التقدم المحرز في تحقيق المعايير الأساسية العشرة لمنظمة أوكسفام. وستحدّد أداة التعقب هذه الثغرات ومجالات الدعم عبر هذه المعايير، وستقدم تقريراً سنوياً إلى أمناء ومديري/ات منظمة أوكسفام بريطانيا إلى جانب استراتيجية الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. وعلاوة على ذلك، أنشأت منظمة أوكسفام بريطانيا منذ فترة طويلة تدقيقاً خارجياً سنوياً لإدارة حالات التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. وقد خلص هذا التدقيق مؤخراً إلى أنّه "طول المراجعة، كان من الواضح وجود تحسن مستمر في تسجيل حالات الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وإدارتها".

وكان أحد الدروس الرئيسية التي تعلمتها منظمة أوكسفام هو أنه في حين أنّ الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي هي مسألة مهمة على مستوى الاتحاد، فإن حمايتنا من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي يجب أن تكون مناسبة لسياق الأماكن التي نعمل فيها. وقد حققنا ما يلي في البلدان والمناطق حيث تعمل منظمة أوكسفام:

- أجرينا مشروعاً تجريبياً للحد من مخاطر التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وآلية للتغذية الراجعة الرقمية في النيجر وجنوب السودان للإبلاغ عن حالات التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وغيرها من المخاوف.
- صممت منظمة أوكسفام في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي دليلاً للشركاء لبناء أطرهم الخاصة للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. وقد عالج هذا الدليل فجوة في الموارد التقنية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي على مستوى العالم - وعلى وجه التحديد للمنطقة - كون من طوره هم شركاؤنا في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ومن أجلهم باللغة الإسبانية. وقد وصلت تفاصيل المبادئ التوجيهية لشركاء أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي إلى أكثر من 800,000 شخص على المنصات الافتراضية.
- أنشأت منظمة أوكسفام إيطاليا خدمة استشارية للأعمال التجارية لمساعدة الشركاء وأصحاب المصلحة على تحديد نظام لمنع حالات سوء السلوك وإدارتها.
- جرى تطوير مخطط تنظيمي وأداة للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي للشركاء في منطقة المحيط الهادئ، تستخدمها الآن على نطاق واسع وتدعمها المستشارية الإقليمية الجديدة لمنظمة أوكسفام.

الأثر

على مدار العام، نفذت منظمة أوكسفام أنشطة الحماية الرئيسية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وشاركت فيها، ما يعكس التزامنا المستمر بالحد من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي من خلال ثقافتنا التنظيمية وطرق عملنا وآليات الإبلاغ والاستجابة:

التدريب: تعتمد منظمة أوكسفام متطلبات تدريب للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي للمساعدة في ضمان معرفة كل شخص يمثل المنظمة مسؤولياته عن الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، بما في ذلك السلوك المناسب، وكيفية الإبلاغ عند حدوث سوء سلوك مشتبه به. لقد أكملنا دورة الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي عبر الإنترنت وأجرينا تعديلات على الدورة التدريبية لتسهيل الوصول إليها. كما جرى تقديم التدريب للموظفين/لا والمتطوعين/ات، بما في ذلك موظفي/ات التجارة والدعم، عبر الإنترنت وافتراضياً وحضورياً لإتاحة الوصول للجميع - وجرى تقديم إحاطات سفر للزوار والمتبرعين بشأن الالتزامات بالحماية من

التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي أثناء زيارات البلد والبرنامج. كما جرى تقديم تدريب للبائعين/لا والموردين، مع توفير الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وتقديم الدعم لهم؛ وتُقدّم أيضاً تحديثات منتظمة عن أولويات والتزامات الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي لبعض مجالس إدارة المنظمات المنتسبة. وعلى الصعيد الخارجي، تلقت المنظمات الشريكة وموظفوها وموظفاتهما ومجتمعاتها المحلية تدريباً على مفاهيم وممارسات الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. وتلقت كذلك الدعم لتعزيز مشاركة المجتمعات المحلية من خلال هذه التدريبات مع استمرار الدعم من موظفي/ات الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. كما دربت منطقة القرن الأفريقي وشرق ووسط أفريقيا 33 منظمة شريكة (82 شخصاً مشاركاً)، في حين رُأست منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي 72 جلسة لأكثر من 1000 شخص و34 منظمة. وفي الوقت نفسه، عقدت منظمة أوكسفام بريطانيا دورات تدريبية للشركاء في بنغلاديش والأردن ونيبال وبولندا وأوكرانيا واليمن.

الاتصالات: كان يوم 26 أكتوبر 2022 أول يوم دولي للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، اعترف به اتحاد أوكسفام بأنشطة عالمية وفي البلدان. وعُرضت في مكاتب منظمة أوكسفام ملصقات بلغات مختلفة تُظهر سياسات منظمة أوكسفام للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. كما طُبعت رسائل بصرية بسيطة للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي على بطاقات وملصقات مغلقة لاستخدامها في مركبات منظمات أوكسفام أو مطابخها وسائر الأماكن العامة. كما قُدمت منظمة أوكسفام ندوات عبر الإنترنت خلال يوم العمل هذا، عن مواضيع مثل "كيفية الإبلاغ عن سوء السلوك" و"الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي لمديري/ات المنح". وكانت أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي واحدة من أنشط المناطق. وعلى مدى ستة أيام، عزز المكتب الإقليمي الوعي بالصلة بين الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي والعدالة بين الأنواع الاجتماعية، وكيفية إعادة تشكيل الثقافة التنظيمية، وتسهيل الضوء على مسؤولية الجميع عن منع إساءة استخدام السلطة. لقد عززت اتصالات منظمة أوكسفام على مستوى القيادة باللغة الإسبانية من وضعنا استراتيجياً في المنطقة وزادت من بروزنا في جميع أنحاء العالم.

المسؤولون/ات عن الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وتنسيقها¹. في جميع مكاتب منظمة أوكسفام، ثمة ما لا يقل عن شخصين مسؤولين عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. وفي مكاتب البلدان التي تدير برامج معقدة، ثمة أيضاً منصب بدوام كامل للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. إن هؤلاء الموظفين/ات هم حجر الأساس لتعزيز الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، وقد تلقوا تدريباً على مواضيع تشمل الإسعافات الأولية النفسية، ودعم ضحايا/الناجيات من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، وتدريب المدربين/ات على مسائل الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. كما يدربون الموظفين/ات والشركاء والمجتمعات المحلية على هذه الموضوعات. وبالإضافة إلى دورتنا الإلكترونية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، قامت منظمة أوكسفام بتنسيق دورات تدريبية مدتها ساعتان للأشخاص المسؤولين عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في آسيا. وبالإضافة إلى هذا التدريب، يوجد في المناطق أشخاص مسؤولون عن الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وعن تنسيقها يُشار إليهم "بمجموعات الممارسة" (مجموعات الموظفين/ات التي تجتمع بانتظام) يشاركون في اجتماعات وورش عمل عبر الإنترنت ممارسات بلدانهم في ما يخص الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.

المشاركة الخارجية: يُنظر إلى منظمة أوكسفام كمنظمة رائدة في البلدان وعلى المستوى الإقليمي للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. نحن ناشطون في مجموعات العمل الإقليمية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في جنوب وشرق إفريقيا وكذلك في شبكة الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في اليمن. كما أنّ منظمة أوكسفام جزء من خطة بيانات الحالات المنسقة للمعايير الإنسانية الأساسية وتشارك بنشاط مع المنظمات الدولية غير الحكومية مثل إنتراكشن وبوند جنبا إلى جنب مع الجهات المانحة مثل الاتحاد الأوروبي ووزارة الخارجية والكونغرس والتنمية ولجنة الطوارئ للكوارث. وتواصل فرق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي العمل مع الآخرين في هذا القطاع لتحسين فهمنا للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وكيفية التأثير في ثقافة مكان العمل للحد من حوادث التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.

الخط

نحن نعمل على استراتيجية منظمة أوكسفام واحدة للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وإطار المساءلة والمسؤولية، مسترشدين بالتعلم التنظيمي، من أجل تبسيط نهجنا وتنفيذ الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في منظمة أوكسفام وتطوير طريقة أكثر تماسكاً للتعامل مع الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وتنفيذها. وستوضع الاستراتيجية في صيغتها النهائية وتتاح في الفترة التي يشملها التقرير المقبل.

3. البرامج الآمنة

البرامج الآمنة هو المصطلح الذي تستخدمه منظمة أوكسفام للإشارة إلى نهجنا في تصميم وتنفيذ الأنشطة التي تساعد على ضمان تحديد وإدارة والاستجابة لمخاطر أنشطة برنامجنا المحتملة على المجتمعات المحلية التي نعمل فيها.

¹ الأشخاص المسؤولون عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي هم عنصر أساسي في دعم حقوق المجتمعات المحلية والناجيات ودعم التحقيقات في المسائل المتعلقة بالحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. وتوصي المعايير الأساسية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي بتعيين مسؤولي/ات تنسيق في كل مكتب.

وحدة التعلم الإلكتروني للبرامج الآمنة

لقد أتمت 234 موظفًا(ة) في منظمة أوكسفام وحدة التعلم الإلكتروني للبرامج الآمنة لمنظمة أوكسفام التي أطلقت في يناير 2022. وفي أكتوبر 2022، أضيفت الدورة أيضًا إلى بوابة الشركاء على شبكتنا الداخلية. ومنذ ذلك الحين، أتمتها أكثر من 200 موظف(ة) من العاملين لدى الشركاء. كما تُرجمت الدورة إلى اللغتين البورمية والروسية، بناءً على طلب زميلات وزملاء من منظمة أوكسفام في ميانمار وفريق الاستجابة التابع لمنظمة أوكسفام في أوكرانيا.

التدريب على البرامج الآمنة

تُجري منظمة أوكسفام تدريبًا منتظمًا حضوريًا وعبر الإنترنت. وبين أكتوبر 2022 وسبتمبر 2023، شارك ما لا يقل عن 386 شخصًا في تدريب البرامج الآمنة وتدريب المدربين/ات، هذا بالإضافة إلى التدريب المنتظم في البلدان و فرق البرامج التي لا يمكن تعقب بياناتها.

تجريب آليات التغذية الراجعة المدمجة في جنوب السودان

تعمل مجموعة عمل البرامج الآمنة التابعة لمنظمة أوكسفام مع فرق المراقبة والتقييم والتعلم والزميلات والزملاء العاملين في مجال الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في منظمة أوكسفام في جنوب السودان. وسيعمل أصحاب المصلحة الآخرون داخل منظمة أوكسفام بربطانيا ومنظمة أوكسفام الدولية على تصميم "آلية تغذية راجعة مدمجة" تسمح بتلقي تقارير سوء السلوك والتغذية الراجعة من البرامج عبر نظام الإبلاغ نفسه. ويمكن الوصول إلى هذه القناة إلى جانب الآليات الأخرى القائمة. وبمجرد استلام الإبلاغ عن حالة سوء السلوك، يجري التعامل معه بشكل منفصل وفقًا لإجراءات التشغيل الموحدة لمنظمة أوكسفام. ومع ذلك، فإننا نقر بأن كيفية التمييز داخليًا بين التغذية الراجعة عن سوء السلوك والتغذية الراجعة عن البرامج قد لا تكون هي نفسها بالنسبة للأفراد الذين يستخدمون آلية التغذية الراجعة المدمجة هذه. لقد بدأت المرحلة التجريبية في 1 أكتوبر 2023، وسيُعقد حدث تعليمي في عام 2024.

دمج البرامج الآمنة في البرامج

² تعمل فرق من عشرة مدن على تعزيز البرمجة الآمنة ضمن البرامج. وتضمنت الأنشطة المقدمة من خلال هذه البرامج تدريب الموظفين والشركاء على البرمجة الآمنة، وكذلك على المواضيع ذات الصلة، مثل حقوق البيانات، وتطوير قوائم تدقيق للبرمجة الآمنة، والتقييمات الذاتية للبرمجة الآمنة. وتسعى المبادرات العالمية الأخرى إلى توليد التعلم حول كيفية قيام منظمة أوكسفام بالتخفيف من مخاطر البرمجة الآمنة؛ على سبيل المثال، المخاطر التي يمكن أن تحدث أثناء عملية اختيار المشاركين في المشروع.

تقييم البرامج الآمنة

كلفت مجموعة عمل البرامج الآمنة بإجراء تقييم خارجي لنهج البرامج الآمنة. وقد أجري هذا التقييم في يناير 2024، وجمع الدروس المستفادة من نقاط القوة والثغرات الرئيسية للنهج، وحدد أولويات عمل المجموعة لفترة التخطيط الاستراتيجي المقبلة لمنظمة أوكسفام.

مجموعة الرقابة الاستراتيجية للبرامج الآمنة

شكلنا مجموعة إشراف استراتيجي للمساعدة في إرشاد الاتجاه الاستراتيجي لعمل البرامج الآمنة. وتحلّ هذه المجموعة محلّ المجموعة المرجعية للبرامج الآمنة وتضم القيادة العليا من برامج البلدان، والمنصات الإقليمية، ومنظمة أوكسفام الدولية، والمنظمات المنتسبة. وتعد هذه المجموعة اجتماعاتها كل ثلاثة أشهر.

مدخلات عامة: العوامل التمكينية للإبلاغ عن سوء السلوك

في أغسطس 2023، نشرت منظمة أوكسفام تقريرها عن العوائق التي تحول دون الإبلاغ عن سوء السلوك. ويُدمج التقرير التعلم النهائي والتوصيات من المشاريع التجريبية في غانا والعراق من أبريل 2021 إلى أبريل 2022. كما نُشرت مدونة مصاحبة تؤكد على التوصيات المتعلقة بدمج السلطة. وتشمل نقاط التقرير الرئيسية الحاجة إلى استخدام منهجية إنهاء الاستعمار وتحليل تقاطع السلطة، وتحديد ديناميات السلطة المؤثرة. وقد حدّدنا الحاجة إلى توفير تمويل مرن وفق ما تراه الفرق مناسبًا لتعزيز شراكات إنهاء الاستعمار، وتعزيز المزيد من المساهمة في البرامج، وتفكيك التصورات عن الحلول التي يقدّمها المجتمع المحلي، حيث يُعيّن أعضاء من المجتمع المحلي لفضّ النزاعات أو تحديدها. كما سلط التقرير الضوء على أهمية العدالة التعويضية.

4. الموظفون/ات والثقافة

يتمحور عمل قسم الموظفين/ات والثقافة في منظمة أوكسفام حول قيمنا والنسوية وعلى تنفيذها بشكل منهجي في جميع أنحاء المنظمة. وتماشياً مع مبدأ منظمة أوكسفام النسوي المتمثل في "لا شيء بخصتنا من دوننا"، نشجع الموظفين/ات على التعبير عن آرائهم ومخاوفهم بطرق عدّة، بما في ذلك من خلال الندوات عبر الإنترنت والاستبيانات واجتماعات الإدارة. وفي يونيو 2023، أطلقنا استبياناً لجسّ النض لتوفير "فحص صحي" سريع لرحلتنا على طريق التحسين كمنظمة. وجاء ذلك بعد استبيانين، هما استبيان الموظفين/ات العالمي 2021 واستبيان جسّ النض 2022، اللذان وفرا سبل المشاركة في إنشاء وتعزيز المواضيع التي نركز عليها في خطة عملنا العالمية.

² تشاد، وجمهورية أفريقيا الوسطى، وجمهورية الكونغو الديمقراطية، والعراق، والنيجر، والأراضي الفلسطينية المحتلة، والصومال، وأرض الصومال، وجنوب السودان، وسوريا، واليمن.

إطار ثقافة منظمة أوكسفام

واصلت منظمة أوكسفام عملية الإنشاء المشترك لتحديد ودمج إطار ثقافة منظمة أوكسفام. وقمنا بإدارة مجموعة عمل التنوع والاندماج العالمية والمجموعة الفرعية للإعاقة. إن هدف المجموعة هو التعاون مع أصحاب المصلحة داخل الاتحاد لتطوير إطار سياسة منظمة أوكسفام الدولية للمساواة والتنوع والاندماج.

كما حافظنا على منتدى Baraza للموظفين/ات، الذي يهدف بشكل أساسي إلى خلق مساحة آمنة تتيح للأفراد التعبير عن مخاوفهم والاصغاء إليهم. وتسمح لنا المنصة بمعالجة القضايا المتعلقة بالتنوع والمساواة والتمثيل، مثل العنصرية وديناميات السلطة داخل منظمة أوكسفام. وبالتعاون الوثيق مع أصحاب المصلحة مثل قسم الاستراتيجية والمستقبل النسوي (أحد أقسام منظمة أوكسفام) وزميلات وزملاء من منتدى العدالة بين الأنواع الاجتماعية، تبادل أعضاء منتدى Baraza رؤاهم، وصاغوا سرديّة عن تنوع الموظفين/ات وإنصافهم وإدماجهم. وقد نُشر تقرير منتدى 2022 Baraza داخليًا بالعربية والإنجليزية والفرنسية والإسبانية.

الرفاهية

لا تزال رفاهية الموظفين/ات وصحتهم العقلية أولوية قصوى في منظمة أوكسفام ما بعد جائحة كورونا. وقد تعاون ممثلون/ات من جميع أنحاء الاتحاد لتطوير خطة تنفيذ رفاهية الموظفين/ات. كما أطلق فريق الموظفين/ات والثقافة مجموعة عمل الرفاهية في أغسطس 2022، التي تجتمع مرة واحدة في الشهر. وتستخدم مجموعة العمل هذه تعريف النظام الداخلي لمنظمة الصحة العالمية للرفاهية وهي "حالة يدرك فيها الموظفون/ات قدراتهم، ويمكنهم التعامل مع ضغوط الحياة اليومية والعمل بشكل منتج ومثمر، والمساهمة في مجتمعاتهم المحلية".

وفيما يمكن للموظفين/ات الوصول إلى برنامج مساعدة الموظفين/ات العالمي من خلال خط المساعدة السري الخاص به، فإننا ندعم أيضًا المديرين/ات المباشرين/ات في أن يصبحوا سفراء للرفاهية والمسؤولين الأولين عن تنسيق الاتصال لمساعدة فرقهم على مواجهة تحديات الرفاهية. نحن نبنى مجتمعًا من "المسعين الأوليين" في مجال الصحة العقلية عبر الاتحاد - وهو موظفون/ات مدربون/ات على منح الموظفين/ات الدعم السري والتوجيه، من مشاركة الموارد حول الصحة العقلية إلى تقديم النصائح عن إدارة الإجهاد في مكان العمل. وأخيرًا، قمنا بتطوير بنك معرفة الرفاهية الذي يمكن الوصول إليه عبر صفحة Compass الخاصة بالموظفين/ات. وستُترجم محتويات البنك من الإنجليزية إلى العربية والفرنسية والبرتغالية والإسبانية.

أنشطة الرفاهية من أكتوبر 2022 إلى سبتمبر 2023

- **نوفمبر - ديسمبر 2022** جلسات المديرين/ات المباشرين واستبيان عن الرفاهية للمديرين/ات المباشرين. حضر الجلسة خمسة وثلاثون مديرًا (ة) مباشرًا (ة)، وقدم لنا 52 مديرًا (ة) تغذيتهم الراجعة عن احتياجات الرفاهية. بناءً على ذلك، راكمتنا وثيقة ترشد احتياجاتهم التدريبية.
- **مارس 2023** جلسة رفاهية فريق أزمة الجوع من الفئة 1 في القرن الأفريقي وشرق ووسط إفريقيا خلال اجتماع حضوري في نيروبي.
- **مارس 2023** جلسة الرفاهية العالمية، بالشراكة مع منظمة أوكسفام بريطانيا Mind Gym. زود التدريب المديرين/ات التنفيذيين/ات باستراتيجيات لرفاهية فرقهم.
- **مارس 2023** عرض الرفاهية لمجتمع ممارسة الموارد البشرية في منطقة آسيا.
- **أبريل - مايو 2023** تيسير جلسات الرفاهية المالية الشخصية لمنطقة القرن الأفريقي وشرق ووسط إفريقيا على مدار أربعة أسابيع.
- **نوفمبر 2023** نظمت مجموعة الرفاهية اجتماعًا للزملاء وللزملاء للاستجابة لرعاية الرفاهية بهدف إجراء عصف ذهني بشأن طرق دعم الموظفين/ات خلال الأزمة في الأراضي الفلسطينية المحتلة.

الممارسات ذات الصلة بإفادات التزكية

تلتزم منظمة أوكسفام بمنع أي سلوك غير لائق في مكان العمل، بما في ذلك سوء السلوك ذو الصلة بالتحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، والفساد، وسوء السلوك بين الأشخاص، والافتقار إلى النزاهة، فضلًا عن تعزيز رفاهية الأطفال والشباب والبالغين. وقامت مجموعة عمل بتحديث دليل إطار إفادات التزكية الخاص بمنظمة أوكسفام وجميع نماذج إفادات التزكية التي أصدرت في عام 2019. وستُقدّم هذه المواد المحدثة إلى مديري/ات الموارد البشرية في المنظمات المنتسبة لمنظمة أوكسفام. وتقدّم المبادئ التوجيهية لإفادات التزكية الجديدة العديد من التغييرات:

- نُهّج جديدة لإفادات التزكية الواردة والصادرة
- الفصل بين إفادات التزكية بشأن الأداء وسوء السلوك والتحقق من سوء السلوك في إفادات التزكية الواردة.

5. العدالة بين الأنواع الاجتماعية

استراتيجية منظمة أوكسفام الخمسية للعدالة بين الأنواع الاجتماعية: النسيج المشترك لرؤيتنا الجماعية
في منظمة أوكسفام، نهدف الطريق لالتزامنا بالعدالة بين الأنواع الاجتماعية ونهج نسوي لإنهاء الاستعمار. ويُعدّ وضع استراتيجية خمسية للعدالة بين الأنواع الاجتماعية معلماً هاماً في هذه الرحلة. وهذه الاستراتيجية هي نتاج نهج تفاعلي، مع تقدير تأملي لعمل منظمة أوكسفام في مجال العدالة بين الأنواع الاجتماعية.

لقد بدأ فريق المستقبل النسوي للعدالة بين الأنواع الاجتماعية في منظمة أوكسفام الدولية، بالتعاون مع الزميلات والزملاء، هذه العملية من خلال تنظيم ورش عمل مواضيعية وإقليمية. وقد وفرت التجمعات عبر الإنترنت منصة لأصحاب المصلحة على امتداد الاتحاد للتعمق في السياقات الإقليمية وتعزيز النقاش بشأن الجوانب الحاسمة للعدالة بين الأنواع الاجتماعية. وشمل ذلك العمل الحيز المدني، والعنف القائم على النوع الاجتماعي، والعدالة الإنجابية، والحقوق الجسدية، ومجتمع الميم+، والتوجه الجنسي، والهوية الجنسية، وحقوق التعبير ذات الصلة بالنوع الاجتماعي والخصائص الجنسية، والحركات النسوية. كما حفزت ورش العمل النقاش ومهدت الطريق للتعاون مع العمل الإنساني والحيز المدني والعدالة الاقتصادية والعدالة المناخية. وبناءً على الأفكار الناتجة عن ورش العمل الأولية، أجرينا ورش عمل تطبيقية قمنا خلالها بتحليل جماعي للمدخلات والتحديات والفرص التي نتظرنا. ومع اقترابنا من المراحل النهائية لتطوير استراتيجيتنا الخمسية للعدالة بين الأنواع الاجتماعية، عقدنا اجتماعاً حضورياً في أكتوبر 2023، ناقش المشاركون/ات في إطاره كيف يُترجم التزامنا بالعدالة بين الأنواع الاجتماعية إلى تغيير تحويلي مرئي ودائم - ضمن منظمة أوكسفام وخارجها.

مجلة المستقبل النسوي

في مايو 2023، أطلقنا العدد الثامن من مجلة المستقبل النسوي (منشور مشترك عبر اتحاد أوكسفام). وقد استعرض هذا العدد 16 يوماً من النشاط ضد العنف القائم على النوع الاجتماعي في عام 2022. وكجزء من هذه الحملة العالمية، وبالتعاون مع النسويات والحلفاء في جميع أنحاء العالم، كشفت منظمة أوكسفام عن تأثير النقاش من خلال قصص مشتركة من ناشطين/ات شباب في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وسلطت الضوء على روايات النساء عن العنف والمقاومة في أفريقيا والشرق الأوسط.

منتدى جيل المساواة

- في يونيو 2023، قدمت منظمة أوكسفام تقريراً سنوياً عن التزاماتها في منتدى جيل المساواة. وقد أبلغنا عن التقدّم المحرز في عملنا المتعلق بالرعاية غير المدفوعة الأجر على امتداد الاتحاد. وفي ما يلي بعض النقاط البارزة:
- أطلقت عشرة بلدان بطاقة أداء سياسة الرعاية الخاصة بمنظمة أوكسفام، ونفذت ثلاثة بلدان الاستبيان السريع للأسر مع الشركاء وبعض الحكومات لرسم سياسات رعاية شاملة.
 - وضعت برامج آسيا وعموم أفريقيا خطاً إقليمياً للمناصرة في سبيل الرعاية.
 - حققت فرق منظمة أوكسفام في آسيا نجاحات مع الرئيس الجديد لرابطة أمم جنوب شرق آسيا (آسيان) لتعزيز المناصرة الجماعية في سبيل أعمال الرعاية مع التحالف النسوي الآسيوي.
 - نجح برنامج التمكين الاقتصادي للمرأة ورعايتها (We-Care) في المناصرة في سبيل تحسين سياسات الرعاية في إثيوبيا وكينيا وملاوي وزامبيا وزيمبابوي.
 - في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، وثقنا حقائق ذات صلة بالسياق وبرامج الرعاية التحويلية وبدأنا شبكة تعليم ومناصرة نسوية أوروبية-لاتينية أمريكية.
 - أنتجنا أوراق إحاطة السياسات بعنوان "[الوباء المُتجاهل](#)" (نوفمبر 2021)، ما خلق الوعي بأزمة الرعاية بسبب قرارات السياسة.

6. الحوكمة والرقابة

منذ إصلاح هيكل حوكمتنا في عام 2021، اشتملت الحوكمة العالمية لمنظمة أوكسفام الدولية على ما يلي:

- المجلس الدولي: مسؤول عن الإشراف العالمي والإشراف على الاستراتيجية والمخاطر على مستوى الاتحاد.
- جمعية أصحاب المصلحة المتعددين: مساحة للأفكار الاستراتيجية المستقبلية وقيادة الفكر.
- اجتماع أعمال المنظمات المنتسبة: يتألف من ممثلين/ات عن المنظمات المنتسبة لمنظمة أوكسفام ومسؤول(ة) عن الالتزامات القانونية والانتمائية للاتحاد.

ويحكم منظمة أوكسفام الدولية نظام داخلي ومدونة قواعد سلوك الحوكمة وقواعد إجرائية. وتحدّد هذه الوثائق التأسيسية مسؤوليات وواجبات كل عنصر من مكونات الحوكمة هذه، وتنظم كيفية تنفيذ المساءلة والرقابة على امتداد الاتحاد.

ويتألف مجلس إدارة منظمة أوكسفام الدولية من تسعة أعضاء يعكسون تنوع الاتحاد مع امتلاكهم للمهارات والمعرفة والخبرة اللازمة للإشراف على المخاطر التي قد تتعرض لها منظمة أوكسفام. ويعمل المجلس من خلال ثلاث لجان تتولى من بينها لجنة المالية والمخاطر ومراجعة الحسابات ومسؤولية الإشراف على الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وعلى منع الاحتيايل على امتداد الاتحاد. وتمتثل إحدى الأولويات القصوى لمجلس إدارة منظمة أوكسفام الدولية في المراجعة المستمرة لمساءلة حوكمتنا للتأكد من ملاءمتها للغرض ومرونتها، مع التأكد أيضاً من كون منظمة أوكسفام مساحة عمل آمنة وتدمج جميع المشاركين/ات مع المنظمة.

وعلاوة على ذلك، توفر المجالس الفردية من المنظمات المنتسبة للإشراف على المنظمات التابعة لها، وحيثما تتواجد كمقدم خدمات في الاتحاد، من أجل النزاهة والحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. ويوفر الرقابة الإدارية منتدى الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي والثقافة، وهو هيئة مفوضة من قبل منتدى المديرين/ات التنفيذيين/ات. وقد جرى تطوير هذه الهيئة جنباً إلى جنب مع هيكل حوكمة المنظمة. ويجتمع منتدى الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي والثقافة شهرياً ويوفر الإشراف على العمليات والتنسيق عبر الاتحاد. وجنباً إلى جنب مع المجموعة الأساسية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، فإنه يندمج ضمن مجموعة العمل التي تخلق نظاماً بيئياً للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.

7. الاحتيايل والفساد

وفقاً لاستراتيجيتنا لمحاربة الاحتيايل والفساد، ننفذ نهجاً سياقية لمعالجة مخاطر الاحتيايل والفساد. وينصب تركيزنا الاستراتيجي على توجيه قدرة الاتحاد على الصمود بشكل أفضل في مواجهة الاحتيايل والفساد مع تبني قيم منظمة أوكسفام الأساسية المتمثلة في الإدماج والتمكين والمساءلة. وتحمل كل منظمة منتسبة إلى منظمة أوكسفام المسؤولية عن هذا النهج في تنفيذ استراتيجية منظمة أوكسفام واحدة.

لقد أجرينا مراجعات الامتثال والتدقيق الداخلي كجزء من جهودنا للردع والوقاية. فعلى سبيل المثال، أجرينا تدقيقاً داخلياً لحسابات مكتب المقر الرئيسي للأمانة العامة لمنظمة أوكسفام الدولية في نيروبي، كينيا، بما في ذلك إدارة المشتريات والمشاريع. وتشمل أمثلة المنظمات المنتسبة الأخرى مدققي مشروع منظمة أوكسفام هونغ كونغ الذين أجروا أكثر من مئة عمليات تدقيق ومراجعة للضوابط والتوازنات لتمويل الشركاء، وقد تضمن ذلك الإبلاغ عن أي مخالفات أو إشارات إلى سوء السلوك المالي. كما أجرت منظمة أوكسفام كندا ست عمليات تدقيق داخلية، شملت تدقيق مراقبة الجودة، وتقييمات الرقابة الداخلية، وغيرها من مراجعات النزاهة. وأجرت منظمة أوكسفام نوفيب - هولندا عمليات تدقيق داخلية للحسابات في كمبوديا والأراضي الفلسطينية المحتلة. وكانت عمليات التدقيق هذه جزءاً لا يتجزأ من التزامنا بضمان الالتزام بتدابير الرقابة الداخلية والحفاظ على أعلى معايير النزاهة في جميع عملياتنا.

بالإضافة إلى ذلك، وكجزء من أنشطتنا الوقائية، قدّمت منظمة أوكسفام إلى الموظفين/ات التدريب المالي وفي مجال إدارة المشاريع التالية:

- مراجعة خطط المشاريع والعقود وتقييم المخاطر
- مفاهيم مكافحة الاحتيايل والفساد
- مدونة قواعد السلوك
- القيادة الأخلاقية.

وجرى تنفيذ هذه التدريبات حضورياً وعبر الإنترنت، مع الترجمة إلى عدّة لغات لزيادة إمكانية الوصول. كما نواصل خلق الوعي على مستوى الإدارة، من خلال التقارير (مثل إحصاءات الحالات وتوصيات التحقيق) وجلسات التوعية.

ولا يشارك الموظفون/ات في التدريب فحسب، بل في تقديم التغذية الراجعة أيضاً. فعلى سبيل المثال، أنشأت منظمة أوكسفام كندا مجموعة عمل نشطة للامتثال للبرامج تتألف من وحدات التمويل والامتثال والبرامج الدولية، والتي تضطلع بدور محوري في تعزيز ثقافة النزاهة وضمان التعاون عبر الإدارات لتعزيز الامتثال العام. وفي يوليو 2022، أجرت منظمة أوكسفام بريطانيا استبيانها للموظفين/ات بشأن مكافحة الفساد مرتين سنوياً، والذي شارك فيه 922 موظفاً(ة) في 25 دولة. وأظهرت الاجابات تحسناً في الأداء في معظم المواضيع التي جرى تناولها؛ ويعتقد 94 بالمئة من الموظفين/ات الذين شملهم الاستبيان أنّ لدى منظمة أوكسفام بريطانيا ثقافة قوية لمكافحة الفساد لا تتيح أي تسامح مع الفساد.

وكان لمنظمة أوكسفام تأثير في منع الاحتيايل والفساد خارجياً. إذ تدعم منظمة أوكسفام بريطانيا الأسبوع الخيري السنوي للتوعية بالاحتيايل في المملكة المتحدة، والذي نشر ستة مقاطع فيديو لمكافحة الفساد تركز على الفساد ونشر وثائق إرشادية عن مخاطر الفساد في المساعدات النقدية والقوائم وإرشادات عن استخدام وكلاء وسطاء كأطراف ثالثة. كما شاركنا كمتحدثين/ات في الأحداث الخارجية "التحدث في قطاع الشاشة"، التي نظمتها هيئة الإذاعة البريطانية بالملكة المتحدة، ومؤتمر النزاهة في العمل الذي نظّمته منظمة الشفافية الدولية في أيرلندا. كما شاركت منظمة أوكسفام كندا في الأحداث والمنتديات الوطنية والدولية المخصصة لتحسين الشفافية والنزاهة والثقافة الأخلاقية في قطاع العمل الخيري. ومنظمة أوكسفام كندا هي عضو معتمد في برنامج معايير "إيمانج كندا"، والذي يتضمن المساءلة المالية والشفافية. وقد أتاحت لنا هذه المشاركات المساهمة في حوار عالمي بشأن أفضل الممارسات والنهج الابتكاري والاستفادة منه.

ومن الناحية التكنولوجية، نحاول أن نكون مبتكرين وأن ندعم استراتيجيتنا. ونحن نواصل ضمان جودة إدارة حالات الاشتباه في قضايا الفساد باستخدام نظام إدارة الحالات لجميع الفروع (CLUE)، بما في ذلك الأمانة العامة لمنظمة أوكسفام الدولية.

وقدّمت منظمة أوكسفام كندا متعقب حوادث امتثال المنظمات المنتسبة لتعزيز المساءلة وهو نظام جرى تصميمه لمراقبة وإدارة التقدم المحرز في حالات الحوادث المتعلقة بالامتثال. ومن المتوقع أن تعمل المبادرة على تحسين تدابير المساءلة لدينا من خلال توفير نهج منظم وشفاف لتعقب الحوادث والتحقيق فيها وحلها. ويتمشى ذلك مع التزامنا بالحفاظ على أعلى معايير الامتثال والأخلاقيات، ويمثل خطوة مهمة في جهودنا المستمرة لتعزيز المساءلة داخل قطاعنا. كما يهدف إلى تعزيز الأمن والحد من الاحتيال. وتعتمد منظمة أوكسفام كندا عملية تحقق متعددة المستويات على منصاتنا.

وفي ما يتعلق بالسياسات، فإننا ندرك قيمة التحسين المستمر ومواكبة التطورات الجديدة. ونتيجة لذلك، فقد بدأنا في تحديث سياسة منظمة أوكسفام وإجراءات التشغيل الموحدة لمنع تمويل مكافحة الإرهاب وتحويل المساعدات، واستراتيجية منظمة أوكسفام لمكافحة الاحتيال والفساد، بما في ذلك عملية التشاور عبر الفروع والبلدان والمناطق. ونهدف إلى الانتهاء من هذه التحديثات في السنة المالية 2024-25.

التطلع إلى المستقبل

تعمل منظمة أوكسفام على فصل نموذج الإبلاغ عن سوء السلوك في منظمة أوكسفام واحدة عن شبكة الإنترنت بحيث يكون في متناول المجتمعات المحلية التي نعمل فيها حيث لا يتوفر الإنترنت دائماً.

كما نعمل على تعزيز عمليات التحقق من الخلفية وتقييمات الشركاء. وفي منظمة أوكسفام هونغ كونغ، نعمل على زيادة تحسين معايير التقييم، بما في ذلك سجل الشركاء، والتعليقات على تدقيق المشاريع، وتضارب المصالح وتقييم المخاطر.

وسنواصل تحسين وتقديم تدريباتنا للموظفين/ات والشركاء. وتخطط منظمة أوكسفام نوفيب - هولندا لمبادرات من أجل زيادة الوعي بتضارب المصالح. كما ستعمل منظمة أوكسفام بريطانيا على زيادة الوعي بآليات التحدث والإبلاغ، بما في ذلك على مستوى المشاركين/ات في البرنامج، لمساعدة الموظفين/ات والشركاء على بناء قدراتهم في مجال مكافحة الفساد.

8. بيانات الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، 1 أكتوبر 2022 - 30 سبتمبر 2023

في فترة أكتوبر 2022 - سبتمبر 2023، جرى توثيق 157 حالة حماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. وشمل ذلك 35 قضية رُحلت من الفترة السابقة و122 قضية سُجّلت خلال الفترة التي يشملها التقرير. وفي نهاية سبتمبر 2023، جرى إغلاق 116 قضية وترحيل 41 قضية أخرى.

القضايا المغلقة

القضايا المغلقة هي تلك التي جرت فيها مراجعة الادعاء والتحقيق فيه عند الضرورة والتوصل إلى نتيجة واتخاذ إجراءات بشأنه. ومن خلال نهجنا الذي يركز على الناجيات، قد لا تؤدي بعض الحالات إلى نتيجة رسمية بسبب رغبة الناجية في الحصول على الدعم فقط، بدلاً من الخضوع لعملية تحقيق رسمية.

ولم يجر تحقيق رسمي في ما يزيد قليلاً عن نصف القضايا المغلقة (54 في المئة)؛ وبعد التقييمات الأولية، تقرر أنّ هذه القضايا لا تتعلق بالحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، أو أنّه ليس من حاجة إلى إجراء مزيد من التحقيقات. وفي حالتين، لم ترغب صاحبتا الشكوى في المضي قدماً في القضية، وأُخذ إجراء دعم من دون إجراء تحقيق رسمي. ويعكس ذلك اتجاهًا تنازلياً مقارنة ببيانات العام الماضي بشأن القضايا المغلقة التي لم يجر التحقيق فيها، والتي شهدت عدم التحقيق في 60 بالمئة من الحالات.

القضايا المغلقة	العدد	النسبة المئوية
القضايا التي جرى التحقيق فيها بالكامل	51	44 بالمئة
المراجعة الأولية/التقييم/الإحالة إلى أقسام أخرى	63	54 بالمئة
توقف التحقيق بناءً على طلب الشخص المبلغ	2	2 بالمئة
المجموع	116	100 بالمئة

أنواع سوء السلوك

تتعلق معظم الادعاءات والمخاوف بالتحرش الجنسي (37 بالمئة) أو بالمسائل الداخلية الأخرى التي يمكن الإبلاغ عنها (28 بالمئة) لمخاوف مثل التمييز أو أي سلوك غير لائق آخر، بإجمالي 65 بالمئة. ويظهر ذلك اختلافاً عن العام الماضي، حين كانت نسبة القضايا 28 بالمئة و43 بالمئة على التوالي (ما مجموعه 71 بالمئة). وهذا العام، ارتفع عدد المخاوف المتعلقة بالأطفال إلى 15 بالمئة (17 حالة في المجموع) مقارنة بمعدل 7 بالمئة في العام الماضي (9 حالات). وقد يشير ذلك إلى زيادة الثقة في استخدام أنظمة الإبلاغ الخاصة بنا. ومع ذلك، عند النظر إلى سياق هذه الحالات وظروفها، فإنها تؤكد من جديد الحاجة إلى تركيز منظمة أوكسفام المستمر على تدابير الحماية من التحرش

والاستغلال والاعتداء الجنسي التي نتخذها لمنع إساءة معاملة الأطفال. وكانت المخاوف التي أثّرت بشأن الاعتداء الجنسي هي نفسها تقريباً في فترتي الإبلاغ: 7 هذا العام، و6 في العام السابق.

وشملت القضايا الـ116 المغلقة ما يلي:

أنواع سوء السلوك	العدد	النسبة المئوية
ادعاءات بالاعتداء الجنسي	7	6 بالمئة
ادعاءات بالاستغلال (بما في ذلك أفعال مثل دفع بدل لممارسة الجنس)	16	14 بالمئة
ادعاءات بالتهرش الجنسي	43	37 بالمئة
الادعاءات المتعلقة بالأطفال	17	15 بالمئة
ادعاءات بقضايا داخلية أخرى يجب الإبلاغ عنها (مثل التهم أو أي سلوك غير لائق آخر أو علاقة جنسية أو عاطفية تخالف مدونة قواعد السلوك وسياسة تضارب المصالح)	33	28 بالمئة
المجموع	116	100 بالمئة

النتائج

كما في العام الماضي، جرى تأييد 27 قضية، على الرغم من انخفاض عدد حالات الفصل من العمل في الفترة التي يشملها التقرير السابق (6 حالات مقارنة بـ11 حالة هذا العام). وشهد العام الماضي إحالة المزيد من القضايا إلى أقسام أخرى (82 قضية، مقارنة بـ63 قضية هذا العام). ولم ترغب خمس مشتريات في العام الماضي في المضي قدماً في القضية، وهو أكثر من قضيتي هذا العام.

وجاءت النتائج والإجراءات المتخذة في القضايا الـ116 المغلقة كما يلي:

النتائج	العدد	النسبة المئوية
- تأييد		
فصل من العمل	11	9 بالمئة
إجراءات تأديبية	10	9 بالمئة
إجراءات غير تأديبية	6	5 بالمئة
- تأييد جزئي		
إجراءات تأديبية	3	2 بالمئة
إجراءات غير تأديبية	2	2 بالمئة
- إجراءات أخرى		
لم يتم التأييد	9	8 بالمئة
لم يتم التأييد بسبب عدم كفاية الأدلة	10	9 بالمئة
مراجعة أولية/تقييم/الإحالة إلى أقسام أخرى	63	54 بالمئة
توقف التحقيق بناءً على طلب الشخص المبلغ	2	2 بالمئة
المجموع	116	100 بالمئة

تصنيف الناجيات

كان ثمة نسبة أكبر في فئة "غيره" في العام الماضي (36 بالمئة)، مقارنة بالفترة التي جرى الإبلاغ عنها (11 بالمئة). وتظل النسبة الأكبر من بين الموظفين/ات غير الإداريين/ات والمتطوعين/ات هذا العام أيضاً. وارتفعت أعداد الناجيات غير الإداريات من 24 بالمئة إلى 38 بالمئة، في حين ارتفع عدد الناجيات المتطوعات من 11 بالمئة إلى 13 بالمئة. كما لوحظت زيادة طفيفة في عدد الناجيات من المجتمع المحلي أو من المشاركات في البرنامج (22 شخصاً في العام الماضي، مقارنة بـ26 هذا العام).

ومن بين القضايا الـ116 التي أغلقت، جاء توزيع الناجيات كالتالي:

الناجيات	العدد	النسبة المئوية
مشاركات في البرنامج	11	8%
أعضاء في المجتمعات المحلية حيث تعمل منظمة أوكسفام	15	11%
متطوعات	18	13%
أطفال	13	10%
موظفات غير إداريات	50	38%
موظفات إداريات	2	2%
موظفات لدى الشركاء	9	7%
غيره	15	11%
المجموع	133	100%

(ملاحظة: في بعض القضايا ثمة العديد من الناجيات، وبالتالي فإنّ الأرقام أكثر من إجمالي أرقام القضايا المغلقة).

تصنيف الأشخاص المثيرين للمخاوف (الجناة المزعومون)

لا يزال الموظفون غير الإداريين يشكلون الفئة الأعلى ضمن المواضيع المثيرة للقلق، مع ارتفاع من 28 بالمئة في العام الماضي إلى 30 بالمئة هذا العام. كما ارتفعت نسبة الموظفين الإداريين من 16 بالمئة إلى 19 بالمئة، وكذلك المتطوعين (15 بالمئة إلى 17 بالمئة) وموظفي الشركاء (10 بالمئة إلى 13 بالمئة). وكانت الفئة غير معروف/غيره ثاني أكبر فئة في العام الماضي (26 بالمئة)، لكن هذه النسبة انخفضت إلى 8 بالمئة هذا العام. ويمكن أن يُعزى ذلك إلى تحسين حفظ السجلات وتحسين الممارسة المتمثلة في توضيح تفاصيل المخاوف المبلغ عنها.

ومن بين القضايا المغلقة البالغ عددها 116 قضية، تشمل مواضيع المخاوف (الجاني المزعوم) ما يلي:

الأشخاص المثيرون للمخاوف (الجناة المزعومون)	العدد	النسبة المئوية
أعضاء في المجتمعات المحلية حيث تعمل منظمة أوكسفام	9	7 بالمئة
متطوعون	20	17 بالمئة
غير موظفين (مثل المقاولين والاستشاريين)	8	6 بالمئة
موظفون لدى الشركاء	17	13 بالمئة
موظفون غير إداريين	39	30 بالمئة
موظفون إداريون	24	19 بالمئة
غير معروف/غيره	11	8 بالمئة
المجموع	128	100 بالمئة

(ملاحظة: تتضمن بعض التقارير ذكر أكثر من موضوع واحد مثير للقلق، وبالتالي فإنّ الأرقام أكثر من إجمالي أرقام القضايا المغلقة).

وتلتزم منظمة أوكسفام بدعم الناجيات من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وخلق ثقافة عدم التسامح مطلقاً مع التقاعس عن اتخاذ إجراء، إلى جانب ثقافة ومساءلة قويتين لمنع التحرش والاستغلال والاعتداء، وتشجيع الناس على الإبلاغ عن مخاوفهم.

وتقدّم منظمة أوكسفام الدعم لجميع الناجيات المزعومات من حوادث التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، حتى عندما لا يؤدي الإبلاغ إلى ادعاء، وفي الحالات التي يفرض فيها التحقيق إلى إثبات الادعاء. وتنسق منظمة أوكسفام تقديم الدعم للناجيات عبر الحالات إلى مقدمي الخدمات المتخصصة، ومن خلال الدعم الفوري المناسب. ويعتمد الدعم على موافقة الناجية عن علم وإطلاع، وإفصاحها عن احتياجاتها، وعلى المخاطر المرتبطة بالادعاء، وعلى قدرة منظمة أوكسفام. ومن بين 157 حالة خلال العام، جرى تقديم الدعم للضحايا والناجيات في 55 حالة.

القضايا المفتوحة

في نهاية سبتمبر 2023، واصلت منظمة أوكسفام التحقيق في 41 قضية. ويعني التزام منظمة أوكسفام بنهج يركز على الناجيات أنّ بعض التحقيقات تستغرق وقتاً إضافياً لضمان إجراءاتها بأمان وبوتيرة تشعر الناجية بالراحة معها.

9. بيانات الاحتيال والفساد، 1 أكتوبر 2022 - 30 سبتمبر 2023

بين 1 أكتوبر و30 سبتمبر 2023، جرى الإبلاغ عن 170 حالة سوء سلوك، وأغلقت 140 قضية. وتتعلق بعض القضايا المغلقة بفترات إبلاغ سابقة. ومن بين الحالات الـ 140 التي أغلقت، جرى التحقيق في 79 قضية وخضع 61 منها لمراجعة وتقييم أوليين.

القضايا المغلقة

القضايا المغلقة هي تلك التي جرت فيها مراجعة الادعاء والتحقيق فيه عند الضرورة والتوصل إلى نتيجة واتخاذ إجراءات بشأنه. وثمة قضايا مغلقة تشمل حالات لم يجر فيها تأييد القضية أو لم يتم المضي فيها بسبب عدم كفاية المعلومات المتاحة لتبرير الحاجة إلى إجراء تحقيق رسمي أو جرى تحويل القضية إلى قسم آخر، من بين أسباب أخرى.

القضايا المغلقة	العدد	النسبة المئوية
القضايا التي جرى التحقيق فيها بالكامل	79	56 بالمئة
المراجعة/التقييم الأولي	61	44 بالمئة
المجموع	140	100 بالمئة

أنواع سوء السلوك

جرى تصنيف قضايا سوء السلوك المغلقة على النحو التالي:

النوع الفرعي لادعاء سوء السلوك	العدد	النسبة المئوية
رشوة	14	10 بالمئة
احتيال	63	45 بالمئة
محسوبية	12	9 بالمئة
احتيال وفساد وغيرهما	27	19 بالمئة
تمويل الإرهاب	0	0 بالمئة
سرقة	13	9 بالمئة
تضارب مصالح غير معلن عنه	11	8 بالمئة
المجموع	140	100 بالمئة

النتائج

من بين الحالات الـ 79 التي أجري تحقيق فيها، جرى تأييد 72 بالمئة (57 حالة)، ولم يجر تأييد 28 بالمئة المتبقية (22 حالة). وجاءت نتائج القضايا المغلقة البالغ عددها 140 على النحو التالي (يُرجى ملاحظة أن القضية قد تكون ذات نتائج متعددة):

العدد	نتائج الإجراءات المتخذة في 57 قضية تم تأييدها
13	تحذير خطي
8	الفصل من العمل
4	الإحالة إلى الشريك لاتخاذ إجراء
28	إجراءات غير تأديبية، مثل تحسينات التحكم وتعديل العمليات
9	إجراءات تأديبية أخرى
العدد	نتائج الإجراءات المتخذة في 22 قضية لم يجر تأييدها
14	لم يجر التأييد، ليس ثمة إجراء آخر
8	غير مؤيدة، إجراءات غير تأديبية، مثل تحسينات التحكم وتعديل العمليات
العدد	تقييم أولي
25	أدلة غير كافية للمضي قدماً
0	عدم رغبة الشخص المبلغ بالمضي قدماً
5	خارج ولاية المنظمة
3	مطلوب مزيد من المعلومات
0	إحالة إلى منظمة منتسبة أخرى
8	إحالة إلى قسم آخر
0	نقص الموارد
17	غيره

بلغ عدد الأشخاص محل التبليغ عن مخاوف 114 شخصاً، على النحو التالي:

العدد	النسبة المئوية	الأشخاص موضع المخاوف
1	1 بالمئة	أعضاء في المجتمعات المحلية التي تعمل فيها منظمة أوكسفام
24	21 بالمئة	موظفون لدى الشركاء
47	41 بالمئة	موظفون غير إداريين
18	16 بالمئة	موظفون إداريون
13	11 بالمئة	غير موظفين ذوو صلة (مثل المقاولين، أو المتطوعين، أو المتدربين)
11	10 بالمئة	غيره
114	100 بالمئة	المجموع

/انتهى/