



# INTEGRIDAD EN OXFAM

DEL 1 DE OCTUBRE DE 2022 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2023

## Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. PREVENCIÓN Y SALVAGUARDIA.....	2
3. PROGRAMACIÓN SEGURA .....	5
4. PERSONAS Y CULTURA .....	6
5. JUSTICIA DE GÉNERO .....	8
6. GOBERNANZA Y SUPERVISIÓN.....	9
7. FRAUDE Y CORRUPCIÓN .....	10
8. DATOS DE PREVENCIÓN Y SALVAGUARDIA PARA EL PERÍODO DEL 1 DE OCTUBRE DE 2022 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2023.....	13
9. DATOS DE FRAUDE Y CORRUPCIÓN PARA EL PERÍODO DESDE EL 1 DE OCTUBRE DE 2022 HASTA EL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2023 .....	17

## 1. INTRODUCCIÓN

En Oxfam, luchamos contra las desigualdades para poner fin a la pobreza y la injusticia. Defendemos la justicia económica, la igualdad de género y la acción climática, y ofrecemos ayuda vital en momentos de crisis. Más recientemente, tenemos que hacer frente a emergencias cada vez más complejas, como las devastadoras crisis humanitarias que siguen azotando a Gaza, el Cuerno de África, Sudán, Ucrania y Yemen, unas crisis que han provocado pérdidas de vidas sin precedentes y han agravado la pobreza, el hambre y la desigualdad. El cambio climático está teniendo efectos demoledores en comunidades de todo el mundo, erosionando el progreso social y económico y forzando el desplazamiento de millones de personas. La creación de entornos seguros e inclusivos en los que las personas puedan prosperar es más importante que nunca.

Trabajamos con organizaciones socias y partes interesadas en 81 países y tenemos el compromiso de defender los derechos humanos. La protección de las personas es un elemento vital de la labor que llevamos a cabo a escala mundial, desde la mejora de las políticas y las prácticas de integridad y salvaguardia, hasta la instalación de farolas solares en los campos de refugiados para mejorar su seguridad. En los lugares en los que trabajamos, nos esforzamos por crear un entorno de trabajo seguro e inclusivo en el que todas las personas se sientan empoderadas y seguras a la hora de abordar las preocupaciones en materia de integridad y salvaguardia.

Este informe abarca el período comprendido entre octubre de 2022 y septiembre de 2023. Con el fin de demostrar nuestra rendición de cuentas a las partes interesadas, en sus páginas se presentan los avances que hemos realizado en la mejora de los sistemas de integridad y salvaguardia, así como en



nuestra cultura organizativa. Hemos logrado importantes progresos y hemos identificado ámbitos en los que aún podemos mejorar. Seguiremos invirtiendo en nuestros sistemas de integridad y salvaguardia, supervisándolos y evaluándolos, con nuestro compromiso permanente de crear un entorno seguro e inclusivo para todas nuestras partes interesadas.

**Amitabh Behar**

**Director ejecutivo interino de Oxfam Internacional**

**NOTA:** asumimos la responsabilidad 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:

- Política de Oxfam de protección contra el acoso, el abuso y la explotación sexual
- Política de prevención y salvaguardia de menores de Oxfam
- Política de prevención y salvaguardia de la juventud 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
- Código de Conducta de Oxfam para personas ajenas a la organización

## **2. PREVENCIÓN Y SALVAGUARDIA**

Los equipos de Prevención y Salvaguardia de Oxfam prosiguen en sus esfuerzos de prevención del acoso, el abuso y la explotación sexual a través de nuestras actividades para reforzar la sensibilización y la información con respecto al acoso, el abuso y la explotación sexual, promoviendo la integración de la prevención y la salvaguardia y manteniendo estrictos estándares en materia de gestión de casos y apoyo a las personas supervivientes. La función de prevención y salvaguardia se estructura a lo largo de toda la organización y se gestiona a través del equipo de Prevención y Salvaguardia, el Foro de Prevención y Salvaguardia y Cultura, y el Grupo Principal de Prevención y Salvaguardia, que se encargan de velar por el cumplimiento de las normas globales de prevención y salvaguardia y por que las actividades de prevención y salvaguardia se ajusten a la estrategia.

### **Hitos más importantes**

A lo largo de los años, Oxfam ha aprendido que los sistemas de prevención y salvaguardia no pueden ser estáticos y deben evolucionar para adaptarse a los constantes cambios que se producen en los contextos y las actividades que Oxfam lidera. La prevención y la salvaguardia se siguen adaptando a medida que las necesidades y la estructura de la organización van avanzando, y siguen siendo prioritarias en los procesos de cambio y rendición de cuentas. Elaboramos un Marco Estratégico de Prevención y Salvaguardia para la reciente fusión de las regiones del Cuerno de África y África Oriental y Central (HECA), Pan África y África Occidental en una única Plataforma para África con el fin de integrar y gestionar la prevención y la salvaguardia en un continente tan diverso. El apoyo de los equipos de Prevención y Salvaguardia al desarrollo de estrategias, las evaluaciones de riesgos y los planes de actuación nos ha permitido mejorar nuestros conocimientos y ordenar nuestras prioridades con respecto a los requisitos contextuales, adaptar los métodos de seguimiento de los progresos y mejorar el acceso a los recursos.



Oxfam hace que nuestros sistemas de prevención y salvaguardia se adapten a sus objetivos y nos aseguramos de ello mediante un seguimiento periódico para mantenernos al día de nuestros progresos y evaluar la eficacia de nuestras actividades de prevención y salvaguardia. Por ejemplo, la mayor afiliada de Oxfam, Oxfam Gran Bretaña (OGB) está probando una herramienta de gestión para el seguimiento del progreso con respecto a las diez Normas Básicas de Prevención y Salvaguardia de Oxfam. Dicha herramienta identificará las carencias y brindará apoyo sobre las normas a las distintas áreas, e informará anualmente al Consejo de Administración y los directores y directoras de OGB junto con la estrategia de prevención y salvaguardia. Además, OGB instauró hace tiempo una auditoría externa anual sobre gestión de casos de acoso, abuso y explotación sexual que, recientemente, concluyó que "a lo largo del examen pudo constatar una mejora continua en el registro y la gestión de los casos prevención y salvaguardia".

Un aprendizaje clave de Oxfam ha sido que, si bien la prevención y salvaguardia en el ámbito de la confederación es importante, es necesario que nuestra labor de prevención y salvaguardia sea apropiada y acorde al contexto de los lugares en los que trabajamos. Estos han sido nuestros logros en los países y regiones en los que Oxfam está presente:

- Llevamos a cabo un proyecto piloto de reducción del acoso, el abuso y la explotación sexual y pusimos en marcha un mecanismo de *feedback* en Níger y Sudán del Sur para denunciar las preocupaciones en materia de prevención y salvaguardia y de otra índole.
- La región de América Latina y el Caribe (LAC) de Oxfam diseñó una guía para organizaciones socias con el fin de crear sus propios marcos de prevención del abuso, el acoso y la explotación sexual. En ella se abordaba una laguna existente a escala global en relación con los recursos técnicos de prevención y salvaguardia, pero, más concretamente, a escala regional ya que fue elaborada por y para nuestras organizaciones socias de América Latina y el Caribe en español. La información contenida en las directrices para organizaciones socias de América Latina y el Caribe ha llegado a más de 800 000 personas a través de plataformas virtuales.
- Oxfam Italia creó un servicio de asesoramiento operativo para ayudar a las organizaciones socias y a las partes interesadas a definir un sistema de prevención y gestión de casos de conductas ilícitas.
- En el Pacífico se han creado un diagrama de flujo y un conjunto de herramientas para los procesos de prevención y salvaguardia, que ahora están siendo ampliamente utilizados y cuentan con el apoyo del nuevo asesor regional de Oxfam.

### **Impacto**

A lo largo del año, Oxfam llevó a cabo, y participó en, actividades clave de prevención y salvaguardia, lo que refleja nuestro compromiso permanente con la reducción del acoso, el abuso y la explotación sexual mediante la cultura, los métodos de trabajo y los mecanismos de denuncia y respuesta de nuestra organización.

Formación: Oxfam aplica una serie de requisitos relativos a la formación en prevención y salvaguardia que ayudan a asegurarse de que todas las personas que representan a la organización conozcan sus responsabilidades en prevención y salvaguardia, por ejemplo, en relación con una conducta adecuada y con cómo denunciar cuando se produce una presunta conducta ilícita. Concluimos el curso en línea sobre prevención y salvaguardia e introdujimos cambios para que resulte más accesible. Se impartió formación a personas de nuestra plantilla y voluntarias, entre ellas, trabajadoras y trabajadores de los ámbitos de comercial y apoyo, en línea, virtualmente y de forma presencial con el fin de llegar a todas las personas; se ofrecieron charlas informativas sobre los viajes a las personas visitantes y donantes



sobre sus obligaciones de prevención y salvaguardia en las visitas de país y programáticas. También se impartió formación a organizaciones proveedoras, con iniciación y apoyo en materia de prevención y salvaguardia y las juntas directivas de algunas afiliadas recibieron actualizaciones sobre nuestras prioridades y compromisos en materia de prevención y salvaguardia. A nivel externo, las organizaciones socias, sus plantillas y comunidades recibieron formación sobre conceptos y aspectos prácticos de prevención y salvaguardia. Recibieron apoyo para reforzar la participación de la comunidad durante la formación y contaron con el apoyo constante de la plantilla de prevención y salvaguardia de Oxfam. La región del Cuerno de África y África Oriental y Central (HECA) formó a 33 organizaciones socias (82 participantes), y en la región de América Latina y el Caribe se impartieron 72 sesiones dirigidas a 1000 personas y 34 organizaciones. Al mismo tiempo, Oxfam Gran Bretaña celebró sesiones formativas para organizaciones socias en Bangladesh, Jordania, Nepal, Polonia, Ucrania y Yemen.

Comunicaciones: el 26 de octubre de 2022 fue el Día Internacional de Acción para la Prevención del Acoso, el Abuso y la Explotación Sexual y en la confederación de Oxfam se celebró con actividades globales y de país. En las oficinas de Oxfam se colgaron pósters con las políticas de prevención y salvaguardia de Oxfam en distintas lenguas. Se imprimieron mensajes visuales y sencillos sobre prevención y salvaguardia en pósters y carteles pequeños plastificados para ser utilizados en los vehículos o las cocinas y los espacios públicos de Oxfam. Oxfam también impartió seminarios web con motivo del Día Internacional de Acción, por ejemplo, “Cómo denunciar las conductas ilícitas” y “Prevención y Salvaguardia para Gestoras y Gestores de Subvenciones”.

La región de América Latina y el Caribe fue una de las más activas. Durante seis días, la oficina regional llevó a cabo actividades de sensibilización sobre la vinculación de la prevención del acoso, el abuso y la explotación sexual con la justicia de género, y la manera de redefinir la cultura organizativa, y puso de relieve la responsabilidad de todas las personas para evitar los abusos de poder. Las comunicaciones sobre liderazgo de Oxfam en español nos posicionaron estratégicamente en la región y aumentaron nuestra visibilidad mundial.

Responsables y puntos focales de prevención y salvaguardia (Safeguarding Leads and Focal Points, SGFP)<sup>1</sup> Todas las oficinas de Oxfam cuentan, como mínimo, con dos puntos focales de prevención y salvaguardia. Los países con programas complejos cuentan además con responsables de prevención y salvaguardia a tiempo completo, que son esenciales para el refuerzo de la prevención y la salvaguardia y han recibido formación sobre temas como primeros auxilios psicológicos, apoyo a personas víctimas / supervivientes de acoso, abuso y explotación sexual, así como formación de personas formadoras sobre prevención y salvaguardia. Estas personas también forman a miembros de la plantilla, organizaciones socias y comunidades sobre estos temas. Además de nuestro módulo de aprendizaje en línea dirigido a responsables y puntos focales de Prevención y Salvaguardia, Oxfam impartió sesiones de formación de dos horas de duración dirigidas a puntos focales de Prevención y Salvaguardia en Asia. Además de esta formación, las regiones tienen “comunidades de práctica” de responsables y puntos focales de prevención y salvaguardia (grupos de miembros de la plantilla que se reúnen periódicamente) para poner en común sus prácticas nacionales en materia de prevención y salvaguardia en talleres y reuniones en línea.

Participación externa: Oxfam se percibe como una organización líder en prevención y salvaguardia a escala regional y mundial. Trabajamos activamente tanto con los grupos de trabajo de prevención del acoso, el abuso y la explotación sexual regionales del Sur de África y África Oriental, como con la red de

---

<sup>1</sup> Las y los SGFP son un elemento esencial para apoyar los derechos de las comunidades y las personas supervivientes y para facilitar las investigaciones de este ámbito. Las Normas Básicas de Prevención y Salvaguardia recomiendan que se designen dos puntos focales en cada oficina.



prevención del acoso, el abuso y la explotación sexual de Yemen. Oxfam también forma parte del Sistema Armonizado de Datos de Casos de las Normas Humanitarias Esenciales y colabora activamente con organizaciones internacionales de miembros no gubernamentales tales como InterAction y BOND junto con donantes tales como la Unión Europea, el Ministerio de Relaciones Exteriores, del Commonwealth y de Desarrollo y con el Disasters Emergency Committee. Los equipos de Prevención y Salvaguardia siguen colaborando con otras partes del sector para mejorar nuestros conocimientos en materia de prevención y salvaguardia y la forma de influir en la cultura del lugar de trabajo para reducir los incidentes de acoso, abuso o explotación sexual.

### **Planes**

Estamos trabajando en una estrategia única de prevención y salvaguardia de Oxfam y en un marco de rendición de cuentas y responsabilidad, apoyados en el aprendizaje organizativo, para integrar nuestro enfoque y la aplicación de las medidas de prevención y salvaguardia en Oxfam y desarrollar una forma más cohesionada de abordar y aplicar la prevención y salvaguardia. La estrategia concluirá y se facilitará en el próximo periodo de informe.

## **3. PROGRAMACIÓN SEGURA**

“Programación segura” es el término que utiliza Oxfam para referirse al enfoque que adoptamos para diseñar y llevar a cabo actividades que ayuden a garantizar que identificamos y gestionamos los posibles riesgos que puedan plantear las actividades de nuestros programas para las comunidades en las que trabajamos, y que respondemos a esos riesgos.

### **Módulo de aprendizaje en línea sobre programación segura**

234 trabajadoras y trabajadores de Oxfam han concluido el módulo de aprendizaje en línea sobre programación segura, que se puso en marcha en enero de 2022. En octubre de 2022, el curso se añadió también al portal de organizaciones socias de nuestra intranet. Desde entonces, lo han realizado más de 200 organizaciones socias. El curso se ha traducido además a birmano y ruso, tal y como habían solicitado las compañeras y compañeros de Oxfam en Myanmar y el equipo de respuesta de Oxfam Ucrania.

### **Formación sobre programación segura**

Oxfam organiza formación presencial y en línea periódicamente. Entre octubre de 2022 y septiembre de 2023, al menos 386 personas participaron en la formación sobre programación segura y la formación de personas formadoras. Se trata de formación complementaria a la formación periódica en los países y equipos de programas sobre las que no se realiza ningún seguimiento de los datos.

### **Prueba de mecanismos de *feedback* integrados en Sudán del Sur**

El grupo de trabajo sobre programación segura de Oxfam ha estado trabajando con los equipos de seguimiento, evaluación y aprendizaje (MEAL, por sus siglas en inglés) y las compañeras y los compañeros de prevención y salvaguardia de Oxfam en Sudán del Sur, otras partes interesadas de Oxfam Gran Bretaña y Oxfam Internacional (OI) para diseñar un “mecanismo de *feedback* integrado” que permita recibir las denuncias y el *feedback* sobre conductas ilícitas a través del mismo sistema de denuncia. Se podrá acceder a este canal mediante otros mecanismos existentes. Una vez recibidos, los casos de conductas ilícitas se tramitan por separado de conformidad con los procedimientos operativos estándar de Oxfam. Sin embargo, somos conscientes de que la forma de distinguir internamente entre el *feedback* sobre conductas ilícitas y programas puede variar en función de las personas que utilicen



este mecanismo de *feedback* integrado. Las pruebas empezaron el 1 de octubre de 2023 y en 2024 tendrá lugar un evento de aprendizaje.

### **Integración de Programación Segura en Programas**

<sup>2</sup>Diez equipos de países están trabajando para fortalecer la programación segura dentro de los programas. Las actividades realizadas a través de estos programas incluyeron capacitación para el personal y los socios sobre programación segura, pero también sobre temas relacionados, como derechos de datos, desarrollo de listas de verificación de programación segura y autoevaluaciones de programación segura. Otras iniciativas globales buscan generar aprendizaje sobre cómo Oxfam podría mitigar los riesgos de una programación segura; por ejemplo, los riesgos que pueden ocurrir durante el proceso de selección de los participantes del proyecto.

### **Evaluación sobre programación segura**

El grupo de trabajo de programación segura encargó una evaluación externa del enfoque de la programación segura, que concluyó en enero de 2024. La evaluación extrajo enseñanzas de los puntos fuertes y las carencias del enfoque, y estableció prioridades para el trabajo llevado a cabo por el grupo de cara al siguiente período de planificación estratégica.

### **Grupo de supervisión estratégica de la programación segura**

Creamos un grupo de supervisión estratégica para ayudar a orientar la dirección estratégica de la labor relativa a la programación segura. Este nuevo grupo sustituye al grupo de referencia de programación segura y está formado por personal directivo sénior de los programas de país, plataformas regionales, Oxfam Internacional y afiliadas. Se celebran reuniones trimestralmente.

### **Aportaciones generales: factores facilitadores de las denuncias de conductas ilícitas**

Oxfam publicó su informe sobre las barreras existentes a la hora de denunciar conductas ilícitas en agosto de 2023. En él se consolidan las enseñanzas y las recomendaciones finales de los proyectos piloto desarrollados en Ghana e Iraq entre abril de 2021 y abril de 2022. También se ha publicado un blog complementario que pone de relieve las recomendaciones sobre la integración de los poderes. Entre las conclusiones más relevantes del informe figuran la necesidad de utilizar una metodología descolonizada y un análisis interseccional del poder, identificando las dinámicas de poder en juego. Identificamos la necesidad de proporcionar una financiación flexible, a medida que los equipos vayan considerando oportuno reforzar las asociaciones descolonizadoras, fomentar la rendición de cuentas en la programación, y analizar las percepciones sobre resolución comunitaria, mediante la que se designa a miembros de la comunidad para resolver o rebatir un conflicto. El informe también puso de relieve la importancia de la justicia reparadora.

## **4. PERSONAS Y CULTURA**

En Oxfam, el ámbito de Personas y Cultura se centra en nuestros valores y principios feministas, así como en trabajar para aplicarlos sistemáticamente en toda la organización. En consonancia con el principio feminista de Oxfam de “nada sobre nosotras, sin nosotras”, animamos al personal a manifestar sus opiniones y preocupaciones de diversas maneras, por ejemplo, mediante seminarios web, encuestas y reuniones de gestión. En junio de 2023 pusimos en marcha una Encuesta de Seguimiento para realizar un chequeo rápido de nuestro proceso de mejora como organización. Se trataba de la continuación de dos encuestas, la Encuesta Global al Personal de 2021, y la Encuesta de

---

<sup>2</sup> República Centroafricana, Chad, República Democrática del Congo, Iraq, Níger, el Territorio Palestino Ocupado, Somalia/Somalilandia, Sudán del Sur, Siria y Yemen.



Seguimiento de 2022. Ambas nos proporcionaron oportunidades para la creación conjunta y el refuerzo de los temas en los que nos centramos en nuestro Plan de Acción Global.

### **Marco de Cultura Organizacional de Oxfam**

Oxfam prosiguió con el proceso de creación conjunta para definir e integrar el Marco de Cultura Organizacional de Oxfam. Gestionamos el grupo global de trabajo de diversidad e inclusión y el subgrupo de discapacidad. El objetivo del grupo consiste en colaborar con las partes interesadas de la confederación para desarrollar el Marco de Políticas de Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDIPF, por sus siglas en inglés) de Oxfam Internacional.

Seguimos manteniendo el Baraza, un foro para el personal cuyo principal objetivo es crear un espacio seguro para que las personas expresen sus preocupaciones y se les escuche. La plataforma nos permite abordar cuestiones relacionadas con la diversidad, la igualdad y la representación tales como el racismo y las dinámicas del poder, dentro de Oxfam. Las y los miembros del Baraza compartieron sus reflexiones en estrecha colaboración con partes interesadas como Estrategia y Futuros Feministas (un departamento de Oxfam) y compañeras y compañeros del foro sobre justicia de género. Confeccionaron una narrativa en torno a la diversidad, la equidad y la inclusión para el personal. Se publicó internamente el informe Baraza 2022 de Oxfam en árabe, español, francés e inglés.

### **Bienestar**

El bienestar y la salud mental de las y los empleados siguen siendo una prioridad fundamental para Oxfam en la era posterior a la pandemia de COVID-19. De esta forma, representantes de toda la confederación están colaborando en el desarrollo de un Plan de Implementación del Bienestar del Personal.

El equipo de Personas y Cultura puso en marcha un grupo de trabajo sobre bienestar en agosto de 2022, que se reúne una vez al mes. Este grupo de trabajo utiliza la definición de bienestar recogida en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud: “un estado en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad”.

Las y los trabajadores pueden acceder al Programa de Asistencia al Personal, con su línea de ayuda confidencial, y también estamos apoyando a las y los responsables directos para que sean embajadores del bienestar y los primeros puntos de contacto para sus equipos a la hora de abordar los retos en materia de bienestar. Estamos creando una comunidad de personal de primeros auxilios en salud mental a lo largo de la confederación: empleadas y empleados con formación para brindar apoyo confidencial y orientación al personal, desde el intercambio de recursos sobre salud mental hasta consejos sobre gestión del estrés en el lugar de trabajo. Por último, hemos desarrollado un Banco de Conocimientos sobre Bienestar al que se puede acceder a través de Compass, la intranet del personal; el contenido de dicho banco se traducirá de inglés a árabe, español, francés y portugués.

### **Actividades de bienestar desarrolladas entre octubre de 2022 y septiembre de 2023**

- **Noviembre - diciembre de 2022:** sesiones de consulta a personas responsables directas, junto con una encuesta sobre bienestar para estas. 35 personas responsables directas asistieron a las sesiones, y 52 nos hicieron llegar sugerencias sobre necesidades en materia de bienestar. A partir de todo ello, compilamos un documento que fundamenta sus necesidades de formación.
- **Marzo de 2023:** sesión sobre bienestar para el equipo a cargo de la crisis alimentaria de categoría 1 en HECA, durante una reunión presencial en Nairobi.



- **Marzo de 2023:** sesión global sobre bienestar en colaboración con OGB y Mind Gym. En la formación se proporcionaron estrategias a las personas responsables directas para mantener el bienestar de sus equipos.
- **Marzo de 2023:** presentación sobre bienestar dirigida a la comunidad de práctica de Recursos Humanos de la región de Asia.
- **Abril - mayo de 2023:** impartición de sesiones sobre bienestar económico personal para la región HECA durante cuatro semanas.
- **Noviembre de 2023:** el grupo de bienestar organizó una reunión de compañeras y compañeros sobre respuestas basadas en la atención al bienestar para apoyar al personal durante la crisis en el Territorio Palestino Ocupado.

### Prácticas de referencias

Oxfam tiene el compromiso de prevenir cualquier conducta inapropiada en el trabajo, incluidas las conductas ilícitas en materia de prevención y salvaguardia, las conductas ilícitas en materia de corrupción, las conductas interpersonales ilícitas, y la falta de integridad, así como de promover el bienestar de las niñas y los niños, las personas jóvenes y las personas adultas. Un grupo de trabajo ha actualizado la Guía del Marco para la Emisión de Referencias de Oxfam y todas las plantillas para la emisión de referencias establecidas en 2019. Este material actualizado se presentará a las directoras y los directores de Recursos Humanos de las afiliadas de Oxfam. Las nuevas Directrices para la Emisión de Referencias introducen varios cambios:

- Nuevos enfoques para las referencias emitidas y recibidas
- Separación de las referencias sobre desempeño y conductas ilícitas y comprobaciones de conductas ilícitas en las referencias recibidas.

## 5. JUSTICIA DE GÉNERO

### **Estrategia en materia de justicia de género a cinco años de Oxfam: entretejer nuestra visión colectiva**

En Oxfam hemos sentado las bases de nuestro compromiso con la justicia de género y un enfoque feminista y descolonizador. La formulación de una estrategia en materia de justicia de género a cinco años representa un hito significativo en este proceso, ya que es el fruto de un enfoque interactivo, con una consideración reflexiva sobre la labor de Oxfam en materia de justicia de género.

El equipo de Justicia de Género / Futuros Feministas de OI, en colaboración con compañeras y compañeros, inició el proceso con la organización de talleres temáticos y regionales. Los encuentros en línea sirvieron como plataforma en la que las partes interesadas de toda la confederación pudieron ahondar en los contextos regionales y fomentaron debates sobre aspectos críticos de la justicia de género. Por ejemplo, la labor en el espacio cívico, la violencia de género, la justicia reproductiva y los derechos corporales, las personas LGTBTQIA+ y la orientación sexual, la identidad de género, los derechos de las personas de diversa orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales, y los movimientos feministas. Los talleres estimularon el debate y sentaron las bases de la colaboración con los ámbitos de labor humanitaria, espacio cívico, justicia económica y justicia climática. Basándonos en las reflexiones surgidas de nuestros talleres iniciales, realizamos talleres de “búsqueda de sentido” en los que analizamos colectivamente las aportaciones, los desafíos y las oportunidades futuros.

Al encontrarnos en las últimas fases de desarrollo de nuestra estrategia a cinco años, convocamos un encuentro presencial en octubre de 2023. Las personas participantes analizaron cómo se traduce



nuestro compromiso con la justicia de género en un cambio visible y transformador dentro de Oxfam y más allá.

### **Revista Futuros Feministas**

En mayo de 2023 lanzamos la octava edición de la revista Futuros Feministas, una publicación común a toda la confederación de Oxfam. En esta edición se examinaron los 16 días de activismo contra la violencia de género de 2022. Como parte de esta campaña global, y junto con organizaciones feministas y aliadas de todo el mundo, Oxfam expuso el impacto de la austeridad a través de historias compartidas de jóvenes activistas de la región de América Latina y el Caribe y dio a conocer las narrativas de las mujeres sobre violencia y resistencia en África y Oriente Medio.

### **Foro Generación Igualdad**

En junio de 2023, Oxfam presentó un informe anual sobre los compromisos con el Foro Generación Igualdad. Informamos sobre los avances realizados en nuestra labor relacionada con los cuidados no remunerados en toda la confederación. Algunos de los aspectos más destacados fueron:

- Diez países pusieron en marcha la Care Policy Scorecard de Oxfam, y tres realizaron la encuesta rápida a los hogares con organizaciones socias y algunos Gobiernos para formular políticas de cuidados exhaustivas.
- Los programas de Asia y Pan África formularon planes regionales de incidencia política sobre los cuidados.
- Los equipos de Oxfam en Asia lograron avances con la nueva presidencia de la Asociación de Naciones del Sudeste Asiático (ASEAN) para impulsar la incidencia política sobre las labores de cuidados colectivamente con la Coalición Feminista de Asia.
- El programa Trabajo de Cuidados y Empoderamiento Económico de las Mujeres (We-Care) abogó con éxito por la mejora de las políticas de cuidados en Etiopía, Kenia, Malawi, Zambia y Zimbabwe.
- En la región de América Latina y el Caribe, documentamos las realidades contextuales y los programas de cuidados transformadores e iniciamos una red feminista de incidencia política y aprendizaje eurolatinoamericana.
- Elaboramos el informe sobre políticas [La pandemia ignorada](#) (noviembre de 2021) para sensibilizar sobre la crisis en el ámbito de los cuidados provocada por las decisiones políticas.

## **6. GOBERNANZA Y SUPERVISIÓN**

Desde la reforma de nuestra estructura de gobierno en 2021, la gobernanza global de Oxfam Internacional está integrada por:

- La Junta Internacional: responsable de la estrategia global de gestión y supervisión y de los riesgos que afectan a toda la confederación.
- Una asamblea de múltiples partes interesadas: un espacio para ideas estratégicas de cara al futuro y liderazgo intelectual.
- La Reunión Ejecutiva de Afiliadas (Affiliate Business Meeting, ABM): compuesta por representantes de las afiliadas de Oxfam y responsable de las obligaciones legales y fiduciarias de la confederación.

Oxfam Internacional se rige por una Constitución, un Código de Conducta para la Gobernanza y un Reglamento Interno. Estos documentos constitucionales establecen las responsabilidades y las



obligaciones de cada uno de estos componentes de la estructura de gobierno y regulan la forma en que se aplican la rendición de cuentas y la supervisión en toda la confederación.

La Junta Internacional está compuesta por nueve personas, que reflejan la diversidad de la confederación y, a su vez, poseen las competencias, los conocimientos y la experiencia necesarios para supervisar los riesgos de Oxfam. La Junta trabaja por medio de tres comités, de los cuales, el Comité de Finanzas, Riesgos y Auditoría (Finance, Risk and Audit Committee; FRAC) es responsable de la supervisión de la salvaguardia y la prevención del fraude en toda la confederación. Una de las prioridades más importantes de la Junta de Oxfam Internacional es la revisión permanente de nuestra gobernanza responsable para asegurar que sea adecuada para sus objetivos y ágil, garantizando al mismo tiempo que Oxfam sea un lugar de trabajo seguro e inclusivo para todas las personas que trabajen en la organización.

Además, las juntas individuales de las afiliadas ofrecen supervisión para sus afiliadas y, cuando están presentes en la confederación en calidad de proveedoras de servicios, integridad y prevención y salvaguardia.

El Foro de Prevención y Salvaguardia (Safeguarding and Culture Forum, SGCF) se encarga de la supervisión de la gestión. Se trata de un órgano delegado del Foro de Directoras y Directores Ejecutivos que ha ido evolucionando junto con la estructura de gobierno de la organización. El Foro de Prevención y Salvaguardia se reúne mensualmente y ofrece supervisión y coordinación operativas en toda la confederación. Junto con el grupo principal de Prevención y Salvaguardia, integra la labor que crea un ecosistema para la prevención y la salvaguardia.

## 7. FRAUDE Y CORRUPCIÓN

Atendiendo a nuestra Estrategia contra el fraude y la corrupción, estamos implementando enfoques contextualizados para hacer frente al riesgo de fraude y corrupción. Nuestro eje estratégico consiste en generar en la confederación una mayor resiliencia ante el fraude y la corrupción, a la vez que se integran los valores fundamentales de Oxfam de inclusión, empoderamiento y transparencia. Todas las afiliadas de Oxfam asumen la responsabilidad de este enfoque en la ejecución de la Estrategia de Oxfam.

Realizamos evaluaciones y auditorías internas de cumplimiento como parte de nuestra estrategia de prevención y disuasión. **Por ejemplo, llevamos a cabo una auditoría interna en nuestra sede central del Secretariado Oxfam Internacional en Nairobi (Kenia) que abarcó las áreas de compras y gestión de proyectos.** Como ejemplos de otras afiliadas cabe citar a los auditores de proyectos de Oxfam Hong Kong, que realizaron más de 100 auditorías y llevaron a cabo comprobaciones y revisiones de balances de la financiación de las organizaciones socias, en las que se incluyó la denuncia de cualquier irregularidad o indicio de conductas ilícitas de carácter financiero. Oxfam Canadá realizó seis auditorías internas que englobaron comprobaciones de control de calidad, evaluaciones de control interno y otras revisiones en materia de integridad. Por su parte, Oxfam Novib (Oxfam Países Bajos) realizó auditorías internas en Camboya y en el Territorio Palestino Ocupado. Estas evaluaciones representaron una parte integral de nuestro compromiso de garantizar el cumplimiento de las medidas de control interno y de mantener los más estrictos estándares de integridad en todas nuestras operaciones.

Además, como parte de nuestras actividades de prevención, Oxfam formó a trabajadoras y trabajadores en gestión financiera y de proyectos en los siguientes ámbitos:



- Revisión de planes de proyecto, contratos y evaluaciones de riesgos
- Conceptos de la lucha contra el fraude y la corrupción
- Código de conducta
- Liderazgo ético

Esta formación se impartió tanto en línea como presencialmente y se facilitaron servicios de traducción a distintas lenguas para aumentar la accesibilidad. También continuamos con nuestras labores de sensibilización entre la dirección, a través de informes (o estadísticas de casos y recomendaciones de investigaciones, por ejemplo) y sesiones de sensibilización

Además de participar en actividades formativas, el personal también aportó *feedback*. Por ejemplo, Oxfam Canadá estableció un grupo de trabajo sobre cumplimiento de los programas formado por unidades de finanzas, cumplimiento y programas internacionales, que desempeña una función esencial en el fomento de una cultura de integridad y para garantizar la colaboración entre departamentos para reforzar el cumplimiento general. En julio de 2022, Oxfam Gran Bretaña realizó su encuesta bianual al personal sobre la lucha contra la corrupción, en la que participaron 922 trabajadoras y trabajadores de 25 países. Las respuestas mostraron una mejora en el desempeño en la mayoría de los temas que se abordaban; el 94 % de las trabajadoras y los trabajadores encuestados creían que Oxfam Gran Bretaña tenía una cultura de lucha contra la corrupción consolidada en la que no se toleraba la corrupción.

Oxfam también influyó en la prevención del fraude y la corrupción externamente. Oxfam Gran Bretaña apoya la semana anual contra el fraude en el sector de las entidades benéficas, la Charity Fraud Awareness Week del Reino Unido, que publicó seis vídeos de lucha contra la corrupción centrados en la corrupción y publicó documentos de orientación sobre los riesgos de corrupción en programas de asistencia en efectivo o mediante cupones, así como guías sobre el uso de terceras partes agentes e intermediarias. Participamos en calidad de ponentes en eventos como Speaking up in the Screen Sector, organizado por la BBC en el Reino Unido, y la Integrity at Work Conference, organizada por Transparency International Ireland. Oxfam Canadá participó en eventos y foros nacionales e internacionales dedicados a la mejora de la transparencia, la integridad y la cultura ética en el sector de las entidades benéficas. Oxfam Canadá es un miembro acreditado del Standards Program de Imagine Canada, que incluye rendición de cuentas y transparencia en el ámbito financiero. Estas colaboraciones nos permitieron contribuir a un diálogo global sobre mejores prácticas y enfoques innovadores, y beneficiarnos de este.

En el ámbito de la tecnología, intentamos ser innovadores y apoyar nuestra estrategia. Seguimos garantizando una gestión de casos de calidad en los presuntos casos de corrupción mediante un sistema de gestión de casos para todas las afiliadas (CLUE) y el Secretariado Oxfam Internacional.

Oxfam Canadá introdujo una herramienta de seguimiento de los incidentes relacionados con el cumplimiento para mejorar la rendición de cuentas dentro de la afiliada. Se trata de un sistema diseñado para realizar un seguimiento del progreso de los casos de incidentes relacionados con el cumplimiento, y para gestionar dicho progreso. Se espera que esta iniciativa mejore nuestras medidas de rendición de cuentas al brindarnos un enfoque sistemático y transparente para el seguimiento, la investigación y la resolución de incidentes. Esto se ajusta a nuestro compromiso de mantener los más estrictos estándares de cumplimiento y ética, y representa un paso significativo en nuestro esfuerzo permanente por mejorar la rendición de cuentas en nuestro sector. También tiene por objeto mejorar la seguridad y reducir el fraude. Oxfam Canadá ha puesto en marcha la autenticación multifactor en sus plataformas.



En lo que respecta a las políticas, reconocemos el valor de la mejora continua y de mantenernos al tanto de los nuevos desarrollos. Como consecuencia de ello, iniciamos la actualización de nuestra política y procedimientos operativos estándar contra la financiación del terrorismo y el desvío de la ayuda, que incluyó un proceso de consulta en todas las afiliadas, regiones y países. Nuestro objetivo es concluir estas actualizaciones en el ejercicio económico 2024/2025.

### **De cara al futuro**

Oxfam está trabajando para ofrecer el formulario de denuncia de conductas ilícitas de Oxfam fuera de línea de modo que resulte más accesible para las comunidades con las que trabajamos en aquellos lugares donde no haya siempre disponible una conexión a internet.

También estamos trabajando en la mejora de los procesos de comprobación de antecedentes y las evaluaciones de las organizaciones socias. En Oxfam Hong Kong estamos trabajando en la mejora de los criterios de evaluación, como el registro de organizaciones socias, los comentarios de las auditorías de los proyectos, el conflicto de intereses y la evaluación de riesgos.

Seguiremos mejorando e impartiendo nuestra formación al personal y las organizaciones socias. Oxfam Novib está planificando iniciativas para sensibilizar sobre el conflicto de intereses. Oxfam Gran Bretaña seguirá sensibilizando sobre Speak Up y los mecanismos de denuncia, también en el ámbito de los participantes en los programas, con el fin de ayudar al personal y a las organizaciones socias a desarrollar su capacidad de lucha contra la corrupción.



## 8. DATOS DE PREVENCIÓN Y SALVAGUARDIA PARA EL PERÍODO DEL 1 DE OCTUBRE DE 2022 AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2023

Entre octubre de 2022 y septiembre de 2023 se gestionaron un total de 157 incidencias en materia de prevención y salvaguardia. Entre los casos se incluyeron 35 asuntos registrados en el período anterior y 122 registrados durante este período de informe. A finales de septiembre de 2023, se habían cerrado 116 asuntos y otros 41 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. Debido a la aplicación de nuestro enfoque centrado en las personas supervivientes, es posible que algunos casos no culminen con un resultado formal porque una persona superviviente desee acceder a apoyo en lugar de someterse a un proceso de investigación formal.

Algo más de la mitad (54 %) de los casos cerrados no fueron investigados formalmente; tras las evaluaciones iniciales se determinó que los asuntos no guardaban relación con la prevención y la salvaguardia, o se consideró que era necesario seguir investigando. En dos casos, la persona denunciante no deseaba seguir adelante y se adoptaron medidas de apoyo sin que se realizara una investigación formal. Esto refleja una tendencia a la baja en comparación con los datos sobre casos cerrados no investigados del año anterior, que registró un 60% de casos no investigados.

Casos cerrados	Número	Porcentaje
Investigación completada	51	44 %
Evaluación inicial / valoración / derivación a otros departamentos	63	54 %
Suspensión de la investigación a petición de la persona denunciante	2	2 %
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100 %</b>

### Tipo de conducta ilícita

La mayor parte de las denuncias y preocupaciones guardan relación con el acoso sexual (37 %) u otras cuestiones internas denunciadas (el 28 % de las preocupaciones, tales como acoso u otras conductas ilícitas), con un total combinado del 65 %. Esto representa una fluctuación con respecto al año anterior, en el que los casos se situaron en el 28 % y el 43 %, respectivamente (un total del 71 %). Este año, el número de preocupaciones que implican a niñas y niños se ha incrementado hasta el 15 % (17 en total) frente al 7 % del año anterior (9 casos), lo que puede apuntar a un aumento de la confianza en el uso de nuestros sistemas de denuncia. Sin embargo, al fijarse en el contexto y las circunstancias de estos casos, se confirma la necesidad de que Oxfam continúe centrándose en las medidas de prevención y salvaguardia que adoptamos para prevenir el abuso infantil. Los dos períodos de informe registraron prácticamente las mismas denuncias relacionadas con el abuso sexual: 7 este año y 6 previamente.

Los 116 casos cerrados incluyen:

Tipo de conducta ilícita	Número	Porcentaje
Denuncias de abuso sexual	7	6 %
Denuncias de explotación (incluye casos de pago por servicios sexuales)	16	14 %
Denuncias de acoso sexual	43	37 %
Denuncias con menores implicadas/os	17	15 %



Denuncias relativas a otras cuestiones internas denunciables (acoso u otras conductas ilícitas, relaciones sexuales o románticas contrarias al código de conducta y a la Política de Conflicto de Intereses)	33	28 %
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100 %</b>



## Resultados

Al igual que el año pasado, se confirmaron 27 casos, aunque hubo menos despidos que en el período de informe anterior (6, frente a los 11 de este año). El año pasado se registraron más casos derivados a otras áreas (82, frente a los 63 de este año). El año pasado, 5 personas denunciantes no quisieron seguir adelante, lo que supone más del doble que este año (2 casos).

Los resultados y las medidas adoptadas para los 116 casos cerrados fueron:

Resultados	Número	Porcentaje
Casos confirmados		
Despido	11	9 %
Medidas disciplinarias	10	9 %
Medidas no disciplinarias	6	5 %
Casos parcialmente confirmados		
Medidas disciplinarias	3	2 %
Medidas no disciplinarias	2	2 %
Otras medidas		
Casos no confirmados	9	8 %
Casos no confirmados por falta de pruebas suficientes	10	9 %
Evaluación inicial / valoración / derivación a otros departamentos	63	54 %
Suspensión de la investigación a petición de la persona denunciante	2	2 %
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100 %</b>

## Categorización de las personas supervivientes

El año pasado, la categoría “otras” registró un porcentaje más elevado (36 %) que este período de informe. Este año también se mantiene un porcentaje más elevado de personal de equipos no directivos y personas voluntarias. Las cifras de personas supervivientes de equipos no directivos se incrementó del 24 % al 38 %, mientras que las personas voluntarias supervivientes se incrementaron del 11 % al 13 %. También se registró un leve incremento en las cifras de personas supervivientes pertenecientes a comunidades o participantes en programas (22 personas el año pasado frente a las 26 de este año).

A continuación se presenta un desglose de las personas supervivientes de los 116 casos cerrados:

Personas supervivientes	Número	Porcentaje
Participantes en programas	11	8 %
Miembros de comunidades en las que trabaja Oxfam	15	11 %
Personas voluntarias	18	13 %
Menores	13	10 %
Personal de equipos no directivos	50	38 %
Personal de equipos directivos	2	2 %
Personal de organizaciones socias	9	7 %
Otros	15	11 %
<b>Total</b>	<b>133</b>	<b>100 %</b>

(Notas: hubo casos con múltiples personas supervivientes, por lo que los números son superiores a los del total de casos cerrados).

## Categorización de las personas denunciadas (presuntos/as autores/as)



La categoría de personas denunciadas con los mayores porcentajes sigue siendo la de personal de equipos no directivos, que registró un 30 % frente al 28 % del año pasado. La proporción de personal de equipos directivos también se ha incrementado, del 16 % al 19 %, al igual que las personas voluntarias (del 15 % al 17 %) y el personal de organizaciones socias (del 10 % al 13 %). La segunda categoría con el porcentaje más alto fue la de personas desconocidas / otras, si bien se ha reducido al 8 % este año. Este descenso puede atribuirse tanto a un mejor registro como a la mejora de las prácticas de información aclaratoria sobre las preocupaciones denunciadas.

En los 116 casos cerrados, las personas denunciadas (presunto/a autor/a\*) son:

Persona denunciada (presunto/a autor/a)	Número	Porcentaje
Miembros de comunidades en las que trabaja Oxfam	9	7 %
Personas voluntarias	20	17 %
Personas ajenas a Oxfam (por ejemplo, contratistas, personas consultoras)	8	6 %
Personal de organizaciones socias	17	13 %
Personal de equipos no directivos	39	30 %
Personal de equipos directivos	24	19 %
Personas desconocidas / otras	11	8 %
<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>100 %</b>

(Notas: En algunos casos se menciona más de una persona denunciada, por lo que los números son superiores a los del total de casos cerrados).

Oxfam tiene el compromiso de brindar apoyo a las personas supervivientes de acoso, abuso y explotación sexual y crear una cultura de tolerancia cero ante la pasividad, asociada a una cultura y una rendición de cuentas consolidadas para prevenir los abusos y la explotación, así como para animar a las personas a informar y denunciar cualquier cuestión que les preocupe.

Oxfam brinda apoyo a todas las personas presuntamente supervivientes de incidentes de prevención y salvaguardia incluso cuando una notificación no dé lugar a una acusación y en los casos en los que la investigación no pueda fundamentar la denuncia. Oxfam coordina el apoyo a las personas víctimas / supervivientes mediante derivaciones a prestadores de servicios especializados, así como mediante apoyo inmediato apropiado. El apoyo depende de que la persona víctima / superviviente dé su consentimiento informado, de sus necesidades, de los riesgos asociados y de la capacidad de Oxfam. De las 157 preocupaciones manifestadas durante el año, se prestó apoyo a las personas víctimas / supervivientes en 55 casos.

### Casos abiertos

A finales de septiembre de 2023, Oxfam continuaba investigando 41 casos. 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.



## 9. DATOS DE FRAUDE Y CORRUPCIÓN PARA EL PERÍODO DESDE EL 1 DE OCTUBRE DE 2022 HASTA EL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2023

Entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre de 2023 se denunciaron 170 casos de conductas ilícitas y se cerraron 140. Algunos de los casos cerrados proceden de anteriores periodos cubiertos por informes. De los 140 casos cerrados, 79 fueron investigados y 61 fueron sometidos a la revisión y valoración inicial.

### 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 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.

Casos cerrados	Número	Porcentaje
Investigación completada	79	56 %
Revisión/valoración inicial	61	44 %
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100 %</b>

### Tipo de conducta ilícita

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

Subtipo de conducta ilícita	Número	Porcentaje
Soborno	14	10 %
Fraude	63	45 %
Nepotismo	12	9 %
Otros tipos de fraude y corrupción	27	19 %
Financiación del terrorismo	0	0 %
Robo	13	9 %
Conflicto de intereses no declarado	11	8 %
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>100 %</b>

### Resultados

De los 79 casos investigados, el 72 % se confirmó (57 casos), mientras que el 28 % restante (22 casos) no se confirmó. Los resultados del total de 140 casos cerrados son los siguientes (téngase en cuenta que un caso puede tener más de un resultado):

Resultados de las medidas adoptadas para los (57) casos confirmados	Número
Avisos por escrito	13
Despido	8
Remitido a la organización socia para que tome medidas	4
Medidas no disciplinarias, p. ej. control de mejoras, modificación de procesos	28
Otras medidas disciplinarias	9
Resultados de las medidas adoptadas para los (22) casos no confirmados	
No confirmado, ninguna medida	14
No confirmadas, medidas no disciplinarias, p. ej. control de mejoras o modificación de procesos	8



<b>Evaluación preliminar</b>	
Información insuficiente para investigar el caso	25
La persona informante no deseaba seguir adelante	0
Mandato ajeno a la organización	5
Se solicita más información	3
Remitido a otra organización afiliada	0
Remitido a otro departamento	8
Falta de recursos	0
Otros	17

El número de personas denunciadas fue de 114, con el siguiente desglose:

<b>Persona denunciada</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Miembros de comunidades en las que trabaja Oxfam	1	1 %
Personal de organizaciones socias	24	21 %
Personal de equipos no directivos	47	41 %
Personal de equipos directivos	18	16 %
Personal asociado (personas ajenas a Oxfam, contratistas, personas voluntarias, personas en prácticas)	13	11 %
Otros	11	10 %
<b>Total</b>	<b>114</b>	<b>100 %</b>

FIN