



L'INTÉGRITÉ À OXFAM

1^{ER} OCTOBRE 2022 – 30 SEPTEMBRE 2023

Sommaire

1. INTRODUCTION.....	1
2. SAUVEGARDE.....	2
3. SÉCURITÉ AU SEIN DES PROGRAMMES	5
4. NOTRE PERSONNEL ET NOTRE CULTURE INTERNE.....	6
5. JUSTICE DE GENRE	8
6. GOUVERNANCE ET SUPERVISION	9
7. FRAUDE ET CORRUPTION.....	10
8. DONNÉES RELATIVES À LA SAUVEGARDE, 1 ^{ER} OCTOBRE 2022 – 30 SEPTEMBRE 2023.....	13
9. DONNÉES LIÉES AUX CAS DE FRAUDE ET DE CORRUPTION, 1 ^{ER} OCTOBRE 2022 – 30 SEPTEMBRE 2023	17

1. INTRODUCTION

Chez Oxfam, nous luttons contre les inégalités pour mettre fin à la pauvreté et à l'injustice. Nous plaillons en faveur de la justice économique, de l'égalité de genre et de l'action climatique et nous apportons une aide indispensable en période de crise. Ces derniers temps, nous avons vécu des situations d'urgence de plus en plus complexes, comme les crises humanitaires qui ravagent actuellement Gaza, la Corne de l'Afrique, le Soudan, l'Ukraine et le Yémen. Causant des pertes de vies humaines sans précédent, ces crises ont encore aggravé la pauvreté, la faim et les inégalités. Par ailleurs, les changements climatiques entraînent des répercussions catastrophiques sur la population dans le monde entier, qui compromettent les progrès sociaux et économiques dans de nombreuses communautés et provoquent le déplacement de millions de personnes. Aujourd'hui plus que jamais, il est capital d'instaurer des environnements sûrs et inclusifs où les personnes peuvent s'épanouir.

Nous travaillons avec nos partenaires et parties prenantes dans 81 pays et nous nous engageons à faire respecter les droits humains. Veiller à la sécurité des personnes est un aspect essentiel de notre travail partout dans le monde. Cette composante englobe des activités très variées, qui consistent aussi bien à améliorer les politiques et les méthodes appliquées en matière d'intégrité et de sauvegarde¹ qu'à mettre en place des lampes solaires dans des camps de personnes réfugiées pour renforcer leur sécurité. Sur nos lieux de travail, nous nous efforçons d'instaurer un climat sûr et inclusif, où chacune et chacun se sent en confiance et à même de soulever des préoccupations en matière d'intégrité et de sauvegarde.

¹ Le terme « sauvegarde » (*Safeguarding* en anglais) désigne les mesures visant à protéger la santé, le bien-être et les droits humains des individus, en particulier les plus vulnérables.



Ce rapport couvre la période allant d'octobre 2022 à septembre 2023. Démontrant notre redevabilité à l'égard des parties prenantes, il retrace les progrès accomplis dans l'amélioration de nos mécanismes d'intégrité et de sauvegarde, ainsi que sur le plan de notre culture interne. Nous avons en effet grandement progressé dans ces domaines et avons mis le doigt sur les aspects restant à perfectionner. Nous allons continuer à investir dans nos mécanismes d'intégrité et de sauvegarde, à les évaluer et à en assurer le suivi, fidèles à notre volonté de créer un environnement sûr et inclusif pour toutes nos parties prenantes.

Amitabh Behar

Directeur général intérimaire, Oxfam International

REMARQUE : nous engageons notre responsabilité au regard des principales politiques, stratégies et autres lignes directrices d'Oxfam, diffusées en interne et en externe.

Il s'agit des documents suivants :

- Politique One Oxfam sur la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (PHEAS)
- Politique One Oxfam de prévention et de protection de l'enfance
- Politique One Oxfam de prévention et de protection des jeunes
- Politique de lutte contre la fraude et la corruption
- Stratégie de lutte contre la fraude et la corruption
- Politique concernant le financement du terrorisme et les délits financiers
- Politique sur les conflits d'intérêts
- Politique One Oxfam sur la procédure normale d'exploitation pour la gestion de la corruption
- Code de conduite du personnel d'Oxfam
- Code de conduite du personnel externe à Oxfam

2. SAUVEGARDE

Les équipes chargées de la sauvegarde chez Oxfam poursuivent leurs efforts pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (HEAS) dans l'ensemble des activités de l'organisation, en renforçant la sensibilisation et les connaissances face à ces problèmes, en promouvant l'intégration du concept de sauvegarde et en appliquant des normes strictes en matière de traitement des cas et de soutien aux personnes qui y ont été confrontées. Les activités de sauvegarde d'Oxfam à l'échelle de l'organisation sont encadrées par l'équipe de sauvegarde d'Oxfam International, le forum sur la sauvegarde et la culture interne et le groupe de travail principal sur la sauvegarde, afin de garantir le respect des normes mondiales dans ce domaine et de veiller à ce que ces activités concordent avec la stratégie d'OI.

Les principales étapes de notre parcours

Au fil du temps, Oxfam a appris que les mécanismes de sauvegarde ne peuvent pas être des dispositifs figés, immuables. En effet, ils doivent évoluer pour s'adapter à l'environnement changeant et aux activités que nous menons. À mesure que les besoins et la structure d'Oxfam évoluent, sa composante de sauvegarde fait de même tout en continuant à être une priorité dans les processus de changement et de redevabilité. Ainsi, après la fusion récente de la région Corne de l'Afrique, Afrique de l'Est et Afrique centrale (HECA), de la région panafricaine et de la région Afrique de l'Ouest en une seule et même plateforme africaine, nous avons élaboré un cadre stratégique de sauvegarde afin de rationaliser et de faciliter le travail dans ce domaine sur l'ensemble de ce continent diversifié. Alors que les équipes



de sauvegarde soutiennent le développement de la stratégie, l'évaluation des risques et les plans d'action, nous nous sommes efforcés de mieux comprendre les exigences liées au contexte et de les classer par ordre de priorité, de trouver des méthodes appropriées pour faire le suivi des progrès et d'améliorer l'accès aux ressources.

Oxfam fait en sorte que ses mécanismes de sauvegarde soient adaptés à leur objectif et s'assure, par un contrôle régulier, de suivre les progrès réalisés et d'évaluer l'efficacité de ses activités dans ce domaine. Par exemple, le plus grand des affiliés d'Oxfam, Oxfam Grande-Bretagne (OGB) pilote actuellement un outil de gestion permettant de suivre les progrès réalisés par rapport aux dix normes fondamentales One Oxfam. Cet outil recensera les lacunes et les points à améliorer au regard de ces normes et fera l'objet d'un rapport annuel aux administrateurs/trices et directeurs/trices d'OGB, en même temps que la stratégie de sauvegarde. En outre, OGB a depuis longtemps institué une procédure d'audit externe qui passe en revue chaque année le traitement des cas de HEAS. Cet audit a récemment révélé que « au fil de l'examen, il est apparu que les incidents sont de mieux en mieux signalés et traités ».

L'un des principaux enseignements tirés par Oxfam est que, si le travail de sauvegarde mené à l'échelle de la confédération est important, il doit aussi être mis en contexte et adapté aux sites dans lesquels nous travaillons. Voici les résultats que nous avons obtenus dans les pays et régions où Oxfam est présente :

- Nous avons mené un projet pilote de réduction des risques de HEAS et mis en place un mécanisme de retour d'information numérique au Niger et au Soudan du Sud pour signaler les incidents de ce type et autres.
- La région Amérique latine et Caraïbes (ALC) d'Oxfam a élaboré un guide à l'intention des partenaires afin d'établir ses propres cadres de prévention des cas de HEAS. Ce guide est venu combler une lacune dans les ressources techniques disponibles en matière de sauvegarde au niveau mondial, mais aussi et tout particulièrement pour la région, puisqu'il a été rédigé en espagnol, par et pour nos partenaires de l'ALC. Les informations contenues dans ce guide à l'intention des partenaires de la région ALC sont parvenues à plus de 800 000 personnes sur des plateformes virtuelles.
- Oxfam Italie a mis en place un service de conseil opérationnel pour aider les partenaires et les parties prenantes à établir un système de prévention et de traitement des cas de comportements répréhensibles.
- Un schéma du processus de sauvegarde et une boîte à outils ont été élaborés pour les partenaires de la région Pacifique. Ils sont désormais amplement utilisés et diffusés par la/le nouveau/elle conseiller/ère régional-e d'Oxfam.

Impact

Tout au long de l'année, Oxfam a organisé ou pris part à des activités de sauvegarde essentielles, dans la lignée de notre engagement permanent à réduire les cas de HEAS par le biais de notre culture interne, de nos méthodes de travail et de nos mécanismes de signalement et de réponse :

Formation : Oxfam impose certaines exigences en matière de formation à la sauvegarde afin de s'assurer que toutes les personnes qui représentent l'organisation connaissent leurs responsabilités en la matière, y compris les comportements à adopter et la manière de signaler toute suspicion d'inconduite. Nous avons mis un point final au module d'apprentissage sur la sauvegarde en ligne, en y apportant quelques modifications afin de le rendre plus accessible. Cette formation a été dispensée au



personnel et aux bénévoles, y compris au personnel affecté aux opérations et au soutien, en ligne et en présentiel afin que tout le monde puisse en bénéficier. Les risques pendant les déplacements ont eux aussi été abordés : des séances d'information ont été proposées aux visiteurs et aux donateurs pour leur rappeler leurs obligations en matière de sauvegarde lors de leurs visites sur le terrain aux équipes de pays et de programmes. Une formation a également été dispensée aux fournisseurs, assortie d'un accompagnement et d'un soutien en matière de sauvegarde. En outre, des mises à jour régulières sur les priorités et les engagements en matière de sauvegarde sont transmises au conseil d'administration de certains affiliés. En externe, les organisations partenaires, leur personnel et les communautés ont reçu une formation sur les concepts et les méthodes de sauvegarde. Cette formation leur a permis de renforcer l'engagement des communautés, avec le soutien permanent du personnel chargé de la sauvegarde à Oxfam. La région Corne de l'Afrique, Afrique de l'Est et Afrique centrale (HECA) a formé 33 organisations partenaires (soit 82 participant·es), tandis que la région Amérique latine et Caraïbes (ALC) a mené 72 séances de formation, pour plus de 1 000 personnes et 34 organisations au total. Dans le même temps, OGB a organisé des formations pour ses partenaires au Bangladesh, en Jordanie, au Népal, en Pologne, en Ukraine et au Yémen.

Communications : le 26 octobre 2022 a marqué la première Journée mondiale d'action pour la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, célébrée par la confédération Oxfam avec des activités au niveau mondial et national. Des posters en plusieurs langues présentant les politiques de sauvegarde One Oxfam ont été affichés dans les bureaux d'Oxfam. Des messages visuels simples sur la sauvegarde ont été imprimés sur des cartes plastifiées et des posters dans l'intention de les afficher sur les véhicules ou dans les cuisines d'Oxfam, ainsi que dans les espaces publics. Oxfam a également organisé des webinaires pour marquer cette journée d'action, ayant pour thèmes « Comment signaler un comportement répréhensible » et « Le principe de sauvegarde pour les gestionnaires de subventions », entre autres.

La région ALC s'est montrée particulièrement active dans le cadre de cet événement. Pendant six jours, le bureau régional a sensibilisé le public aux liens existants entre la prévention des cas de HEAS et la justice de genre, à la manière de remodeler la culture organisationnelle et à la responsabilité de tout un chacun dans la prévention des abus de pouvoir. Les communications de l'équipe dirigeante d'Oxfam en espagnol nous ont permis de nous positionner stratégiquement dans la région et d'accroître notre visibilité dans le monde entier.

Responsables et points focaux de sauvegarde² : tous les bureaux Oxfam comptent au moins deux points focaux de sauvegarde. Les équipes pays qui exécutent des programmes complexes disposent également de responsables sauvegarde à temps plein. Ces membres du personnel, dont la fonction est primordiale pour renforcer la sauvegarde, ont été formés sur des sujets tels que les premiers secours psychologiques, le soutien aux personnes qui ont été confrontées à des violences et la formation des formateurs en matière de sauvegarde. Ils se chargent eux-mêmes de former le personnel, les partenaires et les communautés sur ces sujets. En plus de notre cours en ligne pour les responsables et les points focaux de sauvegarde, Oxfam a animé des séances de formation de deux heures pour les points focaux de sauvegarde en Asie. Outre cette formation, il existe dans les régions des « communautés de pratique » des points focaux de sauvegarde (des groupes qui se réunissent régulièrement) qui leur servent à échanger sur les méthodes employées dans leurs pays respectifs, dans le cadre de réunions et d'ateliers en ligne.

² Les points focaux de sauvegarde jouent un rôle essentiel pour soutenir les droits des communautés et des personnes ayant été confrontées à des violences, ainsi que pour faciliter les enquêtes sur les comportements répréhensibles. Les normes fondamentales de sauvegarde recommandent que chaque bureau désigne deux points focaux.



Engagement à l'extérieur : Oxfam est considérée comme une organisation leader au niveau régional et national en matière de sauvegarde. Nous participons activement aux groupes de travail sur la PHEAS des régions Afrique australe et Afrique de l'Est, ainsi qu'au réseau PHEAS au Yémen. Oxfam fait également partie du Dispositif harmonisé de données sur les cas relevant des normes humanitaires fondamentales et collabore activement avec des organisations internationales non gouvernementales telles qu'InterAction et BOND, ainsi qu'avec des donateurs tels que l'Union européenne, le ministère britannique des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement, et le Disasters Emergency Committee. Les équipes de sauvegarde continuent de travailler avec d'autres acteurs du secteur afin d'améliorer notre compréhension de la sauvegarde et de mieux influencer la culture interne pour réduire les cas de HEAS.

Nos plans

Nous travaillons actuellement sur une stratégie de sauvegarde One Oxfam et un cadre de redevabilité et de responsabilité, fondé sur l'apprentissage organisationnel, afin de systématiser notre approche et notre mise en œuvre de la sauvegarde chez Oxfam et de définir une manière plus cohérente d'aborder et d'appliquer les méthodes de sauvegarde. La stratégie sera finalisée et diffusée au cours du prochain exercice budgétaire

3. SÉCURITÉ AU SEIN DES PROGRAMMES

La « sécurité au sein des programmes » est l'expression que nous utilisons pour désigner notre approche de la conception et de la mise en œuvre de mesures qui contribuent à garantir que nous décelons, traitons et répondons aux risques que les activités des programmes peuvent éventuellement poser pour les communautés dans lesquelles nous travaillons.

Module d'apprentissage en ligne sur la sécurité au sein des programmes

Le module d'apprentissage en ligne d'Oxfam sur la sécurité au sein des programmes, lancé en janvier 2022, a été suivi par 234 membres du personnel d'Oxfam. En octobre 2022, ce cours a été mis en ligne sur le portail des partenaires dans notre intranet. Depuis, plus de 200 membres du personnel de nos partenaires l'ont effectué. Ce module a par ailleurs été traduit en birman et en russe, à la demande des collègues d'Oxfam au Myanmar et de l'équipe d'intervention d'Oxfam en Ukraine.

Formation à la sécurité au sein des programmes

Oxfam organise régulièrement des formations en ligne et en présentiel. Entre octobre 2022 et septembre 2023, au moins 386 personnes ont suivi la formation à la sécurité au sein des programmes et celle consacrée à la formation des formateurs. Cela s'ajoute aux formations régulièrement organisées au sein des équipes pays et des équipes de programme pour lesquelles il n'existe pas de données précises.

Mise à l'essai de mécanismes de retour d'information combinés au Soudan du Sud

Le groupe de travail d'Oxfam sur la sécurité au sein des programmes travaille depuis quelque temps avec les équipes de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (MEAL) et les collègues chargés de la sauvegarde au sein d'Oxfam au Soudan du Sud, aux côtés d'autres parties prenantes chez OGB et Oxfam International (OI) pour mettre au point un « mécanisme de retour d'information combiné » qui permet de recueillir les signalements de comportements répréhensibles et le retour d'information des programmes par le biais d'un seul et même système de rapport. L'idée est d'offrir ce dispositif en plus des autres mécanismes déjà en place. Une fois reçus, les signalements de comportements répréhensibles sont traités séparément, conformément aux procédures opérationnelles standard



d'Oxfam. Il y a toutefois un bémol à cette démarche : on craint que les personnes qui auront recours à ce mécanisme de retour d'information combiné ne fassent pas toutes la distinction entre le signalement d'un comportement répréhensible et le feedback se rapportant au programme. Le projet pilote a débuté le 1^{er} octobre 2023. Il sera suivi d'un séminaire en 2024.

Intégrer la sécurité au sein des programmes au niveau de leur élaboration

³Dix équipes de pays travaillent au renforcement des programmes sécurisés au sein des programmes. Les activités dispensées dans le cadre de ces programmes comprenaient une formation du personnel et des partenaires sur la programmation sécurisée, mais également sur des thèmes connexes, tels que les droits en matière de données, l'élaboration de listes de contrôle pour la programmation sécurisée et les auto-évaluations de la programmation sécurisée. D'autres initiatives mondiales visent à générer des connaissances sur la manière dont Oxfam pourrait atténuer les risques liés aux programmes sûrs ; par exemple, les risques qui peuvent survenir lors du processus de sélection des participants au projet.

Évaluation de la sécurité au sein des programmes

Le groupe de travail sur la sécurité au sein des programmes a commandité une évaluation externe de l'approche de la sécurité au sein des programmes, qui s'est achevée en janvier 2024. Cette évaluation a mis en avant les principaux points forts et lacunes de cette approche, et a permis au groupe de travail de se fixer une série de priorités pour la prochaine période de planification stratégique d'Oxfam.

Groupe de supervision stratégique de la sécurité au sein des programmes

Nous avons formé un groupe de supervision stratégique ayant pour vocation d'aider à définir l'orientation stratégique du travail lié à la sécurité au sein des programmes. Ce groupe, qui vient remplacer le groupe de référence pour la sécurité au sein des programmes, se compose de membres de la direction des programmes pays, des plateformes régionales, d'Oxfam International et des affiliés. Il se réunit une fois par trimestre.

Commentaires génériques : facteurs favorables au signalement des comportements répréhensibles

En août 2023, Oxfam a publié son rapport sur les obstacles qui entravent le signalement des comportements répréhensibles. Ce rapport synthétise les enseignements et les recommandations issus des projets pilotes menés au Ghana et en Iraq entre avril 2021 et avril 2022. Un blog a par ailleurs été créé pour souligner les recommandations sur l'intégration du pouvoir. Le rapport fait état de la nécessité d'appliquer une méthodologie décolonisée et une analyse intersectionnelle du pouvoir, en déterminant les rapports de force en jeu. Il met en avant qu'il est nécessaire de fournir un financement modulable selon les équipes afin de renforcer les partenariats décoloniaux, d'encourager une plus grande redevabilité dans l'élaboration des programmes et de clarifier les perceptions concernant la résolution des problèmes au niveau communautaire, selon laquelle les membres de la communauté sont désignés pour résoudre un différend ou le contester. Le rapport souligne également l'importance de la justice réparatrice.

4. NOTRE PERSONNEL ET NOTRE CULTURE INTERNE

Cette section porte sur nos valeurs et nos principes féministes et sur le travail qui est fait pour les mettre en œuvre systématiquement dans l'ensemble de l'organisation. Conformément au principe féministe d'Oxfam « rien sur nous sans nous », nous encourageons les membres du personnel à exprimer leurs opinions et leurs préoccupations de différentes manières, notamment par le biais de webinaires, d'enquêtes et de réunions avec leurs responsables hiérarchiques. En juin 2023, nous avons lancé un

³ Iraq, Niger, République centrafricaine, République démocratique du Congo, Somalie/Somaliland, Soudan du Sud, Syrie, Tchad, Territoire palestinien occupé et Yémen



sondage éclair auprès du personnel afin de dresser un bilan rapide de nos tentatives d'amélioration en tant qu'organisation. Ce sondage a fait suite à l'enquête globale auprès du personnel réalisée en 2021 et au sondage éclair de 2022, qui ont ouvert la voie à la définition et au renforcement collectifs des thèmes sur lesquels nous nous concentrons dans notre plan d'action mondial.

Cadre de culture interne d'Oxfam

Oxfam a poursuivi son processus collaboratif pour la mise au point et l'intégration de son cadre de culture interne. Nous avons géré le groupe de travail mondial sur la diversité et l'inclusion et son sous-groupe sur le handicap. L'objectif du groupe est de collaborer avec les parties prenantes au sein de la confédération pour mettre au point le cadre stratégique d'OI en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Nous avons maintenu le Baraza, un forum dédié au personnel. Il a pour vocation d'offrir un espace sûr où les individus peuvent exprimer leurs préoccupations et être entendus. À travers cette tribune, nous pouvons aborder des enjeux liés à la diversité, à l'égalité et à la représentation, tels que le racisme et les rapports de pouvoir, au sein d'Oxfam. En lien étroit avec des parties prenantes comme l'équipe Stratégie et futur féministes et les collègues du forum sur la justice de genre, les membres du Baraza ont échangé leurs points de vue et ont élaboré un exposé sur la diversité, l'équité et l'inclusion à l'intention du personnel. Le rapport 2022 du forum Baraza d'Oxfam a été publié en interne en arabe, en anglais, en espagnol et en français.

Bien-être

Le bien-être et la santé mentale du personnel restent une priorité absolue pour Oxfam à l'ère du post-Covid. Des représentant-es de toute la confédération ont participé à l'élaboration d'un plan pour assurer la bien-être du personnel.

L'équipe Personnel et culture interne a mis sur pied un groupe de travail consacré au bien-être en août 2022, qui se réunit depuis une fois par mois. Ce groupe de travail s'appuie sur la définition du bien-être énoncée dans la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé : « un état qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté ».

Le personnel a accès au programme mondial d'aide aux employé-es et à sa ligne d'écoute confidentielle. De plus, nous aidons les responsables hiérarchiques à devenir des ambassadeurs/drices du bien-être et à en faire les premiers points de contact pour leur équipe en cas de problèmes liés au bien-être. Nous sommes en train de mettre sur pied, à l'échelle de la confédération, une « communauté de premiers secours » en matière de santé mentale, composée de membres du personnel spécialement formé pour fournir un soutien confidentiel aux employé-es et les orienter. Leur mission consiste notamment à partager des ressources en rapport avec la santé mentale et à dispenser des conseils pour mieux gérer le stress sur le lieu de travail. Enfin, nous avons créé une banque de savoir sur le bien-être accessible via l'intranet du personnel, sur Compass. Son contenu sera traduit de l'anglais vers l'arabe, l'espagnol, le français et le portugais.

Activités bien-être d'octobre 2022 à septembre 2023

- **Novembre-décembre 2022** Séances informelles pour le personnel d'encadrement et sondage sur le bien-être auprès des responsables hiérarchiques. Trente-cinq de ces responsables ont assisté aux séances informelles, et 52 nous ont écrit pour nous faire part de leurs besoins en matière de bien-être. D'après les renseignements recueillis, nous avons élaboré un document qui précise leurs besoins en matière de formation.

- **Mars 2023** Séance bien-être lors d'une réunion présentielle à Nairobi de l'équipe chargée de la réponse à la crise alimentaire de catégorie 1 de la région HECA.
- **Mars 2023** Séance bien-être mondiale, en partenariat avec OGB et Mind Gym. Cette formation a permis au personnel d'encadrement d'acquérir des techniques pour promouvoir le bien-être au sein de ses équipes.
- **Mars 2023** Présentation sur le bien-être à la communauté de pratique des RH dans la région Asie
- **Avril-mai 2023** Animation de séances de bien-être financier personnel pour la région HECA sur quatre semaines.
- **Novembre 2023** Le groupe sur le bien-être a organisé une réunion de réflexion sur les réactions à adopter pour aider nos collègues à améliorer leur bien-être, en étudiant en particulier les solutions possibles pour soutenir le personnel touché par la crise qui sévit dans le Territoire palestinien occupé.

Méthodes de gestion des références

Oxfam s'engage à prévenir tout comportement inapproprié au travail, y compris les comportements répréhensibles en matière de sauvegarde, de corruption, de relations interpersonnelles et de manque d'intégrité, ainsi qu'à promouvoir le bien-être des enfants, des jeunes et des adultes. Un groupe de travail a mis à jour les orientations relatives au cadre mondial Oxfam de gestion des références, ainsi que tous les modèles et formulaires liés au recueil de références qui avaient été élaborés en 2019. Ces documents mis à jour seront distribués à la direction des RH des affiliés Oxfam. Les nouvelles orientations en matière de gestion des références apportent plusieurs changements :

- Nouvelles méthodes pour les références reçues et envoyées.
- Distinction entre les références relatives aux performances et celles relatives aux comportements répréhensibles, et vérification des comportements répréhensibles pour les références reçues.

5. JUSTICE DE GENRE

Stratégie quinquennale d'Oxfam sur la justice de genre : assembler notre vision collective

Chez Oxfam, nous avons jeté les bases de notre engagement en faveur de la justice de genre et d'une approche féministe décoloniale. L'élaboration d'une stratégie quinquennale en matière de justice de genre constitue un jalon important dans cette voie. Cette stratégie est le fruit d'une démarche interactive, assortie d'une réflexion sur le travail d'Oxfam en matière de justice de genre.

L'équipe d'OI chargée de la justice de genre et des futurs féministes, en collaboration avec d'autres collègues, a lancé cette démarche en organisant des ateliers thématiques et régionaux. Ces rencontres en ligne ont permis aux parties prenantes de la confédération de se pencher sur le contexte de chaque région et ont favorisé les discussions sur plusieurs aspects cruciaux de la justice de genre. Ainsi, les ateliers ont notamment porté sur l'espace civique, les violences basées sur le genre, la justice reproductive et les droits à l'autonomie corporelle, les personnes LGTBQIA+ et l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les droits relatifs à l'expression de genre et aux caractéristiques sexuelles (SOGIESC), ainsi que les mouvements féministes. Ces ateliers ont encouragé le débat et préparé le terrain pour élargir la collaboration à d'autres domaines, tels que le travail humanitaire, l'espace civique, la justice économique et la justice climatique. En nous appuyant sur les idées recueillies lors de nos premiers ateliers, nous avons organisé des séminaires de réflexion au cours desquels nous avons analysé collectivement les informations, les défis et les opportunités qui se présentent à nous.



Alors que l'élaboration de notre stratégie quinquennale en matière de justice de genre entre dans sa dernière ligne droite, nous avons organisé une réunion en présentiel en octobre 2023. Les participant-es y ont discuté de la manière dont notre engagement en faveur de la justice de genre se traduit par un élan de transformation visible et durable au sein d'Oxfam et ailleurs.

Magazine *Feminist Futures*

En mai 2023, nous avons lancé le huitième volume du magazine *Feminist Futures* (une publication distribuée dans l'ensemble de la confédération Oxfam). Ce volume a été consacré aux 16 jours d'action contre les violences basées sur le genre qui se sont tenus en 2022. Dans le cadre de cette campagne mondiale, et en collaboration avec des féministes et des allié-es du monde entier, Oxfam a montré l'incidence des campagnes d'austérité à travers les récits de jeunes activistes de la région ALC et a mis en avant le vécu de plusieurs femmes d'Afrique et du Moyen-Orient, qui ont été touchées par la violence et sont devenues des exemples de résilience.

Forum Génération Égalité

En juin 2023, Oxfam a présenté un rapport annuel sur ses engagements pris au Forum Génération Égalité. Nous avons rendu compte des progrès réalisés dans les activités menées dans l'ensemble de la confédération sur le travail de soins non rémunéré. Voici quelques exemples tirés de ce rapport :

- Dix pays ont adopté la Care Policy Scorecard d'Oxfam (destinée à évaluer les politiques publiques en matière de soins), tandis que trois ont lancé une enquête rapide auprès des ménages avec des partenaires et certaines administrations afin d'élaborer des politiques de soins globales.
- Des équipes de programmes en Asie et en Afrique ont formulé des plans de plaidoyer régionaux sur le travail de soins.
- Les équipes d'Oxfam en Asie ont approché le nouveau Secrétaire général de l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ASEAN) afin de faire progresser la prise en compte du travail de soins en collaboration avec l'Asia Feminist Coalition.
- Le programme WE-Care (Women's Economic Empowerment and Care) a plaidé avec succès en faveur de meilleures politiques pour prendre en compte le travail de soins en Éthiopie, au Kenya, au Malawi, en Zambie et au Zimbabwe.
- Dans la région ALC, nous avons recueilli des informations sur la situation sur le terrain et recensé les programmes transformateurs en matière de travail de soins. De plus, nous avons lancé un réseau féministe euro-latino-américain d'apprentissage et de plaidoyer.
- Nous avons publié un document d'information intitulé [L'autre pandémie](#) (novembre 2021), qui a mis sous le feu des projecteurs l'existence d'une crise des soins due aux décisions politiques.

6. GOUVERNANCE ET SUPERVISION

Depuis la refonte de la structure de gouvernance d'Oxfam International en 2021, celle-ci comprend :

- Le conseil d'administration d'Oxfam International : responsable de la gestion globale et de la supervision de la stratégie et des risques à l'échelle de la confédération.
- Une assemblée multipartite : une tribune ouverte aux idées stratégiques tournées vers l'avenir et au leadership éclairé.
- Le conseil de travail des affiliés (ABM) : composé de représentant-es des affiliés d'Oxfam, il est responsable des obligations légales et fiduciaires de la confédération.



Oxfam International est régie par une Constitution, un Code de conduite en matière de gouvernance et un Règlement intérieur. Ces documents définissent les responsabilités et les obligations de chacun de ces organes de gouvernance et régissent les modalités de reddition de comptes et de supervision dans l'ensemble de la confédération.

Le conseil d'administration international est composé de neuf membres, représentatifs de la diversité de la confédération et possédant les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires pour superviser les risques encourus par Oxfam. Ce conseil d'administration exerce ses activités par l'intermédiaire de trois comités, dont le comité des finances, des risques et de l'audit (FRAC), qui est chargé de superviser les mesures de sauvegarde et de prévention de la fraude dans l'ensemble de la confédération. L'une des grandes priorités du conseil d'administration d'OI est de constamment revoir notre responsabilité en matière de gouvernance afin de s'assurer qu'elle est adaptée à l'objectif visé et suffisamment souple, tout en veillant à ce qu'Oxfam offre un espace de travail sûr et inclusif pour toutes les personnes engagées dans l'organisation.

En outre, les conseils d'administration des affiliés assurent la supervision de leur organisation et, lorsqu'ils interviennent en tant que prestataires de services au sein de la confédération, veillent au respect des principes d'intégrité et de sauvegarde.

La direction est quant à elle contrôlée par le forum sur la sauvegarde et la culture interne (SGCF), un organe du forum de direction investi d'un pouvoir délégué. Cet organe a évolué parallèlement à la structure de gouvernance de l'organisation. Le SGCF se réunit tous les mois et assure la supervision et la coordination des opérations dans l'ensemble de la confédération. Avec le groupe de base de sauvegarde, il intègre l'ensemble des travaux qui créent un écosystème pour la sauvegarde.

7. FRAUDE ET CORRUPTION

Conformément à notre stratégie de lutte contre la fraude et la corruption, nous appliquons des méthodes contextualisées pour lutter contre le risque de fraude et de corruption. Notre priorité stratégique est de renforcer la lutte contre la fraude et la corruption au sein de la confédération, tout en adoptant les principes communs d'inclusivité, d'autonomisation et de redevabilité d'Oxfam. Il incombe à chaque affilié d'Oxfam de décider de l'approche à suivre pour mettre en œuvre la stratégie One Oxfam.

Nous avons effectué des contrôles de conformité et des audits internes dans le cadre de nos efforts de dissuasion et de prévention. Par exemple, nous avons effectué un audit interne du siège du Secrétariat d'OI à Nairobi, au Kenya, portant notamment sur la passation des marchés et la gestion des projets. Citons aussi l'exemple des auditeurs de projet d'Oxfam Hong Kong, qui ont réalisé une centaine d'audits et ont procédé à des vérifications concernant le financement des partenaires, ce qui impliquait de signaler toute irrégularité ou tout signe de fraude financière. Oxfam Canada a réalisé six audits internes, comprenant des contrôles de qualité, des évaluations du contrôle interne et d'autres examens visant à vérifier l'intégrité de l'organisation. Oxfam Novib (Oxfam aux Pays-Bas) a effectué des audits internes au Cambodge et dans le Territoire palestinien occupé. Ces vérifications font partie intégrante de notre engagement à garantir le respect des mesures de contrôle interne et à observer les normes d'intégrité les plus strictes dans l'ensemble de nos activités.

En outre, dans le cadre de ses activités de prévention, Oxfam a formé son personnel de gestion financière et de gestion de projet dans les domaines suivants :



- L'examen des plans de projet, des contrats et des évaluations des risques
- Les concepts liés à la lutte contre la fraude et la corruption
- Le code de conduite
- Le leadership éthique.

Ces formations ont été réalisées à la fois en ligne et en présentiel, et traduites dans différentes langues pour en faciliter la compréhension. Nous continuons également à sensibiliser le personnel d'encadrement, par le biais de rapports (statistiques sur les cas et recommandations d'enquête, par exemple) et de séances de sensibilisation.

Le personnel est impliqué non seulement dans la formation, mais aussi dans le retour d'information. Par exemple, Oxfam Canada a créé un groupe de travail dynamique sur la conformité des programmes, composé des services chargés des finances, de la conformité et des programmes internationaux, qui joue un rôle essentiel dans la promotion d'une culture de l'intégrité et dans la collaboration entre les différents services afin de renforcer la conformité globale. En juillet 2022, OGB a mené son enquête semestrielle auprès du personnel sur la lutte contre la corruption, à laquelle ont répondu 922 membres du personnel dans 25 pays. Les réponses ont montré une amélioration des résultats dans la plupart des sujets abordés ; 94 % du personnel interrogé pense que la lutte contre la corruption est solidement ancrée dans la culture interne d'OGB et que la corruption n'y est pas tolérée.

L'influence d'Oxfam sur la prévention de la fraude et de la corruption s'étend au-delà des limites de l'organisation. Ainsi, OGB soutient la semaine annuelle de sensibilisation à la fraude dans les organisations caritatives au Royaume-Uni. Six vidéos axées sur la corruption ont été diffusées, tout comme des documents d'orientation sur les risques de corruption dans l'aide en espèces et sous forme de bons, ainsi que des conseils sur la marche à suivre lorsque l'on a recours à de tierces parties (agents ou intermédiaires). Nous avons pris la parole lors d'événements externes comme la conférence « Speaking up in the Screen Sector » organisée au Royaume-Uni par la BBC, et la conférence « Integrity at Work », organisée par Transparency International Irlande. Oxfam Canada a participé à des événements et à des forums nationaux et internationaux consacrés à l'amélioration de la transparence, de l'intégrité et de la culture éthique dans le secteur des organisations caritatives. Oxfam Canada est un membre agréé du système de normes d'Imagine Canada, qui reconnaît notamment la redevabilité financière et la transparence. Toutes ces initiatives nous ont permis de contribuer au dialogue qui se tient à l'échelle mondiale sur les meilleures pratiques et les approches novatrices, et d'en tirer profit.

Sur le plan technologique, nous essayons de faire preuve d'innovation à l'appui de notre stratégie. Nous continuons à assurer une gestion de qualité des cas de corruption présumés en utilisant un système de traitement des cas pour tous les affiliés (CLUE), ainsi que pour le Secrétariat d'Oxfam International.

Oxfam Canada a mis en place un système de suivi des incidents de conformité destiné à renforcer la redevabilité au sein des affiliés. Il s'agit d'un système conçu pour suivre et gérer l'évolution du nombre d'incidents liés à la conformité. Cette initiative devrait améliorer nos mesures de redevabilité en fournissant une méthode systématique et transparente du suivi, de l'investigation et de la résolution des incidents. Elle s'inscrit dans le cadre de notre engagement à respecter les normes les plus strictes en matière de conformité et d'éthique, et représente un grand pas en avant dans nos efforts continus pour renforcer la redevabilité au sein de notre secteur. Elle vise en outre à renforcer la sécurité et à réduire la fraude. Oxfam Canada a mis en place un système d'authentification multi-facteurs sur ses plateformes.



En ce qui concerne nos politiques, nous reconnaissons l'importance du perfectionnement continu et de l'actualisation des connaissances. C'est pourquoi nous avons commencé à mettre à jour la politique et les procédures opérationnelles standard d'Oxfam sur la prévention du financement du terrorisme et du détournement de l'aide, ainsi que notre stratégie de lutte contre la fraude et la corruption, à travers notamment un processus de consultation auprès des affiliés, des pays et des régions. Nous espérons terminer ces mises à jour au cours de l'exercice 2024-2025.

Perspectives d'avenir

Oxfam s'attelle actuellement à la préparation d'un formulaire One Oxfam de signalement des comportements répréhensibles disponible hors ligne, afin de le rendre plus accessible aux communautés dans lesquelles nous travaillons et où l'internet n'est pas toujours disponible.

Nous œuvrons également à l'amélioration des procédures de vérification des antécédents et d'évaluation des partenaires. Oxfam Hong Kong s'efforce de perfectionner les critères d'évaluation, notamment en ce qui concerne le parcours des partenaires, les commentaires d'audit sur les projets, les conflits d'intérêts et l'évaluation des risques.

Nous continuerons à améliorer nos formations et à les offrir à notre personnel et à nos partenaires. Oxfam Novib prépare actuellement des projets de sensibilisation aux conflits d'intérêts. OGB s'attelle à mieux faire connaître le protocole « Speak Up » et les mécanismes de signalement, y compris au niveau des bénéficiaires des programmes, afin d'aider le personnel et les partenaires à renforcer leurs capacités en matière de lutte contre la corruption.

8. DONNÉES RELATIVES À LA SAUVEGARDE, 1^{er} OCTOBRE 2022 – 30 SEPTEMBRE 2023

Entre octobre 2022 et septembre 2023, 157 incidents ont été consignés en rapport avec la sauvegarde. Parmi ceux-ci, 35 cas avaient été signalés durant la période précédente et 122 l'ont été durant la période considérée dans le présent rapport. À la fin septembre 2023, 116 cas étaient clos, tandis que 41 étaient toujours en cours de traitement.

Cas clos

Les cas clos désignent les dossiers dans lesquels un signalement a été analysé, a donné lieu à une enquête si nécessaire, et pour lesquels des conclusions ont été établies et ont entraîné des actions. En raison de notre démarche axée sur les personnes ayant été confrontées à des violences, certains cas peuvent ne pas aboutir à une conclusion formelle parce que la personne en question souhaite bénéficier d'un soutien plutôt que d'encourir une procédure d'enquête formelle.

Un peu plus de la moitié (54 %) des cas clos n'ont pas fait l'objet d'une enquête formelle. En effet, à la suite d'un premier examen, il a été déterminé que ces incidents n'étaient pas liés à la sauvegarde ou il a été décidé qu'une enquête approfondie n'était pas nécessaire. Dans deux cas, le/la plaignant-e n'a pas souhaité donner suite à l'affaire et des mesures de soutien ont été prises sans qu'une enquête formelle ne soit lancée. Ces chiffres reflètent une tendance à la baisse par rapport aux statistiques de l'année dernière sur les cas clos sans enquête, où 60 % des incidents n'avaient pas dû faire l'objet d'une enquête.

Cas clos	Nombre	%
Cas ayant fait l'objet d'une enquête complète	51	44 %
Examen / Évaluation préliminaire / transmission à d'autres services	63	54 %
La personne ayant porté plainte n'a pas souhaité lui donner suite	2	2 %
Total	116	100 %

Types de comportement répréhensible

La plupart des plaintes et des signalements ont concerné des actes de harcèlement sexuel (37 %) ou d'autres problèmes internes à signaler (28 % des cas concernaient des brimades ou d'autres comportements inappropriés), soit un total combiné de 65 %. Ces chiffres varient par rapport à ceux de l'année dernière, où ces incidents représentaient respectivement 28 % et 43 % des cas (soit un total combiné de 71 %). Cette année, le nombre d'incidents impliquant des enfants a augmenté pour atteindre 15 % (17 cas en tout), contre 7 % l'année dernière (9 cas). Cette tendance peut être le signe d'une amélioration de la confiance en nos systèmes d'information et donc d'une plus grande propension à les utiliser. Toutefois, l'examen du contexte et des circonstances de ces incidents réaffirme la nécessité pour Oxfam de continuer à mettre l'accent sur les mesures de protection qu'elle prend pour prévenir les violences sur les enfants. Le nombre d'incidents ayant trait à des abus sexuels est resté pratiquement inchangé d'une année à la suivante : sept cas cette année, contre six précédemment.

Parmi les 116 cas clos figurent :

Type de comportement répréhensible	Nombre	%
Accusations d'abus sexuels	7	6 %
Accusations d'exploitation (dont des relations sexuelles tarifées)	16	14 %
Accusations de harcèlement sexuel	43	37 %



Accusations concernant des enfants	17	15 %
Accusations portant sur d'autres comportements internes répréhensibles (par exemple, harcèlement moral ou autre comportement inapproprié, relation sexuelle ou amoureuse allant à l'encontre du code de conduite et de la politique relative aux conflits d'intérêts)	33	28 %
Total	116	100 %

Conclusions et mesures prises

Comme l'année dernière, 27 cas ont été traités, bien qu'il y ait eu moins de licenciements au cours de la période précédente (six, contre 11 cette année). L'année dernière, un plus grand nombre d'affaires ont été renvoyées à d'autres entités (82, contre 63 cette année). Enfin, l'année dernière, cinq plaignant-es n'ont pas tenu à donner suite à l'affaire, contre seulement deux de cette année.

Les conclusions et mesures prises pour ces 116 cas clos ont été les suivantes :

Conclusions et mesures prises	Nombre	%
Cas traités		
Licenciements	11	9 %
Mesures disciplinaires	10	9 %
Mesures non disciplinaires	6	5 %
Cas partiellement traités		
Mesures disciplinaires	3	2 %
Mesures non disciplinaires	2	2 %
Autres mesures		
Cas non traités	9	8 %
Cas non traités pour cause de manque de preuves	10	9 %
Examen / Évaluation préliminaire / transmission à d'autres services	63	54 %
La personne ayant porté plainte n'a pas souhaité lui donner suite	2	2 %
Total	116	100 %

Catégories de personnes ayant été confrontées à des violences

La catégorie « autres » représentait un pourcentage plus élevé l'année dernière (36 %) que cette année (11 %). Le pourcentage élevé de personnes et de bénévoles se maintient cette année. Les membres du personnel sans responsabilité managériale représentent cette année 24 % des personnes ayant été confrontées à des violences, contre 38 % l'année dernière, tandis que le pourcentage de bénévoles dans le même cas est passé de 11 % à 13 %. Une légère augmentation a été observée dans le nombre de personnes confrontées à des violences qui sont issues de la communauté ou participent au programme (22 l'année dernière, contre 26 cette année).

Parmi les 116 cas clos, les personnes ayant été confrontées à des violences peuvent être classées dans les catégories suivantes :

Personnes ayant été confrontées à des violences	Nombre	%
Participant-es aux programmes	11	8 %
Membres de communautés dans lesquelles Oxfam travaille	15	11 %
Bénévoles	18	13 %
Enfants	13	10 %
Membres du personnel sans responsabilité managériale	50	38 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	2	2 %
Membres du personnel des partenaires	9	7 %
Autres	15	11 %
Total	133	100 %

(Remarque : certains incidents concernaient plusieurs personnes, c'est pourquoi les chiffres sont supérieurs au nombre total de cas clos.)

Catégories de personnes faisant l'objet de la plainte (auteur-es présumé-es)

Le personnel sans responsabilité managériale reste la catégorie la plus importante d'auteur-es présumé-es, passant de 28 % l'année dernière à 30 % cette année. Parmi ces auteur-es présumé-es, la proportion de membres du personnel avec responsabilité managériale a également augmenté, passant de 16 % à 19 %, tout comme celle des bénévoles (de 15 % à 17 %) et des membres du personnel des partenaires (de 10 % à 13 %). La catégorie « personnes inconnues/autres » constituait la deuxième la plus importante l'année dernière (26 %), mais ce pourcentage est tombé à 8 % cette année. Cette tendance peut être attribuée à la fois à une meilleure collecte des renseignements et à une amélioration des méthodes de clarification des détails des incidents signalés.

Parmi les 116 cas clos, au nombre des personnes faisant l'objet de la plainte (auteur-es présumé-es) figuraient :

Personnes faisant l'objet de la plainte (auteur-es présumé-es)	Nombre	%
Membres des communautés dans lesquelles Oxfam travaille	9	7 %
Bénévoles	20	17 %
Personnes non membres du personnel (sous-traitant-es et consultant-es)	8	6 %
Membres du personnel de partenaires	17	13 %
Membres du personnel sans responsabilité managériale	39	30 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	24	19 %
Personnes inconnues ou autres	11	8 %
Total	128	100 %

(Remarque : certains signalements mentionnent plus d'un-e auteur-e présumé-e, c'est pourquoi les chiffres sont supérieurs au nombre total de cas clos.)

Oxfam tient à apporter son soutien aux personnes ayant été confrontées à des cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Elle demeure résolue à instaurer une culture de tolérance zéro concernant l'inaction face à ces comportements, couplée à une culture interne forte et une redevabilité sans faille pour prévenir les cas d'abus et d'exploitation. Elle encourage quiconque à se manifester et à signaler des faits préoccupants.

Oxfam offre son soutien à toutes les victimes présumées d'incidents de sauvegarde, même lorsqu'un signalement ne débouche pas sur une accusation et dans les cas où l'enquête n'est pas en mesure de démontrer le bien-fondé de l'accusation. Oxfam coordonne le soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences en les orientant vers des prestataires de services spécialisés, ainsi qu'en leur apportant une assistance immédiate et appropriée. Cette assistance repose sur le consentement éclairé de la personne concernée et dépend de ses besoins, des risques associés et des capacités d'Oxfam. Sur les 157 incidents signalés au cours de l'année, un soutien à ces personnes a été apporté dans 55 cas.

Cas en cours

Fin septembre 2023, Oxfam continuait d'enquêter sur 41 cas en cours. Compte tenu de l'engagement d'Oxfam à adopter une approche axée sur les personnes ayant été confrontées à des violences, certaines enquêtes prennent plus de temps, car nous nous assurons qu'elles sont menées de façon sécurisée et à un rythme convenant à ces personnes.

9. DONNÉES LIÉES AUX CAS DE FRAUDE ET DE CORRUPTION, 1^{er} OCTOBRE 2022 – 30 SEPTEMBRE 2023

Entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre 2023, 170 cas de comportements répréhensibles ont été signalés, et 140 ont été clos. Certains cas clos concernent des périodes couvertes par des rapports antérieurs. Sur les 140 cas clos, 79 ont donné lieu à une enquête et 61 ont fait l'objet d'un examen et d'une évaluation préliminaires.

Cas clos

Les cas clos désignent les dossiers dans lesquels un signalement a été analysé, a donné lieu à une enquête si nécessaire, et pour lesquels des conclusions ont été établies et ont entraîné des actions. Certains cas clos concernent des dossiers qui n'ont pas abouti ou dont les accusations n'ont pas été retenues car les informations disponibles ne justifiaient pas de mener une enquête officielle, ou qui ont été transmis à d'autres services, entre autres motifs.

Cas clos	Nombre	%
Cas ayant fait l'objet d'une enquête complète	79	56 %
Examen / Évaluation préliminaire	61	44 %
Total	140	100 %

Types de comportement répréhensible

Les cas clos en rapport avec des comportements répréhensibles ont été classés comme suit :

Sous-catégorie de comportement répréhensible	Nombre	%
Pot-de-vin	14	10 %
Fraude	63	45 %
Népotisme	12	9 %
Fraude et corruption, autre	27	19 %
Financement du terrorisme	0	0 %
Vol	13	9 %
Conflit d'intérêts non déclaré	11	8 %
Total	140	100 %

Conclusions et mesures prises

Sur les 79 cas qui ont donné lieu à une enquête, les accusations ont été retenues dans 72 % des cas (57 incidents). Pour les 28 % restants (22 cas), les accusations n'ont pas été retenues. Les 140 cas clos ont abouti aux résultats suivants (notez qu'un cas peut aboutir à plusieurs résultats) :

Résultats ou mesures prises pour les 57 cas dans lesquels les accusations ont été retenues	Nombre
Avertissement écrit	13
Licenciement	8
Transmis à un partenaire pour prise de mesures	4
Mesures non disciplinaires, ex. : vérification des améliorations, modification des procédures	28
Autres mesures disciplinaires	9
Résultats et mesures prises pour les 22 cas dans lesquels les accusations n'ont pas été retenues	
Cas non traité, aucune mesure supplémentaire	14



Cas non traité, mesures non disciplinaires, ex. : vérification des améliorations, modification des procédures	8
Évaluation préliminaire	
Manque de preuves	25
L'informateur/trice n'a pas souhaité poursuivre le processus	0
Ne relève pas du mandat de l'organisation	5
Des informations supplémentaires sont requises	3
Transmis à un autre affilié	0
Transmis à un autre service	8
Manque de ressources	0
Autre	17

Parmi les 114 personnes visées par une plainte figuraient :

Personnes visées par une plainte	Nombre	%
Membres des communautés dans lesquelles Oxfam travaille	1	1 %
Membres du personnel des partenaires	24	21 %
Membres du personnel sans responsabilité managériale	47	41 %
Membres du personnel avec responsabilité managériale	18	16 %
Personnel apparenté (non-membres du personnel, par ex.- sous-traitant·es, bénévoles, stagiaires)	13	11 %
Autres	11	10 %
Total	114	100 %

FIN