



النزاهة في منظمة أوكسفام

أبريل 2022 - سبتمبر 2022

مقدمة

في منظمة أوكسفام يمكننا أن نرى مستقبلاً يتمتع فيه الجميع بفرص متساوية للازدهار، وليس فقط للبقاء على قيد الحياة. ونرى مستقبلاً لا تكون فيه الحياة الرغيدة والكريمة للقلة المحظية فحسب – بل تكون حقاً للبشرية جمعاء.

إنّ هذا المستقبل يبدأ اليوم، وداخل منظماتنا. فهو يبدأ بخلق بيئة عمل لا تقصي أحداً وحيث يمكننا جميعاً أن نشعر بالأمان والحرية في التحدث - جميعنا كزملاء ومتطوعين/ات وشركاء وأقران والأشخاص الذين نعمل معهم في 87 دولة.

هذا هو تقريرنا الذي نصدّره كل ستة أشهر عن التقدّم الذي نحرضه لتحسين الحماية والثقافة عبر منظمة أوكسفام. ويغطي التقرير الفترة من 1 أبريل إلى 30 سبتمبر 2022، ويقدم مبادرات على مستوى الاتحاد، بالإضافة إلى أمثلة ملموسة للعمل الذي تقوم به المنظمات المنتسبة لمنظمة أوكسفام.

وبقدر ما يساعدنا هذا التقرير على تحمّل مسؤولياتنا عن كل التزاماتنا أمام جميع شركائنا من أصحاب المصلحة، فإنّه يشكل أيضاً لحظة حيوية للتفكير والتعلم داخلياً. وبينما نعمل على تغيير ثقافتنا وتحسين أنظمتنا، فإننا ندرك أنه لا يزال أمامنا المزيد من العمل الذي يتعيّن القيام به، حتى تصبح منظمة آمنة وتدمج حقاً وبشكل كامل جميع المعنيين.

هذه هي الرحلة التي نخوض غمارها - ونحن ملتزمون بمواصلتها.

غابرييلا بوشيه
المديرة التنفيذية
منظمة أوكسفام الدولية

المحتويات

1.....	مقدمة
2.....	المحتويات
2.....	تحديثات التقدّم
2.....	الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي
4.....	البرامج الأمانة
4.....	الموظفون والثقافة
5.....	عدالة النوع الاجتماعي
6.....	الاحتيال والفساد
7.....	الحوكمة
8.....	بيانات الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، 1 نيسان/أبريل - 30 أيلول/سبتمبر 2022
9.....	بيانات الاحتيال والفساد، 1 أبريل - 30 سبتمبر 2022

- ملاحظة:** نحن نتحمّل المسؤولية عن السياسات والاستراتيجيات والوثائق التوجيهية الأخرى الرئيسية لمنظمة أوكسفام، والتي نشاركها داخليًا وخارجيًا. وهي على النحو التالي:
- إطار منظمة أوكسفام للثقافة والحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي
 - سياسة مكافحة الاحتيال والفساد
 - استراتيجية مكافحة الاحتيال والفساد
 - سياسة تمويل الإرهاب والجرائم المالية
 - سياسة تضارب المصالح
 - إجراءات التشغيل الموحدة لمنظمة أوكسفام للاستجابة للفساد
 - مدونة قواعد سلوك موظفي/ات منظمة أوكسفام

تحديثات التقدّم

يغطي هذا التقرير التقدّم الذي أحرزته منظمة أوكسفام من 1 أبريل 2022 إلى 30 سبتمبر 2022.

الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي

في منظمة أوكسفام، نلتزم بعدم التسامح مطلقًا مع التحرش والاستغلال وجميع أشكال الاعتداء الجنسي. ويعني ذلك أننا سنبذل قصارى جهدنا لمنع حدوث ذلك في إطار أنشطتنا، والاستجابة بصرامة لمخاوف أو ادعاءات التحرش والاستغلال وجميع أشكال الاعتداء الجنسي ومعالجتها. إنّ أحدث أعمالنا بشأن الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، كما هو مذكور أدناه، يشكلها ويرشدها إطار منظمة أوكسفام للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي والثقافة وهياكل الحوكمة - بما في ذلك منتدى الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي والثقافة لتوفير التوجيه الاستراتيجي ومراقبة تنفيذ الإطار.

- **تطوير السياسات:** تلتزم منظمة أوكسفام بتقديم الدعم الذي يركز على الأشخاص الناجين والتحسين المستمر للجهود الرامية إلى منع الاعتداءات. وقد جرت الموافقة على المبادئ التوجيهية لمنظمة أوكسفام الواحدة لدعم الأشخاص الناجين، والتي تحدّد نهج منظمة أوكسفام الذي يركز على الأشخاص الناجين. كما تقدّم هذه المبادئ التوجيهية المشورة التشغيلية للموظفين/ات بشأن كيفية إشراك الأشخاص الناجين وتمكينهم من الوصول إلى الدعم الحساس

والمناسب الذي يلبي احتياجاتهم. وقد بدأ العمل أيضًا على مراجعة عملية إدارة الحالات لمنظمة أو كسفام الواحدة. وسيعمل فريق المراجعة بشكل وثيق مع فريق العمل المعني بسوء السلوك بين الأشخاص، لضمان مواءمة العمليات والممارسات الجيدة المرتبطة بإدارة الحالات لجميع أنواع سوء السلوك.

- **التدريب:** لقد صمّمنا دورة مخصّصة للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي باللغات المحلية وهي متاحة لموظفي/ات الدعم الإداري/المرفق، وكذلك الموظفين/ات والمتطوعين/ات الذين ليس لديهم إمكانية الوصول إلى الحاسوب. ويمكن أيضًا استخدام هذا التدريب في المنظمات الشريكة. وتعتمد الدورة على منهجية التعلم التشاركية القائمة على دراسة الحالة.
- **بناء الشبكة الداخلية:** نواصل دعم الأشخاص المسؤولين عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي¹ في عملهم اليومي، من خلال:
 - **نوبات عبر الإنترنت:** من المقرّر عقد جلسات عالمية لطرح نموذج محدّث للأشخاص المسؤولين عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.
 - **ورش العمل:** عُقدت ورش عمل إقليمية لمدة أسبوع كامل في آسيا ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وجنوب أفريقيا، بحضور 57 شخصًا مسؤولًا عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي من 30 بلدًا. ومن المقرّر عقد ورش عمل لغرب أفريقيا والمحيط الهادئ. كما جرى تقديم تدريب داخل البلدان إلى 28 جهة اتصال معنية بالحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.
 - **التدريب عبر الإنترنت:** نوّقر الآن تدريبًا يتألف من خمس وحدات عبر الإنترنت للأشخاص المسؤولين عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. ونظرًا لكون التدريب يتشكل من وحدات، فيمكن لفرق المراقبة والتقييم والتعلم وفرق النوع الاجتماعي والحماية أن تصل إلى الوحدات التي تجدها أكثر ملاءمة. كما أنّ هذه الدورة متاحة باللغات الإنجليزية والفرنسية والإسبانية.
- **دعم المناطق والبلدان:** تواصل منظمة أو كسفام تضمين الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في الأنشطة على مستوى البلد والمشروع. ومن الأمثلة على ذلك:
 - **التدريب:** جرى تنظيم فعاليات تدريب استهدفت الموظفين/ات والمنظمات غير الحكومية المحلية والمنظمات الشريكة. وتراوحت المواضيع بين التوعية العامة والتحرش الجنسي في مكان العمل. وقد شارك أكثر من 900 شخص في هذه الفعاليات. ولمعالجة مشكلة اللغة، جرى تطوير مجموعة أدوات مرئية ومواد للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي (المعلومات والتعليم والاتصالات).
 - **دعم الشركاء:** جرى تقديم الدعم للشركاء لمساعدتهم على تطوير استراتيجياتهم الخاصة للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي وسياساتهم وتقييم المخاطر وخطط عملهم. وبالتعاون مع مركز الموارد والدعم للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي (وهي مؤسسة خيرية في المملكة المتحدة)، جرى تقديم الدعم إلى 60 شريكًا آخر في 10 دول لتعزيز تطوير سياساتهم ذات الصلة بالحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.
 - **آليات الإبلاغ:** جرى تنفيذ مشروع تجريبي لتطوير وتعزيز آليات الإبلاغ عن التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في خمسة مشاريع/مجالات، وستكون النتائج بمثابة مشروع تجريبي لبلدان أخرى. بالإضافة إلى ذلك، تضمّن المشروع التجريبي العمل على تحسين آليات الإبلاغ في غانا والعراق (يرجى مراجعة البرامج الأمانة أدناه).
 - **المشاركة في القطاع:** لتعزيز قدراتنا في مجال الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، ينشط مستشارون/ات إقليميون/ات في مجال الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي كمشاركين/ات في شبكات الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي المشتركة بين الوكالات. وتعمل منظمة أو كسفام

¹ يُعتبر الأشخاص المسؤولون عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي عنصرًا أساسيًا في دعم حقوق المجتمعات والأشخاص الناجين ودعم التحقيقات في التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. وتوصي المعايير الأساسية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي بتعيين منسقين اثنين في كل مكتب. وقد تم إطلاق برنامج الأشخاص المسؤولين عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي منذ عدة سنوات وجرت مراجعته في مارس 2022. ويهدف النموذج الذي جرت مراجعته إلى تعزيز وتحديد الأشخاص المسؤولين عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي والمسؤولين المباشرين عنهم من خلال قاعدة بيانات عالمية جديدة ووثائق إرشادية واتفق نموذجي للأشخاص المسؤولين عن تنسيق الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.

كرئيس مشارك في اليمن وفي مجموعة عمل المكتب الإقليمي لجنوب وشرق أفريقيا للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي.

- **مجتمعات الممارسة:** تم إنشاء مجتمعات ممارسة إقليمية، ما يتيح مساحة آمنة للموظفين/ات لتبادل المعرفة والخبرات ومناقشة الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي علاوة على مواضيع شاملة. ويوفر ذلك أيضاً للموظفين/ات مزيداً من الارشاد للأشخاص للحصول على الدعم كجزء من عملياتنا لإدارة الحالات.
- **الاستراتيجية:** تستثمر منظمة أوكسفام في صياغة استراتيجيات إقليمية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي أيضاً. وقد تضمنت عملية إدارة التغيير لمنظمة أوكسفام الواحدة في أفريقيا التزامات حماية محدّدة من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، مع مشاركة موظفين/ات من قسم الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي في عملية التشاور. كما جرى وضع مبادئ توجيهية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي للبرامج التي تعالج أزمات من الفئة 1.

البرامج الآمنة

نحن كمنظمة أوكسفام، ندرك أنه لدى تفاعلنا مع الأشخاص من خلال عملنا، فثمة احتمال أن نتسبب بضرر ما. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، نسعى إلى اعتماد نهج برامج آمن يركز على تحديد المخاطر وإدارتها. وفي حين أننا لا نستطيع أبداً القضاء على جميع المخاطر بشكل كامل، يمكننا من خلال إدارة المخاطر الفعلية أو المحتملة بشكل استباقي، اتخاذ كل التدابير الممكنة لمنع أو تقليل احتمالية حدوث الضرر.

- **التدريب:** إن وحدة التعلم الإلكتروني للبرامج الآمنة لمدة 30 دقيقة التي تقدّمها منظمة أوكسفام، والتي جرى إطلاقها في يناير 2022 لموظفي/ات منظمة أوكسفام، متاحة الآن للشركاء أيضاً. وتغطي الوحدة، المتاحة باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية والإسبانية، معلومات تمهيدية عن تخفيف الضرر من خلال تحديد المخاطر. وبعد توقف تدريبات البرامج الآمنة العالمية عبر الإنترنت بسبب فجوات التوظيف، استؤنفت هذه الجلسات. وخلال الفترة التي شملها التقرير، قدمنا ثلاث دورات تدريبية عبر الإنترنت (باللغات العربية والإنجليزية والفرنسية).
- **السياقات الهشة:** تنصّ خطة أفق الحقوق والقدرة على الصمود والاستجابة على وجوب تحلي برامج منظمة أوكسفام في السياقات الهشة بالمبادئ، ما يضمن ألا يسبب عملنا أي ضرر عن غير قصد، من خلال منع المخاطر أو التخفيف من حدّتها. ولدعم هذه الجهود، أنشئت مجموعة عمل البرامج الآمنة في سبتمبر 2022 وسيتم تجربتها حتى مارس 2023. ويتمثل الهدف من مجموعة العمل هذه في توفير مساحة مننظمة حيث يمكن للزملاء والزميلات تبادل الخبرات الفنية والتحديات بشأن البرامج الآمنة، بالإضافة إلى إرشاد المبادرات والسياسات العالمية.
- **آليات الإبلاغ:** في غانا والعراق، نفذت منظمة أوكسفام مشاريع تجريبية بعد إجراء بحوث نوعية على الحواجز التي تواجهها المجتمعات المحلية في الإبلاغ عن سوء السلوك. وتشمل بعض النتائج الرئيسية بحثاً في العراق يستكشف تصوّرات المجتمع للعدالة من أجل الأشخاص الناجين - مع نهج تحليل السلطة في جميع أنحاء كردستان. وطوّر الفريقان نهجاً جديدة لمرافقة الشركاء بشأن إنشاء آليات إبلاغ آمنة يسهل الوصول إليها. كما دعما الشركاء في تحسين الوصول إلى آليات الإبلاغ والوعي بها ومدى ملاءمتها. وقد أظهرت هذه المشاريع التجريبية ضرورة البرامج التي تتضمن منع سوء السلوك في مراحل التصميم والتنفيذ والقياس.

الموظفون/ات والثقافة

- **تجسيداً للمبدأ النسوي المتمثل في "عدم حدوث شيء يخصنا من دون إشراكنا"،** نشجع الزملاء والزميلات على إسماع أصواتهم من خلال منصات مثل الاستبيان العالمي للموظفين/ات و"جسّ النبض" - وهي استبيانات موجزة ومنظمة لمعرفة كيف يشعر الموظفون/ات تجاه العمل في منظمة أوكسفام. وتسترشد أنشطتنا وأولوياتنا خلال الفترة التي يشملها التقرير، على النحو المبين أدناه، بنتائج هذه الاستبيانات وبخطة عملنا العالمية.
- **الإطار الثقافي لمنظمة أوكسفام:** لتحديد الثقافة التي نطمح إليها في منظمة أوكسفام، وخطوات تحقيقها والاتفاق على كيفية مساهمة أنفسنا، بدأت منظمة أوكسفام عملية الإبداع المشترك لإطار ثقافة منظمة أوكسفام. وقد عقدنا ثمانية جلسات ثقافية، حضرها 388 زميلاً وزميلة، ناقشنا خلالها الرؤية الثقافية لمنظمة أوكسفام وحددنا الأنماط التي توحدنا في منظمة أوكسفام والمبادئ الشاملة، وقيمنا وسلوكياتنا الفردية والجماعية والتنظيمية.

- **الرفاه:** يظلّ رفاه الموظفين/ات وصحتهم/ن العقلية أولوية قصوى في منظمة أوكسفام. وقد شارك ممثلون/ات من جميع أنحاء الاتحاد في تطوير خطة تنفيذ رفاه الموظفين/ات. وبالإضافة إلى برنامج مساعدة الموظفين/ات الحالي، سيكون التركيز على العناصر التالية:
 - دعم المديرين/ات المباشرين/ات ليكونوا سفراء الرفاه ونقطة الاتصال الأولى لفرقهم، والعمل مع أعضاء الفريق لتحديد تحديات الرفاه وتوجيههم إلى موارد الدعم المهني المناسبة.
 - بناء مجتمع محلي مستدام من الأشخاص المسؤولين عن تنسيق الصحة العقلية/الرفاه عبر الاتحاد الذين تلقوا التدريب على تقديم التوجيه للزملاء/الزميلات.
 - تطوير بنك معرفة الرفاه الذي يستطيع للزملاء/الزميلات الوصول إليه بسهولة من أجل رعايتهم الذاتية.
 - **العمل الهجين:** من خلال تقديم مثال على مبادراتنا لتعزيز الرفاه، نفذت منظمة أوكسفام إنترمون - إسبانيا والعديد من المنظمات الأخرى المنتسبة لمنظمة أوكسفام نموذج عمل هجين قائم على مبادئ المسؤولية المشتركة والمرونة والثقة. وتظهر نتائج الاستطلاع أن الجمع بين العمل وجهًا لوجه والعمل عن بعد يحسّن التوازن بين العمل والحياة والرفاه الشخصي بشكل عام.
 - **القيادة:** إنّ القيادة أساسية في قيادة مبادرات تغيير الثقافة داخل منظمة أوكسفام. وفي أعقاب الاستبيان العالمي للموظفين/ات، تُبذل الجهود لدعم مسؤولي/ات منظمة أوكسفام للقيادة في بيئة عمل دائمة التطور. وتشمل الخطط برنامجًا للتغذية الراجعة والتدريب الشاملين المقدمين لمندوب المديرين/ات التنفيذيين/ات ومديري/ات المناطق/المجموعات/البلدان. وفي وقت كتابة هذا التقرير، نحن بصدد تعيين مستشار(ة)، ونهدف إلى بدء العمل على ذلك في أوائل عام 2023.
 - **التدريب:** من بين مبادرات التدريب الأخرى على مدى الأشهر الستة الماضية، قدّمت منظمة أوكسفام بريطانيا ثلاث دورات تدريبية عن إدارة الأفراد في منظمة أوكسفام² في الأردن (34 مشاركًا ومشاركة) وجمهورية الكونغو الديمقراطية (16 مشاركًا ومشاركة) وجنوب السودان (حوالي 30 مشاركًا ومشاركة)، بهدف رئيسي هو تعريف المديرين/ات بإطار العمل والاستراتيجيات والأدوات اللازمة لإدارة الأفراد والفرق.
 - **سوء السلوك بين الأشخاص:** يتواصل عملنا لمواصلة نهجنا مع سوء السلوك بين الأشخاص. ويشمل ذلك مجالات مثل إساءة استغلال السلطة والتمييز والتحرش والتهمز والأذى المؤسسي والانتقام. وقد جرى تشكيل فريق عمل متنوع مع تمثيل من جميع أنحاء الاتحاد لتحديد المبادئ التوجيهية وإجراءات التشغيل الموحدة للتعامل مع حالات سوء السلوك بين الأشخاص عبر الاتحاد.
 - **الممارسات المرجعية:** بالإضافة إلى مشاركتنا في خطة الإبلاغ عن سوء السلوك التي أنشأتها اللجنة التوجيهية للاستجابة الإنسانية، يستمرّ عملنا لمراجعة إرشاداتنا المرجعية الداخلية المحددة في عام 2019 ومراجعة وتحسين ممارسات التوظيف الأكثر أمانًا بحيث يجري تقييم المرشحين/ات وفقًا لقيمنا.
- عدالة النوع الاجتماعي**
- تُعدّ المناصرة من أجل تحقيق انتعاش اقتصادي عادل بين الأنواع الاجتماعية والعرق والمناخ إحدى الأولويات الأساسية لمنظمة أوكسفام في تنفيذ **إطارنا الاستراتيجي العالمي (2020-2030)**. بالإضافة إلى ذلك، فإن عملنا في مجال العدالة بين الأنواع الاجتماعية مدفوع **بالتزاماتنا التي قطعناها في منتدى المساواة بين الأجيال**. وقد جرى تقديم أول تقرير سنوي عن التقدّم المحرز نحو تحقيق هذه الالتزامات إلى هيئة الأمم المتحدة للمرأة في منتصف عام 2022، وقد جرت الإشارة إليه في تقرير المساواة بين الأجيال لعام 2022. كما أطلقت منظمة أوكسفام مقياس استجابة الرعاية (أداة لمساعدة المؤسسات على تحسين الاستجابة للرعاية) وبطاقة أداء سياسة الرعاية (لتقييم التقدّم الذي أحرزته البلدان من أجل سياسة رعاية منصفة). واستكمالاً لذلك، أطلقنا مجموعة أدوات تستهدف المؤسسات المالية الدولية. وقد عُقد اجتماع بعنوان بناء اقتصاد الرعاية بهدف إضافة أصوات متنوّعة من أجل التعافي العادل، والجمع بين رؤى ومقاربات ومبادرات نسوية متنوّعة من القواعد الشعبية والمجتمعات المحلية المهمشة في الجنوب العالمي، وتقديم رؤية للتعافي النسوي الأخضر والعادل والمنتصف من جائحة كورونا.
- **المناصرة:** في يونيو 2022، استجابت منظمة أوكسفام **لصندوق حوافز رعاية الطفل التابع للبنك الدولي**، داعية إلى إشراك النساء العاملات (لا سيما في مجال الرعاية) ومنظمات حقوق المرأة في تصميمه وتنفيذه. وتدعو منظمة

² تُقدم دورة إدارة شؤون الموظفين/ات في منظمة أوكسفام بشكلين مختلفين: وجهًا لوجه وعبر الإنترنت. وتكون الأولى عبارة عن ثلاثة إلى أربعة أيام تُعقد في مواقع مختلفة، والثانية عبارة عن دورة تدريبية عبر الإنترنت ميسرة ومتعددة الوحدات.

- أوكسفام إلى توفير الرعاية الشاملة للأطفال، والالتزام بركائز العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، وحقوق العمال والحماية الاجتماعية، فضلاً عن حاجة مجموعة البنك الدولي إلى الاهتمام بالرعاية التي تتجاوز رعاية الأطفال.
- **بناء الحركة:** بعد "الاجتماعين"³ النسويين، اللذين يسرت انعقادهما منظمة أوكسفام في أواخر عام 2021، دعمت منظمة أوكسفام في آسيا تحالفًا نسويًا في منطقة آسيا. ويجمع ذلك الأفراد والمنظمات، ويضخم أصوات النساء ويدعم وصولهن إلى الموارد في العمل من أجل عدالة الهجرة والعدالة العرقية والاقتصادية والعمالية والإنجابية والعالمية عند تقاطعات أعمال الرعاية والعنف القائم على النوع الاجتماعي والعدالة المناخية.
- **أعمال الرعاية:** تقوم الفرق العاملة الخمسة المنشأة في إطار فريق تنظيم وتنسيق الرعاية⁴ التابع لمنظمة أوكسفام بتوحيد وصقل أهدافها ونتائجها وخطط عملها.
- **تبادل المعرفة:** جرى إطلاق العدد السابع من مجلة المستقبل النسوي⁵ في سبتمبر 2022، وهو يغطي قضايا مثل إنهاء الاستعمار النسوي، والاقتصادات النسوية، ونسوية المجتمعات المحلية والنسوية البيئية، وإدراج الممارسة النسوية في التعلم، وتصميم استراتيجيات المقاومة النسوية، بالتعاون مع الحركات النسوية، وحركات مجتمع الميم والعدالة الاجتماعية. كما يغطي إصدارنا الأخير حملة منظمة أوكسفام #فرح_مجتمع_الميم للاحتفال بشهر الفخر ويساعد على التعبير عن تضامننا مع أفراد مجتمع الميم وامتناننا له ولحركاته وحلفائه.
- **القيادة الفكرية:** في منتصف عام 2022، أعادت منظمة أوكسفام تشكيل منصة على مستوى الاتحاد مع عضوية جديدة، وهي منصة العدالة بين الأنواع الاجتماعية والمستقبل النسوي. وفي سعيها لتحقيق التنوع والاندماج، تعكس المنصة البصمة العالمية لمنظمة أوكسفام والتزامها بتحويل السلطة داخل الاتحاد وخارجه. ومن خلال التفاعل بشكل وثيق مع فرق القيادة التنفيذية العالمية، ستوفر المنصة قيادة الفكر النسوي وستعكس العمل الخارجي لمنظمة أوكسفام وكذلك القضايا المتعلقة بتحوّلها داخليًا.

الاحتيايل والفساد

تسترد جهودنا لمكافحة الاحتيايل والفساد **باستراتيجيتنا لمكافحة الاحتيايل والفساد**⁶. ويركز ذلك على أربع ركائز لتحسين مرونة الاتحاد في مواجهة الاحتيايل والفساد هي الردع والوقاية والكشف والاستجابة.

- **التدريب:** لقد واصلنا الاستثمار في تدريب الموظفين/ات الحاليين/ات والجدد وزيادة الوعي، ومن الأمثلة على ذلك:
 - جرى توزيع ملصقات للتوعية بموضوع الاحتيايل والفساد على مكاتب منظمة أوكسفام على الصعيد العالمي.
 - تستخدم منظمة أوكسفام أستراليا نظامًا جديدًا للموارد البشرية لتقديم التدريب الإلزامي كجزء من جهد لضمان إتمام جميع الموظفين/ات للتدريب الأولي والتنشيطي على مكافحة الاحتيايل والفساد.
 - عُقدت ورش عمل عن الاحتيايل والفساد للموظفين/ات في إثيوبيا وغانا والعراق.
- **بناء الشبكة الداخلية:** قدمنا المعلومات والتدريب للموظفين/ات، ومن بعض الأمثلة على ذلك:
 - حضر فريق مكافحة الفساد التابع لمنظمة أوكسفام في بريطانيا دورة لتدريب المدربين/ات لمدة يوم كامل، تهدف إلى تطوير وتحسين تقديمهم لمواد مكافحة الفساد التدريبية المقدمة إلى جميع الموظفين/ات وفرق الإدارة في البلدان.
 - قدّمت منظمة أوكسفام إنترنومون - إسبانيا تدريبًا وبناء القدرات بشأن سوء السلوك (الحالات) لقيادة الفرق والمديرين/ات.
 - جرى إرسال نشرة إلكترونية ربع سنوية إلى أبطال مكافحة الفساد⁷ في يوليو 2022، وتجري حملة توظيف أبطال جدد في بلدان منظمة أوكسفام في إفريقيا.

³ تجمعات من النشطاء/الناشطات والاقتصاديين ومنظمات حقوق المرأة وغيرهم لتحديد الحلول.

⁴ مجموعة تنظيم وتنسيق الرعاية التابعة لمنظمة أوكسفام هي "مجموعة رعاية" عبر الاتحاد تسهل تنفيذ منظمة أوكسفام لالتزامات الرعاية التي قطعناها على أنفسنا في منتدى المساواة بين الأجيال.

⁵ مجلة المستقبل النسوي من منظمة أوكسفام هي منشور داخلي لمنظمة أوكسفام يقدم نظرة شاملة على مجموعة واسعة النطاق من العمل النسوي المتعدد الجوانب عبر اتحاد أوكسفام. وتهدف المجلة إلى مساعدة منظمة أوكسفام على الاحتفال بعملها في هذه القضايا والتعلم منها.

⁶ خلال الفترة التي يغطيها التقرير، جرى مراجعة الاستراتيجية وتقديمها إلى كل منظمة متنسبة للموافقة عليها. كما يجري العمل على تحديث سياستنا المتعلقة بتمويل الإرهاب والجرائم المالية.

⁷ سبق لمنظمة أوكسفام أن عيّنت موظفين/ات للعمل كأبطال لمكافحة الفساد في البلدان التي نعمل فيها. وينسق الموظفون/ات المعينون/ات التدريب والتوعية في مجال مكافحة الفساد، وتعزيز الإبلاغ عن حالات الاشتباه، والعمل مع المديرين/ات لضمان معالجة القضايا وإغلاقها.

- **استبيان الموظفين/ات:** أجري استبيان مكافحة الفساد في البلدان في أيلول 2022، وأجاب عنه 922 مشاركاً، وتجري معالجة البيانات في وقت كتابة هذا التقرير. وسُتستخدم النتائج للاستجابة للمخاطر المحددة، وكذلك لتحديد مدى فاعلية تنفيذ السياسة.
- **المراقبة والتدقيق:** نقوم بتضمين مراقبة أكثر تكراراً، بعد رفع قيود كورونا، مع إطار رقابة داخلي قوي وعمليات تدقيق داخلية. ومن الأمثلة على ذلك:
 - نفذ مسؤولو البرامج في منظمة أوكسفام في هونغ كونغ مراقبة أكثر تواتراً بشأن تنفيذ التمويل واستخداماته. كما عيّنت منظمة أوكسفام في هونغ كونغ مدققي برامج لمراجعة وتدقيق استخدام التمويل الذي يتلقاه شركاؤنا في الصين على أساس منتظم. كما أجرت أكثر من 65 عملية مراجعة خلال هذه الفترة. وبالإضافة إلى ذلك، وضعت منظمة أوكسفام في هونغ كونغ سجلاً للعقود ومبادئ توجيهية لإدارة العقود لتحسين الرقابة الداخلية والامتثال.
 - قدّمت منظمة أوكسفام كيبك تدريباً شخصياً في مجال مكافحة الاحتيال والفساد للفرق والشركاء، على سبيل المثال في جمهورية الكونغو الديمقراطية. كما قامت بمراجعة إجراءات داخلية مختارة ووثائق داعمة لضمان الامتثال.
- **الكشف:** يجري الآن ترجمة [نموذجنا عبر الإنترنت للإبلاغ عن سوء السلوك](#) إلى 14 لغة، ما سيسمح بالإبلاغ بسهولة في بلدان مثل أوكرانيا.
- **الاستجابة:** نعمل باستمرار على تحسين عملياتنا للاستجابة لقضايا الاحتيال والفساد. وكمثال على ذلك، عقدت منظمة أوكسفام إيبيس - الدانمرك أول اجتماع للجنة مخاطر الاحتيال حضره رئيس البرامج الدولية، ورئيس العمليات والرئيس المؤقت للعمليات، والمدقق الداخلي. وبعد أن اجتمعت لجنة مخاطر الاحتيال شهرياً في عام 2022، ستجتمع كل ثلاثة أشهر في عام 2023. وفي حال ورود تقارير عن احتيال محتمل، سوف تُعقد اجتماعات للاستجابة.

الحوكمة

- **واصلنا تعزيز هيكل الحوكمة العالمية (الذي دخل حيّز التنفيذ في يوليو 2021) تحت قيادة الرئيسة المؤقتة لمنظمة أوكسفام الدولية.**
- **توظيف الرئيسة:** بعد استقالة الدكتورة جميلة محمود من مجلس إدارة منظمة أوكسفام الدولية، قاد فريق عمل دولي لتوظيف الرئيسة في منظمة أوكسفام - شكّله مجلس إدارة منظمة أوكسفام الدولية في ديسمبر 2021 - عملية توظيف واسعة النطاق للرئيسة. وبدعم من شركة بحث تنفيذية (تم تعيينها من خلال عملية اختيار تنافسية عالمية)، نظر فريق العمل في مجموعة قوية من المرشحين/ات من مختلف المناطق والقطاعات - معظمهم من النساء، بما في ذلك العديد من المرشحات من الجنوب العالمي. وبعد مقابلات مع قائمة المرشحات الكاملة والقائمة المختصرة، جرى تعيين المرشحة النهائي الدكتورة أرونا راو **في مجلس إدارة منظمة أوكسفام الدولية** في يوليو 2022، وبعد عملية العناية الواجبة الشاملة، جرى تأكيد التعيين في اجتماع استثنائي لجمعية منظمة أوكسفام في 15 سبتمبر 2022.
- **اجتماع الأعمال المنتسبة:** عُقد أول اجتماع للأعمال المنتسبة⁸، حضره أعضاء من جميع المنظمات المنتسبة لمنظمة أوكسفام، في يونيو 2022. وبناءً على توصية من مجلس إدارة منظمة أوكسفام ومنتدى المديرين/ات التنفيذيين/ات الدوليين/ات لمنظمة أوكسفام، وافق المجتمعون/ات على طلب الحصول على وضع الانتساب المحتمل لمنظمة أوكسفام في المحيط الهادئ ومنظمة أوكسفام في الفلبين. وهما ستعملان الآن كمنظمتين منتسبتين محتملتين من أجل الحصول على صفة الانتساب الكامل.
- **المراجعة الأولية لتعلم إصلاح الحوكمة:** بعد مناقشة النتائج في الفترة من يونيو إلى أغسطس 2022، جرى تقديم تقرير المراجعة الأولية لتعلم إصلاح الحوكمة⁹ إلى مجلس إدارة منظمة أوكسفام الدولية في اجتماعه في أغسطس 2022، بما في ذلك 14 توصية بشأن كيفية تعزيز هيكل الحوكمة العالمي الجديد (مع التركيز على العمليات وطرق

⁸ تُعد اجتماعات الأعمال المنتسبة لمنظمة أوكسفام الدولية عنصرًا مهمًا في هيكل الحوكمة العالمية لمنظمة أوكسفام. وتماشياً مع النظام الداخلي لمنظمة أوكسفام الدولية، يدعو مجلس رئاسة منظمة أوكسفام الدولية الأعمال المنتسبة للاجتماع مرة واحدة على الأقل في السنة أو عندما تطرأ مسألة تقع ضمن مجال مسؤوليتها وفق النظام الداخلي لاتخاذ قرار بشأنها.

⁹ في فبراير 2022، كلفت لجنة الحوكمة والترشيحات الدولية التابعة لمنظمة أوكسفام بإجراء مراجعة أولية لانتقال منظمة أوكسفام إلى هيكل الحوكمة العالمي الجديد. وأشركت المراجعة، التي يترها استشاريون/ات، أصحاب المصلحة في الحوكمة من جميع أنحاء الاتحاد من خلال استبيان ومقابلات فردية ومناقشات مجموعات التركيز.

(العمل). وسيفقد مجلس إدارة منظمة أوكسفام الدولية الآن عملية وضع خطة عمل تستند إلى مزيد من الحوار مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في الاتحاد.

بيانات الحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي، 1 نيسان/أبريل - 30 أيلول/سبتمبر 2022

في الفترة من 1 أبريل إلى 30 سبتمبر 2022، جرت إدارة ما مجموعه 106 قضايا في سجل منظمة أوكسفام الدولية للحماية من التحرش والاستغلال والاعتداء الجنسي. وشمل ذلك 28 قضية قُدمت من الفترة السابقة و78 قضية سجلت خلال الفترة المشمولة بالتقرير. وفي نهاية سبتمبر 2022، جرى إغلاق 71 قضية وترحيل 35 حالة كقضايا مفتوحة.

القضايا المغلقة

القضايا المغلقة هي تلك التي جرت فيها مراجعة الادعاء والتحقيق فيه عند الاقتضاء والتوصل إلى نتيجة واتخاذ إجراء بشأنها. وثمة بعض القضايا المغلقة التي تشمل القضايا التي لم تؤيد أو لم تستمر لأن الشخص الناجي لم يرغب في الاستمرار.

القضايا المغلقة	العدد	%
القضايا التي أُجري التحقيق فيها بالكامل	26	37%
المراجعة الأولية/التقييم/الإحالة إلى الإدارات الأخرى	41	58%
لا يريد الشخص المشتكي المضي قدمًا	4	5%
المجموع	71	100%

وتشمل القضايا المغلقة البالغ عددها 71 قضية ما يلي:

نوع سوء السلوك	العدد	%
ادعاءات باعتهاء جنسي	3	4%
ادعاءات بالاستغلال (بما في ذلك أفعال مثل الدفع مقابل ممارسة الجنس)	13	19%
ادعاءات بالتحرش الجنسي	17	24%
ادعاءات ذات صلة بالأطفال	3	4%
ادعاءات بقضايا داخلية أخرى يمكن الإبلاغ عنها (مثل التنمر أو أي سلوك غير لائق آخر؛ علاقة جنسية أو رومانسية ضد مدونة قواعد السلوك وسياسة تضارب المصالح)	35	49%
المجموع	71	100%

وفي ما يلي النتائج والإجراءات المتخذة على خلفية القضايا المغلقة البالغ عددها 71 قضية:

النتائج والإجراءات المتخذة	العدد	%
تأييد	13	18%
رفض		
إجراءات تأديبية		
إجراءات غير تأديبية		
تأييد جزئي		1%
إجراءات غير تأديبية	1	
إجراءات أخرى	53	75%
لا تأييد	2	
لم يتم التأييد بسبب عدم كفاية الأدلة	9	
استقالة الشخص المعني قبل انتهاء التحقيق (ملاحظة في الملف)	1	
المراجعة الأولية/التقييم/الإحالة إلى الإدارات الأخرى	41	
لا يريد الشخص المشتكي المضي قدمًا	4	6%
المجموع	71	100%

ومن بين القضايا المغلقة الـ 71 التي أغلقت، الأشخاص الناجون (المزعمون)* هم:

الأشخاص الناجون (المزعمون)*	العدد	%
مشاركون/ات في برنامج	2	3%
أفراد المجتمع المحلي (لا يتلقون مساعدة منظمة أو كسفام مباشرة)	8	11%
المنطوقون/ات	8	11%
أطفال	2	3%
موظفون/ات من غير الإداريين	15	21%
موظفون/ات إداريون/ات	3	4%
غيرهم	33	47%
المجموع	71	100%

ومن بين القضايا المغلقة البالغ عددها 71 قضية، يكون الشخص المشكو منه (الجاني المزعم)*:

الشخص المشكو منه (الجاني المزعم)* ¹⁰	العدد	%
منطوقون/ات	6	8%
غير موظفين/ات (مقاولين أو استشاريين/ات)	3	4%
موظفون/ات الشركاء	10	14%
موظفون/ات من غير الإداريين	21	31%
موظفون/ات إداريون/ات	13	18%
غير معروف أو لم يجر الكشف عنه	18	25%
المجموع	71	100%

تلتزم منظمة أو كسفام بدعم الأشخاص الناجين وخلق ثقافة عدم التسامح مطلقاً مع التقاعس عن اتخاذ إجراءات، وبذل كل ما في وسعنا لمنع سوء الاستغلال والاعتداء، وتشجيع الناس على الإبلاغ عن مخاوفهم. وتقدم منظمة أو كسفام الدعم للأشخاص الناجين من خلال جميع خطوات التحقيق، بما في ذلك لدى الإبلاغ عن الحادث، وأثناء التحقيق في القضية وبعدها، وحتى عندما لا يُجرى أي تحقيق. ويمكن أن يشمل هذا الدعم الاستشارة والرعاية الصحية والدعم القانوني حسب الاقتضاء وحيثما كان ذلك متاحاً.

القضايا المفتوحة

في نهاية سبتمبر 2022، واصلت منظمة أو كسفام التحقيق في 35 قضية مفتوحة.

ويعني التزام منظمة أو كسفام بنهج يركز على الأشخاص الناجين أنّ بعض التحقيقات تستغرق وقتاً إضافياً لضمان إجراءاتها بأمان وبوتيرة تُشعر الأشخاص الناجين بالارتياح.

بيانات الاحتيال والفساد، 1 أبريل – 30 سبتمبر 2022

القضايا المغلقة هي تلك التي جرت فيها مراجعة الادعاء والتحقيق فيه عند الضرورة والتوصل إلى نتيجة واتخاذ إجراء بشأنه. وثمة بعض القضايا المغلقة التي تشمل القضايا التي لم تؤيد أو لم يتم الاستمرار فيها بسبب عدم كفاية المعلومات المتاحة لتبرير الحاجة إلى تحقيق رسمي أو التي نُقلت فيها القضية إلى إدارة أخرى، من بين أسباب أخرى. وبين الفترة من أبريل 2022 إلى سبتمبر 2022، جرى الإبلاغ عن 72 حالة سوء سلوك أُغلق منها 53. وتتعلق بعض القضايا المغلقة بفترات إبلاغ سابقة. ومن بين القضايا الـ 53 التي أُغلقت، تم التحقيق في 29 قضية وخضعت 24 قضية لمراجعة وتقييم أوليين.

القضايا المغلقة	العدد	%
القضايا التي جرى التحقيق فيها بالكامل	29	55%
المراجعة/التقييم الأولي	24	45%
المجموع	53	100%

* تشمل القضايا المغلقة الحالات التي لم يؤيد فيها الادعاء؛ ولذلك، لا يمكننا أن نعتبرهم جميعاً ضحايا أو جناة، وإنما ضحايا أو جناة مزعمون فقط.



جرى تصنيف قضايا سوء السلوك المغلقة على النحو التالي:

نوع سوء السلوك	العدد	%
رشوة	10	19%
احتيال	26	48%
محسوبة	4	8%
احتيال وفساد، غير ذلك	7	13%
تمويل الإرهاب	1	2%
سرقة	2	4%
تضارب مصالح غير مصرح عنه	3	6%
المجموع	53	100%

ومن بين القضايا الـ 29 التي أجري تحقيق فيها، جرى تأييد 76% (22 قضية)، ولم تؤيد النسبة المتبقية البالغة 24% (7 قضايا). فيما جاءت جميع نتائج القضايا المغلقة - البالغ عددها 53 قضية - على النحو التالي (يُرجى الملاحظة أن أنه قد يكون للقضية الواحدة نتائج متعددة):

نتائج الإجراءات المتخذة بشأن القضايا الـ 22 المؤيدة	العدد
تحذير خطي	3
إنهاء العمل	1
الإحالة إلى الشريك في العمل	3
إجراءات غير تأديبية، مثل تحسينات الرقابة، وتعديل العمليات	9
إجراءات تأديبية أخرى	10
نتائج الإجراءات المتخذة بشأن القضايا الـ 7 التي لم جرى تأييدها	
لم يحصل أي تأييد، لا إجراءات إضافية	7
لم يحصل أي تأييد، إجراءات غير تأديبية، مثل تدقيق العمليات وتحسينها وتعديلها	2
تقييم أولي	
أدلة غير كافية للمضي قدمًا	11
لم يرغب الشخص المبلغ في المضي قدمًا	0
دور المنظمة الخارجية	1
مزيد من المعلومات المطلوبة	1
الإحالة إلى منظمة منتسبة أخرى	0
الإحالة إلى قسم آخر	3
نقص الموارد	0
غيره	8

وبلغ عدد الأشخاص المتقدمين بشكاوى 74 شخصًا، على النحو التالي:

الأشخاص المتقدمين بشكاوى	العدد	%
موظفون/ات غير إداريون	30	40%
موظفون/ات على المستوى الإداري	22	30%
أعضاء المجتمع المحلي	2	3%
شريك ذو الصلة	9	12%
موظفون/ات ذوو صلة	2	3%
غيره	9	12%
المجموع	74	100%

/انتهى/