



INTEGRIDAD EN OXFAM

De abril de 2022 a septiembre de 2022

INTRODUCCIÓN

En Oxfam visualizamos un futuro en el que todo el mundo tenga las mismas oportunidades de prosperar, y no solo de sobrevivir. Un futuro en el que una vida plena y digna no sea un privilegio para solo unas pocas personas, sino un derecho de toda la humanidad.

Ese futuro empieza hoy, y dentro de nuestra propia organización. Comienza con la creación de un entorno de trabajo integrador, en el que todas las personas podamos sentirnos seguras y libres para alzar nuestra voz: compañeras y compañeros, voluntarias y voluntarios, socias y socios y colaboradoras y colaboradores, y las personas con las que trabajamos en 87 países.

Este documento es nuestro informe semestral sobre los progresos de mejora que hemos realizado en materia de prevención, salvaguardia y cultura en toda Oxfam. El informe, que abarca desde el 1 de abril hasta el 30 de septiembre de 2022, presenta iniciativas a nivel de confederación, además de ejemplos tangibles del trabajo realizado por las afiliadas de Oxfam.

Su elaboración, además de ayudarnos a rendir cuentas ante todas nuestras partes interesadas con respecto a todos nuestros compromisos, también constituye un momento vital de reflexión y aprendizaje a nivel interno. Estamos cambiando nuestra cultura y mejorando nuestros sistemas, pero somos conscientes de que todavía queda trabajo por hacer para convertirnos en una organización verdadera y plenamente segura e integradora para todas las personas involucradas. Este es el camino que hemos emprendido y que nos comprometemos a seguir recorriendo.

Gabriela Bucher
Directora ejecutiva
Oxfam Internacional

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
ÍNDICE	Error! Bookmark not defined.
PROGRESOS REALIZADOS	2
Prevención y salvaguardia	2
Programación segura	4
Personas y Cultura	4
Justicia de género	6
Fraude y corrupción.....	7
Gobernanza.....	8
DATOS DE PREVENCIÓN Y SALVAGUARDIA PARA EL PERÍODO DEL 1 DE ABRIL AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022	9



DATOS DE FRAUDE Y CORRUPCIÓN PARA EL PERÍODO DESDE EL 1 DE ABRIL AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022	11
FIN	13

NOTA: Somos responsables 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:

- Marco de prevención, salvaguardia y cultura 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

PROGRESOS REALIZADOS

Este informe engloba los progresos que Oxfam ha realizado desde **el 1 de abril de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2022**.

Prevención y salvaguardia

En Oxfam tenemos el firme compromiso de crear una cultura de tolerancia cero frente al acoso, la explotación y cualquier otra forma de abuso sexual. Esto significa que haremos todo lo que esté en nuestra mano para evitar que se produzcan en nuestras actividades, y abordaremos y responderemos de manera rigurosa a las preocupaciones o denuncias en materia de prevención y salvaguardia. Nuestras últimas aportaciones en materia de prevención y salvaguardia, que se enumeran a continuación, están diseñadas de acuerdo con el Marco de prevención, salvaguardia y cultura de Oxfam y las estructuras de gobierno, entre las cuales se encuentra el Foro de prevención, salvaguardia y cultura, que ha proporcionado orientación estratégica y ha supervisado la aplicación del marco.

- **Desarrollo de políticas:** En Oxfam nos comprometemos a ofrecer un apoyo centrado en las personas supervivientes y a mejorar continuamente nuestro empeño por prevenir abusos. Se ha aprobado la *Guía de apoyo a las personas supervivientes de Oxfam*, en la que se describe este enfoque común adoptado por la confederación. La guía proporciona asesoramiento operativo al personal sobre cómo implicar y empoderar a las personas supervivientes para acceder a un apoyo sensible y adecuado acorde a sus necesidades. También se ha empezado a revisar el proceso de gestión de casos de prevención y salvaguardia de Oxfam. El equipo responsable de la revisión colaborará estrechamente con el Grupo de Trabajo de Conducta Interpersonal, para garantizar la armonización de los procesos relacionados y las buenas prácticas en la gestión de casos de todos los tipos de conductas ilícitas.
- **Formación:** Hemos diseñado un curso de prevención y salvaguardia a medida en las distintas lenguas locales accesible para el personal administrativo y de apoyo en las instalaciones, así como para el personal y las personas voluntarias que no tienen acceso a un ordenador. Esta formación también podría ponerse a disposición de organizaciones socias. La metodología de aprendizaje del curso es una metodología participativa basada en el estudio de casos.



- **Creación de redes internas:** Seguimos apoyando a las y los puntos focales de Prevención y Salvaguardia (SGFP, por sus siglas en inglés)¹ en su labor diaria, a través de:
 - Seminarios web: Se han programado sesiones globales para poner en marcha el modelo actualizado de SGFP.
 - Talleres: Se celebraron talleres de una semana de duración a nivel regional en Asia, Oriente Próximo y Norte de África (MENA) y África Meridional (SAF), a los que asistieron 57 puntos focales de 30 países. También están previstos talleres en África Occidental (WAF) y el Pacífico. Se impartió formación en el país a 28 puntos focales.
 - Formación online: Hay un nuevo curso *online* de cinco módulos para puntos focales a disposición del personal. Al estar dividido por módulos, los equipos de seguimiento, evaluación y aprendizaje (MEAL, por sus siglas en inglés), Género y Protección pueden acceder a los módulos que consideren más pertinentes. El curso está disponible en español, francés e inglés.
- **Apoyo a regiones y países:** En Oxfam seguimos integrando la prevención y salvaguardia en las actividades a nivel de país y de proyecto. A continuación mencionamos algunos ejemplos:
 - Formación: Se han organizado formaciones dirigidas al personal, las organizaciones no gubernamentales (ONG) locales y las organizaciones socias. Los temas abarcaron desde la sensibilización a nivel general hasta el acoso sexual en el lugar de trabajo. En las formaciones han participado más de 900 personas. Para abordar las barreras lingüísticas, se ha elaborado un conjunto de recursos visuales de prevención y salvaguardia, además de materiales de información, educación y comunicación.
 - Apoyo a las organizaciones socias: Se ha ayudado a las organizaciones socias a desarrollar sus estrategias, políticas, evaluaciones de riesgos y planes de acción en materia de prevención y salvaguardia. En colaboración con el Safeguarding Resource and Support Hub (una ONG británica), se ayudó a otras 60 organizaciones socias en diez países a reforzar el desarrollo de sus políticas en materia de prevención y salvaguardia.
 - Mecanismos de denuncia: Se ha llevado a cabo un proyecto piloto para desarrollar y reforzar los mecanismos de denuncia de acoso, abuso y explotación sexual en cinco proyectos/áreas, y los resultados servirán de referencia para otros países. Además, este proyecto piloto ha incluido mejoras en los mecanismos de denuncia en Ghana e Iraq (véase la sección sobre programación segura, más adelante).
 - Participación en el sector: Para reforzar nuestra capacidad en materia de prevención y salvaguardia, las y los asesores regionales de este ámbito participan activamente en las redes interinstitucionales de prevención del acoso, el abuso y la explotación sexual. Oxfam es copresidente en Yemen y en el grupo de trabajo contra el acoso, el abuso y la explotación sexual de la Oficina Regional del Sur de África y África Oriental.
 - Comunidades de práctica: Se han creado comunidades de práctica regionales que ofrecen un espacio seguro para que las y los empleados compartan conocimientos y experiencias y debatan tanto sobre prevención y salvaguardia como sobre temas transversales. Esto también les permite orientar a las personas que necesitan ayuda en el marco de nuestros procesos de gestión de casos.

¹ 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. El programa de SGFP se puso en marcha hace varios años y se revisó en marzo de 2022. El modelo revisado pretende reforzar y clarificar el papel de los puntos focales, así como el de sus responsables directos, mediante una nueva base de datos global, documentos de referencia y un modelo de acuerdo de puntos focales.



- **Estrategia:** En Oxfam también invertimos en la elaboración de estrategias regionales en materia de prevención y salvaguardia. El proceso de gestión del cambio de Oxfam en África ha incorporado compromisos específicos en este ámbito, con la participación del personal relacionado en el proceso de consulta. Se elaboraron guías de prevención y salvaguardia para los programas que abordan crisis de categoría 1.

Programación segura

Como Oxfam, reconocemos que siempre que interactuamos con alguien a través de nuestro trabajo, podemos causarle un potencial daño. Teniendo esto en cuenta, pretendemos adoptar una programación segura que se centre en la identificación y gestión de riesgos. Aunque nunca podremos eliminar el riesgo por completo, gestionando de forma proactiva los riesgos reales o potenciales podemos tomar todas las medidas posibles para prevenir o reducir la probabilidad de que se produzcan.

- **Formación:** El módulo de aprendizaje en línea sobre programación segura de Oxfam, de 30 minutos de duración, lanzado en enero de 2022 para el personal de Oxfam, está ahora también disponible para las organizaciones socias. El módulo, que está disponible en árabe, español, francés e inglés, contiene información introductoria sobre la mitigación de daños mediante la identificación de riesgos. También se han reanudado las sesiones de formación en línea sobre programación global segura, tras una pausa provocada por la falta de personal. Durante este período de informe, impartimos tres cursos de formación en línea (en árabe, inglés y francés).
- **Contextos frágiles:** El Plan por Horizontes de Resiliencia, Respuesta y Derechos establece que la programación de Oxfam en contextos frágiles debe basarse en unos principios, garantizando que nuestro trabajo no cause daños de manera inadvertida, previniendo o mitigando los riesgos. Para apoyar estos esfuerzos, en septiembre de 2022 se creó un grupo de trabajo de programación segura, que estará en periodo de prueba hasta marzo de 2023. Su objetivo es proporcionar un espacio en el que compañeras y compañeros puedan compartir de forma regular conocimientos técnicos y retos en materia de programación segura, además de generar datos sobre iniciativas y políticas globales.
- **Mecanismos de denuncia:** En Ghana e Iraq, Oxfam puso en marcha proyectos piloto tras una investigación cualitativa sobre los obstáculos a los que se enfrentan las comunidades a la hora de denunciar conductas ilícitas. Entre los principales resultados se encuentra una investigación en Iraq que explora las percepciones de la comunidad sobre la justicia para las personas supervivientes, con un enfoque de análisis de poder en todo el Kurdistán. Ambos equipos desarrollaron nuevos enfoques para acompañar a las organizaciones socias a la hora de fijar mecanismos de denuncia seguros y accesibles. También les ayudaron a mejorar el acceso, la concienciación y la adecuación de los mecanismos de denuncia. Estos proyectos piloto demostraron la necesidad de una programación que incluya la prevención de conductas ilícitas desde las fases de diseño, implementación y medida.

Personas y Cultura

En consonancia con el principio feminista de "Nada sobre nosotras sin nosotras", animamos a nuestras compañeras y compañeros a que hagan oír su voz a través de plataformas como la Encuesta Global de Personal y las encuestas de seguimiento periódicas, que son cuestionarios breves que se mandan cada cierto tiempo para saber cómo se siente el personal trabajando en Oxfam. Nuestras actividades y prioridades durante el periodo de informe, que se enumeran a continuación, se organizan a partir de los resultados de estas encuestas y de nuestro Plan de Acción Global.

- **Marco de Cultura Organizacional de Oxfam:** Para definir la cultura a la que aspiramos en Oxfam y los pasos para alcanzarla y acordar cómo podemos rendir cuentas al respecto, pusimos en marcha



el proceso de cocreación del Marco de Cultura Organizacional de Oxfam. Hemos celebrado ocho sesiones sobre cultura organizacional, a las cuales han asistido 388 compañeras y compañeros. Debatimos sobre la visión de la cultura de Oxfam, la identificación de los patrones que nos unen, la definición de los principios fundamentales y la evaluación de nuestros comportamientos individuales, de equipo y organizativos.

- **Bienestar:** El bienestar y la salud mental de las y los empleados siguen siendo una prioridad fundamental para Oxfam. Representantes de toda la confederación se comprometieron a desarrollar un Plan de Implementación del Bienestar del Personal. Aparte de un Programa de Asistencia para Personal ya existente, se hará hincapié en los siguientes elementos:
 - apoyar a las y los responsables directos para que sean embajadores del bienestar y el primer punto de contacto para su equipo, trabajando con las y los miembros del mismo para identificar los retos en materia de bienestar y redirigirlos a los recursos de apoyo profesional adecuados.
 - crear una comunidad sostenible de puntos focales de salud mental/bienestar en toda la confederación, capacitados para ofrecer orientación a sus compañeras y compañeros.
 - desarrollar un banco de conocimientos sobre bienestar al que compañeras y compañeros puedan acceder fácilmente para su propio autocuidado.
- **Trabajo híbrido:** Como ejemplo de nuestras iniciativas para promover el bienestar, Oxfam Intermón (OES) y otras afiliadas de Oxfam han implantado un modelo de trabajo híbrido basado en los principios de corresponsabilidad, flexibilidad y confianza. Los resultados de la encuesta revelan que combinar el trabajo presencial y a distancia mejora el equilibrio entre la vida laboral y personal y el bienestar personal general.
- **Liderazgo:** El liderazgo sigue siendo clave para impulsar las iniciativas de cambio cultural en Oxfam. Tras la Encuesta Global de Personal, se están dirigiendo esfuerzos a ayudar a las y los líderes de Oxfam a desempeñar su rol en un entorno laboral en constante evolución. Entre los planes se encuentra un programa de evaluación 360º y de orientación para el Foro de Directoras y Directores Ejecutivos y para los directores y directoras regionales, de *clusters* y de país. Durante la redacción de este documento se ha iniciado el proceso para contratar un servicio de consultoría, y nuestro objetivo es empezar a trabajar en ello a principios de 2023.
- **Formación:** Entre las iniciativas de formación de los últimos seis meses, Oxfam Gran Bretaña (OGB) ha impartido tres sesiones del curso de Gestión de Personas (*Managing People at Oxfam*; MPO²) en Jordania (34 participantes), República Democrática del Congo (16 participantes) y Sudán del Sur (aprox. 30 participantes), con el objetivo principal de presentar el marco, las estrategias y las herramientas para la gestión de personas y equipos a las y los responsables.
- **Conducta interpersonal ilícita:** Se está trabajando para armonizar nuestro enfoque de la conducta interpersonal ilícita, que abarca aspectos como el abuso de poder, la discriminación, el acoso, la intimidación, el daño institucional y las represalias. Se ha formado un grupo de trabajo diverso con representantes de toda la confederación para definir los principios rectores y los procedimientos operativos estándar para tratar los casos de conducta interpersonal ilícita en toda la confederación.
- **Prácticas de referencias:** Además de nuestra participación en la iniciativa para informar sobre conductas ilícitas llevada a cabo por el Comité Directivo para la Respuesta Humanitaria (SCHR, por sus siglas en inglés), se está trabajando para revisar nuestras directrices internas de referencia definidas en 2019 y para revisar y mejorar la seguridad de las prácticas de contratación, de modo

² El curso de Gestión de Personas de Oxfam se puede cursar de manera presencial y en línea. En la primera modalidad tiene una duración de tres a cuatro días y se imparte en varios lugares, y el segundo es un curso en línea de varios módulos.



que se evalúe a los candidatos y candidatas conforme a nuestros valores.

Justicia de género

La defensa de una recuperación económica justa desde el punto de vista climático, racial y de género es una de las principales prioridades de Oxfam en la implementación de nuestro [Marco Estratégico Global de Oxfam](#) 2020-2030. Además, nuestra labor en materia de justicia de género está impulsada por nuestros [compromisos adquiridos en el Foro Generación Igualdad](#). A mediados de 2022, se presentó a ONU Mujeres un primer informe anual sobre los progresos realizados en el cumplimiento de estos compromisos, al que se hace referencia en el Informe de Rendición de Cuentas de la Generación Igualdad 2022. Oxfam lanzó el Barómetro de Receptividad frente a los Cuidados (una herramienta para que las instituciones mejoren la capacidad de respuesta en este ámbito) y la Tabla de Puntuación sobre Políticas de Cuidados (para evaluar los avances de los países hacia una política de cuidados equitativa). Para complementarlas, lanzamos un conjunto de herramientas dirigido a las instituciones financieras internacionales. Se celebró una reunión titulada *Soluciones feministas para forjar una economía de los cuidados: distintas voces para una recuperación justa*, que reunió diversas visiones, enfoques e iniciativas feministas de base y de los márgenes del Sur global, ofreciendo una visión para una recuperación feminista ecológica, justa y equitativa de la pandemia de COVID-19.

- **Incidencia política:** En junio de 2022, Oxfam respondió al [Fondo de Incentivos para el Cuidado Infantil del Banco Mundial](#), abogando por la inclusión de las trabajadoras (especialmente las cuidadoras) y las organizaciones de derechos de las mujeres (WRO, por sus siglas en inglés) en su diseño e implementación. Oxfam aboga por la provisión pública del cuidado infantil, el cumplimiento de los pilares de trabajo digno, derechos laborales y protección social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como la necesidad de que el Grupo del Banco Mundial atienda a los cuidados más allá del cuidado infantil.
- **Creación de movimientos:** Tras las dos "convocatorias" feministas³, impulsadas por la confederación a finales de 2021, Oxfam en Asia apoyó una coalición feminista en la región asiática. Se trata de una reunión de personas y organizaciones para amplificar las voces de las mujeres y apoyar su acceso a recursos con el fin de lograr una mayor justicia migratoria, racial, económica, laboral, reproductiva y global en las intersecciones del trabajo de cuidados, la violencia de género y la justicia climática.
- **Trabajos de cuidados:** Los cinco grupos de trabajo creados a partir del Grupo de Coordinación y Organización de Cuidados de Oxfam⁴ están ultimando los detalles de sus objetivos, resultados y planes de trabajo.
- **Intercambio de conocimientos:** El número 7 de la revista *Feminist Futures*⁵ se publicó en septiembre de 2022, y aborda temas como la descolonización del feminismo, las economías feministas, el feminismo comunitario y el ecofeminismo, la incorporación de la práctica feminista en el aprendizaje y el diseño de estrategias para la resistencia feminista, en colaboración con movimientos feministas, LGBTQIA+ y de justicia social. Nuestra última edición también ha cubierto la campaña #QueerJoy de Oxfam para conmemorar el mes del Orgullo y ayuda a expresar nuestra solidaridad y gratitud a las personas, movimientos y aliadas LGBTQIA+.

³ reuniones de activistas, economistas, organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y otras organizaciones para determinar soluciones

⁴ el Grupo de Coordinación y Organización de Cuidados de Oxfam es un "colectivo de cuidados" de toda la confederación que facilita la implementación por parte de Oxfam de los compromisos de cuidados que hemos asumido en el Foro Generación Igualdad.

⁵ La revista *Feminist Futures* de Oxfam es una publicación interna que ofrece una visión de conjunto de la amplia labor en clave feminista interseccional de toda la confederación de Oxfam. La revista pretende ayudarnos a celebrar y aprender de su trabajo en estos temas.



- **Liderazgo de las ideas:** A mediados de 2022, Oxfam reconstituyó una plataforma a nivel de la confederación con nuevas y nuevos miembros: la Plataforma Justicia de Género y Futuros Feministas. En su lucha por la diversidad y la inclusión, la plataforma refleja la huella global de Oxfam y su compromiso con la transformación de las dinámicas de poder dentro y fuera de la confederación. Trabajando en conjunto con los equipos de liderazgo ejecutivo, el pensamiento feminista impregnará el liderazgo y las acciones de la plataforma, tanto en el trabajo externo de Oxfam como en su transformación interna.

Fraude y corrupción

Nuestros esfuerzos para combatir el fraude y la corrupción se rigen por nuestra [Estrategia contra el fraude y la corrupción](#).⁶ Esta estrategia se centra en cuatro pilares para fortalecer la resiliencia de la confederación frente al fraude y la corrupción: disuasión, prevención, detección y respuesta.

- **Formación:** Seguimos invirtiendo en la formación y sensibilización del personal y de las nuevas incorporaciones. A continuación mencionamos algunos ejemplos:
 - En las oficinas de Oxfam de todo el mundo se han distribuido carteles de sensibilización sobre el fraude y la corrupción.
 - Oxfam Australia (OAU) está implementando un nuevo sistema de Recursos Humanos para impulsar la formación obligatoria, como parte de un esfuerzo por garantizar que todo el personal complete tanto la formación inicial como la de actualización en materia de lucha contra el fraude y la corrupción.
 - Se han organizado talleres sobre fraude y corrupción para el personal de Etiopía, Ghana e Iraq.
- **Creación de redes internas:** Se ha proporcionado información y formación a las y los empleados. A continuación mencionamos algunos ejemplos:
 - El Equipo Anticorrupción de Oxfam Gran Bretaña (OGB) asistió a un curso para formadores de un día de duración, cuyo objetivo era desarrollar y mejorar el material de formación en materia de anticorrupción que se imparte a todo el personal y a los equipos de gestión de los países.
 - Oxfam Intermón (OES) impartió un curso de formación y capacitación sobre gestión (de casos) de conductas ilícitas a líderes de equipo y responsables.
 - En julio de 2022 se envió un boletín electrónico trimestral a las personas referentes en materia de anticorrupción⁷, y se están llevando a cabo contrataciones de nuevas referentes en los países de Oxfam en África.
- **Encuesta de personal:** En septiembre de 2022 se llevó a cabo en los países una encuesta de personal sobre anticorrupción, de la cual se obtuvieron 922 respuestas. Los datos se están procesando durante la redacción de este documento. Los resultados se utilizarán para responder a los riesgos identificados, así como para determinar la eficacia de la implementación de la política.
- **Seguimiento y auditoría:** Se ha reforzado la frecuencia de seguimiento tras el levantamiento de las restricciones por la COVID-19, con un sólido marco de control interno y procesos de auditoría interna. A continuación mencionamos algunos ejemplos:
 - Oxfam Hong Kong (OHK) ha realizado un seguimiento más frecuente de la aplicación y el uso de la financiación a través de las y los responsables de programas. OHK ha nombrado igualmente responsables de auditoría de programas para revisar y auditar periódicamente la financiación

⁶ Durante el periodo de informe, la estrategia fue revisada y sometida a la aprobación de todas las afiliadas. También se está trabajando en la actualización de nuestra Política contra la financiación del terrorismo y la delincuencia financiera.

⁷ Oxfam ya ha designado referentes en materia de anticorrupción en los países en los que trabajamos. El personal designado coordina la formación y sensibilización sobre anticorrupción, promueve la denuncia de casos sospechosos y trabaja con las y los responsables para garantizar que los casos se abordan y resuelven.



recibida por nuestras organizaciones socias en la China continental. Ha llevado a cabo más de 65 auditorías durante este periodo. Además, OHK ha establecido un registro y guías de gestión de contratos con el fin de mejorar el control interno y su cumplimiento.

- Oxfam Québec (OQC) ha impartido formación presencial en materia de lucha contra el fraude y la corrupción a equipos y organizaciones socias, por ejemplo, en la República Democrática del Congo. La OQC también ha auditado una selección de procedimientos internos y documentos de apoyo para garantizar su cumplimiento.
- **Detección:** Nuestro [formulario en línea para denunciar conductas ilícitas](#) ya está disponible en 14 idiomas, lo que facilita las denuncias en países como Ucrania.
- **Respuesta:** Mejoramos continuamente nuestros procesos de respuesta a los casos de fraude y corrupción. A modo de ejemplo, Oxfam IBIS (Dinamarca) celebró su primera reunión del Comité de Riesgos de Fraude, a la que asistieron la persona responsable de Programas Internacionales, la responsable y la responsable provisional de Operaciones, y la encargada de la auditoría interna. Tras haberse reunido mensualmente en 2022, el Comité de Riesgos de Fraude se reunirá trimestralmente en 2023. Si se reciben denuncias sobre posibles fraudes, se celebrarán reuniones para dar respuesta.

Gobernanza

Hemos seguido consolidando nuestra estructura de gobierno global (que entró en vigor en julio de 2021) bajo el liderazgo de la presidenta interina de Oxfam Internacional.

- **Selección de la presidencia:** Tras la dimisión de la Dra. Jemilah Mahmood de la Junta de OI, un grupo de trabajo para la contratación de la presidencia de OI, constituido por la Junta de OI en diciembre de 2021, dirigió un amplio proceso de selección. Con el apoyo de una empresa de selección de personal ejecutivo (elegida mediante un competitivo proceso de licitación a nivel global), el grupo de trabajo consideró una selección de candidaturas de todas las regiones y sectores, la mayoría mujeres, incluidas muchas candidaturas del Sur global. Tras una preselección y una serie de entrevistas a las candidaturas seleccionadas, la candidata final, la Dra. Aruna Rao, fue [nombrada presidenta de la Junta de OI](#) en julio de 2022 y, tras un exhaustivo proceso de diligencia debida, se confirmó su posición en una reunión extraordinaria de la Asamblea el 15 de septiembre de 2022.
- **Reunión Ejecutiva de Afiliadas:** La primera Reunión Ejecutiva de Afiliadas⁸, a la que asistieron miembros de todas las afiliadas de Oxfam, se celebró en junio de 2022. Por recomendación de la Junta de OI y del Foro de Directoras y Directores Ejecutivos de OI, la reunión aprobó la solicitud de adhesión de Oxfam en el Pacífico y Oxfam Filipinas. Como futuras afiliadas, ahora trabajarán para conseguir la condición de afiliadas de pleno derecho.
- **Evaluación inicial de aprendizaje de la reforma de la gobernanza:** Tras el debate sobre los resultados obtenidos en el periodo comprendido entre junio y agosto de 2022, se presentó a la Junta de OI, en su reunión de agosto de 2022, el informe de la evaluación inicial de aprendizaje de la reforma de la gobernanza⁹, que incluía 14 recomendaciones sobre cómo consolidar la nueva

⁸ La Reunión Ejecutiva de Afiliadas de OI es una pieza clave de la arquitectura de gobernanza global de OI. De conformidad con los Estatutos de OI, la presidencia de OI la convoca al menos una vez al año o cuando debe participar en la toma de decisiones sobre un asunto dentro de su ámbito constitucional de responsabilidad.

⁹ En febrero de 2022, el Comité de Gobernanza y Nombramientos de OI encargó una revisión inicial de la transición de Oxfam hacia la nueva estructura de gobernanza global. La revisión, elaborada por consultoras y consultores, contó con la participación de las partes interesadas en la gobernanza de toda la confederación a través de una encuesta, entrevistas individuales y debates en grupos de discusión.

estructura de gobernanza global (centrándose en los procesos y las formas de trabajar). La Junta de OI dirigirá ahora el desarrollo de un plan de acción basado en un mayor diálogo con las principales partes interesadas de la confederación.

DATOS DE PREVENCIÓN Y SALVAGUARDIA PARA EL PERÍODO DEL 1 DE ABRIL AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022

Entre el 1 de abril de 2022 al 30 de septiembre de 2022, se gestionaron un total de 106 casos en el Registro de Prevención y Salvaguardia de OI. Entre los casos se incluyen 28 casos registrados en el periodo anterior y 78 casos registrados durante este periodo de informe. A finales de septiembre de 2022, se habían cerrado 71 casos y otros 35 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. También se incluyen aquellos casos en los que la denuncia no ha quedado probada o en los que no se procedió con la investigación por deseo de la persona superviviente.

Casos cerrados	Núm.	Porcentaje
Investigación completada	26	37%
Evaluación inicial / valoración/ derivación a otros departamentos	41	58%
La persona denunciante no deseaba seguir adelante	4	5%
Total	71	100%

Los 71 casos cerrados incluyen:

Subtipo de conducta ilícita	Núm.	Porcentaje
Denuncias de abuso sexual	3	4%
Denuncias de explotación (incluye casos de pago por servicios sexuales)	13	19%
Denuncias de acoso sexual	17	24%
Denuncias con menores implicadas/os	3	4%
Denuncias relativas a otras cuestiones internas denunciabiles (acoso u otras conductas ilícitas, relaciones sexuales o románticas contrarias al Código de Conducta y a la Política de Conflicto de Intereses)	35	49%
Total	71	100%

Los resultados y las medidas adoptadas para los 71 casos cerrados fueron:

Resultados y medidas adoptadas	Núm.	Porcentaje
Casos confirmados	13	18%
Despido	4	
Medidas disciplinarias	5	
Medidas no disciplinarias	4	
Casos parcialmente confirmados		1%
Medidas no disciplinarias	1	
Otras medidas	53	75%

Casos no confirmados	2	
Casos no confirmados por falta de pruebas suficientes	9	
La persona dimitió antes de que concluyera la investigación (se deja constancia en el expediente)	1	
Evaluación inicial / valoración / derivación a otros departamentos	41	
La persona denunciante no deseaba seguir adelante	4	6%
Total	71	100%

A continuación se presenta un desglose de las (presuntas)* personas supervivientes de los 71 casos cerrados:

(Presuntas)* personas supervivientes	Núm.	Porcentaje
Participantes en programas	2	3%
Miembros de la comunidad (que no recibían directamente ayuda de Oxfam)	8	11%
Personas voluntarias	8	11%
Menores	2	3%
Personal de equipos no directivos	15	21%
Personal de equipos directivos	3	4%
Otros	33	47%
Total	71	100%

En los 71 casos cerrados, las personas denunciadas (presunto/a autor/a*) son:

Persona denunciada (presunto/a autor/a)¹⁰	Núm.	Porcentaje
Personas voluntarias	6	8%
Personas ajenas a Oxfam (contratistas o consultores/as)	3	4%
Personal de organizaciones socias	10	14%
Personal de equipos no directivos	21	31%
Personal de equipos directivos	13	18%
Desconocidos o no se reveló su identidad	18	25%
Total	71	100%

Oxfam tiene el compromiso de brindar apoyo a las personas supervivientes y crear una cultura de tolerancia cero ante la pasividad, haciendo cuanto esté en su mano para prevenir los abusos y la explotación, así como para animar a las personas a informar y denunciar cualquier cuestión que les preocupe. Oxfam ofrece y proporciona apoyo a las personas supervivientes en todas las etapas de la investigación: desde el momento en que se denuncia un incidente, durante la investigación del mismo y después de que este se haya resuelto —también en caso de que no se realice una investigación—. Tal apoyo puede consistir en facilitar orientación, atención médica y apoyo jurídico, según sea necesario y siempre que esté disponible.

Casos abiertos

A finales de septiembre de 2022, Oxfam continuaba investigando 35 casos abiertos.

*Los casos cerrados incluyen aquellos en los que la acusación no se confirmó; por lo que no podemos considerar a todas las personas involucradas como víctimas o autoras (solo “presuntamente”).

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.

DATOS DE FRAUDE Y CORRUPCIÓN PARA EL PERÍODO DESDE EL 1 DE ABRIL AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2022

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. Durante el periodo de abril a septiembre de 2022, se denunciaron 72 casos de conductas ilícitas y se cerraron 53. Algunos de los casos cerrados proceden de anteriores periodos cubiertos por informes. De los 53 casos cerrados, 29 fueron investigados y 24 fueron sometidos a la revisión y valoración inicial.

Casos cerrados	Núm.	Porcentaje
Investigación completada	29	55%
Revisión/valoración inicial	24	45%
Total	53	100%

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

Subtipo de conducta ilícita	Núm.	Porcentaje
Soborno	10	19%
Fraude	26	48%
Nepotismo	4	8%
Otros tipos de fraude y corrupción	7	13%
Financiación del terrorismo	1	2%
Robo	2	4%
Conflicto de intereses no declarado	3	6%
Total	53	100%

De los 29 casos investigados, el 76% se confirmó (22 casos), mientras que el 24% restante (7 casos) no se confirmó. En cualquier caso, los resultados del total de 53 casos cerrados son los siguientes (téngase en cuenta que un caso puede tener más de un resultado):

Resultados de las medidas adoptadas para los 22 casos confirmados	Núm.
Avisos por escrito	3
Despido	1
Remitido a la organización socia para que tome medidas	3
Medidas no disciplinarias, p. ej. control de mejoras, modificación de procesos y procedimientos.	9
Otras medidas disciplinarias	10
Resultados de las medidas adoptadas para los 7 casos no confirmados	
No confirmado, ninguna medida	7
No confirmadas, medidas no disciplinarias, p. ej. control de mejoras o modificación de procesos.	2
Evaluación preliminar	
Información insuficiente para investigar el caso	11
La persona informante no deseaba seguir adelante	0
Mandato ajeno a la organización	1



Se solicita más información	1
-----------------------------	---



Remitido a otra organización afiliada	0
Remitido a otro departamento	3
Falta de recursos	0
Otros	8

El número de personas denunciadas fue de 74, con el siguiente desglose:

Personas denunciadas	Núm.	Porcentaje
Personal de equipos no directivos	30	40%
Personal de equipos directivos	22	30%
Miembros de la comunidad	2	3%
Personas relacionadas con una organización socia	9	12%
Personal asociado	2	3%
Otros	9	12%
Total	74	100%

FIN