



Oxfam s'engage à éradiquer le harcèlement et les abus sexuels

Août 2019

« Oxfam s'engage à créer un environnement plus sûr et plus stimulant pour tous ses membres du personnel et toutes ses parties prenantes. Je suis ravie que nous publions notre cinquième rapport d'avancement trimestriel dans le cadre de notre plan d'action en dix points, conçu pour améliorer nos systèmes de prévention et de protection et pour changer notre culture interne. Au cours des trois derniers mois, nous avons accepté les résultats et les recommandations de deux rapports. L'un d'entre eux a été réalisé par la Commission indépendante que nous avons créée en février 2018 dans le cadre de notre plan et l'autre par la Charity Commission du Royaume-Uni à la suite de son enquête sur Oxfam Grande-Bretagne. Ces deux rapports nous ont grandement aidés à accroître le nombre constant d'améliorations en matière de prévention et de protection que nous avons réalisées. Chaque jour, nous devenons une meilleure organisation. Nous continuerons de coopérer, d'écouter et d'apprendre. Nous savons que nous devons continuer à travailler dur et qu'un long chemin nous attend, mais nous sommes déterminé-e-s à faire d'Oxfam l'organisation la plus performante, la plus sûre et la plus stimulante. »

Winnie Byanyima, directrice générale d'Oxfam International

À PROPOS DU PLAN D'ACTION EN DIX POINTS

En février 2018, le journal britannique *The Times* a dévoilé une affaire de comportements sexuels répréhensibles perpétrés par du personnel humanitaire d'Oxfam Grande-Bretagne en Haïti lors de l'intervention menée à la suite du séisme de 2010. Ce récit dévastateur a été relayé par de nombreux autres médias. En réponse, Oxfam a présenté ses excuses et a reconnu qu'elle n'avait pas su prendre les bonnes mesures, établir les processus appropriés ni instaurer une culture adéquate pour protéger les personnes auprès desquelles nous sommes censé-e-s venir en aide, ainsi que notre personnel et nos bénévoles.

Nous avons commencé à apporter des améliorations à nos pratiques de prévention en matière d'abus en 2011. Toutefois, nous regrettons de ne pas en avoir fait plus, plus rapidement. En octobre 2017, nous avons créé un groupe de travail pour superviser les changements structurels. Et en février 2018, un programme spécial visant à apporter des améliorations immédiates a été mis en œuvre pour renforcer les pratiques et les politiques



de prévention et de protection d'Oxfam, afin d'encourager le changement systémique requis pour corriger les déséquilibres de pouvoir chez Oxfam et sa culture interne défaillante, qui l'ont exposée, tout comme ses partenaires et les personnes avec lesquelles l'organisation travaille, à un tel degré de risque.

Le 16 février 2018, la direction internationale a adopté un [plan d'action en dix points](#) visant à transformer nos politiques de prévention et de protection, nos pratiques et notre culture de travail, améliorer notre redevabilité, renforcer les investissements et la formation, réformer nos processus de recrutement et de vérification des antécédents, travailler avec les autres ONG dans l'intérêt d'une réforme à l'échelle du secteur, écouter le public, nos partenaires et nos alliés, en particulier les organisations de défense des droits des femmes, et nous engager activement à leurs côtés. Nos équipes de direction au siège social, au niveau pays et au niveau régional, ont agi rapidement et avec détermination pour déployer ce plan d'action en dix points, dont l'application sera le gage d'une tolérance zéro face à toute forme d'exploitation ou d'abus sexuels.

En tant que quatrième et dernier rapport d'avancement trimestriel sur le plan d'action en dix points, le présente document indique les mesures qui ont été prises depuis début 2018 (et plus particulièrement depuis le dernier rapport d'avancement d'avril 2019) en vue d'intégrer les approches relatives à la prévention et la protection, ainsi qu'à la sécurité dans les programmes, dans l'ensemble des activités d'Oxfam. Un récapitulatif complet, accompagné de mises à jour régulières sur les cas et les chiffres relatifs à la prévention en matière d'abus, est disponible à travers [ce lien](#).

À l'avenir, les engagements d'Oxfam liés à son plan en dix points vont être intégrés dans un plan d'action fondé sur les conclusions et les recommandations de la Commission indépendante et de la Charity Commission du Royaume-Uni. De nouvelles modalités de rapport seront présentées au deuxième semestre 2019.

Avancement de notre plan d'action en dix points

1. UNE COMMISSION INDÉPENDANTE DE HAUT NIVEAU SUR LES COMPORTEMENTS SEXUELS RÉPRÉHENSIBLES, LA REDEVABILITÉ ET LE CHANGEMENT DE CULTURE INTERNE

Notre engagement : *Oxfam ne saurait s'exonérer des accusations formulées à son encontre et ne doit pas même essayer. Nous nommerons une Commission de haut niveau qui tiendra ses distances avec Oxfam et sera composée d'éminentes personnalités du monde entier. Ses coprésident-e-s*



indépendant-e-s détermineront le champ de ses attributions, en consultation avec le Conseil d'administration d'Oxfam International. Elle aura les pleins pouvoirs pour examiner les affaires, les politiques, les pratiques et les mentalités passées et présentes. Elle entendra les critiques et les accusations émises, notamment en ce qui concerne les abus de pouvoir et les comportements sexuels répréhensibles. Elle s'efforcera d'établir un historique complet, qui sera rendu public. Oxfam suivra les orientations fournies par les recommandations de la Commission, quelles qu'elles soient.

En février 2018, Oxfam a créé une [Commission indépendante](#) sur les comportements sexuels répréhensibles, la redevabilité et le changement de culture interne afin d'examiner la redevabilité, les pratiques et politiques de prévention en matière d'abus ainsi que la culture interne d'Oxfam. Cette Commission avait pour mandat exhaustif d'enquêter de manière indépendante et publique sur les activités d'Oxfam et de décrire les mesures à prendre pour transformer sa culture interne, ainsi que pour améliorer ses mécanismes de prévention et de protection, dans le but de garantir la sécurité du personnel, des partenaires et des travailleurs et travailleuses indépendant-e-s associé-e-s à Oxfam, face à toute forme d'abus et de comportements nocifs.

La Commission indépendante a publié son rapport final le 12 juin 2019 (celui-ci est disponible [ici](#)). Ce rapport a mis en lumière un certain nombre de carences importantes dans les méthodes de prévention et de protection d'Oxfam ainsi que dans sa culture interne, tout en reconnaissant la volonté de transformation d'Oxfam et les efforts qui ont d'ores et déjà été déployés en ce sens. Oxfam a transmis le rapport à l'ensemble de ses parties prenantes et a organisé une série de webinaires en quatre langues pour en diffuser le contenu et en discuter avec les membres de son personnel dans tous ses bureaux. Toutes les recommandations énoncées dans le rapport de la Commission indépendante ont été acceptées dans leur intégralité. Oxfam a en outre annoncé trois mesures supplémentaires :

1. L'établissement d'un nouveau « Fonds mondial pour l'intégrité » doté d'une enveloppe de 550 000 € et destiné à renforcer les activités menées par des organisations de la société civile locales dans le domaine de la prévention et la protection.
2. Le renforcement de ses propres capacités et moyens de prévention et de protection dans les contextes les plus fragiles et les plus difficiles où elle intervient.
3. La création de deux nouveaux postes de direction au niveau mondial : responsable de l'éthique et responsable de la culture interne.

Avancement en date d'août 2019



De nombreuses équipes pays et régionales ainsi que des affiliés ont tenu des discussions en interne, ont échangé avec le personnel et ont organisé des séances de sensibilisation avec les parties prenantes. Les affiliés intervenant en tant qu'affiliés d'exécution ayant des équipes pays et régionales à leur charge ont également fait le point régulièrement et offert leur soutien si besoin était. Des réunions auxquelles était convoqué l'ensemble du personnel à l'échelle régionale et nationale ont été organisées, souvent avec des partenaires. Au Ghana, par exemple, suite aux réunions du personnel pour discuter des recommandations formulées par la Commission indépendante, des plans concrets ont été mis au point pour traiter les carences relevées. De même, l'équipe de gestion de Mauritanie a programmé des visites à tous les bureaux sur le terrain pour s'assurer que leurs méthodes de travail s'inscrivaient bien dans les plans d'action.

Suite à la publication du rapport de la Commission indépendante, Oxfam a fait une déclaration dont le texte peut être consulté dans son intégralité [ici](#).

2. UN ENGAGEMENT RÉAFFIRMÉ DE COLLABORER AVEC TOUTES LES AUTORITÉS COMPÉTENTES

Notre engagement : nous redoublerons d'efforts pour faire preuve de transparence et de pleine et entière coopération avec les autorités compétentes de façon à rendre justice aux personnes ayant été confrontées à des violences et à prévenir toute forme d'abus à l'avenir. Cela impliquera de faire preuve de proactivité dans notre communication avec les organismes de contrôle et les gouvernements dans les pays où nous intervenons, pour proposer de leur fournir toutes les informations dont ils auraient besoin ou souhaiteraient prendre connaissance. Notre objectif est de nous assurer que les autorités retrouvent confiance dans nos politiques et procédures, grâce à notre engagement manifeste de transparence, tout en assurant la sécurité et la confidentialité des personnes ayant été confrontées à des violences.

Oxfam a tout mis en œuvre pour s'assurer que ses programmes et ses approches de prévention en matière d'abus étaient conformes avec la législation et les réglementations de chaque pays où l'organisation est active ainsi qu'avec les exigences variables des bailleurs de fonds et des organismes de contrôle.

En avril 2019, il a été rapporté que les premières données suggèrent que les nouvelles procédures opérationnelles standard d'Oxfam en matière de signalement des comportements répréhensibles ont amélioré la promptitude et la cohérence du signalement, notamment concernant les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, ainsi que le signalement et le



dialogue avec les autorités nationales. Une étude est actuellement en cours pour savoir dans quelle mesure ces procédures fonctionnent dans la pratique, comment elles peuvent être simplifiées et comment les utiliser de manière plus cohérente.

Le 11 juin 2019, la Charity Commission du Royaume-Uni a publié son rapport faisant suite à l'enquête qu'elle a menée sur Oxfam Grande-Bretagne (Oxfam GB) pour évaluer sa gestion de l'affaire des comportements sexuels répréhensibles perpétrés par du personnel humanitaire d'Oxfam GB en Haïti en 2011, ainsi que ses politiques et ses procédures depuis lors. Ce rapport est disponible à travers [ce lien](#). Le verdict de la Charity Commission a été reçu favorablement par Oxfam GB, qui a présenté ses excuses pour les erreurs qu'elle a commises dans sa propre enquête et sa gestion de l'affaire. Par ailleurs, la déclaration de la directrice générale d'Oxfam International souscrivant aux excuses d'Oxfam GB a réaffirmé l'aversion de notre organisation pour tous les comportements abusifs, qu'ils soient de nature sexuelle ou autre, et sa politique de tolérance zéro face à ces comportements.

La réaction d'Oxfam GB peut être consultée [ici](#).

La déclaration complète d'Oxfam International est disponible [ici](#).

Avancement en date d'août 2019

- Les équipes pays d'Oxfam continuent d'informer régulièrement de nombreux organismes gouvernementaux, bailleurs de fonds, ONG internationales, entreprises du secteur privé et institutions de recherche au sujet des progrès réalisés au sein de la confédération.
- Dans l'ensemble de la confédération, les affiliés ont œuvré à leur mise en conformité avec la nouvelle législation relative à la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, ainsi qu'à la modification des libellés des contrats à la demande de plusieurs bailleurs de fonds.
- Les affiliés ont par ailleurs transmis le plan d'action en dix points et le rapport d'avancement à des bailleurs institutionnels et publics. Le personnel d'Oxfam œuvre actuellement au sein de plusieurs groupes de coordination d'OSC/ONG à la mise au point de politiques et de protocoles améliorés sur les comportements répréhensibles. Entre autres, l'équipe d'Oxfam en Haïti a présenté les conclusions des rapports de la Commission indépendante et de la Charity Commission, ainsi que les rapports d'avancement d'Oxfam par rapport au plan d'action en dix points, aux représentant-e-s du gouvernement et d'autres instances.

- Oxfam a été incluse dans le système de suivi de la PSEA en République centrafricaine. L'équipe au Ghana poursuit son travail auprès des services de police du pays pour vérifier le casier judiciaire des candidat-e-s postulant aux offres d'emploi. En Mauritanie, Oxfam a participé avec d'autres ONG à des entretiens avec des bailleurs et les autorités pour améliorer la coordination, l'élaboration de programmes sur l'égalité entre les genres, et les plans liés aux initiatives de prévention et de protection.

3. RÉEXAMINER DES DOSSIERS PASSÉS ET INCITER D'AUTRES TÉMOINS OU PERSONNES AYANT ÉTÉ CONFRONTÉES À DES VIOLENCES À SE MANIFESTER

Notre engagement : nous devons offrir à quiconque aurait souffert du comportement inapproprié de membres du personnel d'Oxfam la possibilité de rouvrir d'anciens dossiers et de réévaluer s'ils ont ou non été convenablement traités. Dans la négative, nous prendrons dans la mesure du possible de nouvelles mesures conformes à nos valeurs. Cela pourrait conduire à des sanctions disciplinaires, voire au licenciement de membres actuels du personnel. Nous continuerons de faire savoir à notre personnel, nos bénévoles, nos partenaires et nos bénéficiaires qu'il leur est possible et vivement recommandé de signaler tout problème dont ils auraient fait l'objet ou auraient été témoins, sans se sentir en mesure de le signaler sur le moment, ou pour lequel ils estimeraient que les faits n'ont pas été traités convenablement à l'époque. Nous veillerons à disposer d'un système d'alerte efficace, sûr et facile à utiliser pour les membres du personnel, les bénévoles et les personnes extérieures à Oxfam. Davantage de ressources seront mises à disposition pour ce faire, au besoin.

En 2018, Oxfam International a chargé deux personnes consultant-e-s externes d'examiner les dossiers passés en rapport avec des cas d'abus sexuels ou de comportements répréhensibles. Ces prestataires ont relevé des divergences importantes dans les politiques et les pratiques de la confédération et ont formulé plusieurs recommandations utiles qui ont été adoptées au cours des six derniers mois tandis qu'Oxfam continue à revoir ses politiques et procédures.

Avancement en date d'août 2019

- Oxfam a pris des mesures importantes pour uniformiser et améliorer la gestion des cas dans l'ensemble de la confédération. Parmi les nouveautés à noter figure la mise en place d'un service partagé sur la prévention en matière d'abus chargé de promouvoir, de superviser et

d'intégrer des normes et des méthodes communes dans l'ensemble de la confédération. Ce service partagé devrait être entièrement doté en personnel et opérationnel d'ici 2020.

- À travers la mise à jour de ses lignes directrices et outils, une transparence accrue et des efforts pour renforcer les mécanismes de rétroaction et de plainte pour les communautés, Oxfam s'emploie à démontrer son engagement à protéger les individus et les communautés contre l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que contre d'autres formes de comportements répréhensibles, et à rétablir la confiance dans les communautés touchées. Oxfam s'attache à mettre en œuvre une approche de la sauvegarde axée sur les personnes qui ont été confrontées à des violences, conformément aux initiatives et aux normes du secteur, y compris celles du Comité permanent interorganisations (CPI).
- Ce dernier trimestre, Oxfam a mis l'accent sur la collaboration avec ses homologues du secteur du développement en vue de mettre en concordance et d'harmoniser les directives, les outils et les ressources disponibles. Les activités menées dans cette optique ont compris la création de mécanismes de retours de la part des communautés au sujet des programmes d'Oxfam – de l'approche One Oxfam, d'une base de données des rétroactions (domaines humanitaire et du développement) et d'un modèle de rapport mensuel sur la redevabilité (centré sur l'humanitaire). D'autres lignes directrices et outils ayant une orientation humanitaire plus spécifique peuvent également être utiles pour les programmes de développement, à savoir : une liste de contrôle – partage d'informations : présentation d'Oxfam/des partenaires et de nos engagements en matière de PSEA ; dix conseils en matière de redevabilité ; et des exemples de formulaires de recueil de commentaires individuels.
- En mai 2019, Oxfam a entrepris un projet de recherche afin de cerner les obstacles et les lacunes auxquels sont confrontées les personnes qui décideraient de signaler un comportement répréhensible, ainsi que les besoins de ces personnes. Le projet a débuté au Myanmar et s'étend maintenant à deux autres pays. Nos équipes Prévention et protection et le projet « Your Word Counts » font actuellement des essais reposant sur l'utilisation de téléphones portables ou de tablettes comme outils destinés à améliorer les mécanismes de rétroaction sur les programmes et le signalement de comportements répréhensibles, de manière sûre, confidentielle et digne de confiance, tout en renforçant notre redevabilité à l'égard des personnes touchées.

4. ACCROÎTRE NOS INVESTISSEMENTS DANS LA PRÉVENTION

Notre engagement : *la confédération Oxfam augmentera considérablement ses investissements en termes de budget et d'effectifs afin de s'assurer que les ressources nécessaires soient en place pour garantir la sécurité et le bien-être de toutes celles et ceux qui entrent en contact avec des membres du personnel d'Oxfam. Nous augmenterons également nos investissements dans la formation sur les questions de genre, notamment en recrutant un plus grand nombre de responsables en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes dans les équipes d'intervention humanitaire et de programmes de développement.*

Dans le cadre de son engagement en faveur de la prévention et de la protection, outre la mise en œuvre des recommandations de la Commission indépendante, Oxfam s'est engagée à accroître ses investissements dans ce domaine à travers :

- l'établissement d'un nouveau « Fonds mondial pour l'intégrité » doté d'une enveloppe de 550 000 € et destiné à renforcer les activités menées par des organisations de la société civile locales dans le domaine de la prévention et la protection ;
- le renforcement de ses propres capacités et moyens de prévention et de protection dans les contextes les plus fragiles et les plus difficiles où elle intervient ;
- la création de deux nouveaux postes de direction au niveau mondial : un-e responsable de l'éthique et un-e responsable de la culture interne.

Avancement en date d'août 2019

- Une nouvelle directrice adjointe mondiale à la prévention a été nommée en vue de diriger un réseau mondial dédié à la prévention dans l'ensemble de la confédération, composé des responsables et expert-e-s Prévention des affiliés ainsi que du secrétariat d'Oxfam International. La procédure de recrutement pour pourvoir ces postes de direction à l'échelle mondiale a d'ores et déjà commencé. Pris comme un tout, le réseau et les nouveaux postes créés feront partie du nouveau service mondial partagé de prévention et de protection. Celui-ci présentera une fonction de gouvernance et de supervision stricte et unique qui donnera lieu à la mise en œuvre de normes cohérentes dans l'ensemble de la confédération.
- Les affiliés ont eux aussi accru leurs investissements. Ainsi, Oxfam Allemagne a à ce jour investi près de 50 000 € dans le renforcement des capacités et de l'expertise de son personnel, ainsi que 9 000 € supplémentaires dans des services de conseils externes. Trois employé-e-s ont reçu une formation de CHS Alliance et quatre points focaux Prévention ont été désigné-e-s pour travailler aux côtés du

comité de pilotage en charge de l'élaboration des politiques de prévention et de protection d'Oxfam Allemagne. En outre, 17 850 € ont été réservés à des services de conseil externes, des formations et des ateliers en 2019-2020. Jusqu'à présent, 62 employé-e-s ont participé à une formation sur la prévention et la protection, les violences sexuelles et le pouvoir. Trois autres ateliers sont encore prévus courant 2019.

- Oxfam GB a également accueilli un nouveau directeur mondial Prévention en février 2019. Un dossier d'informations en quatre langues sur la prévention en matière d'abus a été distribué dans tous les pays pour lesquels Oxfam GB joue le rôle d'affilié d'exécution. En date du 5 juillet 2019, celui-ci a été téléchargé 122 fois et prévisualisé (lu à l'écran) plus de 600 fois. Des extraits de ce dossier ont également été inclus dans un bulletin hebdomadaire destiné au personnel d'encadrement (lu par 600 personnes). Le dossier comprend également une vidéo dans laquelle le point focal Prévention du Liberia explique l'importance du rôle des points focaux. Par ailleurs, la directrice adjointe des activités commerciales d'Oxfam GB a lancé un blog sur la prévention en matière d'abus dans les boutiques. Un millier d'employé-e-s l'ont déjà consulté depuis le 10 avril 2019.
- Oxfam Australie a nommé un-e responsable spécialement chargé-e de la prévention pour diriger et superviser l'amélioration et la mise en œuvre continues de la stratégie et de la fonction de prévention et de protection de l'organisation. Son groupe de travail sur la prévention et la protection assurera la liaison avec les équipes consacrées aux programmes, aux RH, aux risques et à la mobilisation du public pour passer en revue les activités entreprises et en faire le suivi. Il sera également chargé de faire régulièrement le point sur la situation avec l'équipe de direction, en mettant notamment en évidence les activités en cours destinées à combattre le racisme.
- Oxfam Novib a doté son équipe en charge de l'intégrité de deux employé-e-s supplémentaires : un-e assistant-e au signalement des cas de prévention et un-e spécialiste Prévention (chargé-e de recherche) qui se joindront à l'équipe après l'été 2019.
- Oxfam IBIS a formé une personne chargée d'enquêter sur les faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, nommé deux points focaux Prévention et organisé deux ateliers sur le thème « Vivre nos valeurs » à l'intention de l'ensemble de son personnel.
- La stratégie d'urgence d'Oxfam pour l'Amérique latine et les Caraïbes a été adaptée pour y intégrer la notion de sécurité dans les programmes et un plan de prévention et de protection à activer en cas de catastrophe humanitaire.
- Oxfam Mexique a formé 11 membres de son personnel (trois nouveaux points focaux Prévention, un membre des RH et des expert-e-s en

justice de genre) afin de les préparer à recevoir et à accompagner des plaignant-e-s qui lanceraient des poursuites contre Oxfam.

- Oxfam Intermón a renforcé le soutien offert à la région Amérique latine et Caraïbes en recrutant une conseillère régionale à la prévention et en élaborant des plans d'action nationaux. Par ailleurs, Oxfam Intermón évalue et adapte actuellement les services de soutien psychologique et met au point un processus de coaching professionnel pour épauler les responsables et leur permettre de déceler et de résoudre les conflits. En outre, un budget Prévention a été prévu pour tous les pays de la région et un plan de formation régional a été élaboré pour intégrer la dimension du genre et les principes féministes dans tous les travaux d'Oxfam et pour renforcer le leadership organisationnel. Les préoccupations soulevées quant au temps que les points focaux Prévention pouvaient consacrer à cette tâche ont été atténuées par la nomination d'un second point focal Prévention dans 11 pays et le resserrement des liens entre le personnel en charge des programmes et les autres partenaires pour renforcer les capacités nationales.
- En Afrique de l'Ouest, le Burkina Faso a mis de côté 5 000 € à des fins de prévention et de protection, 5 000 € pour des activités de promotion de la justice de genre et 15 000 € supplémentaires pour renforcer les capacités de protection d'Oxfam dans le pays. De même, l'équipe d'Oxfam en République centrafricaine a investi 25 000 € dans des activités de prévention au premier trimestre 2019 et a prévu d'y consacrer 50 000 € de plus en 2019-2020, avec le soutien d'un-e responsable Prévention nouvellement mis-e en poste qui a pour mission d'instaurer une nouvelle culture organisationnelle. Le Tchad a alloué 5 000 € au renforcement des capacités des partenaires locaux afin d'élaborer ou d'améliorer leurs politiques et procédures, de renforcer les compétences de ses points focaux Prévention, ainsi que de diffuser les valeurs et le code de conduite d'Oxfam à travers des événements et des activités de renforcement de la cohésion de l'équipe. En parallèle, le Ghana a prévu de destiner 13 000 £ au renforcement des capacités de ses partenaires au cours de l'année 2019-2020. La Mauritanie a engagé 7 000 € dans des activités de prévention. Au Nigeria, six points focaux Prévention ont été nommés et sont actuellement en formation.
- En mars 2019, la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA) d'Oxfam a tenu son premier forum des RH, qui a réuni des représentant-e-s de neuf des onze pays de la région. Ce forum visait à favoriser le partage des connaissances et à étudier des solutions à certains défis opérationnels auxquels Oxfam est confrontée dans la région, à travers des séances pratiques, des discussions et des points de décision à plusieurs étapes de la vie professionnelle des employé-

e-s. L'intérêt et l'utilisation de procédures communes pour les descriptifs de poste, les offres d'emploi, la fiabilité des entretiens d'embauche et le nouveau système centralisé de référencement du personnel ont été abordés dans le cadre de la conversation sur l'amélioration de la sécurité dans le recrutement. Les responsables des RH ont confirmé que ces outils et lignes directrices sont utilisés dans tous les pays. Les procédures communes d'initiation pour les nouveaux employé-e-s ont également fait l'objet d'une discussion approfondie, étant donné qu'elles sont le gage de la familiarisation des nouveaux membres du personnel avec les valeurs d'Oxfam.

- En Afrique australe, toutes les équipes pays ont nommé et formé des points focaux Prévention. Le Zimbabwe a prévu un budget pour la formation aux questions de prévention et de protection, qui permettra d'élaborer et d'adapter par la suite les futurs cours de mise à jour sur les politiques, les procédures d'initiation du personnel et les initiatives destinées à instaurer un changement de culture interne. Le Malawi, avec des fonds de Comic Relief, a mis en œuvre un plan de prévention et de protection avec des partenaires engagés dans la lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre à l'école. Notre intervention actuelle suite au cyclone Idai comprend notamment un plan de prévention et de protection. Le personnel du Malawi a formé des équipes d'assistance appelées à intervenir en cas d'inondation dans les régions de Phalombe, Nsanje et Blantyre.

5. RENFORCER LES PROCESSUS INTERNES

Notre engagement : nous améliorerons nos processus internes, notamment pour nous assurer qu'aucune référence officielle d'Oxfam n'est fournie à des personnes qui ont eu des comportements répréhensibles et postulent dans d'autres organisations. Nous renforcerons la vérification des antécédents et le recrutement de personnel, notamment pour que la prévention soit un élément obligatoire de la procédure de sélection et de recrutement et fasse partie des critères de gestion des performances. Une formation aux questions de prévention sera obligatoire pour tout le personnel. Nous renforcerons nos processus d'alerte pour en garantir la sécurité et la facilité d'utilisation. Tous les affiliés Oxfam disposeront de points focaux prévention qualifiés, y compris pour tout événement majeur organisé par Oxfam. Nous vérifierons que nos systèmes sont fiables pour le signalement de toute activité présumée illégale aux autorités compétentes.

Le nouveau service partagé sur la prévention en matière d'abus d'Oxfam se chargera d'élaborer et de gérer de nouvelles politiques de prévention en matière d'abus, des formations et des outils, les mécanismes de signalement



des cas, la structure de gestion unique des cas ainsi que les procédures opératoires standardisées en matière de gestion des cas. Il travaillera en partenariat avec les équipes de programme, les ressources humaines et les équipes pays et régionales pour s'assurer que notre gestion de la prévention et des cas est plus forte et plus homogène. Tous les affiliés, régions et pays appliquent désormais les mesures d'Oxfam pour un recrutement plus sûr. L'ensemble du personnel est tenu de signer le Code de conduite d'Oxfam comme préalable d'embauche. Oxfam a donné son accord de principe pour adopter le programme interorganisationnel de communication des comportements répréhensibles du SCHR développé par neuf des principales organisations humanitaires dans le monde comme modèle de contrôle des références.

Avancement en date d'août 2019

- Des procédures opérationnelles standard de signalement des incidents, ainsi que deux politiques relatives à la prévention en matière d'abus (PSEA et protection de l'enfance) ont été mises en place, tout comme des procédures visant à permettre un recrutement plus sûr.
- Deux nouvelles politiques de prévention en matière d'abus en ligne et pour la jeunesse, ainsi que des procédures opérationnelles standard de gestion des incidents et un guide de soutien à l'intention des personnes ayant été confrontées à des violences sont actuellement sur le point d'être lancés. Nous avons commencé à travailler à l'établissement d'un système unique de gestion des incidents avec des consultant-e-s externes chargé-e-s d'élaborer cette plateforme. À présent, il reste à assurer la diffusion et l'adoption de ces politiques dans toutes les équipes, ainsi qu'à revoir et à corriger les procédures opérationnelles standard et les politiques déjà en place.
- Un module de formation en ligne obligatoire sur la prévention et la protection a été mis à disposition du personnel. À ce jour, les deux tiers des effectifs ont suivi cette formation. Le personnel d'encadrement et de direction continue d'insister sur l'importance pour tous les nouveaux employé-e-s et pour les employé-e-s en poste d'effectuer ce cours. Des plans et des dossiers de stratégie de formation ont été conçus et vont être diffusés dans l'ensemble de la confédération à l'intention des points focaux Prévention nationaux, des membres de la direction (directrices et directeurs pays, directrices et directeurs régionaux, OIMT), des partenaires et des communautés.
- Oxfam a mis en œuvre une nouvelle approche de gestion des performances axée sur trois comportements clés : habilitation, création de liens et redevabilité mutuelle. Au prochain trimestre, un nouveau mécanisme de feedback à 360° pour les membres de la direction sera



également lancé. Ses résultats viendront étayer la démarche de développement du leadership.

Sécurité au sein des programmes :

Oxfam tient à s'assurer que toutes ses interventions humanitaires se déroulent dans le cadre de « programmes sûrs » et qu'elles ne nuisent pas aux populations touchées. Des mesures proactives sont prises pour éviter de causer des dommages par inadvertance en tenant compte des conflits existants, en prévenant et en atténuant les risques de violences fondées sur le genre, y compris l'exploitation et les abus sexuels, et en respectant les principes humanitaires. Cette approche visant à garantir la sécurité au sein des programmes s'appuie sur des conseils techniques et exige une évaluation continue des risques dans toutes les interventions afin de cerner et d'atténuer efficacement ces risques. En raison de la nature imprévisible des crises humanitaires, les risques sont évalués en permanence, tandis que les interventions évoluent et s'adaptent pour prendre en compte de nouveaux risques.

- En juin 2019, Oxfam a pris part à l'audit de maintenance de l'Initiative d'assurance de la qualité humanitaire dans le cadre de son processus de certification. Ce processus sur quatre ans, qui a débuté en 2018, permettra d'évaluer dans quelle mesure Oxfam se conforme à la Norme humanitaire fondamentale. Les constats et recommandations issus du processus de certification seront pris en compte dans l'élaboration et la révision des politiques d'Oxfam. Le rapport d'audit initial peut être consulté si nécessaire ; son résumé a été publié sur le [site de la HQAI](#).
- L'équipe suivi-évaluation-apprentissage (MEL) d'Oxfam a intégré les critères relatifs à la prévention et la protection dans les processus MEL d'Oxfam. Un guide d'auto-formation et un webinaire (« Ne pas nuire dans le suivi et l'évaluation ») ont été partagés sur les pages de l'intranet d'Oxfam consacrées au MEL, assortis de neuf exercices basés sur des scénarios, conçus comme des outils de réflexion et de planification à Oxfam. En outre, de nouvelles politiques communes One Oxfam en matière de prévention et de protection sont en cours d'intégration dans les processus et les systèmes de gestion des programmes. Ainsi, des clauses sur la politique d'Oxfam relative à la PSEA et sa politique relative à la protection de l'enfance vont être ajoutées aux modèles utilisés pour la gestion de programme et la gestion des contrats.
- La plupart des pays ont préparé des plans annuels de prévention et de protection qui feront l'objet d'un examen pour s'assurer qu'ils sont conformes aux recommandations énoncées dans le rapport de la

Commission indépendante. Un certain nombre de bureaux de pays ont organisé des réunions d'équipe sur l'utilisation du langage inclusif, sur les principes féministes et sur la dynamique du pouvoir. Ce genre de réunions continueront à se tenir une fois par mois.

- L'équipe humanitaire mondiale (GHT) est en train d'étudier et de mettre au point des outils et des lignes directrices pour la formation des affiliés d'Oxfam. D'autres initiatives de renforcement des capacités, relevant du domaine du mentorat et de l'accompagnement, seront organisées à l'intention du personnel humanitaire régional et national et des partenaires afin de renforcer l'approche de la sécurité au sein des programmes. Deux projets à l'échelle des pays seront financés pour renforcer la sécurité au sein des programmes en 2019-2020.
- La GHT s'est également efforcée d'intégrer la prévention en matière d'abus et la sécurité au sein des programmes dans ses processus de révision des programmes en temps réel. La révision en temps réel concernant l'intervention menée suite au cyclone Idai en Afrique australe, prévue pour juillet 2019, comprend des questions pertinentes afin d'analyser les efforts qui ont été déployés et les résultats obtenus. Cette initiative vise à améliorer notre compréhension de la façon dont les aspects liés à la sécurité au sein des programmes et à la prévention en matière d'abus sont intégrées dans les interventions d'Oxfam, surtout au stade initial.
- Le travail d'Oxfam pour améliorer la sécurité chez les filles et les femmes (en rapport notamment avec l'utilisation des latrines et des sanitaires) – un projet dénommé Sani Tweaks – a été applaudi dans l'ensemble du secteur humanitaire pour son intérêt. Tandis que des professionnel-le-s de l'aide humanitaire ont été les fers de lance de l'application de la démarche de sécurité au sein des programmes préconisée par Oxfam, la coordination avec les spécialistes du développement a également été une priorité. Un cadre a été convenu et les plans d'action ont été annoncés. Il ne reste plus qu'à passer à la phase de mise en œuvre.
- Partout dans le monde, les équipes pays et régionales sont en train d'intégrer les enseignements tirés de l'outil d'évaluation des partenaires d'Oxfam et d'autres outils liés à la sécurité au sein des programmes en vue du lancement de processus standards dans le courant de l'année. Beaucoup de travail a été fait pour intégrer la prévention et la protection dans les méthodes de suivi, d'évaluation, de redevabilité et d'apprentissage. Ainsi, des tribunes sûres ont été créées pour faciliter les discussions sur la sécurité au sein des programmes. En outre, un mécanisme de plainte a été mis en place avec des partenaires de quatre pays.

- Le projet de sécurité au sein des programmes financé par Oxfam GB (grâce à une somme de 400 000 £ provenant d'anciens programmes), actuellement en cours, permettra à terme de disposer d'une réserve de formatrices et formateurs couvrant tout un éventail de fonctions et de spécialités techniques. Il rassemblera et mettra à jour tous les outils et exemples de bonnes pratiques pertinents, traduits en plusieurs langues.
- En Afrique de l'Ouest, l'équipe humanitaire mondiale d'Oxfam a dirigé un atelier sur la protection et la sécurité au sein des programmes à destination de 12 employé-e-s d'Oxfam et huit représentant-e-s de partenaires au Burkina Faso, en inscrivant cette approche dans trois domaines de programmation : humanitaire, résilience et moyens de subsistance et chaîne de valeurs.
- En République centrafricaine, tous les programmes ont intégré une approche axée sur la sécurité des personnes avec lesquelles nous travaillons. Au moins 100 membres du personnel ont été formés par des équipes de prévention. Par ailleurs, les critères et mécanismes associés à la sécurité au sein des programmes ont été présentés à une centaine de leaders communautaires et de représentant-e-s des autorités.
- L'équipe du Liberia s'est mobilisée aux côtés de ses partenaires, a produit des affiches et des dépliants pour les bureaux et les communautés, a traduit les messages de prévention et de protection dans les dialectes locaux et a intégré les aspects liés à la prévention dans les objectifs de son équipe de direction.
- Dans le cadre de son intervention suite aux ravages du cyclone Idai au Malawi, au Mozambique et au Zimbabwe, un membre de l'équipe en charge des questions de genre et de protection chez Oxfam s'est assuré que les communautés connaissent l'approche d'Oxfam en matière de prévention et ses mécanismes de signalement. Les partenaires à Harare ont également pris part à une formation sur la protection de l'enfance, ayant abouti à l'élaboration de leurs propres lignes directrices.
- L'équipe d'Oxfam en RDC a travaillé aux côtés de conseillères et conseillers de prévention d'Oxfam GB pour renforcer sa capacité à mener et gérer des enquêtes. Nous avons constaté que les personnes ayant été confrontées à des abus ont peur de se manifester, surtout en raison de l'insécurité qui règne dans le pays. En réponse, l'équipe a continué à diffuser des informations sur les mécanismes de signalement au sein des communautés et à renforcer le message selon lequel celles-ci peuvent faire pleinement confiance à Oxfam pour réagir de manière appropriée.

- Les ateliers de lancement de projet des quatre nouveaux programmes d'Oxfam Canada sur les droits des femmes au Bangladesh, au Pakistan, au Guatemala et en Éthiopie se sont déroulés en mettant l'accent sur la sécurité au sein des programmes d'Oxfam et sur l'importance de fournir des informations et un soutien à toute personne qui signale un incident de façon appropriée.
- L'équipe de Mauritanie a intégré la prévention et la PSEA dans ses ateliers de formation avec son personnel et ses partenaires, et prévoit de travailler avec le réseau des femmes parlementaires pour promouvoir des politiques de prévention et protection, et influencer les organismes publics à en faire de même.

Méthodes de recrutement et formation du personnel :

Au niveau national, des procédures de recrutement plus sûres et une sélection systématique des partenaires, des fournisseurs et du personnel sont coordonnées avec les affiliés d'exécution.

- Oxfam Intermón a mis l'accent sur les questions liées au harcèlement et aux abus de pouvoir, en aidant les responsables de service à prévenir et à régler les problèmes au fur et à mesure qu'ils surviennent afin de maintenir un cadre de travail paisible.
- Oxfam Canada a assuré une formation et offert son soutien à l'équipe de Cuba pour intégrer la prévention et la protection dans les processus de suivi, d'évaluation, de redevabilité et d'apprentissage (MEAL), ainsi que pour tester des approches expérimentales. L'équipe a également organisé un atelier à l'intention des partenaires portant sur les valeurs d'Oxfam.
- Oxfam Mexique veille à ce que tous les nouveaux membres du personnel suivent une initiation à la prévention et la protection afin de comprendre ce que l'on attend du personnel d'Oxfam. Les enquêtes en matière d'abus ont été renforcées grâce à l'adoption d'une approche axée sur les personnes ayant été confrontées à des violences.
- Les équipes pays d'Afrique de l'Ouest se sont intéressées au webinaire organisé par Oxfam à l'intention de l'ensemble du personnel suite à la publication des rapports de la Charity Commission du Royaume-Uni et de la Commission indépendante. En outre, elles ont participé à des réunions d'équipe et des réunions concernant l'ensemble du personnel pour traiter des conclusions de ces rapports en lien avec leurs propres programmes.
- L'équipe du Ghana a favorisé les discussions sur le genre, le pouvoir et la prévention en matière d'abus lors d'un séminaire de réflexion et d'apprentissage d'une semaine destiné au personnel, et répétera

l'expérience vers la fin 2019. L'équipe de République centrafricaine utilise la boîte à outils de recrutement sûr et procède à des vérifications de références et à des contrôles antiterroristes avant de recruter des employé-e-s et des partenaires. L'équipe du Tchad a diffusé auprès de l'ensemble du personnel les procédures opérationnelles standard de prévention et de protection ainsi que de signalement des comportements répréhensibles, qu'elle a mises en œuvre à compter de février 2019. Des séances d'information et de débat ont été organisées pour présenter le nouveau système de gestion de la performance d'Oxfam. Des outils et procédures (modèles d'offres d'emploi, descriptifs de postes, vérification des références et initiations) ont été appliqués pour le recrutement de cinq employé-e-s nationaux et de quatre consultant-e-s.

- En Mauritanie, les partenaires ont bénéficié d'un soutien pour élaborer leurs propres codes de conduite (71 % l'ont d'ores et déjà fait). Au Niger, le personnel analphabète et les personnes sans adresse électronique ont reçu une formation à la prévention dispensée dans les langues locales. D'autres séances de formation complémentaires sont prévues pour le personnel des bureaux auxiliaires.
- L'équipe du Rwanda s'assure que tou-te-s les employé-e-s et leurs responsables hiérarchiques ont mené à bien leur évaluation de la performance conformément au format « Échangeons » et se sont fixé des objectifs pour 2019-2020. Le Rwanda a hébergé la réunion de l'équipe de direction régionale en mai 2019, au cours de laquelle l'ensemble du personnel a participé à une séance sur le changement de culture interne.
- L'équipe du Burundi a inclus des questions de contrôle sur la prévention et la protection dans tous les entretiens d'embauche. En outre, elle a veillé à ce que l'ensemble du personnel comprenne qu'il ne peut plus fournir lui-même des références et que ce processus est désormais centralisé à travers les services de recrutement d'OI.
- En RDC, l'ensemble du personnel a participé à des ateliers sur le changement de culture interne et la justice de genre. Par ailleurs, des réunions ont lieu chaque semaine pour discuter des valeurs d'Oxfam.
- Le responsable de la prévention d'Oxfam Novib a animé une séance interactive sur la prévention et la protection lors d'un séminaire du personnel en Ouganda. Une séance de renforcement des capacités d'une demi-journée a été organisée avec des étudiants universitaires stagiaires chez Oxfam pour approfondir leur compréhension de la prévention en matière d'abus et de la justice entre les genres.

Coordination et redevabilité mutuelle :



Oxfam a approuvé le modèle interorganisations de gestion des références du Comité directeur pour l'action humanitaire (SCHR) dans un effort concerté d'empêcher les personnes qui ont eu des comportements inacceptables de passer d'une organisation à l'autre. Les affiliés d'Oxfam étudient actuellement la possibilité de mettre en œuvre ce modèle tout en respectant les obligations légales en vigueur dans leur pays.

- Oxfam IBIS (Danemark) s'efforce de relever les défis de ce type de vérifications des références au regard de la législation danoise et du RGPD. Elle a reçu des certificats pour l'ensemble de son personnel en poste attestant de l'absence de casier judiciaire et d'empêchements légaux pour travailler auprès d'enfants et a rendu obligatoire ce type de certificats pour les nouveaux employé-e-s.
- Oxfam Australie, qui s'est engagée à assurer le respect des normes minimales et de la politique PSEAH du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, est en train d'établir des critères juridiques et un cadre de base pour se conformer au modèle et a entrepris un exercice de comparaison avec la politique commune d'Oxfam en matière de PSEA.
- Au Ghana, les candidat-e-s retenu-e-s font l'objet d'une vérification de leurs antécédents judiciaires. En outre, on cherche les références du ou de la candidat-e par l'intermédiaire du système E-arcs, on vérifie son adresse électronique pour s'assurer qu'elle est valide et on cherche à établir le contact avec son employeur le plus récent.

Une communication transparente :

Tous les pays, toutes les régions et tous les affiliés ont continué de divulguer les canaux et les procédures de signalement auprès du personnel et des bénévoles, dans les boutiques Oxfam et auprès des équipes de démarchage et de campagne d'Oxfam lors d'événements et de concerts.

- Oxfam Allemagne a intégré à son siège et aux boutiques Oxfam la base de données mondiale pour le signalement des comportements répréhensibles.
- Oxfam IBIS (Danemark) a passé en revue tous les dossiers de son personnel à la recherche d'éventuels indices de comportements répréhensibles dans le passé (aucun cas n'a été relevé) et a fait preuve de transparence à l'égard des parties prenantes et des médias.
- Oxfam Novib a continué à expliquer l'importance du signalement. Son responsable de l'intégrité s'est servi d'Internet pour rappeler au personnel de suivre le protocole Speak Up et de s'adresser à l'équipe consacrée à l'intégrité pour toute question. Tous les signalements et



plaintes reçus ont fait l'objet d'un suivi et d'une enquête, en employant au besoin des approches sûres et axées sur les personnes ayant été confrontées à des violences.

6. RENFORCER UNE CULTURE DE TOLÉRANCE ZÉRO À L'ÉGARD DU HARCÈLEMENT, DES ABUS ET DE L'EXPLOITATION

Notre engagement : *nous changerons les mentalités qui ont permis que des faits de harcèlement, d'exploitation, de discrimination et d'abus aient lieu au sein d'Oxfam et nous contribuerons à mener ce changement dans l'ensemble du secteur. Nous collaborerons avec les autres organisations pour favoriser le changement culturel d'Oxfam. Nous créerons un groupe de travail sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA Taskforce) qui aura pour mission de formuler les recommandations que nous devons mettre en œuvre dans les plus brefs délais.*

Oxfam a augmenté son budget 2019-2020 alloué au changement de culture interne et a pourvu de nouveaux postes. La plupart des équipes pays et des affiliés d'Oxfam ont créé de nouveaux postes affectés au changement de culture interne. Oxfam a tiré parti des connaissances de spécialistes, notamment de militant-e-s féministes, pour renforcer et partager ses connaissances. Un groupe dédié, composé de membres du personnel et baptisé LOVE (« Living Our Values Everyday » ou Vivre nos valeurs au quotidien), intègre les principes féministes au cœur du travail d'Oxfam pour changer sa culture interne. Notre conseil de direction a approuvé deux nouvelles politiques relatives à la diversité sexuelle et à l'identité de genre, tandis que le nouveau processus de planification stratégique s'appuie sur des principes féministes. Nous avons mis de nombreux espaces à la disposition du personnel pour réfléchir et débattre, notamment autour du rapport de la Commission indépendante et des résultats de l'étude sur la culture menée auprès de l'ensemble du personnel. Nous avons établi de nouveaux processus de gestion des performances, de sorte à privilégier la façon dont chaque personne travaille plutôt que de se limiter aux réalisations attendues. Nous avons mis au point de nouveaux processus de recrutement grâce auxquels les candidat-e-s peuvent mieux démontrer leur engagement vis-à-vis de nos valeurs. Enfin, nous avons mis en place de nouveaux processus d'initiation axés sur l'enracinement des valeurs, les pratiques de bonne conduite et la justice entre les femmes et les hommes.

Avancement en date d'août 2019

- Près de 4 000 membres du personnel ont répondu à l'enquête sur la culture d'Oxfam destinée à engager une réflexion et un débat interne.

Les résultats de cette enquête ont été diffusés auprès de l'ensemble du personnel. Ils comprenaient des statistiques, des témoignages, des citations et des questions pour stimuler la réflexion et l'action. Dans les sites où plus de 30 personnes ont répondu à l'enquête, des rapports localisés ont également été publiés. Un guide et un webinaire ont été élaborés à l'intention des animatrices et animateurs pour les aider à orienter les discussions, les débats et la planification des mesures à prendre avec leurs équipes suite aux résultats de l'enquête et aux conclusions du rapport de la Commission indépendante et de celui de la Charity Commission du Royaume-Uni. Par ailleurs, les groupes locaux axés sur la culture interne sont également encouragés et promus au sein d'Oxfam pour motiver le personnel à s'investir en faveur du renforcement de la culture organisationnelle d'Oxfam. Le personnel a choisi quatre thèmes à traiter plus en profondeur lors de discussions en ligne : la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les problématiques liées au genre, les problématiques liées aux questions raciales et la voix des pays au sein d'Oxfam. Beaucoup d'affiliés ont engagé leurs propres réflexions internes sur la culture.

- Oxfam Canada a créé un comité spécial chargé de gérer les activités de suivi découlant de l'enquête sur la culture interne, et a organisé une réunion destinée à l'ensemble du personnel, une réunion d'une demi-journée avec l'équipe de direction et trois petits-déjeuners de travail pour discuter de la hiérarchie, de la redevabilité, des espaces de dialogue sûrs et de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée en tant qu'équipe. Un tableau d'affichage a également été mis à la disposition du personnel pour lui permettre d'afficher de manière anonyme des questions ou des commentaires. Parmi les autres événements et ateliers organisés, il faut citer un atelier de communication sur la pleine conscience, des séances de discussion sur les principes féministes, les privilèges et le pouvoir, ainsi qu'une formation en santé mentale pour tout le personnel en mai et juin 2019.
- Le service des RH d'Oxfam Amérique s'est penché sur la culture et la gestion de la performance pendant la période couverte par le rapport. L'équipe a travaillé avec un-e spécialiste de premier plan en culture et en diversité en vue de former les responsables et de leur donner les moyens d'animer des discussions efficaces sur la gestion de la performance, afin d'encourager un dialogue franc et ouvert. Les résultats de l'enquête sur la culture interne ont alimenté les conversations chez Oxfam Novib quant à la manière d'incarner les valeurs d'Oxfam au quotidien et d'aboutir à un changement réel. Après la publication des conclusions de l'enquête sur la culture interne, les membres du personnel d'Oxfam Novib à tous les niveaux (notamment de l'équipe chargée de la justice de genre et de l'équipe dédiée à l'intégrité, des représentant-e-s de la haute direction, et des

conseillères et conseillers confidentiels) ont conjugué leurs efforts pour s'engager avec détermination dans la mise en œuvre de mesures suite aux résultats de l'enquête. Bien que le changement culturel soit un processus qui relève de l'ensemble du personnel, les membres de l'équipe *Lighting It Up* se sont mis à la disposition de leurs collègues pour les épauler et leur permettre d'avoir des discussions enrichissantes sur les résultats de l'enquête et d'autres questions pertinentes. Appuyée par la direction, l'équipe a présenté une ébauche de plan d'action à tout le personnel en mai 2019 et a encouragé les équipes à ménager des plages de réflexion individuelle pour soupeser les répercussions de l'enquête sur chacun-e et les mesures à prendre pour changer les choses. Des boîtes à suggestions ont été mises à disposition pour y glisser des propositions. Plusieurs consultations sont prévues en juillet et des tribunes de discussion sûres seront mises en place pour traiter des thèmes spécifiques au cours des prochains mois. Le conseil et l'équipe de direction d'Oxfam Novib ont participé à une séance de réflexion sur la culture afin de convenir des mesures concrètes qui devront être prises pour changer la culture d'Oxfam. Cinq grands thèmes en sont ressortis : « L'inclusivité », « Le sentiment de pouvoir s'exprimer en toute sécurité », « La hiérarchie », « L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée » et « Formulation et réception de commentaires ». Les mesures concrètes et l'engagement de la direction à se pencher sur ces thèmes se joindront à d'autres propositions du groupe de travail *Lighting It Up*. Une journée d'inspiration destinée à tous les membres du personnel a été organisée début juillet pour tirer parti des travaux menés par le Groupe du Manifeste 2025. Ce processus inclusif a été lancé dans le but que le personnel participe à la définition du cap à suivre par Oxfam Novib dans les cinq années à venir.

- En juin 2019, Oxfam Australie a reçu Srilatha Batliwala, une militante féministe indienne réputée, pour animer des séances de discussion sur les principes féministes destinées au conseil de direction d'Oxfam Australie, à son personnel d'encadrement et à ses employé-e-s. Parmi les sujets abordés figuraient les rapports de pouvoir, le patriarcat, ainsi que les principes et pratiques du leadership féministe. La discussion a également porté sur les raisons qui font de ces thèmes des aspects essentiels à la transformation de l'organisation.
- Oxfam GB a d'ores et déjà organisé trois des cinq ateliers prévues dans sa série de conversations sur l'origine ethnique et le racisme, animés par une équipe de facilitation externe. Les deux derniers ateliers se tiendront en juillet, et un webinaire destiné à l'ensemble du personnel est prévu à l'issue de la série de conversations pour récapituler les informations et partager les enseignements tirés. Un groupe de personnes chargées d'animer une série de conversations

sur la co-création d'une nouvelle culture chez Oxfam GB a été formé à cette fin. Cette série de conversations créatives, qui se dérouleront de juillet à septembre, s'inspireront largement des enseignements tirés du rapport de la Commission indépendante et de l'enquête mondiale sur la culture interne.

- Le cadre et la politique d'Oxfam Allemagne en matière de prévention et de protection sont entrés en vigueur en avril 2019. Ils sont le fruit du travail d'un groupe d'employé-e-s de plusieurs horizons qui ont pour mandat d'intégrer la stratégie mondiale d'Oxfam en matière de prévention et de protection et de s'assurer qu'elle est étayée par des points focaux et des mécanismes de rapport viables. Ils sont intégrés dans l'exercice 2019-2020 grâce à un groupe d'employé-e-s formé-e-s au traitement des cas relevant du domaine de la prévention et la protection, à la sensibilisation et à la formation de l'ensemble du personnel (en ligne/hors ligne), à la formation du personnel d'encadrement et à l'intégration des politiques dans les processus organisationnels, tels que le recrutement, l'intégration des nouveaux employé-e-s et la gestion de la performance. Environ 3 400 bénévoles dans les boutiques Oxfam, et d'autres parmi nos équipes de démarchage de rue et nos équipes  v nementiel, seront ciblés dans le cadre de la mise en place du cadre et de la politique de prévention. Des procédures opérationnelles standard sont en cours d'élaboration pour ces trois groupes de parties prenantes.
- Au Danemark, le personnel d'Oxfam IBIS a participé à des ateliers « Living our Values » sur l'application de nos valeurs au quotidien et est de plus en plus conscient des principes du leadership féministe, ce qui vient étayer le travail mené en faveur du changement de culture interne.
- Oxfam Mexique a lancé un programme d'autonomisation reposant sur des outils qui aident le personnel à déceler des comportements répréhensibles, à susciter une prise de conscience et à prévenir les cas d'abus. En outre, elle conçoit actuellement des plans pour déclencher un changement culturel axé sur les principes féministes transformateurs.
- Oxfam Intermón a encouragé les discussions sur le changement de culture en vue d'accroître l'empathie en faveur des difficultés personnelles au quotidien. Les équipes ont entamé un dialogue avec des plateformes nationales et régionales, ce qui a permis de nouer des liens avec des alliés potentiels pour discuter du changement de culture et des mesures à prendre pour intégrer l'approche de la prévention et les principes féministes. D'autres initiatives comprennent le lancement d'un plan d'égalité portant sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le travail à domicile.

- Parallèlement aux efforts renouvelés pour intégrer les approches liées à la prévention et la protection, la plateforme régionale de l'Amérique latine et des Caraïbes se penche sur les concepts de pouvoir (et d'abus de pouvoir) en relation avec la transformation de son propre modèle de leadership, des processus d'examen de la performance et d'autres activités organisationnelles et de programme. Après la publication du rapport de la Charity Commission et de la Commission indépendante, tous les pays de la région ont organisé des séances de réflexion pour permettre au personnel de discuter des conclusions de ces rapports dans un contexte de changement culturel. Entre autres questions, le personnel a fait part du besoin de transformer le modèle de leadership dans la région, d'effectuer une analyse plus approfondie du pouvoir et des abus de pouvoir et d'accroître la capacité des équipes de gestion et de RH à soutenir le changement transformationnel.
- Dans le cadre de la réunion de son groupe de gouvernance, l'équipe de direction d'Oxfam Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA) a consacré une journée aux RH et à une discussion sur le changement de culture dans un contexte de respect des valeurs que nous défendons. En s'appuyant sur les résultats de l'enquête sur la culture, à l'échelle mondiale et de la région MENA, l'équipe a cerné les principaux changements culturels qui devaient se produire avec le soutien et l'orientation de l'équipe de direction. Les résultats de cette discussion seront diffusés dans les pays de la région MENA en vue d'y tenir des conversations ouvertes et constructives.

7. COLLABORER AVEC NOS HOMOLOGUES DU SECTEUR POUR COMBATTRE LES VIOLENCES PHYSIQUES, SEXUELLES ET PSYCHOLOGIQUES

Notre engagement : *reconnaisant que nous ne pourrons pas, à nous seuls, mettre en place certaines mesures qui s'imposent, nous travaillerons en collaboration avec le reste du secteur pour garantir la sécurité de toute personne. Cela est particulièrement nécessaire en ce qui concerne les mesures pour empêcher les personnes qui ont eu un comportement inacceptable et ont perdu leur emploi de passer dans une autre organisation. Nous collaborerons avec les agences des Nations unies, l'International Civil Society Centre et d'autres plateformes conjointes d'ONG afin d'adopter des propositions qui nous permettront de progresser à l'échelle du secteur. Nous contribuerons aux travaux initiés par la coalition BOND au Royaume-Uni afin de mettre au point un concept de passeport humanitaire ou de système anti-*



récidivistes hébergé par un organisme officiel, tel que le Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations unies.

Les expert-e-s d'Oxfam dans le domaine de la prévention en matière d'abus sont membres de plusieurs ONG internationales et groupes de travail intersectoriels nationaux, répartis dans le monde entier, et participent notamment à des projets menés par les gouvernements et les bailleurs de fonds. Oxfam œuvre aux côtés d'autres acteurs du secteur pour empêcher les personnes ayant eu des comportements inappropriés de passer d'une organisation à une autre. Oxfam participe également avec d'autres organisations au « programme de communication des comportements répréhensibles », qui est un système de référencement. Elle s'attèle tout particulièrement aux aspects juridiques de ce système et à ses fonctionnalités de base. Oxfam finance un poste à temps partiel dédié à la coordination et à la finalisation de cette initiative avant de la mettre en œuvre dans l'ensemble de la confédération. De plus, Oxfam fait partie d'un groupe interorganisations à l'origine d'un appel à l'action pour prévenir les violences basées sur le genre dans les contextes humanitaires.

Avancement en date d'août 2019

- Oxfam Amérique s'est employée, au sein du secteur en général, à améliorer les normes de prévention et à mettre l'accent sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA). La directrice générale d'Oxfam Amérique continue de coprésider le groupe de travail d'*InterAction* sur la PSEA. Elle représente en outre Oxfam en tant que co-présidente du Comité directeur pour l'action humanitaire, qui a préconisé l'élaboration du programme interorganisationnel de communication des comportements répréhensibles. Oxfam Amérique représente de plus Oxfam au forum des points focaux techniques et de haut rang de l'IASC sur la PSEA.
- Oxfam Australie a fourni ses recommandations au Conseil australien pour le développement international (ACFID) dans le cadre de la mise au point des normes de qualité sur la PSEA. Celles-ci sont appelées à devenir des normes sectorielles pour les ONG australiennes et guideront la pratique dans le secteur. Des membres du personnel d'Oxfam Australie et des pays pour lesquels Oxfam Australie est affilié d'exécution ont participé à des groupes de discussion avec l'ACFID, dans le but de réunir les ONG australiennes et leurs partenaires pour présenter des idées, échanger des pratiques exemplaires et former une coalition à l'échelle du secteur afin de faire progresser l'action collective sur la PSEA. Oxfam Australie a par ailleurs participé à un atelier de l'ACFID sur les normes sectorielles et s'est jointe aux discussions pour mettre à jour son code de conduite, ce qui a en outre

alimenté la consultation du DFAT sur sa politique en matière de PSEA. L'ACFID a fait appel au Victorian Institute of Forensic Medicine (VIFM) en tant qu'organisme de contrôle indépendant pour cerner les pratiques et les réactions de ses organisations membres en matière de prévention des comportements sexuels répréhensibles. Oxfam Australie continuera d'examiner et de comparer les politiques et les pratiques d'Oxfam avec les recommandations du VIFM et de l'ACFID.

- En tant que co-présidente du Comité directeur du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI) chargée d'étudier et de prévenir les comportements sexuels répréhensibles dans le secteur du développement international et de l'aide humanitaire, la directrice générale d'Oxfam Canada a rencontré les responsables des institutions participant à l'assemblée générale annuelle du CCCI et collaboré avec le comité afin d'obtenir les fonds nécessaires à l'établissement d'un centre sectoriel destiné à répondre aux besoins du secteur humanitaire et du développement en matière de prévention et de protection. Oxfam Canada a également contacté des personnes clés d'Affaires mondiales Canada et des collègues de la société civile du secteur humanitaire et du développement pour aborder les conclusions des rapports de la Commission indépendante et de la Charity Commission. La directrice générale d'Oxfam Canada est également conseillère spéciale auprès du comité consultatif « From Pledge to Action » d'InterAction, organisation faîtière d'OSC américaine. L'objectif de ce comité est de mettre en œuvre l'engagement des dirigeants en matière de prévention et de protection. Il étudie actuellement des propositions visant à aider les organisations américaines à appliquer des programmes novateurs pour intégrer la prévention et la protection dans leurs organisations.
- Oxfam Novib continue de dialoguer activement avec ses pairs du secteur néerlandais de l'aide humanitaire et du développement et ailleurs. Ainsi, l'équipe dédiée à l'intégrité participe à des séances de réflexion et de discussion sur l'exploitation et les abus sexuels organisées par la Croix-Rouge néerlandaise et sur le harcèlement au travail organisées dans les institutions judiciaires internationales à La Haye. Oxfam Novib a partagé ses connaissances liées à l'élaboration des politiques et procédures de prévention et d'intégrité One Oxfam avec des organisations néerlandaises qui sont en train de perfectionner leurs propres politiques et procédures.
- De même, Oxfam Allemagne a activement participé aux discussions menées au sein du secteur des ONG du pays, en travaillant notamment au sein de l'organisation faîtière des ONG humanitaires et de développement allemandes (VENRO) pour élaborer des normes et des principes visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels. Cette

démarche va au-delà du code de conduite qui a déjà été adopté et vise à renforcer les capacités et les pratiques à suivre dans le secteur des ONG allemandes.

- Oxfam Intermón a partagé des supports et participé à des débats sur la prévention au sein de CONGDE, un réseau d'ONG espagnoles.
- Oxfam IBIS a collaboré dans le cadre de Global Fokus, le réseau danois d'ONG internationales, à l'élaboration finale des recommandations à présenter au ministère danois des Affaires étrangères (DANIDA) en vue d'améliorer les normes de prévention et de protection au sein du secteur danois des ONG. Une boîte à outils sera présentée à ce ministère en août 2019.
- Oxfam Mexique a identifié quatre autres organisations à inclure au sein d'un groupe de pairs en charge de la prévention, ainsi que deux organismes gouvernementaux : Inmujeres (Institut national des femmes) et Conapred (Conseil national de prévention de la discrimination). Elle a également fait appel à des organisations féministes (Fundar, GIRE, Serapaz, Equis et le Simone de Beauvoir Leadership Institute) pour favoriser l'échange de bonnes pratiques en matière de lutte contre les abus.
- En Afrique de l'Ouest, Oxfam au Burkina Faso respecte les normes ECHO de prévention et protection. Le directeur pays du Ghana a entamé des conversations avec d'autres ONG au sujet de la violence physique, sexuelle et psychologique. Son responsable des ressources humaines et de la culture interne se réunit avec des collègues des RH d'autres ONG. Oxfam en Mauritanie a créé une table ronde pour le dialogue et l'échange avec d'autres ONG. Elle a également encouragé la collaboration entre les agences de notre secteur (ONG, ONG internationales, ONU et autorités nationales) pour désigner un point focal dédié à tous les aspects ayant trait au genre et à la protection.
- En Afrique australe, Oxfam au Zimbabwe a participé à un atelier sur l'intégration de la protection animé par le HCR de l'ONU et est membre du sous-groupe psychosocial et de protection au niveau du district qui s'occupe des questions de PSEA. Oxfam en Zambie continue de travailler en partenariat avec une organisation spécialisée dans la protection de l'enfance (Tehila Consultants) dans le cadre d'un projet visant à renforcer les capacités des partenaires. Oxfam au Malawi a partagé ses connaissances et ses expériences avec d'autres organisations dans le cadre d'un programme du Irish Aid Consortium sur la violence fondée sur le genre. L'équipe a également participé à des groupes et forums de protection au niveau national et au niveau des districts lors de l'intervention humanitaire qui a fait suite au passage du cyclone Idai.



- Oxfam au Rwanda participe à des réunions trimestrielles organisées par le ministère du Genre et de la Promotion de la famille pour discuter des priorités nationales en matière d'égalité des genres, d'autonomisation des femmes et de lutte contre les violences fondées sur le genre. Des discussions avec l'ONG Girl Effect ont eu lieu en juin 2019 pour collaborer à la promotion des droits en matière de santé sexuelle et reproductive et à la lutte contre les violences fondées sur le genre en renforçant la confiance en soi des filles et des jeunes femmes. Oxfam au Rwanda a en outre assisté à un rassemblement de femmes organisé dans le district de Kamonyi qui a réuni plus de 1 560 femmes, où elle a fait un exposé sur les violences fondées sur le genre et le rôle des femmes dans la prévention et la lutte contre ces violences. Oxfam en RDC a échangé des informations et de bonnes pratiques en matière de PSEA avec le FNUAP. Oxfam en Ouganda est membre du Groupe de travail du HCR sur la protection, au sein duquel les participant-e-s échangent des informations et font le point sur la situation des travaux réalisés afin de prévenir l'exploitation et les abus sexuels. Elle a en outre élaboré un plan d'action grâce auquel les organisations pourront intégrer la PSEA dans les propositions de financement et les budgets. Enfin, elle dirige des initiatives de formation à l'intention des organisations partenaires travaillant dans tous les campements. Oxfam au Rwanda participe également au mécanisme interorganisations d'orientation et d'intervention en matière de retour d'information dirigé par le HCR.

8. COLLABORER ACTIVEMENT AVEC NOS PARTENAIRES ET ALLIÉS, EN PARTICULIER AVEC LES ORGANISATIONS DE DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES

Notre engagement : nous communiquerons avec nos partenaires et alliés pour restaurer la confiance, notamment en sollicitant leur avis sur les enseignements à tirer et les améliorations à apporter. Nous nous ouvrirons aux organisations de défense des droits des femmes (ODF) et à celles qui travaillent dans le domaine de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels afin de répondre à leurs questions, d'entendre leurs réflexions et leurs préoccupations, et de veiller à définir nos réponses en consultation avec elles.

Oxfam continue de perfectionner les méthodes d'évaluation de ses partenariats. Auparavant, un simple contrôle était effectué pour s'assurer de la conformité d'un partenaire avec les critères d'Oxfam en matière de prévention. Aujourd'hui, il existe un outil complet d'évaluation des partenaires par rapport aux normes établies qui exige un engagement mutuel des deux



parties et concerne non seulement les aspects liés à la prévention, mais aussi ceux liés à la fraude, au financement du terrorisme et au retour d'information de la communauté. Cette méthode d'évaluation améliorée permettra de répondre aux attentes des bailleurs de fonds de manière proportionnée tout en donnant aux partenaires le temps de renforcer leur travail. Les partenariats qui offrent la possibilité de rapprocher Oxfam des acteurs qui travaillent dans les mouvements de défense des droits des femmes ont également été considérés comme prioritaires afin de permettre un partage des connaissances et un soutien réciproques.

Avancement en date d'août 2019

- Oxfam Canada fait partie d'un consortium de partenaires qui forment tous ensemble le Fonds pour l'égalité, une initiative novatrice annoncée lors de la Conférence mondiale *Women Deliver* à Vancouver, en juin 2019. Le Fonds réunit divers partenaires afin d'accroître l'impact et la viabilité des mouvements de femmes au Canada et ailleurs dans le monde. Le gouvernement du Canada a annoncé qu'il verserait 300 millions de dollars canadiens au Fonds pour l'égalité, soit la plus importante annonce de financement jamais faite pour une organisation de femmes. Oxfam Canada appuiera le Fonds pour l'égalité en fournissant son soutien technique aux programmes, son expertise dans l'octroi de subventions féministes et sa vaste expérience en matière de suivi, d'évaluation et d'apprentissage dans le domaine du féminisme. Après plusieurs années de plaidoyer exercé par Oxfam Canada et avec un petit groupe d'alliés pour la défense des droits des femmes, le gouvernement canadien a également annoncé un nouveau financement important de 1,4 milliard de dollars canadiens pour la santé maternelle, néonatale et infantile, dont 700 millions de dollars canadiens sur dix ans seront affectés à la promotion de la santé et des droits en matière de sexualité et de procréation. L'annonce de la création du Fonds lors de la Conférence mondiale *Women Deliver* est particulièrement digne de mention en raison de son engagement à financer des projets dans des domaines jusqu'alors négligés de la santé et des droits en matière de sexualité et de procréation, y compris dans celui du plaidoyer. Oxfam Canada, en collaboration avec des partenaires actifs dans la défense des droits des femmes au Bangladesh, au Rwanda et à Vancouver, a également organisé plusieurs séances de discussion sur l'économie des services à la personne, ainsi qu'une séance avec des militant-e-s en faveur des droits fondamentaux des femmes au Yémen. Oxfam Canada a également participé à des discussions sur l'importance des organisations de la société civile œuvrant en faveur des femmes dans l'action humanitaire.

- Oxfam Intermón est membre d'un groupe de travail d'ONG catalanes, qui dirige l'élaboration de politiques féministes et intersectorielles pour lutter contre les violences sur le lieu de travail. Elle fait également partie d'un réseau d'ONG en Espagne, une plateforme qui lui a permis de soulever des questions liées à la visibilité des femmes et d'aborder des problématiques en rapport avec la prévention en matière d'abus. Oxfam Intermón s'est par ailleurs réunie en juin 2019 avec le Conseil d'administration de l'Agence espagnole pour la coopération internationale au développement (AECID) afin de lui présenter le plan d'action en dix points.
- Oxfam Novib s'est attelée à l'un de ses projets prioritaires (l'élaboration conjointe d'une proposition de programme de partenariat stratégique avec le ministère néerlandais des Affaires étrangères) en partenariat avec des organisations de défense des droits des femmes. Ces associations auront le statut de co-candidates et un pouvoir décisionnel sur la conception et la mise en œuvre du programme.
- Oxfam IBIS a complété les informations disponibles sur son site Web en ce qui concerne les mécanismes de prévention et de traitement des plaintes afin que les partenaires et alliés soient au fait de ces mécanismes. Aux côtés des partenaires de son programme national, Oxfam Italie œuvre à la formation et à l'acquisition de connaissances sur la protection de l'enfance.
- En Afrique de l'Ouest, Oxfam au Burkina Faso a lancé un projet sur la voix des femmes et leur leadership avec 15 organisations de défense des droits des femmes. Cette initiative financée par AMC s'étendra sur cinq ans et sa mise en œuvre débutera en octobre 2019. Au Ghana, le responsable du personnel et de la culture interne travaille avec les points focaux d'organisations telles que Women in Law and Development in Africa et WACAM (une organisation qui soutient les travailleuses de l'industrie minière) pour atténuer le risque d'exploitation et d'abus sexuels. L'équipe du Ghana a également fait appel à un-e spécialiste de la prévention et la protection pour travailler avec 13 partenaires à l'élaboration de politiques et de processus de prévention destinés à renforcer leurs systèmes internes. Ce travail se poursuivra sur l'exercice 2019-2020 afin de s'assurer que tous les partenaires actifs mettent au point des politiques sur la prévention en matière d'abus et sur la protection de l'enfance. Deux cours de formation à la prévention et la protection ont été organisés à Accra et Tamale à l'intention de 26 représentant-e-s de partenaires qui sont en train d'élaborer des plans d'action pour mobiliser leurs organisations et leurs communautés dans ce sens. Un groupe WhatsApp a été créé pour permettre à ces points focaux de poursuivre leurs conversations et d'échanger de bonnes pratiques.

- Dans la région Corne de l’Afrique et Afrique centrale, le dialogue actif avec les partenaires, et en particulier les organisations de défense des droits des femmes, est également devenu une priorité. Le programme de promotion de l’égalité des genres mené par Oxfam en RDC en collaboration avec le FNUAP, ONU Femmes et des affiliés d’Oxfam, vise à sensibiliser les communautés aux problèmes de la violence à l’égard des femmes. L’équipe travaille également avec des organisations de défense des droits des femmes qui participent à des productions théâtrales destinées à diffuser des informations sur la prévention en matière d’abus. En Ouganda, les politiques de prévention et protection ont été diffusées auprès des organisations de défense des droits des femmes. Par ailleurs, des organisations de jeunes axées sur les droits des femmes ont été identifiées comme partenaires potentiels. La participation active de tous les partenaires est encouragée. Ainsi, une réunion de la région Corne de l’Afrique et Afrique centrale s’est tenue à Nairobi avec le personnel des affiliés, les partenaires de développement et les représentant-e-s des administrations nationales et locales pour étudier et discuter de la stratégie organisationnelle d’Oxfam pour l’Ouganda. Oxfam au Niger aide ses partenaires à élaborer des codes de conduite pour leurs organisations et a inclus des discussions portant sur le genre dans les procédures d’évaluation de ses partenaires. Les priorités établies pour 2019-2020 comprennent une formation à l’intention des partenaires et des communautés, ainsi qu’un plan pour soutenir et renforcer les capacités des organisations de défense des droits des femmes. Oxfam au Rwanda et le Kacyiru Hospital ont mené une enquête pour faire le point sur la santé sexuelle et reproductive ainsi que sur la prestation de services aux victimes de violences fondées sur le genre. Les résultats de cette enquête seront transmis au gouvernement et à d’autres décideurs. L’équipe au Rwanda a également facilité la création d’une coalition d’OSC sur les droits des femmes, les droits en matière de sexualité et de procréation et les violences fondées sur le genre. En outre, Oxfam a également été invitée par plusieurs organisations de défense des droits des femmes à expliquer pourquoi il est important que des femmes soient présentes dans les structures locales de gouvernance et à formuler des recommandations pour remédier à leur manque de représentation.
- La plate-forme régionale et les pays d’Afrique australe ont déployé des efforts considérables pour communiquer, gérer les relations et fournir une rétroaction aux partenaires, en particulier en ce qui concerne la couverture médiatique dont Oxfam fait l’objet. Ils ont continué à aider les partenaires et les organisations de défense des droits des femmes à renforcer leurs politiques de prévention et de protection à travers le

mentorat sur place et l'intégration de la prévention et la protection en tant que composante des rapports et de la redevabilité des partenaires.

- Des efforts ont été faits par tous les affiliés pour s'engager *activement* dans des partenariats. À cet effet, courant 2019, l'équipe en République centrafricaine dispensera aux partenaires une formation sur la prévention et la protection ainsi que sur le code de conduite d'Oxfam. La stratégie de partenariat du Tchad met particulièrement l'accent sur le renforcement des capacités d'influence et de leadership des organisations de défense des droits des femmes pour relever les défis liés à la prévention en matière d'abus et à la justice de genre. Le Libéria s'investit aussi activement auprès de ses partenaires sur les questions de prévention et cherche à tisser des liens avec des organisations de défense des droits des femmes. Un travail ciblé avec ses partenaires commence d'ailleurs à Monrovia ce trimestre.
- Oxfam Australie a mis à jour son modèle d'accord de collaboration pour y inclure des clauses sur les attentes en matière de PSEA et sur le code de conduite des partenaires. Il sera transmis aux équipes pays de l'affilié d'exécution en vue d'être utilisé pour tous les partenaires bénéficiant de financement à compter de juillet 2019.
- Oxfam en Papouasie-Nouvelle-Guinée met actuellement à l'essai le nouvel outil One Oxfam d'évaluation des partenaires. Les équipes pays d'Amérique latine ont étudié les résultats de l'enquête sur l'intégrité des partenaires et élaboré des plans d'action conjoints avec les partenaires. Le travail progresse en ce qui concerne l'établissement de codes de conduite à l'intention des partenaires. Les forums de partenaires font désormais partie intégrante des réunions annuelles d'Oxfam et de sa composante prévention, tandis que les codes de conduite et les principes féministes sont à l'ordre du jour des réunions prévues au Honduras et en Bolivie au cours de l'année 2019-2020. La plate-forme régionale Amérique latine et Caraïbes a revu son plan d'action en matière de droits des femmes et renforcera ses futures alliances dans le cadre du processus de planification stratégique d'Oxfam International.

9. ÉCOUTER LE PUBLIC

Notre engagement : nous serons à l'écoute des personnes qui nous soutiennent à travers le monde et nous apprendrons de leurs avis. Nous établirons un véritable dialogue avec celles-ci, en répondant à leurs

préoccupations et en leur expliquant les mesures que nous prenons pour apprendre et changer.

Les membres de la direction d'Oxfam assument la responsabilité personnelle de communiquer avec les sympathisant-e-s et le public. Les affiliés d'Oxfam se sont tous rapprochés du public, des sympathisant-e-s, des bailleurs de fonds et des autres parties prenantes externes sur leur propre marché, publiant de façon opportune des rapports d'avancement et des mises à jour sur les réseaux sociaux et leurs sites Web respectifs.

Avancement en date d'août 2019

- La directrice générale d'Oxfam Canada a écrit un blog sur le rapport final de la Commission indépendante et sur l'engagement d'Oxfam en faveur de la redevabilité, de l'apprentissage et du changement. Le contenu de ce blog a été diffusé auprès de tou-te-s les sympathisant-e-s d'Oxfam Canada dans la lettre d'information en ligne estivale lancée en juin 2019. Des informations sur les progrès réalisés par rapport au plan d'action en dix points ont en outre été transmises à la presse canadienne.
- Oxfam Allemagne a publié un message vidéo de sa directrice générale et des liens vers tous les documents pertinents. Une lettre d'information a été envoyée à tou-te-s les sympathisant-e-s et au réseau des entrepreneurs pour les inciter à continuer à soutenir Oxfam. Les principaux bailleurs de fonds ont été contactés en personne s'il y avait lieu. Parmi les 100 000 prises de contact effectuées, Oxfam Allemagne a reçu des commentaires positifs sur la démarche entreprise par Oxfam pour se transformer en tant qu'organisation, tandis que douze réponses négatives ont été reçues en rapport avec le plan d'action en dix points.
- Les équipes prévention et protection d'Oxfam Intermón ont conseillé le personnel qui s'entretient directement avec les sympathisant-e-s et le public, en lui recommandant des méthodes à suivre. Des mécanismes d'écoute ont été mis en place dans les espaces de formation des bénévoles. Oxfam IBIS a commencé à participer à des débats publics et à des instances sur la prévention et la protection. Elle communique en outre avec le public par le biais des réseaux sociaux et de son magazine, afin de lui montrer qu'Oxfam est en train de changer sa culture interne et ses méthodes de travail.
- En Afrique de l'Ouest, Oxfam au Ghana a distribué des affiches sur la PSEA par l'intermédiaire des points focaux des partenaires, à accrocher dans leurs bureaux et dans les communautés. Oxfam au Libéria a fait appel à d'autres équipes pays en vue d'apprendre à mieux interagir avec le public. Par ailleurs, en Afrique australe, Oxfam

au Zimbabwe a mis en place des points d'information sur la prévention et sur le genre pendant l'intervention suite au cyclone Idai, afin que les communautés puissent signaler tout comportement répréhensible ou abus éventuel. Des boîtes à suggestion ont été mises en place dans les communautés dans tous les pays ayant fait l'objet d'une intervention suite au cyclone. L'ensemble des partenaires ont été informés de l'existence de la ligne d'écoute gratuite d'Oxfam.

- Oxfam au Rwanda utilise Twitter, Facebook et une radio communautaire pour remettre en question les comportements sexistes et changer l'attitude du public à l'égard des violences sexistes. En RDC, l'équipe Oxfam cherche à obtenir des fonds pour recruter un-e préposé-e au retour d'information et au traitement des plaintes, qui se chargera de dialoguer avec les communautés. La ligne d'écoute d'Oxfam au Niger réservée au dépôt de plaintes est désormais accessible en ligne, ce qui accroît les possibilités de signalement de comportements répréhensibles à compter de juin 2019.

10. RÉAFFIRMER ET RENFORCER À L'EXTERNE NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE JUSTICE DE GENRE

Notre engagement : nous réitérons et renforçons notre engagement d'inscrire les droits des femmes et la justice de genre au cœur de notre action. Reconnaissant que notre organisation a encore beaucoup à apprendre et à rectifier, Oxfam continuera d'investir davantage dans le travail de plaidoyer, les campagnes et les programmes visant à combattre les injustices dont souffrent les femmes en situation de pauvreté dans le monde. Cela suppose de nous attaquer aux normes sociales qui alimentent les violences faites aux femmes, de mener campagne pour corriger les déséquilibres de pouvoir systématiques qui enferment les femmes dans la pauvreté, et de nous associer aux organisations féministes et de défense des droits des femmes pour combattre les injustices basées sur le genre à tous les échelons. Cela passe également par le renforcement de nos programmes humanitaires et de développement permettant d'apporter un changement réel et durable dans la vie des femmes en situation de pauvreté.

Oxfam s'est engagée à consacrer 15 % de l'ensemble du financement des programmes à la justice de genre. Cette prévision budgétaire s'inscrit désormais officiellement dans notre processus de planification stratégique et de nos indicateurs clés de performance (KPI). La justice de genre est l'une des quatre priorités de financement pour 2019-2020. La Plateforme pour la justice de genre d'Oxfam est responsable de notre leadership éclairé, du travail d'influence dans la sphère politique, de la programmation efficace, du

partage des connaissances et de la mobilisation de ressources sur les problématiques de défense des droits des femmes et de justice de genre.

Avancement en date d'août 2019

- Un guide de référence sur la pensée féministe a été diffusé dans l'ensemble de la confédération en mai 2019. Deux membres de la Plateforme pour la justice de genre font également partie de l'équipe de base pour le développement stratégique d'Oxfam. Le Guide mondial d'Oxfam pour le travail d'influence féministe renforcera l'expertise d'Oxfam sur les principes féministes dans le travail de campagne, les politiques et le travail de plaidoyer.
- Tous les affiliés ont entrepris des activités destinées à améliorer la compréhension des principes féministes et de ceux liés au genre. Ainsi, Oxfam Amérique est en train d'élargir et d'approfondir son travail sur la justice de genre, tant à l'interne qu'au niveau des programmes. Au cours de la période visée par le présent rapport, des mesures importantes ont été prises pour que la justice de genre soit une réalité chez Oxfam Amérique. Le service Justice de genre a été créé en tant que département transversal qui accompagnera en temps réel l'engagement, la vision et le travail accompli dans tous les programmes mondiaux. Il renforcera l'intégration de la dimension de genre dans les investissements thématiques en cours d'Oxfam Amérique, tout en investissant dans des programmes indépendants de promotion de l'égalité entre les genres. L'accent sera mis en particulier sur la redevabilité, notamment à travers l'élaboration et la mesure d'indicateurs clés, ainsi que l'établissement de rapports trimestriels sur ces indicateurs, afin d'évaluer les progrès d'Oxfam Amérique par rapport à son engagement en faveur de la justice de genre. Le service Justice de genre a affecté environ 500 000 dollars à l'appui de ces objectifs. La prévention et la protection seront intégrées dans ce travail. Les investissements réalisés dans des programmes indépendants de promotion de l'égalité entre les genres seront axés sur l'élimination des violences à l'égard des femmes et des filles, la promotion d'un leadership transformateur pour les droits des femmes et le renforcement de l'autonomisation économique des femmes. Ce travail viendra étayer les engagements d'Oxfam en faveur des droits des femmes avec une approche féministe et intersectionnelle.
- Oxfam Allemagne est également en train d'élaborer un plan d'action pour l'égalité entre les genres afin de sensibiliser l'opinion à ce sujet et d'influer sur les changements structurels et culturels à venir. L'équipe de direction étudie actuellement les résultats d'une étude complète recueillant des informations relatives au genre (basée sur les échelles salariales, l'écart entre les sexes et la parité hommes-femmes dans les

effectifs) avec le comité d'entreprise et les cadres supérieur-e-s, après avoir participé à des séances de discussion dirigées sur « le leadership et le pouvoir féministes », tout en faisant part de ses enseignements au personnel dans le cadre d'ateliers en équipe.

- Les programmes de développement à long terme menés par Oxfam Canada sont tous axés sur les droits des femmes et la justice de genre. Au cours du dernier trimestre, Oxfam Canada a poursuivi la mise sur pied de quatre nouveaux programmes axés sur la santé et les droits en matière de sexualité et de procréation, l'autonomisation économique des femmes et le renforcement des organisations de défense des droits des femmes au Bangladesh, au Pakistan, au Guatemala et dans la région Corne de l'Afrique, Afrique de l'Est et Afrique centrale/Afrique australe (Éthiopie, Mozambique, Zambie et Malawi), soit un investissement de 45 millions de dollars canadiens. Sur la même période, Oxfam Canada a également préparé le lancement de deux nouveaux programmes sur les droits des femmes au Nicaragua et au Guatemala (pour un investissement de 4 millions de dollars canadiens). Enfin, Oxfam Canada a également participé à un certain nombre de projets de développement de programmes sur les droits des femmes (dont un qui vise à renforcer les capacités des organisations de défense des droits des femmes en Amérique latine et à leur fournir un financement de base, un qui s'attèle à l'élimination des obstacles qui empêchent les femmes et les filles d'accéder à l'éducation dans les situations de conflit, et un qui promeut l'action des femmes et la défense de leurs droits dans les situations d'urgences à Cox's Bazar, au Bangladesh).
- La justice de genre continue d'être l'une des grandes priorités d'Oxfam Novib, à laquelle elle s'attache aussi bien dans le cadre de programmes spécifiques que dans ses interventions générales. L'équipe chargée de la justice de genre a participé à un certain nombre de manifestations internationales axées sur la nécessité de changer les normes sociales néfastes qui perpétuent et même encouragent la discrimination et la maltraitance à l'égard des femmes et des filles. En mars 2019, Oxfam Novib a organisé une journée thématique sur l'évolution des normes sociales, réunissant des universitaires et des praticien-ne-s, afin de discuter des meilleures pratiques à adopter en vue d'instaurer un changement d'attitude et de comportement, ainsi que de la façon de mesurer ces changements. Oxfam Novib et la plateforme régionale d'Oxfam au Moyen-Orient et en Afrique du Nord ont créé un cadre de programmation pour approfondir l'approche d'Oxfam et mettre au point une stratégie de promotion de l'autonomisation des femmes et des filles réfugiées et déplacées, en particulier en ce qui concerne la lutte contre les violences (sexuelles) fondées sur le genre ainsi que la santé et les droits en matière de

sexualité et de procréation. Les pays concernés sont la Syrie, l'Irak, la Jordanie, le Liban et le Territoire palestinien occupé et Israël.

L'organisation cherche actuellement à négocier avec les bailleurs de fonds afin d'étudier les possibilités de collaboration et de soutien financier. L'égalité entre les genres est l'un des critères clés de la proposition de partenariat stratégique avec le ministère néerlandais des Affaires étrangères qui est en cours d'élaboration avec des spécialistes du genre et sera présentée à la fin décembre 2019.

L'intégration de la dimension de genre et le renforcement des capacités d'Oxfam et de tous ses partenaires sont des critères à prendre en compte dans l'élaboration de toutes les stratégies et tous les budgets.

- Oxfam Allemagne a fait de la justice de genre l'un de ses quatre domaines d'intervention clés et l'une des priorités intersectorielles de toutes les équipes. Un-e responsable des questions d'égalité entre les genres est actuellement recruté-e. En outre, Oxfam Allemagne soutient de nombreux projets de défense des droits des femmes.
- Les débats sur les principes féministes se sont intensifiés chez Oxfam Intermón. Par ailleurs, les supports de formation, ainsi que toutes les informations qualitatives et quantitatives qui ne tiennent pas compte de la perspective du genre, sont revus et corrigés. Oxfam Intermón a en outre publié un blog féministe dans le journal en ligne « 20 Minutos », sur l'importance pour les femmes de devenir « au moins à moitié visibles ».
- Oxfam IBIS (Danemark) a investi dans des programmes de lutte contre les violences à l'égard des femmes et des filles, comme en témoignent ses deux grands programmes multipays. Elle gère également plusieurs programmes de lutte contre la violence à l'école. En lien étroit avec la campagne « Ça suffit » d'Oxfam, ces projets apportent un soutien aux pays qui participent à la campagne, tout comme des enquêtes mondiales cofinancées et d'autres initiatives novatrices menées dans le cadre de cette campagne.
- En collaboration avec Methodos, spécialiste du changement organisationnel, Oxfam Italie a entamé un dialogue avec des organisations et des entreprises italiennes sur les thèmes de la diversité et de l'inclusion.
- Oxfam au Burkina Faso a également effectué une étude comparative entre les sexes au sein de son personnel. L'équipe encourage en outre les femmes et les jeunes à postuler aux offres d'emploi. L'équipe en République centrafricaine a prévu une formation sur la justice de genre avec deux partenaires. Oxfam au Ghana s'est joint à la campagne « Ça suffit » et met actuellement en œuvre un projet qui invite les femmes, les filles et les garçons à adopter des mesures positives pour

mettre fin aux violences sexuelles et fondées sur le genre au Ghana, au Libéria et au Mali. Il est par ailleurs attendu que les quatre piliers du programme pays du Ghana reposent sur un repérage des organisations de défense des droits des femmes et un travail à leurs côtés.

- En Mauritanie, la responsable Justice de genre et protection a soutenu des initiatives de renforcement des capacités destinées à accroître la participation des femmes dans les organes internationaux de médiation des conflits. Ces activités de formation sont financées par le réseau des opérations de maintien de la paix, qui cible 25 femmes leaders. Oxfam au Niger a célébré la Journée internationale des droits des femmes avec une communauté à Naimey et a revu les pratiques appliquées dans tous les programmes en matière d'égalité des sexes. En outre, le personnel d'Oxfam et ses partenaires ont participé à une formation sur la justice de genre à Dosso en mai 2019. Enfin, 35 personnes ont participé à une séance de formation pour apprendre à se servir du système d'apprentissage par l'action d'Oxfam sur le genre.
- Oxfam en Ouganda a organisé un atelier de campagne sur la justice fiscale pour les femmes et les filles axé sur le secteur de la santé. L'objectif de cet atelier est de répondre à la nécessité d'accroître le financement public des services de transfusion sanguine afin de garantir l'approvisionnement des hôpitaux et des centres de santé pour réduire les taux élevés de mortalité maternelle enregistrés dans le pays. Cette campagne est appelée à s'étendre sur un an. L'équipe a également organisé une réunion dans le cadre de la campagne « Ça suffit » afin de définir la stratégie à suivre dans cette campagne. Elle a également participé à une réunion d'Oxfam à Bangkok, en Thaïlande, dédiée au partage d'expériences en matière de lutte contre les violences fondées sur le genre. Enfin, elle a participé à une formation de formateurs et formatrices sur la promotion du leadership pour l'égalité entre les genres, qui sera bientôt accessible à d'autres collègues.
- Oxfam au Rwanda met au point des interventions économiques pour les victimes de violences basées sur le genre. Pour atténuer l'impact de ces violences, elle travaille avec des couples en conflit pour revoir leur comportement et renforcer leur capacité à devenir des agents du changement ainsi que leur confiance en eux pour ce faire. L'équipe continue de fournir un appui technique au ministère de l'Égalité des sexes et de la promotion de la famille par l'intermédiaire d'un-e spécialiste de l'autonomisation économique des femmes. Oxfam en RDC vise à obtenir 30 % de candidatures féminines à ses offres d'emploi et à encourager l'égalité entre les genres. Un poste a été



exclusivement réservé à des candidates appartenant au personnel interne.

- En Afrique australe, Oxfam en Zambie a commémoré la Journée internationale des droits des femmes et soutenu les organisations de défense des droits des femmes par le biais de commémorations communautaires organisées par la Coalition des femmes du Zimbabwe. Un séminaire régional d'apprentissage relatif aux violences à l'égard des femmes et des filles s'est tenu dans le cadre de la campagne « Ça suffit » en Zambie.

FIN