

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

En février 2018, le journal britannique *The Times* a dévoilé une affaire de comportements sexuels répréhensibles perpétrés par du personnel humanitaire d'Oxfam GB en Haïti lors de l'intervention menée suite au séisme de 2011. 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 et protection (ou « sauvegarde » de l'anglais *safeguarding*) 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 niveau de risque.

« Le moment est venu pour nous d'assurer un leadership fort, réfléchi et visible », a déclaré Winnie Byanyima. « Cela nécessite d'encourager et de développer une masse critique de personnel diversifié qui s'engage et s'investit personnellement et professionnellement dans la culture que nous cherchons à instaurer. De plus, il nous faut prendre des mesures concrètes et fermes tant au niveau individuel que sur le plan systémique au sein de l'organisation. »

Le 16 février 2018, la direction internationale d'Oxfam a adopté un [plan d'action en dix points](#) visant à améliorer notre redevabilité ; transformer nos politiques de prévention et de protection, nos pratiques et notre culture de travail ; renforcer les investissements et la formation ; réformer nos procédures de recrutement et de vérification des antécédents ; travailler avec les autres ONG dans l'intérêt d'une réforme à l'échelle du secteur, ainsi qu'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, au niveau pays et au niveau régional ont agi rapidement et avec détermination pour déployer le plan d'action en dix points et appliquer une tolérance zéro face à toute forme d'exploitation ou d'abus sexuels confirmés.

Le présent rapport revient sur les mesures que nous avons prises l'année dernière, notamment celles déployées depuis le dernier rapport en octobre 2018, pour mettre en œuvre les politiques et les procédures nécessaires pour apporter des changements profonds et durables au sein d'Oxfam. Il résume nos avancées des derniers mois, mais ne décrit pas dans les détails tout ce que nous avons entrepris. Les rapports précédents, ainsi que les mises à jour régulières sur les données et les cas relevant du domaine de la



prévention et la protection, sont publiés sur cette [page Web](#), qui est actualisée tous les deux à trois mois pour montrer comment le changement prend forme au sein d'Oxfam.



Avancement de notre plan d'action en dix points, janvier 2019

1. UNE COMMISSION INDÉPENDANTE DE HAUT NIVEAU SUR LES COMPORTEMENTS SEXUELS INAPPROPRIÉS, 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 coprésidentes indépendantes 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.*

Le 16 mars 2018, Oxfam a créé une [Commission indépendante \(CI\)](#) sur les comportements sexuels répréhensibles, la redevabilité et le changement de culture interne pour réaliser un examen portant sur l'ensemble de la confédération et consistant à passer en revue sa culture interne, ainsi que ses politiques, ses procédures et ses pratiques en matière de redevabilité, de prévention et de protection. Zainab Bangura, ancienne secrétaire générale adjointe des Nations unies et Katherine Sierra, ancienne vice-présidente de la Banque mondiale, ont été sollicitées pour co-superviser une équipe d'expert-e-s issu-e-s des sphères gouvernementales, du monde des affaires et de la société civile, devant faire rapport auprès de la Commission, qui se chargera de publier son rapport final dans les 14 mois (d'ici mai 2019). La Commission s'est vu confier la tâche de formuler des recommandations pour aider Oxfam à être plus en phase avec ses valeurs et à renforcer ses systèmes pour prévenir et répondre à toutes les formes d'abus de pouvoir, de harcèlement et de relations interpersonnelles inappropriées, notamment de comportements sexuels répréhensibles, imputables à toute personne impliquée avec Oxfam.

Comme il a été mentionné précédemment, la CI a prévu de se rendre dans dix pays, chez plusieurs affiliés et au siège d'Oxfam International pour recueillir les points de vue du personnel, des partenaires et des communautés. Elle a mis en place un groupe de référence de personnes ayant été confrontées à des violences afin de fonder son travail sur les expériences vécues par ces dernières. Elle a défini des protocoles pour s'adresser à ces personnes ainsi qu'aux lanceuses et aux lanceurs d'alerte, au personnel ou à toute personne concernée. Elle a rencontré plusieurs parties prenantes du secteur. Enfin, elle a créé une [adresse e-mail](#) directe ouverte à toutes et tous, ainsi qu'un [site Web](#) et un compte twitter pour garantir la transparence de son travail.

D'autres études, menées en parallèle, viendront étayer le rapport final de la CI. Oxfam GB a continué de coopérer avec la Charity Commission britannique dans le cadre de son enquête publique et a elle-même mené une enquête sur sa culture interne auprès de son propre



personnel. Oxfam Amérique et Oxfam Inde ont commandé des études indépendantes sur leur travail de prévention et de protection, ainsi que sur leur culture organisationnelle. Par ailleurs, Oxfam a chargé deux consultants d'examiner la gestion des cas antérieurs afin d'évaluer ce qui avait été bien fait et de cerner les points à améliorer. Les recommandations découlant de ce travail viendront compléter le rapport final de la Commission.

Avancées – Janvier 2019

- La CI a publié un rapport intermédiaire le 16 janvier 2019 (que vous trouverez sur le [site Web](#) de la CI). Vous pouvez également lire la réponse de la direction d'Oxfam à ce rapport [ici](#). Nous nous engageons à utiliser le rapport de la CI pour lever les freins à notre progression vers l'instauration rapide d'une culture de la sécurité et de l'égalité ; une culture qui imprègne quiconque interagit avec Oxfam.
- La Commission a chargé le Proteknon Consulting Group, spécialisé dans la recherche participative et communautaire, de questionner des communautés locales dans trois pays afin de déterminer quelles améliorations elles souhaiteraient en matière de signalement des abus et d'accompagnement lors d'une enquête. Cette recherche est en cours de révision et les conclusions seront incluses dans le rapport final de la CI en mai.
- Les membres de la CI ont continué de rendre visite aux équipes d'Oxfam dans plusieurs pays. Pour l'heure, ils et elles se sont entretenu-e-s sur place avec les équipes de cinq programmes pays et ont visité deux bureaux du secrétariat Oxfam International. Ils et elles ont rencontré des partenaires, des communautés, des membres du personnel (y compris dans des lieux réservés aux femmes ou aux hommes), ainsi que des représentant-e-s des gouvernements. Les membres de la Commission ont également rendu visite à cinq affiliés afin d'approfondir leurs connaissances sur leurs méthodes de prévention et de protection.
- Un autre groupe de conseil a continué d'analyser les précédents cas de comportements répréhensibles en dehors de ceux étudiés par la Charity Commission britannique, puis sélectionné quelques incidents relevés dans un groupe d'affiliés pour procéder à des examens complémentaires. Ses conclusions figureront dans le rapport final de la CI.
- Oxfam GB poursuit sa coopération avec la UK Charity Commission, l'organisme britannique de contrôle des associations humanitaires, dans le cadre de l'enquête publique en cours.

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 qui ont été confrontées à des violences.

Au cours de l'année dernière, nous avons redoublé d'efforts pour nous assurer que les méthodes et les programmes d'Oxfam respectent la législation et les réglementations de tous les pays où nous intervenons, ainsi que les exigences des bailleurs de fonds et des organismes de contrôle. Nous avons pris contact avec plusieurs bailleurs de fonds institutionnels importants pour garantir la conformité des procédures et des politiques d'Oxfam ; nous avons achevé de mettre au point les procédures opérationnelles standard à l'échelle de la confédération concernant le signalement des cas de comportements répréhensibles du personnel (*prévention et protection, délits financiers*) ; et nous avons développé des directives à l'attention du personnel concernant le signalement des cas aux autorités nationales.

Avancées – Janvier 2019

- Nous avons commencé à appliquer les nouvelles procédures opérationnelles standard d'Oxfam en matière de signalement des comportements répréhensibles et nous avons amélioré la rapidité et l'homogénéité du signalement des comportements inadaptés, y compris pour les cas de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Nous avons clarifié les rôles et les responsabilités au sein de la confédération en matière de signalement et formulé des directives avec des échéanciers pour les différentes étapes du processus. Nous sommes ainsi parvenus à améliorer le processus de signalement et le dialogue avec les autorités nationales. Nous veillerons particulièrement à nous assurer que toutes les divisions d'Oxfam appliquent ces procédures opérationnelles standard. Les avancées dans ce domaine feront l'objet d'un examen officiel en mars 2019.
- Oxfam GB a approuvé un mécanisme et un processus de signalement des incidents graves avec la Charity Commission britannique et le ministère britannique du Développement international (DfID) et collabore avec l'agence britannique de lutte contre la criminalité.
- En août 2018, le DfID a examiné les pratiques et les politiques d'Oxfam GB en matière de prévention et de protection dans le cadre de ses obligations de diligence pour mettre en œuvre de nouvelles normes dans ce domaine à l'intention des ONG et des organismes caritatifs au Royaume-Uni. Oxfam GB s'est soumise à cet examen et a depuis apporté des améliorations là où il lui a été demandé de le faire.
- En octobre 2018, dans le cadre de son engagement en faveur de la transparence, Oxfam International a publié son premier rapport semestriel sur les incidents déjà résolus et sur les cas en cours d'examen relevant du domaine de la prévention et de la protection à l'échelle de la confédération. Le prochain rapport semestriel sera publié en avril 2019.
- Les affiliés d'Oxfam ont adapté leurs procédures pour garantir leur conformité avec les exigences des bailleurs de fonds et des autorités nationales. Oxfam Allemagne a répondu à la demande du ministère fédéral allemand des Affaires étrangères



concernant la mise à jour des normes applicables aux ONG en matière de signalement des incidents ; Oxfam France a collaboré avec le ministère français des Affaires étrangères ; Oxfam Inde s'est conformée à la législation indienne, notamment en créant des comités, des processus et des mécanismes de traitement des plaintes plus efficaces ; Oxfam Australie harmonise actuellement ses processus de prévention et de protection en vue d'obtenir l'agrément du ministère des Affaires étrangères et du Commerce extérieur.

- Les équipes pays et régionales d'Oxfam sont également en train d'ajuster leurs procédures de prévention et de protection aux exigences des bailleurs de fonds et des États. Par exemple, les pays d'Amérique latine et des Caraïbes se sont inspirés de l'expérience d'Oxfam en Haïti pour insister sur l'importance de protéger les personnes confrontées à des violences et d'élaborer une documentation de haute qualité en rapport avec les signalements, en coopération avec les autorités locales.
- Le processus de mise en conformité d'Oxfam Kenya avec les réglementations nationales a abouti à une déclaration conjointe d'ONG réaffirmant leur engagement à signaler les incidents aux autorités compétentes. Dans le cadre d'un groupe interorganisations, Oxfam Ouganda a mis au point un processus de prévention et de protection qui est désormais appliqué dans les programmes d'aide humanitaire. En Tanzanie, Oxfam a renforcé ses partenariats avec les autorités, y compris les forces de police, pour créer des bureaux chargés des questions femmes-hommes et un centre d'accueil des victimes de violences sexuelles et de violences fondées sur le genre. Elle a également travaillé aux côtés de dirigeant-e-s d'administrations locales, de professionnel-le-s de santé et de leaders religieux afin de mieux combattre et dénoncer les violences fondées sur le genre.
- Oxfam s'est rapprochée des bailleurs de fonds institutionnels pour garantir la conformité de ses procédures et de ses politiques de prévention et de protection. Par exemple, Oxfam Zambie a organisé des réunions avec le Commissaire des Nations unies pour les réfugiés du pays, le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR) et d'autres agences internationales pour s'accorder sur les procédures de gestion des enquêtes qui impliquent plusieurs organisations. Oxfam Allemagne a établi un dialogue étroit avec les bailleurs de fonds au sujet des cas susceptibles d'affecter le financement en Allemagne, d'après les rapports envoyés par d'autres affiliés. Oxfam IBIS rapproche actuellement ses procédures et ses politiques de prévention et de protection de celles des bailleurs nationaux danois.

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

Notre engagement : *il est de notre devoir d'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 incident dont ils et elles auraient fait l'objet ou auraient été témoins, sans se sentir en mesure de le signaler sur le moment, ou pour lequel ils et elles estimerait 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 moyens seront mis à leur disposition pour ce faire, au besoin.

En 2018, Oxfam a investi dans des stratégies conçues pour venir en aide aux personnes ayant été confrontées à des violences. Les affiliés ont ainsi défini ou élargi des mécanismes de soutien à ces personnes (conseil, assistance psychosociale, aide médicale), par exemple : Oxfam Intermón (Espagne) a créé une équipe d'accompagnement psychosocial ; Oxfam Australie a formé des points de contact harcèlement et discrimination au travail, des intervenant-e-s sur les violences familiales et domestiques et des secouristes en santé mentale ; et Oxfam Canada a organisé deux journées de formation obligatoire pour l'ensemble du personnel sur la façon dont il convient d'accueillir les révélations d'une personne qui a été confrontée à des abus sexuels. Oxfam a également élaboré une base de données à l'échelle de la confédération, où sont consignées les informations relatives aux cas passés et actuels de comportements répréhensibles (avec effet immédiat pour tous les nouveaux cas). Il nous sera ainsi plus facile de faire le suivi de chaque cas, d'analyser les tendances et d'identifier les problèmes de non-signalement et de lenteur de traitement.

Avancées – Janvier 2019

- Oxfam redouble d'efforts pour créer un environnement dans lequel le personnel, les partenaires et les personnes avec lesquelles nous travaillons se sentent suffisamment à l'abri des comportements inadaptés et des abus et confiantes pour signaler ces dérives, le cas échéant. Nous avons amélioré les processus de signalement et il convient de souligner que nous disposons désormais de points focaux prévention, réceptifs et dûment formés, dans bon nombre de nos bureaux pays et régionaux, ainsi que chez nos affiliés. Ces points focaux soutiennent les activités de prévention et fournissent des conseils de base aux personnes ayant été confrontées à des violences avant de les orienter vers une aide professionnelle. Certains affiliés ont élaboré des directives sur la façon de mener des évaluations de sécurité et de gérer d'éventuelles nouvelles révélations, tandis que les équipes pays se chargent actuellement de dresser la liste de toutes les sources de soutien professionnel pour les personnes confrontées à des violences. Nous œuvrons désormais pour faire en sorte que ces directives soient disponibles à l'échelle mondiale.
- Oxfam dispose d'une page Intranet dédiée contenant des informations à jour sur tous les aspects de la prévention et la protection. Celle-ci contribue à renforcer la compréhension globale de ces notions et à améliorer l'homogénéité de la prévention et de la gestion des incidents au sein d'Oxfam.
- D'après les données empiriques, grâce à une meilleure compréhension des normes de prévention de la part du personnel et à la contribution plus active de ce dernier dans leur amélioration, ainsi qu'à une confiance accrue dans le fait qu'Oxfam gère les cas avec détermination et discernement, le nombre de signalements d'incidents



est en hausse. Cette prise en main collective des améliorations est plus durable et aura un impact plus fort que les seuls efforts déployés au niveau central. Il s'agit pour nous d'un signe positif de confiance plus marquée dans le leadership, les systèmes et les processus de prévention améliorés.

- Nous avons mis en place des systèmes d'alerte externes, confidentiels et indépendants, dans cinq langues. Toutefois, la plupart des signalements sont le fait d'individus qui s'adressent directement au personnel d'Oxfam. Ce constat est encourageant, étant donné qu'il révèle une confiance croissante dans les équipes de prévention et dans nos systèmes internes, et la conviction chez ces individus que leurs préoccupations seront prises au sérieux. Oxfam s'engage à ce que ses équipes de prévention établissent un premier contact avec la personne qui a déposé une plainte dans les 24 heures suivant la formulation de l'accusation.
- Oxfam GB a conçu un formulaire de signalement des nouveaux incidents à l'intention des bénévoles et du personnel des magasins, afin d'améliorer le recueil des informations essentielles et d'établir un compte rendu précis des faits pour monter le dossier correspondant. Ses équipes de prévention établissent désormais un premier contact avec une personne ayant été confrontée à des violences dans les 24 heures qui suivent la formulation d'une accusation.
- Nous avons précisé la répartition des responsabilités concernant la gestion des cas entre les RH et l'équipe de prévention en fonction de la nature de l'incident. Nous avons organisé un séminaire d'une journée en décembre 2018 auquel ont participé les équipes Prévention, RH et Juridique, ainsi qu'un membre du groupe de référence de la CI pour les personnes ayant été confrontées à des violences. Ce séminaire s'est appuyé sur des ébauches de directives destinées à préciser le rôle de chacune et chacun dans la gestion des cas et à garantir une approche cohérente, axée sur les personnes qui ont été confrontées à des violences. L'interaction avec l'équipe de lutte contre la fraude a également été précisée et formalisée.
- Les équipes pays et régionales d'Oxfam s'efforcent actuellement de s'assurer que nos partenaires de mise en œuvre comprennent bien et respectent nos procédures et nos politiques en matière de prévention et de protection. Oxfam Inde s'est assurée que tous les partenaires œuvrant dans le domaine de l'éducation et des droits de l'enfant ont reçu une formation adéquate. Cette démarche sera étendue à tous les autres partenaires courant 2019.
- Oxfam veille à ce que les événements de collecte de fonds fassent l'objet d'une évaluation des risques et soient gérés conformément aux dernières directives relatives à la prévention et la protection. Par exemple, il est expliqué à toutes les participantes et tous les participants au Trailwalker comment un éventuel incident doit être signalé.
- Oxfam Éthiopie dispose de nouveaux mécanismes de signalement sur tous ses sites opérationnels de sorte que les partenaires et les membres des communautés locales puissent faire part de leurs préoccupations. L'équipe a distribué aux communautés de réfugiés des bannières, des affiches et des brochures expliquant les possibilités de prise en charge par Oxfam. Elle a en outre traduit notre politique de prévention et de protection en trois langues locales (amharique, nuer et somali) et a organisé une formation avec les principaux responsables de ses partenaires clés. L'équipe veillera



à ce que nos normes soient bien respectées en procédant à une évaluation régulière des partenaires.

- Oxfam Ouganda a mis au point un mécanisme d'intervention et de rétroaction communautaires sur tous ses sites, qui comprend notamment la mise à disposition de boîtes à idées dans tous les bureaux et l'organisation de journées dédiées au retour d'informations auprès des communautés locales.

4. ACCROÎTRE NOS INVESTISSEMENTS DANS LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION

Notre engagement : *la confédération Oxfam augmentera considérablement ses investissements en termes de budget et d'effectifs afin de s'assurer que les ressources nécessaires sont 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.*

Comme indiqué précédemment, Oxfam International a porté son budget consacré à la prévention et la protection à 1,1 million d'euros et a notamment engagé une directrice adjointe et une gestionnaire de projet pour la prévention et la protection. L'organisation finance la Commission indépendante et ses activités, ainsi que le travail de plusieurs consultant-e-s chargé-e-s d'examiner les cas passés, tout en investissant dans la formation de son personnel et le recrutement de nouveaux conseillers et conseillères au niveau régional, ainsi que dans le renforcement de ses propres capacités à élaborer de nouvelles politiques et procédures « One Oxfam » et à améliorer la communication interne. Les affiliés d'Oxfam ont investi plus de 2 millions d'euros dans le recrutement de nouveaux effectifs appelés à soutenir les améliorations en matière de prévention et de protection au sein des équipes pays et régionales, à mener des enquêtes, à promouvoir la sensibilisation et la prévention et à examiner les nouvelles politiques et procédures. L'équipe humanitaire mondiale d'Oxfam a créé trois nouveaux postes dans le domaine de la prévention et la protection en vue d'apporter l'expertise et le soutien appropriés dans le cadre de ses interventions d'urgence.

Avancées – Janvier 2019

- Oxfam International travaille avec plusieurs collaboratrices et collaborateurs de la confédération sur un nouveau réseau mondial dédié à la prévention et la protection, qui prendra forme d'ici février 2019 et sera intégré dans sa structure au cours des mois qui suivront. Ce réseau :
 - guidera la stratégie de prévention et de protection à l'échelle de la confédération Oxfam afin d'en renforcer la cohérence, ainsi que de promouvoir des normes plus élevées et une qualité accrue ;



- supervisera les mécanismes de soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences ;
 - élaborera, diffusera, améliorera et suivra les politiques et les procédures ;
 - administrera un système unique de gestion des cas à l'échelle mondiale ;
 - veillera à la mise à disposition d'informations aux fins de communication et de signalement interne et externe ;
 - s'assurera que le personnel et les partenaires bénéficient de formations et de programmes de renforcement des capacités.
- Oxfam continue d'étoffer ses capacités et son expertise en matière de prévention et de protection. Deux nouveaux conseillers de prévention régionaux prendront leurs fonctions en janvier et d'autres recrutements sont en cours au niveau régional ; des points focaux pays sont désormais en place dans toutes les équipes pays et auront été formés d'ici fin mars 2019 ; un nouveau poste est consacré à la mise au point d'un programme de formation complet et continu à l'intention du personnel de pays ; les plus grands affiliés d'Oxfam ont recruté davantage de conseillères et de conseillers spécialisé-e-s en matière de prévention et de protection (ainsi que, pour certains, en matière d'intégrité au sens large). Un panel de consultant-e-s et des services d'orientation sont venus renforcer les capacités internes.
 - Ce renforcement des capacités se traduit actuellement par une meilleure compréhension globale des enjeux liés à la prévention et la protection chez le personnel. Par ailleurs, il rend le travail de prévention et de sensibilisation plus rapide, plus homogène et plus qualitatif tout en améliorant la gestion des cas lorsqu'ils se produisent. Cela accroît la confiance dans le système de prévention et de protection d'Oxfam, ce qui résulte en une hausse du nombre de signalements. Il reste encore beaucoup à faire, notamment en ce qui concerne la manière dont les partenaires et les membres des communautés peuvent signaler des incidents, car le nombre de signalements chez ceux-ci restent relativement bas. Oxfam portera une plus grande attention sur ce point au cours des 12 prochains mois.
 - Oxfam GB a renforcé et uniformisé ses procédures de gestion des cas. Chaque cas a désormais son propre modèle d'évaluation des risques et les équipes de prévention bouclent les cas beaucoup plus rapidement, avec une réponse initiale dans les 24 heures et la volonté de clore le plus de cas possible dans les 8 à 12 semaines. Oxfam fera en sorte de déployer ces procédures améliorées dans toute la confédération courant 2019. Chez Oxfam GB, les réunions axées sur la gestion des cas sont aujourd'hui plus fréquentes, tandis que la coordination entre collègues pour suivre l'avancement des dossiers s'est améliorée. La répartition des responsabilités en matière de gestion des cas est désormais plus claire entre les RH et l'équipe de prévention selon la nature du cas. De plus, nous avons rédigé des directives pour distinguer clairement les comportements qui relèvent des RH de ceux qui requièrent une enquête par l'équipe de prévention. Ces directives seront elles aussi mises en œuvre à l'échelle de la confédération courant 2019. En outre, lorsque les comportements répréhensibles s'accompagnent également d'une fraude, nous veillerons à garantir la cohérence et la coordination du traitement de ces cas sur ces deux volets en organisant notamment des réunions hebdomadaires entre les équipes concernées. Les enseignements tirés de l'approche d'Oxfam GB sont actuellement



pris en compte dans la mise au point d'une procédure opérationnelle standard de gestion des incidents à l'échelle de la confédération.

- Le budget de l'équipe humanitaire mondiale a été renforcé, tout comme sa capacité à mettre en œuvre des programmes efficaces sur les questions hommes-femmes. Les nouveaux membres de l'équipe humanitaire mondiale incluent une responsable technique dédiée au genre, deux conseillères en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et trois personnels d'aide humanitaire, qui complètent l'équipe existante dédiée à la problématique femmes-hommes. Un réseau de points focaux prévention est également mis sur pied : huit personnes ont d'ores et déjà été désignées pour s'assurer que l'ensemble du personnel humanitaire est formé à tous les processus de prévention et de protection d'Oxfam.
- À l'heure actuelle, environ 30 % du personnel d'Oxfam dans le monde a validé les formations en ligne sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) et sur la protection de l'enfance conçues par le Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR) et l'UNICEF. D'après les commentaires que nous avons reçus, la plupart du personnel était déjà familiarisé avec les concepts abordés, mais a néanmoins trouvé les cours utiles pour conforter ses acquis. Certaines personnes ont indiqué que la formation leur a permis de mieux saisir l'ampleur du problème dans le secteur et de mieux cerner ce qui constitue exactement un comportement proscrit, tout en mettant l'accent sur l'importance du signalement. La plupart des participant-e-s ont déclaré se sentir capables d'appliquer ce qu'elles ou ils venaient d'apprendre.
- Oxfam GB a renforcé son service RH en le dotant de sept nouvelles recrues, qui travailleront aux côtés de l'actuelle conseillère de prévention dans les magasins. En outre, l'organisation veillera à ce que le point focal prévention participe à tous les festivals et à tous les événements de collecte de fonds. Une nouvelle directrice ou un nouveau directeur en charge de la prévention et de la protection sera directement subordonné-e à la direction générale. Oxfam GB organise par ailleurs des ateliers avec une conseillère spécialisée sur les violences faites aux filles et aux femmes, destinés au leadership et aux équipes de direction. Ces ateliers visent à leur expliquer en quoi consiste une approche axée sur les personnes ayant été confrontées à des violences. L'objectif est d'intégrer cette approche dans le travail d'Oxfam et de contribuer ainsi à la transition culturelle à laquelle nous aspirons.
- Oxfam GB a affecté des fonds supplémentaires à certains postes pour les deux prochaines années, à hauteur de 2 millions GBP. Ces fonds sont avant tout destinés aux initiatives de prévention interorganisations qui contribueront à garantir la sécurité dans l'ensemble du secteur pour toutes celles et tous ceux avec qui nous travaillons.
- Oxfam Novib a désigné une responsable de l'intégrité, ayant pour mandat d'intégrer plus rapidement les directives et les systèmes de gestion requis pour prévenir les abus et les comportements répréhensibles et pour y faire face.
- Oxfam Amérique a recruté une conseillère senior dédiée à la prévention et élevé le poste de directrice/directeur des RH au rang de vice-président-e du personnel de la culture et des RH. L'organisation a également embauché une nouvelle conseillère en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, qui se penchera sur les politiques et le plaidoyer. Elle a animé un atelier, organisé par Oxfam International et portant sur les approches axées sur les personnes ayant été confrontées à des violences,



destiné au personnel de la confédération qui travaille dans le domaine de la prévention et la protection.

- Le comité de prévention d'Oxfam Canada se réunit régulièrement. Une nouvelle responsable supérieure soutiendra la directrice générale pour renforcer le travail de prévention et de protection de l'organisation. Un point focal prévention, dûment formé, a été désigné pour soutenir l'équipe d'Oxfam à Cuba, dans le cadre de l'aide apportée par le Canada.
- La nouvelle responsable de la prévention chez Oxfam Intermón a pris ses fonctions en janvier. Oxfam Allemagne a traduit la formation obligatoire sur le genre et la justice, ainsi qu'une présentation des valeurs et du Code de conduite d'Oxfam. Le point focal et la responsable RH d'Oxfam Italie ont été formé-e-s à la réalisation d'enquêtes par l'Alliance sur la norme humanitaire fondamentale (CHS Alliance). Oxfam IBIS dispose désormais elle aussi d'une enquêtrice formée.
- L'équipe régionale d'Oxfam en Amérique latine et dans les Caraïbes compte 11 points focaux prévention coordonnés par la responsable RH régionale. Le travail de cette équipe s'inscrit dans le plan global de changement culturel mis en œuvre dans chaque bureau. Les équipes de la région ont dispensé un large éventail de formations axées sur les droits et les questions femmes-hommes, notamment sur le pouvoir et le consentement, le travail et le harcèlement sexuel, les approches féministes, le langage inclusif, la galanterie et le machisme, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.
- Le système de gestion de l'apprentissage d'Oxfam permet de procéder à des analyses régionales plus poussées pour évaluer à quel point les formations en ligne obligatoires sont effectivement suivies, avec des rapports sur les avancées en matière d'intégration des principes de prévention et de protection ainsi que sur l'engagement en faveur des indicateurs clés de performance.

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.*

En date d'octobre 2018, Oxfam avait approuvé les politiques PSEA, de prévention et de protection de l'enfance à l'échelle de la confédération et s'attelait à l'élaboration de politiques de soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences, de prévention en ligne et d'aide aux jeunes et aux adultes vulnérables. Une procédure opérationnelle



standard de signalement des comportements répréhensibles a été approuvée et mise en œuvre dans l'ensemble de la confédération. Des processus de recrutement plus sûrs ont encore été révisés et perfectionnés. Ils prévoient désormais de nouvelles formulations dans les offres d'emploi et des questions standard sur la prévention lors des entretiens d'embauche. Un système centralisé de gestion des références a également été mis en place, grâce auquel chaque affilié Oxfam dispose de personnes autorisées à donner des références, qui veillent à ce que toute éventuelle faute grave commise, y compris les abus sexuels, soit mentionnée, lorsque la loi le permet.

Avancées – Janvier 2019

- Le renforcement des processus internes d'Oxfam a débouché sur un processus de révision des politiques, des procédures et des pratiques qu'Oxfam doit mettre en place pour fonctionner de façon efficace comme une confédération internationale. Bien sûr, le thème de la prévention et la protection était au cœur de cette immense entreprise, qui a des implications sur tout ce que nous entreprenons à l'heure actuelle et sur tout ce que nous ferons à l'avenir, ainsi que sur la façon dont la confédération Oxfam agit au niveau des affiliés, des pays et des régions. Nous améliorons actuellement d'autres processus, notamment au niveau des RH, ainsi que la conception et la mise en œuvre de tous nos programmes et activités.
- De nouvelles politiques de prévention et de protection très importantes sont désormais en place, à savoir : PSEA, prévention et protection de l'enfance, et procédures opérationnelles standard en matière de signalement des comportements répréhensibles, relevant du domaine de la prévention et de la protection (en plus de la finance et des RH). Il s'agit là de politiques One Oxfam, qui s'appliquent à l'échelle de la confédération. Elles amélioreront donc les normes et la cohérence au sein de toute l'organisation, ainsi que la connaissance, les attentes et la confiance dans le fait qu'Oxfam prend ces problèmes au sérieux partout dans le monde et y réagira de façon homogène.
- S'inspirant de l'expérience des affiliés, des pays et du secteur au sens large, une procédure opérationnelle standard pour la gestion des cas et des directives mondiales de soutien aux personnes ayant été confrontées à des violences sont en cours d'élaboration. Elles seront finalisées dans les prochains mois.
- Des ressources et des directives pour un recrutement plus sûr ont été élaborées et sont actuellement mises en œuvre. Oxfam s'attèle désormais à améliorer la cohérence du travail, l'exercice des fonctions et la redevabilité de ses responsables RH et de recrutement.
- Oxfam GB a mis en place un système polyvalent et centralisé de gestion des incidents (fraude, RH, détournement de l'aide et prévention et protection), de sorte que tous les cas peuvent être signalés et gérés de façon cohérente. Elle a renforcé et uniformisé ses procédures de traitement des faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Alors qu'auparavant le verdict n'appartenait qu'à une seule personne, il existe désormais un panel de décideurs qui statuent sur chaque cas.
- Le rôle du groupe du conseil d'administration d'Oxfam GB en charge de la prévention et la protection est de soutenir l'organisation et son équipe de prévention en renforçant leurs capacités et leurs processus afin de minimiser le risque que toute



personne avec laquelle Oxfam GB entre en contact (bénéficiaires, personnel et bénévoles) ne subisse un préjudice des suites de ce contact. Afin de garantir une supervision efficace des mesures prises et des progrès réalisés à cet égard, Oxfam GB s'est déjà engagée à renforcer et améliorer sa politique de prévention et de protection, à instaurer une culture organisationnelle qui privilégie la prévention et la protection, à gérer les incidents dès leur signalement, à les signaler aux autorités compétentes (notamment la police et la Charity Commission), à apprendre de ces erreurs et à mettre en place les mécanismes pertinents pour éviter qu'elles ne se reproduisent.

- L'équipe humanitaire mondiale a commandé une étude externe sur la protection afin d'évaluer ses propres processus et mécanismes pour garantir la sécurité dans les programmes et améliorer les mesures de gestion des risques dans les situations d'urgence. Cette étude comprenait notamment une analyse de la façon dont la sécurité dans les programmes peut contribuer à réduire les risques de faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels et à favoriser une culture de la redevabilité envers les personnes et les communautés auprès desquelles nous œuvrons. Sur cette base, l'équipe humanitaire mondiale met actuellement au point une boîte à outils concise et pratique sur la sécurité des programmes dans quatre langues et prépare une formation sur le leadership en matière de sécurité dans les programmes à l'intention de membres clés du personnel. En ce qui concerne la responsabilité sociale, l'équipe humanitaire mondiale met actuellement à jour ses directives relatives au feedback et aux plaintes dans les situations d'urgence. Il s'agit d'un document évolutif, et l'équipe humanitaire mondiale s'entretient avec nos partenaires de mise en œuvre et d'autres organisations pour veiller à y inclure de nouvelles idées et des pratiques exemplaires. L'équipe commencera ensuite à définir de nouvelles méthodes pour sensibiliser les communautés affectées aux démarches liées à la prévention et la protection, de sorte que les populations locales se sentent plus à l'aise pour recourir à ces mécanismes. Nous appliquerons ces recommandations courant 2019, tout en mettant en œuvre des processus de suivi et d'évaluation plus solides.
- Oxfam a fait l'objet d'une évaluation externe menée par une société d'audit indépendante (Humanitarian Quality Assurance Initiative, HQAI) pour déterminer si son action humanitaire est conforme à la Norme humanitaire fondamentale (CHS). Conclusion : Oxfam répond aux exigences de la norme CHS, dans laquelle la prévention est un élément clé. Une version abrégée du rapport de cette évaluation est publiée sur la [page Web de HQAI](#). Oxfam travaille actuellement sur les aspects susceptibles d'être améliorés dans la pratique.
- Les différentes équipes MEL (suivi, évaluation et apprentissage) de la confédération, qui évaluent l'impact des activités menées dans le cadre des programmes d'Oxfam, travaillent au coude à coude pour améliorer la formation des membres du personnel, afin de veiller à ce que leurs méthodes soient conformes à nos normes désormais plus strictes. Elles ont sélectionné neuf études de cas afin de mieux cerner le risque de nuire par inadvertance aux membres d'une communauté lorsque nous intervenons auprès d'eux. Ces études de cas nous ont servi à créer des supports pédagogiques.



- Oxfam Inde mène en ce mois de janvier une analyse/évaluation en temps réel des inondations au Kerala et a inclus comme principales références les critères de prévention, d'inclusion sociale et d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Les équipes en charge des programmes internationaux chez Oxfam Canada ont rédigé des orientations en matière de normes minimales pour intégrer la prévention et la protection dans toutes les nouvelles propositions de programmes et dans les systèmes MEL. En outre, plus de 30 membres du personnel ont participé à un atelier de formation sur la sécurité dans les programmes.
- Oxfam France a intégré la prévention et la protection dans sa méthodologie de suivi et d'évaluation 2019.
- L'équipe en République dominicaine a investi les fonds octroyés par les bailleurs dans la réalisation d'un projet innovant pour Oxfam et ses partenaires, qui a permis entre autres de procéder à une analyse approfondie des activités de nos programmes (MEL y compris).
- L'équipe Oxfam de la région Asie a enquêté dans cinq pays pilotes (Philippines, Pakistan, Népal, Sri Lanka et Inde) pour mieux cerner l'utilisation que nous faisons des outils, des pratiques et des mesures déjà en place. L'équipe dispose désormais de plus amples informations pour optimiser l'efficacité des processus de prévention et de protection. Elle a également organisé des séances de gestion des crises, destinées à faciliter, chez les participant-e-s, l'apprentissage et l'échange quant à la façon de traiter, de signaler et d'atténuer les risques associés aux faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, aux médias, à la sécurité, à la fraude et à d'autres scénarios. Quarante-huit participant-e-s ont rejoint les expert-e-s issu-e-s de divers services : sécurité, finance, prévention et protection, RH, programmes et systèmes de gestion. Les thèmes de la prévention, de son impact sur les programmes et de la qualité des programmes ont été pris en compte dans les discussions portant sur le développement des activités, les partenariats et les futurs processus MEL. Dans le domaine de la qualité des programmes, des investissements ont été réalisés en faveur de l'adoption d'outils numériques dans l'optique d'y inclure une composante de prévention et protection, ainsi que des aspects éthiques. Des engagements financiers supplémentaires ont été pris à cet égard pour l'exercice financier 2019/2020.
- Oxfam a commencé à examiner les facteurs qui contribuent à la sécurité des programmes dans l'aide au développement sur le long terme, notamment au niveau de la conception du projet, du point d'entrée et de la mise au point de mécanismes d'évaluation des risques plus efficaces tout au long du cycle de conception et de mise en œuvre, pour s'assurer que les risques sont bien identifiés et que des mesures d'atténuation adéquates sont en place.
- Un groupe de travail composé d'expert-e-s techniques d'Oxfam GB va être établi pour examiner ces facteurs de manière plus approfondie et à travers des prismes différents, afin de définir une approche plus systématique et globale pour concevoir des programmes plus sûrs.

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.*

Comme indiqué précédemment, Oxfam s'est engagée à améliorer et à changer sa culture interne. Sa stratégie sur la prévention et la protection et sur la culture interne, finalisée début 2018, a ouvert la voie à l'instauration d'un environnement dans lequel l'ensemble du personnel peut se sentir en sécurité et incarner nos valeurs au quotidien. Un certain nombre de mesures ont été définies, parmi lesquelles figurent l'amélioration des politiques et des processus officiels, ainsi que des normes informelles, des comportements et des structures profondes, afin de réaffirmer notre démarche de tolérance zéro face au harcèlement, à l'exploitation et aux abus. Au vu de l'ampleur du changement culturel entrepris, ce travail se superpose à toutes les priorités du plan d'action en dix points, notamment, mais sans s'y limiter, avec la Commission indépendante, le renforcement des processus internes, le regain de confiance et la hausse des investissements dans nos processus de prévention et de protection. L'ensemble du personnel a signé un nouveau Code de conduite « One Oxfam », dans le cadre d'une démarche appuyée par des ateliers en ligne et en présentiel où les membres du personnel ont pu discuter des valeurs de notre organisation et de leurs implications au quotidien, selon le poste occupé et le contexte.

Deux éléments ont joué un rôle clé dans la mise en application de notre stratégie culturelle : d'une part le leadership et l'engagement actif de plusieurs membres du personnel issus de toutes les divisions d'Oxfam, et d'autre part l'apparition d'une masse critique de collaboratrices et de collaborateurs chez Oxfam qui s'engagent avec dévouement en faveur de l'amélioration de la culture et du partage des pratiques exemplaires. Des membres du personnel ont organisé ou participé à des initiatives destinées à renforcer la culture interne d'Oxfam. Ainsi, un groupe dédié à la culture interne, baptisé LOVE (Living Our Values Everyday, ou « Vivre nos valeurs au quotidien »), a vu le jour et a mené plusieurs initiatives clés comme décrit plus bas.

Avancées – Janvier 2019

- Ce groupe se compose de membres du personnel d'Oxfam du monde entier qui promeuvent l'édification d'une culture Oxfam plus cohérente et plus valorisante. En 2018, il a identifié plusieurs domaines d'action prioritaires :
 - *Ancrer nos valeurs dans les processus RH* : nous avons reconnu toute l'importance de renforcer nos processus RH pour garantir le respect de nos valeurs et nos principes féministes tout au long du cycle de vie professionnel des employé-e-s chez Oxfam. Le recrutement fondé sur nos valeurs fait dorénavant partie du nouveau guide d'Oxfam pour un recrutement plus sûr. Nous avons commencé à intégrer les valeurs et les principes féministes dans le processus de



gestion des performances, en prenant davantage en compte la *façon* dont nous exerçons notre rôle (comment nous incarnons nos valeurs) en plus de *ce que* nous faisons.

- *Dialogue et enquête sur la culture interne* : le groupe dédié à la culture interne a lancé une enquête mondiale à laquelle plus de 3 000 effectifs ont participé. Les conclusions de cette enquête serviront de bases à des discussions franches et tenues en connaissance de cause sur la culture interne d'Oxfam et encourageront la poursuite des actions. Elles seront connues courant février 2019.
- *Résilience et bien-être du personnel* : une campagne menée à l'échelle de la confédération sur le bien-être et la résilience, assortie d'un dialogue en ligne sur le même sujet, ont démarré fin 2018 et ont déjà suscité de nombreuses de réactions positives. Nous avons établi des liaisons avec les RH concernant les politiques et les procédures destinées à favoriser le bien-être du personnel. Par ailleurs, des activités sont actuellement planifiées dans divers domaines, allant de la période d'initiation à la gestion des performances, en passant par la santé du personnel.
- *Principes féministes* : de nombreux secteurs de l'organisation réfléchissent depuis quelque temps à la manière de mettre en pratique les principes féministes dans les pays, au sein des programmes et chez les affiliés. La plateforme pour la justice entre les femmes et les hommes définit actuellement une vision commune pour Oxfam, qui sera publiée en interne en janvier. Les principes féministes ont également été pris en compte dans la conception de toutes les activités liées à la culture interne, notamment les ateliers sur le code de conduite et sur nos valeurs, l'enquête et les dialogues sur la culture interne, et la campagne sur le bien-être.
- Le rapport intermédiaire de la Commission indépendante constitue une précieuse source d'informations pour savoir où nous en sommes en tant qu'organisation. À l'instar des conclusions de l'enquête sur la culture interne (à laquelle plus de 3 000 effectifs ont répondu), il nous servira à enrichir notre stratégie à l'avenir et à encourager un dialogue ciblé dans l'ensemble de l'organisation.
- La direction s'engage à donner l'exemple en termes de comportement et à adopter les principes du leadership féministe qui favorisent un changement positif dans le travail d'Oxfam et au sein même de l'organisation. Les affiliés et les équipes pays d'Oxfam ont tenu des discussions à ce sujet et ont lancé des initiatives et des projets visant à améliorer notre culture interne.
- Dans l'ensemble de la confédération, le personnel s'implique activement et contribue à corriger les aspects plus problématiques de la culture interne d'Oxfam. Le personnel à tous les échelons devient de plus en plus confiant pour parler ouvertement, interpeler les responsables et dénoncer des comportements inadmissibles lorsqu'ils se produisent. Des échanges francs et passionnés sont en cours sur les forces de la culture d'Oxfam et sur ce qui doit changer.
- Un module d'apprentissage individuel en ligne, portant sur le Code de conduite et les valeurs d'Oxfam, est désormais disponible sur la plateforme « Learning at Oxfam ». Tout nouveau membre du personnel doit valider ce module dans le cadre de son initiation.



- À compter d'avril 2019, notre travail sur la culture interne bénéficiera d'un investissement financier accru et des compétences de plusieurs expert-e-s. Il intégrera la composante prévention et protection pour s'assurer qu'Oxfam est plus sûre pour l'ensemble de son personnel, de ses bénévoles, de ses partenaires et des communautés auprès desquelles elle travaille.
- Oxfam Canada a joué un rôle important pour mieux cerner les principes féministes qui servent de lignes de conduite dans toutes les activités d'Oxfam : partenariat, programmes humanitaires, travail de développement à long terme, plaidoyer politique, campagnes, comportement et culture organisationnelle.
- L'équipe de direction d'Oxfam International a rencontré le directeur général de Greenpeace International pour en savoir plus sur le processus suivi par cette organisation pour renforcer sa culture interne. L'équipe a également écouté les membres du groupe dédié à la culture interne, qui ont évoqué les comportements et les changements qui seraient susceptibles de renforcer la confiance et la cohésion au sein de l'organisation. Inspirés par ces échanges, les membres de l'équipe de direction ont réfléchi aux changements qu'ils adopteront eux-mêmes à titre personnel et en tant qu'équipe : autonomiser davantage le personnel, mieux écouter, impliquer davantage le personnel, promouvoir l'auto-gestion et montrer l'exemple, gérer les attentes, améliorer l'établissement des priorités et étudier de plus près la manière de transposer les principes féministes au sein des programmes, des campagnes et des autres services.
- Oxfam GB ambitionne de devenir une organisation où chacune et chacun se sent en sécurité, valorisé-e et respecté-e, avec des valeurs qui se reflètent dans l'ensemble de nos actions. Pour y parvenir, nous avons mis en œuvre un projet de culture inclusif en trois volets :
 - Compréhension de notre culture interne actuelle ;
 - Création participative d'une « nouvelle » culture ;
 - Action pour faire évoluer notre culture.Nous avons organisé six ateliers à destination du personnel et des volontaires dans toutes les divisions au cours de l'année dernière, débouchant sur plus de 100 propositions pour amorcer la transformation culturelle.
- Oxfam Amérique a créé trois groupes-ressources pour les employé-e-s sur les personnes de couleur, les jeunes femmes professionnelles et les personnes LGBTQIA+. Ces groupes proposent à l'ensemble des employé-e-s des occasions de se rencontrer et de planifier des événements. Leur objectif est de créer un espace de travail plus inclusif et plus diversifié, conformément à la mission, aux valeurs et aux objectifs de notre organisation. OUS a créé un groupe destiné au personnel s'identifiant comme masculin (ouvert à l'ensemble du personnel), qui se réunit régulièrement pour discuter de problématiques telles que la masculinité positive et la façon dont le personnel s'identifiant comme masculin peut soutenir les initiatives de prévention et de changement culturel.
- Oxfam Allemagne a organisé trois « petits déjeuners axés autour des problématiques de genre ». Ils prennent la forme d'un forum de discussion permettant de cerner les préoccupations du personnel et de recueillir ses idées quant à la façon de mettre en lumière les problématiques relatives au genre dans nos méthodes de travail. Cette initiative a abouti à la conclusion qu'Oxfam



Allemagne a besoin d'un plan d'action spécifique dans ce domaine, pour mettre en œuvre des ateliers de sensibilisation et des mesures qui susciteront un changement structurel et culturel, en favorisant une plus grande équité et égalité entre les femmes et les hommes au sein d'Oxfam Allemagne.

- Oxfam Italie a dispensé une formation sur l'égalité entre les femmes et les hommes (stéréotypes, usage d'expressions courantes, croyances, méthodes de travail) à laquelle 80 personnes ont assisté, pour contribuer à la reconstruction d'une culture organisationnelle basée sur la compréhension et le respect mutuels. Cette formation a été très bien accueillie et son maintien clairement encouragé.

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

Notre engagement : *reconnaissant que nous ne pourrions 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 toutes et tous. Cela est particulièrement nécessaire concernant les mesures pour empêcher les personnes qui ont eu un comportement inadmissible 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 le réseau BOND au Royaume-Uni afin de mettre au point un concept de passeport humanitaire et/ou de système anti-récidivistes hébergé par un organisme officiel, tel que le Bureau de la coordination des affaires humanitaires.*

Oxfam participe à de nombreuses initiatives ayant pour objectif d'améliorer les normes relatives à la prévention et la protection dans l'ensemble de notre secteur. Elle contribue à l'établissement d'un programme interorganisations de communication des comportements répréhensibles. De plus, tous les affiliés d'Oxfam mènent ou participent activement à des initiatives visant à améliorer les normes de prévention et protection, de divulgation et de signalement dans leur propre pays.

Oxfam France et Oxfam Italie font partie de groupes RH intersectoriels. Oxfam Intermón (Espagne) et Oxfam Irlande ont rejoint des groupes de travail composés d'autres ONG internationales. Les directrices générales d'Oxfam Québec et d'Oxfam Canada ont rejoint le nouveau Comité directeur pour la prévention et la gestion des comportements sexuels répréhensibles (créé à l'initiative du Conseil canadien pour la coopération internationale (CCCI)), les deux organisations ayant contribué à la formulation de l'Engagement des leaders du CCCI à prévenir et à combattre l'inconduite sexuelle. Oxfam Australie participe à une étude sur la prévention et la protection, dirigée par le Conseil australien pour le développement international. Elle est en outre membre de plusieurs communautés de pratique et réseaux informels en faveur de la diversité au sein du secteur des ONG internationales. Oxfam Novib (Pays-Bas) est un membre actif de l'association néerlandaise pour la coopération et le développement Partos, qui élabore actuellement un programme conjoint de contrôle de l'intégrité, afin d'améliorer les normes d'intervention et de



signalement appliquées au sein des ONG internationales basées aux Pays-Bas. Le directeur général d'Oxfam Amérique joue un rôle moteur dans l'amélioration des normes de prévention d'autres ONG internationales actives aux États-Unis, notamment au sein de l'alliance Interaction. Oxfam GB a travaillé avec le DfID et le réseau Bond au Royaume-Uni, et Oxfam Canada avec le gouvernement canadien, en préparation du Sommet mondial sur la prévention et la protection. Oxfam GB s'est également penchée, aux côtés d'autres ONG internationales, sur la façon d'optimiser la vérification des antécédents judiciaires à l'international, avec le soutien d'Interpol. Au Royaume-Uni, le DfID a proposé de créer un centre mondial d'excellence après consultation avec le secteur, y compris avec Oxfam GB. En Jordanie, Oxfam est membre du réseau pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, qui réunit plusieurs agences des Nations unies et d'autres ONG internationales et groupes nationaux et permet le partage des informations, des enseignements et des ressources disponibles.

Avancées – Janvier 2019

- La directrice générale d'Oxfam Québec siège au groupe de référence du CAD sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, un groupe de militants de la société civile formulant des recommandations aux bailleurs de fonds, qui veillera à ce que les normes et politiques convenues soient pleinement mises en œuvre.
- Oxfam travaille aux côtés d'autres agences humanitaires (CIRC, FICR, CARE, WVI, ACT Alliance, Caritas International, Save the Children International, ainsi que Plan International et VSO) pour mettre au point le programme interorganisations de communication des comportements répréhensibles, qui se veut un système de référencement pour les travailleuses et les travailleurs humanitaires. Oxfam en gère les aspects juridiques. Elle s'attèle en effet à préciser les principes, la portée et les principales caractéristiques du programme tout en définissant des pistes à creuser par les équipes RH et Juridique. Le programme a été accepté par le secteur lors de la conférence du DfID du Royaume-Uni en octobre 2018 et terminé le 21 décembre 2018. Il est maintenant assujéti à l'approbation de l'évaluation finale des facteurs relatifs à la vie privée, provisoire jusqu'à mi-janvier. Oxfam déploiera le programme à l'échelle de la confédération au cours du premier trimestre 2019.
- Oxfam participe travaux à l'échelle nationale du Comité permanent interorganisations sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels. Oxfam encourage ses nouveaux points focaux prévention à adhérer aux réseaux nationaux pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, dans l'optique notamment de contribuer, en cas d'incident, à une orientation rapide et sûre des personnes confrontées à des violences.
- L'équipe humanitaire mondiale d'Oxfam travaille avec Save the Children UK et le groupe du réseau d'ONG internationales au Royaume-Uni « Bond » pour faire avancer les discussions sur la conception d'un système de cartes d'identité humanitaires. Nous en sommes encore aux balbutiements, les conversations en cours portant principalement sur les options techniques, les questions légales et de juridiction, et les négociations avec Microsoft concernant une éventuelle collaboration.



- En novembre 2018, lors d'un événement de la CHS Alliance organisé à Londres, les collègues ayant participé à l'intervention d'Oxfam suite aux inondations au Bangladesh ont été invité-e-s, aux côtés d'un partenaire de mise en œuvre, à faire part de leurs expériences concernant la mise en place de mécanismes de plainte et de rétroaction.
- Oxfam organise actuellement une table ronde avec des parlementaires africain-e-s sur les systèmes nationaux d'évaluation, comprenant notamment des discussions sur les trois problématiques mises en lumière lors de la réunion et le partage de nos ressources sur la politique relative à l'utilisation responsable des données. Par ailleurs, deux rapports ([celui-ci](#) et [celui-ci](#)) rédigés pour cette réunion viennent étayer la mise sur pied du groupe de pratique sur l'apprentissage stratégique et l'évaluation des impacts.
- Oxfam Novib est membre de la Dutch Relief Alliance (DRA), une coalition de 16 organisations d'aide humanitaire néerlandaises, financée par le ministère néerlandais des Affaires étrangères. Grâce à la structure de la DRA, ses ONG adhérentes sont en mesure de réagir rapidement et efficacement aux crises internationales majeures. Ses membres ont récemment élaboré un protocole d'intégrité qui établit les normes minimales d'intégrité que chaque membre peut s'engager à respecter, moyennant des changements au sein de son organisation.
- Oxfam Novib est membre de Partos, une association faïtière néerlandaise à laquelle peuvent adhérer les organisations œuvrant dans le domaine du développement international. En 2018, Partos a mené un programme d'action conjoint pour l'intégrité (« Gezamenlijk Actieplan Integriteit ») qui visait à soutenir l'amélioration des systèmes d'intégrité dans les organisations néerlandaises et à renforcer leurs mécanismes de prévention, d'intervention et de communication de l'information. Son plan d'action conjoint s'articule autour de quatre principaux domaines : (i) amélioration des systèmes d'intégrité existants, (ii) mesures préventives, (iii) mécanismes sûrs de signalement et d'intervention et (iv) transparence et redevabilité. Les outils et rapports de projet sont diffusés via un magazine en ligne (en néerlandais et en anglais). Le code de conduite de Partos pour les organisations a par ailleurs été mis à jour pour y inclure des références plus nombreuses et de meilleure qualité concernant l'intégrité et la prévention.
- Oxfam Novib figure parmi les 160 membres de Goede Doelen Nederland, qui fixe des normes minimales et des conditions-cadres pour le secteur néerlandais des ONG. Cette association lance de nouvelles normes pour promouvoir une conduite éthique en veillant à ce que les organisations disposent de solides systèmes d'intégrité, parallèlement à des discussions sur des dilemmes éthiques. Conjointement avec Partos, Goede Doelen Nederland a récemment publié des directives sur l'intégrité, qui établissent des normes minimales et proposent un ensemble d'outils pour aider les organisations à améliorer leurs systèmes d'intégrité, y compris leurs actions de prévention et d'intervention. En respectant les normes définies dans ces directives, les organisations observent à la fois le code de conduite de Partos et le système de qualification de Goede Doelen. Le comité des normes de Goede Doelen informera prochainement l'ensemble des organismes caritatifs reconnus de tous les changements et nouvelles normes.



- En l'absence d'organisme public de régulation du secteur caritatif, à l'image de la Charity Commission au Royaume-Uni, le secteur des organisations caritatives aux Pays-Bas est régi par un mécanisme d'auto-régulation, dirigé et supervisé par le bureau central pour la collecte de fonds (CBF). En 2018, le CBF a réalisé une évaluation des politiques et des procédures d'intégrité des organismes caritatifs néerlandais, dont les résultats sont attendus début 2019. En principe, à partir de mars 2019, nous serons tenus de lui présenter des rapports à deux niveaux : 1) chaque année par le biais d'un rapport annuel et 2) au cas par cas pour les incidents graves ayant trait à des abus et à des comportements répréhensibles. Un formulaire modèle de rapport a été élaboré par le CBF et le ministère des Affaires étrangères afin de simplifier ces obligations de rapport pour les organisations néerlandaises.
- En partenariat avec la fondation Rutherford, Oxfam Amérique a organisé un atelier sur le thème « La prévention et la protection dans le suivi, l'évaluation et l'apprentissage (MEL) » pour les fondations, les organisations philanthropiques, les ONG, les agences des Nations unies et les universitaires. Le rapport qui en est issu traite de la protection des données et de la confidentialité, passe en revue les types d'évaluation à mener pour protéger et préserver les intérêts des personnes vulnérables, et contient des recommandations pour renforcer les capacités, les connaissances et les compétences des équipes. En guise de suivi, Oxfam est en train de préparer une table ronde avec des parlementaires africain-e-s sur les systèmes nationaux d'évaluation, avec notamment des discussions sur les trois problématiques mises en lumière lors de la réunion. À l'heure actuelle, la fondation Rockefeller mène des études sur les politiques de prévention et de protection d'autres organisations philanthropiques.
- Oxfam Amérique continue de jouer un rôle moteur dans les travaux sur la prévention et la protection menés avec d'autres ONG internationales actives aux États-Unis, notamment au sein de l'alliance Interaction. En octobre, dans le cadre du séminaire « NGO Leadership Retreat on Protection from Sexual Exploitation and Abuse » d'InterAction, elle a tenu une séance sur les méthodes de prévention axées sur les personnes ayant été confrontées à des violences, destinée aux directrices générales et directeurs généraux de ces ONG. Oxfam Amérique offre également un soutien technique permanent et dispense ses conseils aux ONG ayant entrepris un renforcement de leurs politiques de prévention et de leurs capacités d'intervention. Oxfam Amérique fait partie d'un groupe de travail interorganisations d'ONG internationales qui se penche sur les RH et examine les enjeux liés à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels au Soudan.
- Le gouvernement canadien a invité la directrice générale d'Oxfam Canada à représenter la société civile au sein de la délégation canadienne au Sommet mondial sur la prévention qui s'est tenu à Londres en 2018. Elle est en outre intervenue lors de la séance plénière de la conférence annuelle du Conseil canadien pour la coopération internationale, sur le thème de la lutte contre les comportements sexuels répréhensibles, et a animé un dialogue entre Affaires mondiales Canada et la société civile sur les comportements sexuels répréhensibles dans le secteur de l'aide humanitaire et du développement.
- Oxfam France a participé au groupe de travail des ONG françaises sur la prévention et la protection (Coordination Sud) ; Oxfam Belgique et la CHS Alliance organisent



actuellement un atelier de formation sur les normes de prévention et de protection avec des ONG belges.

- Oxfam Allemagne participe activement à des discussions pour améliorer les normes de prévention et de protection et les principes de la PSEA par le biais d'une association faîtière d'ONG allemandes (VENRO). Lors du congrès humanitaire de Berlin (octobre 2018), la directrice générale d'Oxfam Allemagne a participé à un panel de discussion sur la prévention et la protection dans le secteur humanitaire (aux côtés de plus de 10 participant-e-s).
- Oxfam IBIS œuvre dans l'ensemble du secteur des ONG danoises à l'amélioration des processus et des politiques de prévention et de protection. Les travaux sont dirigés par Global Fokus (comparable à BOND) et soutenus par le ministère danois des Affaires étrangères (DANIDA). Nous avons également organisé en novembre un atelier sur ce thème, auquel nous avons invité des partenaires et des collègues de plusieurs pays, notamment de Syrie, de Somalie, du Kenya, du Bangladesh et du Guatemala, afin d'obtenir leur point de vue sur la question pour ne pas nous cantonner à la perspective de pays du Nord.
- Lors de l'intervention d'urgence menée suite au tsunami qui a ravagé les Célèbes en Indonésie, des initiatives conjointes pour la prévention et la protection ont été lancées dans le cadre des opérations de secours immédiates et des efforts de relèvement dans une seconde phase : les ONG locales ont alors pris en mains la gestion des cas et l'aide aux personnes ayant été confrontées à des violences, avec les conseils et sous la surveillance de la personne en charge des activités d'intervention d'urgence chez Oxfam. L'évaluation en temps réel de l'intervention d'Oxfam (novembre 2018) contient de plus amples détails sur la prévention et la protection.

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 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.*

Comme annoncé précédemment, Oxfam a transmis en 2018 à l'ensemble de ses bureaux pays un questionnaire dans le but d'entamer un dialogue avec ses organisations partenaires au sujet de leurs mécanismes et processus de gestion des comportements répréhensibles, qu'ils soient d'ordre financier ou liés à des faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Plus de 400 partenaires de 44 pays ont répondu à ce questionnaire, première étape d'un processus d'évaluation visant à garantir que tous nos partenaires sont en mesure de satisfaire aux normes de conformité imposées par les bailleurs de fonds. De nouveaux outils d'évaluation des partenaires et de sensibilisation à la prévention ont par ailleurs été



créés. Le groupe de travail Redevabilité d'Oxfam a également imaginé un processus permettant de mieux cerner, au niveau local, les besoins et préférences des membres du personnel, des partenaires et des communautés en matière de prévention. Grâce à ce processus, celles et ceux-ci pourront indiquer leurs besoins et préférences quant au signalement des cas de comportements répréhensibles, et prendre des décisions éclairées concernant l'organisation de leurs ressources afin de mieux venir en aide aux personnes ayant été confrontées à des violences. Parmi les autres initiatives mises sur pied figurent un partenariat établi entre Oxfam Australie et Women's Health Victoria ayant permis de créer un programme destiné aux témoins de violences conjugales intitulé « Domestic Violence Bystander », une rencontre entre Oxfam Intermón (Espagne) et des organisations de défense des droits des femmes visant à renforcer le soutien apporté par la confédération, ou encore l'organisation par Oxfam Canada – spécialisée dans la défense des droits des femmes –, d'une tournée nationale de conférences sur les violences faites aux femmes et aux filles, en partenariat avec des organisations de femmes autochtones et de défense des droits des femmes.

Avancées – Janvier 2019

- L'enquête sur l'intégrité des partenaires menée par Oxfam en 2018 offre une vue d'ensemble des politiques et procédures appliquées par nos organisations partenaires dans cinq domaines : Code de conduite, prévention et protection, lutte contre la fraude, financement du terrorisme et retour d'information communautaire. Eu égard aux valeurs essentielles, peu de différences ont été constatées entre les politiques et procédures d'Oxfam et celles des partenaires avec lesquels nous travaillons. Près de 90 % d'entre eux appliquent une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Plus de 80 % de nos partenaires disposent d'un Code de conduite. Cette enquête a permis d'accroître la sensibilisation à l'importance de la prévention et de la protection (et, plus globalement, des questions d'intégrité), d'alimenter les échanges, et de réfléchir à des améliorations pour les équipes de programme d'Oxfam et des partenaires, dont quelques exemples sont présentés ci-après.
- Axé sur les questions d'intégrité, le nouvel [outil d'approche et d'évaluation des partenariats](#) (« Partnership Approach and Partnership Assessment Tool ») vise à prévenir les faits de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, à protéger les droits et la vie privée des personnes ayant été confrontées à des violences, et à apporter un soutien aux partenaires. Il contient une liste de points à vérifier en rapport avec les normes obligatoires, ainsi que des questions permettant d'instaurer un dialogue. Actuellement déployé au sein d'équipes pays, cet outil nous aide à répondre aux exigences des bailleurs de fonds, et commence à être utilisé avec les partenaires.
- Oxfam a réalisé une étude et créé une base de données consacrée à ses partenariats avec les organisations de défense des droits des femmes « Local to Global (2018) ». Le rapport en résultant a dévoilé que 10 % des partenaires que nous finançons sont des organisations de femmes. Dans le cas des interventions humanitaires, ce chiffre tombe à 7 %, et seuls 2 % de nos partenaires à l'échelle mondiale sont des organisations de défense des droits des femmes. En 2017-2018



et 2016-2017, plus de 60 % des aides financières apportées par Oxfam à ce type d'organisations étaient inférieures à 50 000 dollars. Sur la base de ces informations, nous allons accroître le nombre d'initiatives lancées à travers des partenariats et en améliorer la qualité, notamment dans les domaines qui prennent en compte la problématique femmes-hommes parmi tous les programmes d'Oxfam.

- Les responsables des campagnes mondiales d'Oxfam GB ont mis en lumière l'importance de l'intégration transversale de la problématique femmes-hommes en tant que pilier de toutes les campagnes pour les plans d'action futurs. Oxfam GB a créé deux nouveaux postes ayant trait à la justice entre les femmes et les hommes, et la directrice Droits des femmes fait désormais partie de l'équipe de direction de l'organisation.
- Oxfam Hong Kong a traduit en chinois les formations en ligne obligatoires, et a transmis ces supports pédagogiques à ses partenaires basés à Hong Kong, Macao, Taïwan et en Chine continentale, ainsi qu'aux membres du personnel d'Oxfam.
- Oxfam Canada entretient des partenariats importants avec des organisations de défense des droits des femmes dans le cadre de ses programmes, dont bon nombre ont émergé de son programme phare « Engendering Change ». Oxfam Canada déploie actuellement deux nouveaux programmes spécifiquement axés sur le soutien aux organisations de défense des droits des femmes et leur renforcement (au Pakistan et au Guatemala). Oxfam Canada a élaboré une théorie du changement pour son programme « Women's Voice and Leadership », expliquant clairement de quelle façon ses principes et valeurs féministes sont concrètement appliqués dans le cadre de ce programme.
- Oxfam Inde a procédé à une évaluation de ses partenariats avec des organisations de défense des droits des femmes. Cette initiative a permis d'établir qu'Oxfam Inde collabore avec 23 organisations de ce type, ce qui représente 25 % de l'ensemble de ses partenariats et 30 % de son budget total.
- Oxfam Australie a organisé une formation articulée autour de la protection de l'enfance, destinée aux partenaires et membres du personnel basés en Afrique australe (Mozambique, Zambie et Zimbabwe) participant à des projets financés par le ministère des Affaires étrangères et du Commerce du pays axés sur la protection de l'enfance.
- Oxfam Hong Kong collabore avec des partenaires en Chine afin d'améliorer les normes de prévention et de généraliser la justice et l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de ses programmes. L'un de ces partenaires, après avoir assisté à un atelier, a annoncé la tenue d'un événement consacré à la prévention et la protection. Depuis lors, Oxfam travaille aux côtés de ce partenaire pour intégrer les politiques et pratiques de prévention et protection aux activités de programmes, et apportera son aide en surveillant et en évaluant ces activités.
- En Afrique australe, Oxfam a aidé des partenaires à établir et renforcer leurs politiques et procédures. Les évaluations des risques associés aux partenaires ainsi que les rapports courants incluent désormais les questions de prévention et de protection. Les canaux internes d'Oxfam pour le signalement de faits répréhensibles ont été présentés aux partenaires et bénéficiaires dans le cadre de réunions de lancement et d'examen de programme.



- Les équipes pays en Amérique latine et dans les Caraïbes continuent à veiller à ce que tous les nouveaux accords de projet signés avec des partenaires énoncent les normes de prévention et les mécanismes de signalement d'Oxfam. Soixante-sept partenaires d'Amérique latine et des Caraïbes ont répondu à une enquête, dont les résultats ont été analysés au niveau régional et avec les pays. Les points focaux prévention ont joué un rôle clé dans la réalisation de cette analyse dans les pays avec les équipes de direction pays. Les équipes de République dominicaine et Cuba ont d'ores et déjà communiqué les résultats aux partenaires ayant répondu à l'enquête.
- En Asie, la majorité des ONG partenaires au Népal collaborant actuellement avec Oxfam ont été formées aux questions de prévention, de sûreté et de sécurité. Les partenaires de tous les autres pays asiatiques seront formés en 2019.
- Dans la région Pacifique, les équipes affectées aux programmes ont rencontré des partenaires afin de réfléchir, avec les membres des services RH, à des moyens d'améliorer la prévention et la protection au sein d'Oxfam et des organisations partenaires.
- L'équipe d'Oxfam Soudan du Sud s'est associée à l'organisation de défense des droits des femmes Rural Women for Development afin de mener une enquête consacrée aux femmes travaillant au sein des équipes de direction des organisations humanitaires locales. Elle a en outre procédé au recensement des organisations de défense des droits des femmes à l'occasion du Forum des ONG au Soudan du Sud, et élaboré un plan de renforcement des capacités en matière de genre et de prévention destiné à trois autres partenaires.
- En Ouganda, la conseillère en matière de droits des femmes a recensé les organisations nationales de défense des droits des femmes afin de renforcer l'approche de partenariat et d'initier un engagement stratégique plus poussé. L'équipe a entamé des dialogues à propos de la prévention et la protection lors du Forum des partenaires, d'autres événements tels que la réunion des partenaires du deuxième cycle du programme de subventions d'Irish Aid, ainsi qu'avec les bénéficiaires du programme VOICE.
- Au Kenya, le programme de défense des droits des femmes d'Oxfam a permis de tisser un lien entre des groupements locaux de femmes et des organisations nationales de défense des droits des femmes. Cette mise en relation a pour objectif d'inciter les organisations de défense des droits des femmes à s'engager à soutenir ces groupements de femmes pour qu'elles fassent valoir leurs droits (notamment ceux ayant trait à la sexualité et à l'intégrité physique) en leur expliquant quelles démarches légales elles doivent entreprendre pour dénoncer des abus aux organisations compétentes et chercher de l'aide auprès d'elles, par exemple tenter des poursuites en cas de violences sexuelles. Les représentants des institutions présentes ont partagé avec les femmes de l'assistance leurs contacts personnels et officiels, leur ont expliqué où se situaient leurs bureaux et les ont encouragées à signaler les incidents sans attendre.
- Dans la région HECA (Corne de l'Afrique, Afrique centrale et Afrique de l'Est), une formation consacrée aux comportements répréhensibles et aux principes de prévention et protection, organisée en octobre 2018 par Oxfam et ses partenaires, a



insisté une fois de plus sur l'importance de renforcer les politiques, pratiques et cultures internes d'Oxfam et de ses organisations partenaires.

- Au Ghana, Oxfam a organisé une réunion avec tous ses partenaires consacrée à la limitation des risques de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels dans le secteur. Oxfam a engagé un personnel consultant qui sera chargé en 2019 de collaborer avec les organisations partenaires afin d'élaborer des politiques et des systèmes de prévention et protection plus efficaces, et d'animer des formations plus pointues auprès des points focaux de toutes les organisations partenaires.
- Au Bangladesh, Oxfam établit actuellement un réseau de points focaux prévention avec à ce jour 18 ONG partenaires. Dans le cadre d'un programme clé consacré à l'autonomisation des acteurs humanitaires locaux et nationaux, Oxfam a organisé six formations consacrées au renforcement des capacités des ONG bangladaises en matière de prévention et de sécurité au sein des programmes, auxquelles ont participé 50 femmes et 67 hommes représentant six organisations et un réseau (National Alliance of Humanitarian actors in Bangladesh). Ces organisations font partie de deux grands réseaux d'organisations humanitaires : la Bangladesh Women's Humanitarian Platform (BWHP), et la National Alliance of Humanitarian Actors in Bangladesh (NAHAB).
- Au Pakistan, Oxfam examine et révisé actuellement les politiques de prévention de ses partenaires conformément aux politiques de prévention et de protection d'Oxfam. En novembre dernier, Oxfam a organisé deux séances de sensibilisation à la protection de l'enfance destinées à 30 organisations partenaires.
- Au Timor Oriental, Oxfam a fait la promotion d'une nouvelle application pour smartphone permettant aux individus de signaler aux services publics des cas de harcèlement sexuel ou de demander des conseils en la matière.
- Au Népal, Oxfam a collaboré avec ses partenaires et d'autres acteurs du secteur pour identifier les risques et élaborer un plan d'atténuation, afin de mettre au point un guichet de réclamations/feedback, de faciliter la recherche des personnes disparues et de mettre sur pied une équipe de suivi de l'égalité entre les femmes et les hommes dans cinq zones touchées par les séismes. En décembre dernier, Oxfam a organisé une formation à la prévention et la protection auprès de 28 partenaires, à l'occasion d'un atelier sur la gestion financière et la conformité. L'équipe népalaise a également apporté son soutien au niveau communautaire, en organisant notamment une conférence sur le thème de la sécurité et de la protection des enfants, ainsi que sur les environnements adaptés aux enfants, destinée aux propriétaires de logements et aux ouvriers du bâtiment d'une zone de peuplement de Nuwakot. Il a ainsi été établi qu'aucun enfant ne travaillait sur le chantier, que les propos offensant y étaient bannis et que les salaires versés aux femmes étaient égaux à ceux versés aux hommes pendant les travaux.
- Oxfam Malawi a organisé des initiatives de soutien entre partenaires visant à renforcer les normes de prévention et de protection de nos partenaires, les plus expérimentés en la matière apportant leur aide aux plus novices.
- Oxfam Soudan du Sud s'est assurée que l'ensemble du personnel et des membres des structures de prévention communautaires appliquent les procédures relatives à la sécurité au sein des programmes dans l'intégralité de leurs projets et activités. L'organisation mène des consultations régulières auprès des femmes et des filles



afin de cerner les approches à privilégier et les lieux les plus sûrs pour mener des activités sans exacerber les tensions entre groupes rivaux ni entraver les droits des individus. Des évaluations de la protection sont régulièrement effectuées afin de limiter les menaces et les risques. Par ailleurs, les membres des équipes affectées aux programmes ont été formés au soutien psychologique afin d'être en mesure de gérer les incidents de façon sûre et adaptée.

- Oxfam Éthiopie a procédé à des évaluations des risques et a dressé l'état des lieux des politiques et pratiques de prévention de deux organisations partenaires.
- Oxfam Ouganda soutient le déploiement de la méthodologie « Start Awareness Support and Action » dans tous les sites où elle intervient pour l'accueil de réfugié-e-s. Il s'agit de l'une des approches communautaires utilisées pour prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ainsi que la transmission du VIH. Oxfam Ouganda a également participé à la réunion annuelle mondiale du groupe de pairs sur la protection, lors de laquelle les différents volets de la prévention et la protection sont systématiquement abordés, et coordonné une formation à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels dans tous les sites où Oxfam met en œuvre des programmes, en collaboration avec le cabinet du Premier ministre (service gouvernemental chargé des personnes réfugiées et déplacées) et le HCR.
- Au début du mois d'octobre 2018, Oxfam Tchad a formé 20 personnes, issues de son personnel ou des effectifs de ses partenaires aux composantes essentielles de la prévention et de la redevabilité. Elle a en outre créé un groupe de travail composé d'organisations partenaires, dont les membres possèdent les capacités et les compétences requises pour partager leurs connaissances sur les principaux concepts du cadre éthique d'Oxfam (exploitation, harcèlement et abus sexuels).

9. ÊTRE À L'ÉCOUTE DU 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, répondant à leurs préoccupations et leur expliquant les mesures que nous prenons pour apprendre et changer.*

En février 2018, alors que le comportement répréhensible de certains membres du personnel d'Oxfam en Haïti était relayé dans les médias, nous avons reçu un grand nombre de messages, aussi bien de critiques que de soutien. Nous nous sommes attachés à répondre à chaque expéditeur, et nous avons précieusement gardé tous ces messages afin de comprendre les attentes du public et de nous perfectionner. Depuis lors, les affiliés d'Oxfam ont réalisé des études visant à déterminer ce que les sympathisant-e-s et le grand public pensent d'Oxfam et quels sont leurs sentiments à notre égard afin de mieux comprendre les changements que nous devons opérer pour retrouver leur confiance. Plusieurs affiliés d'Oxfam ont également mené des projets spécifiques afin d'écouter le public. Oxfam Italie a notamment réalisé une étude et une série d'entretiens avec des parties prenantes internes et externes, puis en a présenté les conclusions dans le cadre de réunions publiques organisées à Florence, Milan et Rome. Oxfam Canada a organisé des



webinaires publics pour débattre des questions relatives aux comportements sexuels répréhensibles.

Avancées – Janvier 2019

- Partout dans le monde, Oxfam a communiqué avec toutes ses parties prenantes concernant l'avancée de son plan d'action en dix points. Oxfam Inde, Oxfam Allemagne et d'autres affiliés ont créé des pages spécifiques consacrées à la prévention et la protection sur leur site web. Lorsque cela était possible, des affiliés d'Oxfam ont mis au point des mécanismes de feedback par le biais de canaux en ligne et sur le terrain. Par exemple, Oxfam Novib (Pays-Bas) propose désormais un outil de discussion instantanée sur son site afin de favoriser l'instauration d'un dialogue ouvert avec les internautes.
- Oxfam a mené des enquêtes publiques en Espagne, aux Pays-Bas, à Hong Kong, en Allemagne, en Inde, au Canada, au Québec, au Mexique, en Grande-Bretagne, en Belgique, en Australie, en France et en Irlande afin de cerner les attentes du public à notre égard et les changements que nous devons entreprendre pour regagner sa confiance. Nous avons ainsi réalisé que dans certains pays, la confiance du public en Oxfam est mise à mal et ne pourra être regagnée que si nous adoptons des mesures résolues. Le public attend de nous que nous soyons une organisation bien gérée, respectant et incarnant ses propres valeurs, et utilisant ses ressources de façon efficace et raisonnée. Nous avons par ailleurs compris que la grande majorité du public soutient notre vision d'un monde juste libéré du fléau de la pauvreté et souhaite apporter sa pierre à l'édifice pour la concrétiser. Nous entendons suivre les avancées futures afin de déterminer si le public considère que les changements que nous opérons sont efficaces.
- Oxfam Australie et Oxfam Allemagne ont ainsi demandé leur avis à leurs sympathisant-e-s, et pris des mesures en fonction des commentaires ainsi recueillis. En Allemagne, une étude menée auprès des sympathisant-e-s a montré qu'ils et elles étaient globalement satisfaits des mesures prévues et adoptées dans le cadre du plan d'action en dix points d'Oxfam.
- Oxfam Belgique a organisé six événements en face à face pour les bénévoles et sympathisant-e-s d'Oxfam et le public. À cette occasion, Oxfam a abordé avec le public les faits qui se sont produits en Haïti et les mesures d'ores et déjà adoptées en réponse par l'organisation. Les membres de l'assistance ont été invités à faire part de leurs opinions, sur lesquelles nous nous sommes appuyés pour améliorer notre réponse.
- Au Soudan du Sud, Oxfam a contribué à l'organisation d'une émission de radio intitulée « Peace of Her Mind » et destinée à aborder les questions liées à la prévention et la protection, ainsi qu'aux inégalités entre les femmes et les hommes.
- Oxfam Novib a organisé avec succès des séances de questions-réponses en direct sur Facebook avec sa directrice générale, offrant au public la possibilité de poser des questions et d'émettre des avis concernant tous les sujets liés à l'organisation, et notamment la prévention et la protection. Oxfam Novib entend continuer à utiliser le service de diffusion en direct de Facebook pour échanger avec le public.



- Oxfam Intermón a invité ses sympathisant-e-s qui ont décidé de ne plus soutenir Oxfam en 2018 à répondre à un questionnaire en ligne leur demandant pourquoi Oxfam avait perdu leur confiance et quelles mesures l'organisation pourrait adopter pour la regagner (265 personnes ont rempli le formulaire). Des entretiens individuels ont également été menés avec plus de 30 journalistes, influenceurs et influenceuses, entreprises et autres parties prenantes externes. En novembre 2018, Oxfam Intermón a organisé des événements consacrés à la redevabilité dans 29 villes afin de montrer au public les résultats obtenus et mentionnés dans notre rapport annuel. Nous avons évoqué nos progrès en matière de prévention et protection, et prévu du temps pour permettre au public de poser des questions. 1 000 personnes ont assisté à ces événements, et 600 ont répondu à une enquête de satisfaction, attribuant la note de 9/10 à la plupart des critères évalués. Nous avons par ailleurs organisé un atelier consacré à l'instauration de la confiance, qui a reposé sur une dizaine d'interventions captivantes animées par des professionnels de différents secteurs. Cinquante personnes ont assisté à cet atelier et ont indiqué avoir trouvé le niveau « excellent » (le sujet a d'ailleurs été largement abordé sur les réseaux sociaux).
- En Tanzanie, Oxfam a organisé des débats publics sur la prévention de la maltraitance physique, sexuelle et émotionnelle à Kigoma, Mtwara, Kahama et Arusha. Ces débats ont à chaque fois attiré plus de 50 personnes, dont des membres des communautés locales, des représentants de l'administration au niveau des districts, des quartiers et des villages, ainsi que des représentants d'organisations de la société civile. Ce type d'événements facilite le signalement des abus aux autorités concernées.
- Oxfam Australie a activement participé à des forums destinés à l'ensemble du secteur et à ses chefs de file, offrant d'une part au public l'occasion de s'exprimer et de poser des questions, et se laissant d'autre part la possibilité de répondre aux questions et d'en tirer des enseignements. Oxfam Australie a modernisé ses canaux de feedback et de signalement à la disposition du public, des parties prenantes, des partenaires et des membres du personnel afin de les rendre plus facilement accessibles et de permettre aux individus d'y recourir en toute confiance.
- Oxfam Hong Kong a participé à un forum organisé par l'une des universités de la région, lors duquel des enseignants, des chercheurs et des ONG ont évoqué l'expérience et les mécanismes de prévention d'Oxfam et ont donné leur avis à ce propos.
- Oxfam continue à échanger avec le public autour de la prévention et la protection sur les réseaux sociaux. Plusieurs affiliés se montrent particulièrement à l'écoute des réseaux sociaux grâce à leur présence en ligne. L'analyse issue de ces initiatives nous permet de façonner notre réponse.
- Oxfam au Népal a distribué à ses partenaires et bénéficiaires des autocollants avec les numéros de ses lignes d'écoute, afin d'encourager les individus à faire part de leurs commentaires et à signaler tout fait répréhensible, à Katmandou et Bhaktapur, ainsi que dans les districts de Lalitpur, de Sindhupalchok et de Nuwakot.

10. RÉAFFIRMER ET RENFORCER À L'EXTERNE NOTRE ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE JUSTICE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



Notre engagement : nous réitérons et renforçons notre engagement d'inscrire les droits des femmes et la justice entre les femmes et les hommes 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.

Consolider nos actions externes liées à la justice entre les femmes et les hommes est essentiel, non seulement au regard de l'impact de nos programmes, de notre travail d'influence et de nos interventions humanitaires, mais également dans la prévention et la lutte contre les causes profondes du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels dans le secteur et dans l'ensemble de la société. La lutte contre les abus de pouvoir est au cœur de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Les structures institutionnelles et les dynamiques de pouvoir ne peuvent tendre vers l'équité et la justice uniquement à cause d'obligations qui leur sont imposées. Ce sont les comportements et les valeurs de tout un chacun qui déterminent la façon dont les personnes membres de notre organisation, de notre secteur et de la communauté internationale dans son ensemble exercent leur pouvoir.

L'année passée, nous avons effectué un suivi de nos investissements en faveur des programmes consacrés aux questions de genre afin d'évaluer nos progrès au regard des objectifs que nous nous sommes fixés. Dans l'ensemble de nos programmes, nous avons développé nos capacités. Nous avons repensé notre structure humanitaire afin d'améliorer les capacités des membres du personnel et de nous assurer que l'égalité entre les femmes et les hommes devienne une composante systématique et majeure des interventions d'urgence d'Oxfam. En novembre 2016, nous avons lancé « Ça suffit ! », une campagne mondiale visant à permettre à des millions de personnes partout dans le monde de mettre définitivement un terme aux violences et aux discriminations faites aux femmes et aux filles au sein de leurs communautés.

Avancées – Janvier 2019

- En 2017, Oxfam a créé sa plateforme et son comité pour la justice entre les femmes et les hommes afin de favoriser le leadership d'opinion, le travail d'influence politique, l'élaboration de programmes efficaces, le partage des connaissances et la mobilisation des ressources pour la promotion de la justice entre les femmes et les hommes et la défense des droits des femmes dans l'ensemble de la confédération et à travers le travail externe d'Oxfam. La seconde rencontre annuelle des défenseur-e-s, militant-e-s et spécialistes de la justice entre les femmes et les hommes et des droits des femmes organisée par Oxfam a eu lieu en octobre 2018. Le groupe de



participant-e-s a formulé des propositions visant à garantir que le processus de planification stratégique d'Oxfam place la justice entre les femmes et les hommes et les droits des femmes au centre de ses actions, et a élaboré des indicateurs clés de performance permettant de mesurer les progrès réalisés dans ce domaine.

- Oxfam s'est engagée à ce que 15 % de ses financements de programmes soient utilisés pour soutenir des programmes indépendants de justice entre les femmes et les hommes. Ce chiffre s'élève actuellement à 5,3 %, et les indicateurs permettront à Oxfam de progresser vers cet objectif et d'améliorer sa redevabilité en ce sens.
- L'équipe de campagne internationale d'Oxfam a rédigé un nouveau guide du travail d'influence féministe contenant des ressources à destination des équipes impliquées dans des campagnes d'influence dans l'ensemble de la confédération. Ce guide permettra d'améliorer les résultats des approches féministes mises en œuvre dans toutes les campagnes d'influence d'Oxfam.
- Plus de la moitié des dix publications d'Oxfam les plus téléchargées en 2018 était particulièrement axées sur les inégalités entre les femmes et les hommes.
- À l'occasion de la Journée internationale des femmes défenseuses des droits humains, Oxfam a mis en avant la façon dont, partout dans le monde, les femmes sont de plus en plus la cible d'attaques au motif qu'elles défendent leurs droits et leurs communautés, et qu'elles exigent de participer aux négociations en faveur de la paix. Les femmes ont besoin de protection et de soutien pour rester bien visibles du public et continuer de faire figure de modèles pour les millions de jeunes filles qui seront les dirigeantes de demain. C'est ce qu'explique Oxfam dans [ce film](#).
- L'équipe humanitaire mondiale s'est engagée à utiliser les contributions des organisations et réseaux de défense des droits des femmes et à placer les partenariats, les principes féministes et la mobilisation communautaire au cœur de ses actions. Les capacités en matière de protection et de questions de genre ne cessent de se développer, tant sur le terrain qu'au niveau consultatif. L'équipe humanitaire mondiale effectue actuellement une analyse des rapports de force afin de mieux comprendre l'exercice du pouvoir en son sein et de procéder aux changements nécessaires. Par ailleurs, deux personnes seront recrutées pour grossir les rangs du personnel humanitaire de soutien (c'est-à-dire les individus mobilisés pour soutenir les interventions humanitaires d'urgence complexes de grande envergure) et garantir la prévention et la protection. La restructuration de l'équipe humanitaire mondiale a débuté le 12 novembre 2018. Plusieurs équipes ont d'ores et déjà commencé à analyser leurs stratégies en rapport avec les principes féministes, le leadership humanitaire local et la mobilisation communautaire.
- Dans le cadre de la campagne internationale d'Oxfam « Ça suffit ! », le bureau régional de l'Amérique latine et des Caraïbes a publié un nouveau rapport sur les systèmes de croyance et les normes sociales qui perpétuent les violences faites aux femmes et aux filles. En Afrique, les équipes de campagne d'Oxfam ont créé une stratégie de campagne à l'échelle du continent. Dans ce cadre, Oxfam au Mozambique a lancé une campagne de lutte contre les violences sexuelles, baptisée « CHEGA ».
- En Indonésie, Oxfam a lancé en octobre 2018 son second Indice de l'Engagement à la réduction des inégalités, et a intégré des indicateurs davantage axés sur les questions de genre à chacun des trois piliers de l'indice (dépenses sociales, fiscalité



progressive et droits du travail), dont des indicateurs liés à la législation punissant le harcèlement sexuel, le viol et les discriminations fondées sur le genre. Cela a permis de mettre en lumière la façon dont les inégalités entre les femmes et les hommes interagissent avec les inégalités économiques pour entraver la mobilité sociale des femmes et des filles, créant par là même des inégalités intergénérationnelles. Cet indice a été la publication d'Oxfam la plus téléchargée en 2018. Oxfam a soutenu les organisations locales et nationales de défense des droits des femmes migrantes en publiant le [Manifeste de Marrakech sur les droits des femmes](#).

- Oxfam Canada continue d'exclusivement axer ses programmes et son travail d'influence et de campagne sur l'égalité entre les femmes et les hommes et les droits des femmes, travaillant en partenariat avec des organisations de défense des droits des femmes et intégrant les principes féministes dans l'ensemble de ses programmes et sa culture organisationnelle. L'organisation a lancé des programmes sur l'autonomisation économique, le leadership et la voix des femmes afin de combattre les violences faites aux femmes et de promouvoir la santé et les droits sexuels et reproductifs. Ce travail représente un investissement de dizaines de millions de dollars en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et des droits des femmes.
- Oxfam Canada est membre du comité de direction de la coalition « Up for Debate », qui regroupe plusieurs organisations canadiennes de défense des droits des femmes luttant pour que les partis politiques intègrent les droits des femmes à leurs programmes. L'organisation a en outre effectué une tournée nationale de conférences sur les violences faites aux femmes et aux filles, en partenariat avec des organisations de femmes autochtones et de défense des droits des femmes, a illustré la parole et les expériences des femmes touchées par des conflits à l'occasion d'une exposition itinérante dans tout le pays, et a lancé « What She Knows Matters », une campagne dont l'objectif est de conférer aux femmes ayant fui un conflit davantage de pouvoir, notamment de pouvoir de décision. Pour en savoir plus : <https://www.oxfam.ca/what-she-knows-matters>
- Oxfam Amérique continue à défendre l'instauration d'une législation garantissant la justice entre les femmes et les hommes : en se mobilisant d'une part pour que le projet de loi BUILD de financement du développement (portant sur un budget de 60 milliards de dollars) intègre un volet consacré à la justice entre les femmes et les hommes, et d'autre part en aidant les défenseur-e-s des droits des femmes à faire adopter le projet de loi WEEE (Women's Entrepreneurship and Economic Empowerment) et à préserver la formulation clé ayant trait au développement. Oxfam Amérique a joué un rôle décisif, aux côtés d'autres acteurs, dans l'élaboration du contenu de ces deux projets de loi. La version du projet de loi BUILD remaniée par la Chambre des représentants a été modifiée avant d'être votée afin d'inclure des données ventilées par sexe et une section consacrée à l'autonomisation économique des femmes. Nous nous sommes appuyés sur ces victoires devant le Sénat pour contraindre l'United States International Development Finance Corporation à prendre en compte l'incidence de son soutien sur les opportunités économiques qui s'offrent aux femmes et à réduire les inégalités entre les sexes. Nos actions axées sur le projet de loi WEEE ont permis l'imposition d'une obligation selon laquelle toute l'aide fournie par l'Agence des États-Unis pour le



développement international (USAID), soit une enveloppe de près de 20 milliards de dollars, doit intégrer des indicateurs d'analyse des inégalités, et répondre aux problématiques de justice entre les femmes et les hommes et d'autonomisation des femmes à tous les niveaux.

- Dans le cadre d'un large éventail d'activités visant à en faire une organisation plus juste pour les femmes et les hommes, Oxfam Amérique a entamé un parcours d'apprentissage interactif sur les questions de genre. Cette initiative implique une masse critique de 35 membres du personnel de toute l'organisation, dont des membres de la direction, qui identifieront les étapes à suivre et les actions à mener pour intégrer la justice entre les femmes et les hommes à l'identité et aux méthodes de travail d'Oxfam Amérique, tant en interne qu'en externe. Reposant sur le cadre Gender at Work, ce processus d'apprentissage entre pairs durera 18 mois. Plus de 94 % des membres du personnel ont suivi les modules en ligne « Gender Justice Basics » (notions de base de la justice entre les femmes et les hommes) et « Gender and Power » (genre et pouvoir), traduisant la volonté d'améliorer les capacités du personnel d'Oxfam en matière de questions de genre. Une nouvelle conseillère en questions de genre a également été recrutée dans le but de renforcer les activités externes en matière de politique de genre. L'organisation continue par ailleurs à fournir un soutien technique aux initiatives liées aux questions de genre dans l'ensemble de la confédération.
- Oxfam GB continue de jouer un rôle clé au sein du réseau Gender and Development Network (GADN) au Royaume-Uni et collabore avec Womankind, la Marche des femmes, et d'autres alliés importants. La création de deux nouveaux postes a été validée afin de renforcer l'équipe de direction Genre d'Oxfam GB : un poste Genre, Diversité et Inclusion au sein de l'équipe Personnel (sous la direction de la directrice de la Justice entre les femmes et les hommes), et un poste Genre et Communication au sein de l'équipe Communication.
- Oxfam Novib a élaboré et mis en œuvre une stratégie d'intégration transversale du genre axée sur le renforcement des capacités des membres du personnel de projet à La Haye, ainsi que dans les bureaux pays, en matière de justice entre les femmes et les hommes et d'inclusion sociale. Les modules de renforcement des capacités dans le domaine des campagnes et du travail d'influence devraient avoir été suivis d'ici mars 2019. L'équipe Justice entre les femmes et les hommes se focalise sur deux grands programmes : « Women on the Move » (violences sexuelles et violations des droits sexuels et reproductifs dont sont victimes les femmes et les filles dans les zones de conflit et en contexte de crise), programme créé en collaboration avec des pays tels que l'Ouganda, le Soudan du Sud, l'Inde et l'Irak, et « Equal Power, Better Life » (autonomisation économique des femmes et renforcement du pouvoir de décision), créé avec le Cambodge, le Laos et le Vietnam. Nous avons par ailleurs poursuivi la mise en œuvre des programmes suivants dédiés à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes : Marriage, No Child's Play : Mali, Niger et Pakistan ; Empower@scale : Ouganda et Nigeria ; Saving our Daughters : Thaïlande ; Youth in Difficult circumstances : Pakistan.
- Oxfam France s'est assurée que ses communications soient axées sur les questions de genre et a publié un [rapport](#) sur la pauvreté des femmes travailleuses en France ; Oxfam Hong Kong a fait en sorte que le genre soit intégré de façon transversale



dans l'ensemble de ses programmes financés, favorisant ainsi les formations à la prévention et le soutien à l'intégration des procédures opérationnelles ; Oxfam Allemagne s'est assurée que la justice entre les femmes et les hommes soit un domaine d'intervention privilégié dans toutes ses futures actions, et un-e responsable genre dédié-e sera recruté-e dès que les fonds nécessaires seront disponibles ; Oxfam Italie a publié sur Facebook et Instagram des actualités consacrées à la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, et a intégré à son calendrier annuel une page dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes ; enfin, Oxfam IBIS a investi en faveur de deux importants programmes multipays de lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles et plusieurs programmes de lutte contre les violences scolaires, et a co-financé des études et initiatives internationales liées à la campagne « Ça suffit ! ».

- En Amérique latine, au moins 8 des 11 équipes pays d'Oxfam comptent désormais des spécialistes des questions de genre qui, avec l'aide du Groupe pour la justice entre les femmes et les hommes, s'attachent à ce qu'une plus grande priorité soit accordée aux questions de genre, à la justice entre les femmes et les hommes et aux principes féministes en tant que fondements de nos actions. L'ensemble des directeurs et directrices pays ainsi que l'équipe de direction de la région Amérique latine et Caraïbes se sont engagé-e-s à mettre en œuvre des outils de mesure des progrès d'Oxfam au regard des indicateurs clés de performance liés aux questions de genre. Au Salvador, une organisation soutenue par Oxfam a remporté un prix national pour sa stratégie de développement de la Route de la prévention des violences fondées sur le sexe (« Ruta de la Prevención de la Violencia de Género »). Au Nicaragua, alors que le pays est en pleine crise, les membres du personnel tentent d'établir une collaboration étroite avec les organisations de défense des droits humains et féministes. Au Paraguay, des efforts accrus visant à placer les femmes au centre de nos actions ont conduit à la validation de trois nouveaux projets, parallèlement aux initiatives liées à l'imaginaire social en matière de violences sexuelles dans les contextes de situation d'urgence, un autre volet de la campagne « Ça suffit ! » dans le pays.
- Dans le cadre de la campagne « Ça suffit ! », Oxfam, des ONG, des groupes de défense des droits des femmes et de nombreuses autres organisations du monde entier ont participé à 16 jours d'action (du 25 novembre au 10 décembre 2018) contre les violences fondées sur le genre, axés cette année sur le monde du travail. Parmi les principaux temps forts, retenons que la Russie a lancé une [expérience immersive](#) de réalité virtuelle (prendre note de l'avertissement au début du film). Le Pakistan a collaboré avec l'artiste féministe [Shenzil Malik](#) afin de créer cette image d'un monde [#FreefromFear](#) libéré des violences et du harcèlement, et notre équipe a fait campagne pour mettre un terme aux violences et au harcèlement que subissent les femmes dans les transports en commun et les espaces publics. Le Bénin a lancé la campagne « Hear Me Too » de sensibilisation à la violence, des jeunes ayant utilisé un canoë pour se déplacer et assurer la promotion des différents événements y afférents. La Bolivie a soutenu la campagne « ACTUA! », la directrice générale d'Oxfam [Winnie Byanyima](#) ayant rencontré des responsables féministes et envoyé un message de soutien aux féministes dans leur lutte contre les violences faites aux femmes et aux filles partout dans le monde. Oxfam Cuba et ses partenaires ont



lancé la campagne « [Evoluciona](#) », et se sont appuyés sur des concerts, des activités de peinture sur corps et des performances artistiques afin de soutenir la campagne mondiale « Ça suffit ! » visant à mettre un terme au harcèlement de rue et aux autres formes de contrôle sur le corps des femmes. Oxfam Maroc et trois partenaires locaux ont organisé un événement de grande ampleur dans la ville de Rabat dans le but de sensibiliser le public aux violences fondées sur le genre et de présenter la loi punissant les violences faites aux femmes, récemment adoptée. Dans le cadre de la campagne « BARAKA » d'Oxfam, nous avons collaboré avec des artistes locaux (cirque, théâtre de rue, musique traditionnelle) afin de transmettre nos messages à près de 400 personnes.

- Oxfam a lancé une étude intitulée « Let's Stop Thinking It's Normal » (Arrêtons de trouver ça normal) consacrée aux facteurs qui favorisent les violences faites aux femmes et aux filles. Cette étude repose sur des entretiens et des enquêtes menées auprès de femmes et d'hommes en Bolivie, à Cuba, au Guatemala, au Honduras, aux Îles Salomon, au Nicaragua, au Nigeria, en Papouasie-Nouvelle-Guinée, en République dominicaine, au Salvador, en Tunisie et au Zimbabwe. Ses conclusions ont dévoilé que deux des schémas les plus enracinés et constants liés aux violences faites aux femmes et aux filles sont l'appropriation du corps des femmes par les hommes, et les rôles sexospécifiques rigides. En voici le rapport : <https://www.oxfam.org/en/research/lets-stop-thinking-it-normal>
- Dans la région Pacifique, l'égalité entre les femmes et les hommes et l'exclusion sociale ont été intégrées à des programmes de renforcement des interventions humanitaires, et les processus de recrutement ont été consolidés afin de garantir la diversité et l'inclusion des femmes. Oxfam Timor Oriental invitera spécifiquement les femmes à présenter leur candidature au poste de Responsable de la coordination Genre et Inclusion en janvier 2019.
- Dans la région HECA (Corne de l'Afrique et Afrique centrale et de l'Est), Oxfam Soudan a élaboré et mis en application des listes de vérifications relatives au genre pour tous les domaines thématiques des programmes. Les membres du personnel de programme ont été formés à la mise en œuvre d'un plan de suivi, d'évaluation et d'apprentissage et au développement de cadres d'analyse des questions de genre pour toutes les propositions de financement. L'organisation contribue régulièrement à des événements consacrés aux questions de genre et les coordonne, et a récemment mené une évaluation et une étude de base visant à mesurer l'incidence de son travail du point de vue du genre. Au Kenya, l'équipe Droits des femmes dirige des initiatives d'influence avec le Bureau national des statistiques (pour la collecte de données sur l'objectif de développement durable 5.2) et lutte pour que les soins et les travaux domestiques non rémunérés soient reconnus au moyen de la fourniture d'infrastructures et de services publics, ainsi que de politiques de protection sociale. Les projets, qui ont vocation à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes perpétuées par les clivages socioéconomiques, sont conçus pour s'inscrire dans la logique de la campagne globale « À Égalité ! ». En Ouganda, dans le cadre de notre programme de défense des droits des femmes, nous continuons à travailler avec des organisations de défense des droits des femmes afin de lutter contre les violences fondées sur le genre dans le monde du travail. Oxfam Tanzanie a établi des partenariats avec des



organisations du secteur public et du secteur privé en vue de faire progresser la justice entre les femmes et les hommes, a dirigé des initiatives publiques de sensibilisation aux droits des femmes et y a participé (la Journée mondiale de l'alimentation et la Journée internationale de la femme rurale, par exemple), s'est assurée que l'ensemble des notes conceptuelles de programme respectent les principes de prévention et de justice entre les femmes et les hommes, et a mené une étude de groupe pour mesurer le taux d'incidence des violences sexuelles et des violences fondées sur le genre dans différentes régions.

- En Afrique de l'Ouest, Oxfam Liberia place les droits des femmes et la justice entre les femmes et les hommes au cœur de ses actions. Elle a investi dans des campagnes et des initiatives de plaidoyer dans tout le pays, et a noué des partenariats avec des organisations féministes et de défense des droits des femmes afin de lutter pour la justice entre les femmes et les hommes. Oxfam Ghana coordonnera des activités régionales dans le cadre de la campagne « Ça suffit ! » afin de mettre un terme aux violences sexuelles et fondées sur le genre au Ghana, au Liberia et au Mali.
- En Asie, Oxfam Pakistan a organisé une formation au système Action, Apprentissage, Genre avec des partenaires dans le but d'intégrer cet outil au développement de projet et d'améliorer le potentiel de résilience et de leadership des femmes, et a organisé des formations au leadership à destination des femmes travaillant dans des institutions gouvernementales afin de leur permettre d'endosser des rôles de leader en situations de catastrophes humanitaires. Oxfam Sri Lanka a été choisie pour co-diriger le National Gender Based Violence Forum (événement national clé de lutte contre les violences fondées sur le genre) avec le Fonds des Nations unies pour la population. L'organisation a en outre mené une étude sur le harcèlement sexuel dans les transports en commun dans le cadre de la campagne « Ça suffit ! » et a continué à aider le ministère de la Femme et de l'Enfance à renforcer ses capacités de mise en œuvre d'un plan d'action national de lutte contre les violences sexuelles et fondées sur le genre. Le second Indice de l'Engagement à la réduction des inégalités, lancé en Indonésie en octobre 2018, a intégré des indicateurs davantage axés sur les questions de genre à chacun des trois piliers de l'indice (dépenses sociales, fiscalité progressive et droits du travail), dont des indicateurs liés à la législation punissant le harcèlement sexuel, le viol et les discriminations fondées sur le genre. Cela a permis de mettre en lumière la façon dont les inégalités entre les femmes et les hommes interagissent avec les inégalités économiques pour entraver la mobilité sociale des femmes et des filles, créant par là même des inégalités intergénérationnelles. Cet indice a été la publication d'Oxfam la plus téléchargée en 2018.
- Dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord, Oxfam Tunisie a organisé une conférence de haut niveau avec des acteurs de la société civile et des organisations de défense des droits des femmes afin d'appuyer l'application d'une loi adoptée récemment, visant à mettre un terme aux violences faites aux femmes et aux filles. Un projet de recherche a en outre été mené concernant les inégalités entre les femmes et les hommes en Tunisie. En Israël et dans les territoires palestiniens occupés, chaque bureau d'Oxfam a participé à un événement à l'occasion de la Journée internationale de la femme : les membres du personnel ont été invités à



transmettre de manière anonyme à la direction leurs commentaires à propos de questions liées à la justice entre les femmes et les hommes et à la prévention. Oxfam Maroc met particulièrement l'accent sur les femmes et les questions de genre, et participe à la campagne « Ça suffit ! ».

FIN