



Reactie Oxfam International management op tussentijds rapport onafhankelijke commissie

16 januari 2019

In 2018 was er veel publiciteit omtrent het wangedrag van voormalig medewerkers van Oxfam Groot-Brittannië op Haïti in 2011. Naar aanleiding van deze berichtgeving stelde Oxfam een 10-punten actieplan op. De Onafhankelijke Commissie voor seksueel wangedrag, verantwoording en cultuurverandering is door Oxfam in het leven geroepen als belangrijk onderdeel van het actieplan.

De taak van de commissie is het uitvoeren van een organisatiebreed onderzoek naar de cultuur, verantwoordelijkheid en bewakingsregels, -procedures en -praktijken met betrekking tot wangedrag binnen Oxfam.

Inleiding

De Internationale Raad van Bestuur van Oxfam is blij met het tussentijdse rapport van de onafhankelijke commissie. Hoewel het tussentijdse rapport voor iedereen binnen de Oxfam-confederatie een bittere pil is, is dit niveau aan gedetailleerd onderzoek precies wat we nodig hebben. We hebben deze commissie juist in het leven geroepen om zwakke plekken te identificeren en we hebben de leden gevraagd ons te beoordelen aan de hand van de hoogst mogelijke standaard. Alleen door onszelf een spiegel voor te houden, kunnen we uitdagingen het hoofd bieden en zorgen dat ons werk gedaan wordt in een cultuur van respect en emancipatie, waarin iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt. Oxfam heeft beloofd zich te schikken naar alle aanbevelingen die de commissie doet, en we kijken uit naar het definitieve rapport van de commissie, dat we halverwege 2019 verwachten.

We onderkennen de ernst van de kritiek in dit tussentijdse rapport, inclusief die van een aantal van onze eigen medewerkers. We zien in dat we bij onze hulp aan de allerarmsten van de wereld meer aandacht moeten besteden aan hoe we dit doen, in het bijzonder met betrekking tot de scheve machtsverhoudingen binnen onze organisatie. Het is pijnlijk duidelijk geworden dat Oxfam niet immuun is voor het risico op pesten, misbruik, intimidatie of wangedrag. We moeten ons hier niet door laten overvallen, en we moeten onze ogen er ook niet voor sluiten. Wij zijn een organisatie die begrijpt hoe de verhoudingen liggen tussen de verschillende seksen, en de macht en rechten die hierin een rol spelen; we hebben meer dan 10.000 medewerkers en vele vrijwilligers die in alle uithoeken van de wereld werkzaam zijn. We bieden iedereen die te maken heeft gehad met onacceptabel gedrag onze excuses aan. We zijn vastberaden actie te ondernemen; onze eerste prioriteit is het opvolgen van alle individuele gevallen van wangedrag die wij van de commissie ontvangen hebben.

Het is ook belangrijk de bijdrage en moed te onderkennen van onze mensen die meewerken aan dit proces, en die de rapportageprocessen volgen die we overal ter wereld gebruiken. Mensen hebben voorbeelden van wangedrag meegemaakt en hebben dit proces voldoende vertrouwd om hierover te praten. We luisteren naar ze en hebben de verantwoordelijkheid onszelf te dwingen deze zaken open en eerlijk aan te pakken, in navolging van de moed en openheid van diegenen die met de commissie gesproken hebben.

We zijn vastberaden actie te ondernemen, en we moedigen iedereen binnen Oxfam en iedereen die met ons werkt, aan zijn of haar zorgen over en voorbeelden van wangedrag of misbruik te melden. Het is ook duidelijk dat we beleidsregels moeten implementeren en deze snel en consistent in de praktijk moeten brengen. De voorbeelden van wangedrag en



onacceptabel gedrag die de commissie aan het licht heeft gebracht, zijn een dringende herinnering aan het feit dat we voortgang moeten blijven boeken.

Oxfam heeft de ambitie om gendergelijkheid te bereiken. We mogen en zullen onze visie van een rechtvaardige wereld waarin alle mannen en vrouwen kunnen genieten van hun rechten niet loslaten. In plaats daarvan blijven we onze inzet om dit te bereiken verbeteren en verdubbelen. Het is goed dat wij volgens de hoogst mogelijke standaard beoordeeld worden. Op het gebied van gendergelijkheid en scheve machtsverhoudingen stellen we onszelf de meest uitdagende doelen en de onafhankelijke commissie heeft ons zeer terecht op basis van die standaards beoordeeld. We vechten al decennialang voor de rechten van de allerarmsten, en we moeten dit meer in onze acties laten zien en leren van de zorgen en ervaringen van onze medewerkers, partners en de bevolking van de landen waarmee we werken.

We zijn blij met de waardering die de commissie heeft ontvangen van onze partners en de bevolking van de landen waarin we werkzaam zijn. We zijn ons terdege bewust van de verplichtingen die we hebben jegens de meer dan 22 miljoen mensen die we ieder jaar helpen armoede en ongelijkheid te bestrijden en humanitaire rampen te overleven, en jegens onze partners, donateurs en natuurlijk onze medewerkers.

In deze tussentijdse bevindingen ziet de commissie de oprechte wil van Oxfam te veranderen en om te leren van lessen uit het verleden. De commissie meldt serieuze vooruitgang en positieve stappen die we ondernomen hebben, van het goedkeuren van nieuw beleid om te zorgen voor een veilige omgeving voor medewerkers, partners en lokale bevolking, tot het verbeteren van onze case-management, werving en training. Vandaag publiceren we onze nieuwste update over de voortgang die we geboekt hebben met ons 10-stappen actieplan. Dit is een uitbreiding van de verbeteringen die we de afgelopen jaren al aangebracht hebben.

Voortgang ontwikkelingen actieplan

Onder de belangrijkste ontwikkelingen van het 10-stappenplan valt:

- Landelijke aanspreekpunten voor integriteitsbewaking in alle landen waar we actief zijn, allemaal volledig op te leiden voor maart 2019; nieuwe vakkundige beveiligingsadviseurs en HR-medewerkers bij verschillende Oxfam-kantoren als aanvulling op bestaande teams.
- Er zijn vijftien extra functies in het leven geroepen binnen Oxfam, waaronder: beveiligingsadviseurs, genderadviseurs, Human Resources, humanitaire ondersteuningsmedewerkers en een functie voor het ontwikkelen van een doorlopend programma voor beveiligingstraining voor alle landelijke medewerkers.
- Er zijn nieuwe richtlijnen en ondersteuningsmaterialen in gebruik voor 'veiliger werven', om te zorgen dat sollicitatievragen en vacatures en beschrijvingen een correcte weergave zijn van de waarden en waarborgbeloften van Oxfam, naast het screenen van sollicitanten en een centraal systeem voor het voorzien in referenties.
- Een nieuwe Partnership Approach and Assessment Tool om onze partners te helpen bij het verbeteren van hun eigen beveiligingsregels en -praktijken en ze te helpen veiligere organisaties te worden voor hun medewerkers en de mensen die ze helpen.
- Er wordt een nieuwe handleiding voor het veilig opstellen van programma's geïmplementeerd om te zorgen dat de humanitaire reacties van Oxfam niet leiden tot het afschermen van incidenten die voorvallen.
- Krachtigere beleidsregels en -praktijken voor heel Oxfam: Onder andere een standaard operationele procedure voor het melden van wangedrag, inclusief aan autoriteiten en donateurs en organisatiebrede beleidsregels over het voorkomen van seksuele uitbuiting en misbruik, en over kindbescherming, zijn voltooid.



Het stijgend aantal meldingen van wangedrag dat we de afgelopen maanden gezien hebben, is een bemoedigend teken - we willen dat mensen het vertrouwen hebben dat Oxfam altijd in hun belang optreedt.

De commissie meldt terecht dat er nog veel meer gedaan moet worden, en dat de concrete acties die al ondernomen zijn, gepaard moeten gaan met een bredere inzet om onze organisatiecultuur aan te pakken en te ontwikkelen. We blijven hier met onze medewerkers aan werken en waarderen de inzet en vastberadenheid van honderden van onze collega's die tot nu toe hebben bijgedragen aan het vormen en voeden van verandering. We zijn dankbaar voor de vier gebieden met voorlopige aanbevelingen in het tussentijdse rapport, en zullen ons samen met de commissie over de details buigen nadat de aanbevelingen definitief zijn.

Zoals de commissie al uitlegde, heeft zij gepraat met een aantal medewerkers in tien van de 90 landen waarin we actief zijn. Veel van de medewerkers met wie gesproken is, hebben zich vrijwillig gemeld, en we zijn deze collega's dankbaar voor hun bijdrage. Meer dan wie dan ook, kennen onze eigen medewerkers de uitdagingen die scheve machtsverhoudingen kunnen opleveren, en we moeten deze eerlijk onder ogen zien. De toegewijde medewerkers van Oxfam zijn ons kostbaarste bezit, en we zullen handelen naar de observatie van de commissie dat medewerkers een grotere rol kunnen hebben als 'change agents' bij het verbeteren van onze bewakingspraktijken en onze cultuur. Eind 2018 hebben de medewerkers van Oxfam een intern cultuuronderzoek ontwikkeld, wat door meer dan 3000 collega's wereldwijd is ingevuld. We zien uit naar de resultaten van dit onderzoek en we hopen dat iedereen bij Oxfam de handen ineens kan slaan om samen de bevindingen in de praktijk te brengen.

Oxfam realiseerde zich een aantal jaren geleden dat de machtsverhoudingen binnen de Oxfam-confederatie moest aanpassen. Het veranderproces in opmaat naar 2020, dat in volle gang is, is van fundamentele invloed geweest op hoe Oxfam programma's uitvoert. Het heeft de rol van de zusterorganisaties van Oxfam, Oxfam International en landenprogramma's verder veranderd. Deze en eerdere veranderingen hebben aanzienlijke invloed op medewerkers gehad en heeft de machtsverhoudingen tussen zusterorganisaties en landen veranderd. Een belangrijke doelstelling voor onze visie voor 2020 is te zorgen dat macht gelijkwaardig verdeeld is, door deze te verschuiven naar onze zuidelijke zusterorganisaties en landenprogramma's die aan de frontlinies van ons werk staan.

Daarnaast heeft Oxfam tijdens het proces in aanloop naar 2020 een fundamentele herziening gestart van de bestuursstructuren en verantwoordelijkheidsmechanismen, en we gaan in dit proces de aanbevelingen van de commissie over bestuur opnemen. We boeken vooruitgang en we vereenvoudigen ons bedrijfsmodel. Dat blijven we doen tijdens de ontwikkeling van onze nieuwe organisatiestrategie. Oxfam ziet in dat dit heel wat tijd en inzet gaat kosten, maar we zijn begonnen met een verandering en die willen we graag op lange termijn voortzetten.

Initiële aanbevelingen van de commissie

We zijn blij met de publicatie van het tussentijdse rapport en zullen de conclusies nauwkeurig bestuderen. We zijn vastbesloten de zaken die in alle vier de aanbevelingsgebieden besproken zijn, aan te pakken. In de nieuwste update aan het 10-stappen actieplan staan vele voorbeelden van acties die we ondernemen die aansluiten op de aanbevelingen.

Enkele voorbeelden:

1. Het toonbeeld zijn van de waarden en het passende gedrag van Oxfam en de beveiligingsregels waarborgen.

- Oxfam blijft werken aan het verbeteren van wervings-, aanname- en prestatiebeoordelingsprocessen en het controleren van de implementatie daarvan.



Hieronder vallen ook sectorbrede initiatieven die er bijvoorbeeld voor moeten zorgen dat daders van (seksueel) wangedrag niet opnieuw worden aangenomen.

- We gaan ervoor zorgen dat alle managers, binnen Oxfam International en bij zusterorganisaties, ten minste één prestatiedoelstelling hebben op het gebied van samenwerking, dat via 360° feedback beoordeeld en besproken wordt.

2. Medewerkers, lokale bevolking en partners de ondersteuning en mogelijkheid bieden seksueel wangedrag te melden via verbeterde systemen.

- Oxfam rondt in februari 2019 het ontwerp van een wereldwijd beveiligingsnetwerk af, met daarin één enkel case managementsysteem voor beveiliging en een reeks aan beveiligingsregels en standaard operationele procedures voor Oxfam. Hieronder valt het verkrijgen van feedback en geleerde lessen van betrokkenen om te zorgen dat onze middelen en systemen geschikt zijn en verder worden geoptimaliseerd.
- Oxfam wil graag nauwer samenwerken met andere organisaties binnen de sector, om de ontwikkeling en verbetering van feedbackmechanismen te ondersteunen voor mensen waarvoor we werken. Dit is onderstreept door Oxfam's deelname aan en goedkeuring van het werk van de Inter-Agency Standing Committee PSEA/SH over het verbeteren van bescherming tegen seksuele uitbuiting en misbruik (PSEA) op nationaal niveau.

3. Medewerkers de ruimte bieden pesten en negatief leiderschap aan te vechten, en te vervangen door positieve processen om te zorgen voor betere verantwoording.

- Het tussentijdse rapport van de onafhankelijke commissie bevat waardevolle informatie over waar we staan als organisatie. Samen met de resultaten van ons cultuuronderzoek, waaraan meer dan 3000 medewerkers deelnamen, gebruiken we dit om onze strategie voor de toekomst te verbeteren, en dialoog binnen de gehele organisatie mogelijk te maken. De aanbevelingen vormen ook de basis voor het voortdurende bestuur en de gedragsveranderingen.

4. Investeren in persoonlijke en gemeenschappelijke evaluatie, om de cultuur en het gedrag van Oxfam te veranderen, en zo te zorgen voor persoonlijke en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

- Oxfam legt zich toe op het blijven aangaan van gesprekken en ondernemen van evaluatie binnen teams en kantoren op basis van de gedragscode van Oxfam, die voorschrijft hoe onze medewerkers onze waarden kunnen uitdragen.
- Het leiderschap wil het toonbeeld worden van goed gedrag en wil feministische leiderschapsprincipes aannemen die leiden tot een positieve verandering binnen Oxfam en een verandering van haar werkzaamheden. Zusterorganisaties van Oxfam en landen hebben gezamenlijke discussies gehad en initiatieven en programma's ontwikkeld om onze cultuur te verbeteren, en dit blijven we doen.

EINDE