

h e g

Haute école de gestion
Genève

**The evolution of prevention, management and reporting
mechanisms of sexual exploitation, abuse, and
harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector
following the Oxfam scandal**

**Bachelor's Project submitted for the degree of
Bachelor of Science HES in International Business Management**

by

Flavia KOCH

Bachelor Project Mentor:

Aurélie LAFORET, Professor

Geneva, 2nd June 2023

**Haute école de gestion de Genève (HEG-GE)
International Business Management**

Disclaimer

This report is submitted as part of the final examination requirements of the Haute école de gestion de Genève, for the Bachelor of Science HES-SO in International Business Management. The use of any conclusions or recommendations made in or based upon this report, with no prejudice to their value, engages the responsibility neither of the author, nor the author's mentor, nor the jury members nor the HEG, or any of its employees.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the Oxfam scandal

Flavia KOCH

Acknowledgments

I would like to express my sincere thanks to my mentor, Mrs. Aurélie Laforêt, for her expertise and guidance during the research process. Her guidance and patience have been extremely beneficial in developing my thesis.

I'm also grateful to the survey respondents who provided contributions that allowed for quantitative analysis and the interview respondents who shared their expert knowledge.

I also want to express how grateful I am to my family and friends for their constant encouragement and support. Their support and presence have been crucial.

Executive Summary

Humanitarian assistance is increasingly needed due to climate change, health crises such as cholera or COVID-19, and man-made crises. Humanitarian assistance saves lives, provides emergency responses, and ensures food security during crises. Aid organizations usually operate in conflict zones where violence is present and human rights are not fully respected. These highly volatile contexts increase the vulnerability of the most marginalized individuals, including women and children. Sexual violence is one of the threats they face. The issue of abuse of power in a context of high vulnerability has been a concern in the humanitarian sector since 2001 and the Mano River scandals. More recently, the 2018 'Oxfam Scandal' once again brought abuses to the forefront. Humanitarian staff were accused of sexual abuse against members of the local communities. This crisis highlighted again the issue of sexual exploitation, abuse, and harassment in the humanitarian sector. This research aims to understand if this scandal had an impact on the organization's management of abuses and in which main dimensions. Three main pillars are considered: prevention, management, and reporting mechanisms of cases of SEAH (Sexual Exploitation, Abuse and Harassment), with the understanding that this acronym (SEAH) encompasses very different realities: from Exploitation to Harassment. To this day exploitation remains the most serious breach and, it seems, the most difficult to address. One important element is to understand whether employees are aware of what the institution has put in place. Qualitative data has been gathered from five different organizations, mostly from people working with SEAH directly. These interviewees show that Oxfam has boosted the attention given to that subject and increased resources just after the crisis, with special units taking care of cases being created and trainings implemented in all organizations. Challenges were also mentioned including addressing exploitation, considering, and challenging cultural differences, the lack of implication of management, the lack of resources, the high turnover in the humanitarian sector, amongst others. The survey shows that most employees have received training on SEAH, and most of the people are aware of the reporting mechanisms of their organization, nevertheless, the efficacy of trainings is not optimal, and employees still face barriers in reporting incidents. Suggestions were given such as having the management more engaged, giving pragmatic training, following a survivor-centred approach, and many others. An analysis of these data has been made

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

to draw adapted recommendations. As a result, it is necessary to improve prevention, enhance training and adapt reporting mechanisms to the locals, reinforce accountability but mainly work on information sharing and collaboration between organizations.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

Contents

The evolution of prevention, management and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse, and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the Oxfam scandal.....	1
Disclaimer	i
Acknowledgments	ii
Executive Summary	iii
Contents	v
List of Figures.....	vii
1. Introduction.....	1
2. Literature review	3
2.1 Definition of humanitarian aid/assistance	3
2.2 Non-governmental organizations	4
2.3 Sexual exploitation, abuse, and harassment.....	4
2.3.1 Sexual harassment in the workplace.....	5
2.3.2 Sexual abuses in armed conflict.....	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
2.4 Sexual harassment in the humanitarian sector.....	6
2.5 Oxfam scandal	7
2.5.1 What happened	8
2.5.2 Consequences of the scandal	8
2.5.3 #Metoo and #Aidtoo	9
2.6 CHS alliance.....	9
2.7 The perpetrator circulation.....	10
2.8 The survivor-centered approach.....	11
2.9 Zero tolerance policy	<i>Erreur ! Signet non défini.</i>
3. Methodology	12
3.1 Limitations of the study	13
4. Data collection	13
4.1 Secondary data.....	13
5. Results.....	16
5.1 Interviews results	16
5.2 Survey results.....	33
6. Discussion and recommendations	39
6.1 Analysis of the interviews	39
6.2 Analysis of the survey	42
7. Recommendations	45
8. Conclusion	49

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the Oxfam scandal

Bibliography.....	50
Appendix 1: Interview 1	53
Appendix 2: Interview 2	63
Appendix 3 : interview 3	72
Appendix 4: interview 4	77
Appendix 5 : interview 5	86
Appendix 6 : interview 6	91
Appendix 7: interview 7	99
Appendix 8 : interview 8	110
Appendix 10: Survey graphs	132

List of Figures

Figure 1: graph on age	34
Figure 2: graph on years of experience.....	34
Figure 3: graph on the training	34
Figure 4: answer on trainings	35
Figure 5: answer on prevention and management of SEAH	36
Figure 6: answers regarding barriers to report	37

1. Introduction

War, conflicts, the climate change crisis, and other health crises such as cholera or COVID-19 are the reasons why there is still a huge issue of famine in the world. Because of that people are forced to move out of their country and become refugees. This year is the highest number ever registered according to the Global Humanitarian Overview 2023. These events also worsened the overall poverty and gender inequalities. Today, one person over 23 needs humanitarian assistance. Numerous countries require assistance: Afghanistan, Ukrainian, Yemen, the Horn of Africa, and many others. In these difficult regions, humanitarian workers are negotiating as much as possible to bring aid. (Griffiths 2022)

Laws are frequently disregarded in war zones, and some people take advantage of this to act recklessly. This fosters an atmosphere where sexual exploitation, abuse, or harassment may take place. Displaced people depend on aid for necessities, which leads to a power imbalance, and high levels of vulnerability. Military and armed organizations' presence also leads to a culture of violence and intimidation. As we will see further in my thesis, a high number of sexual misconducts are happening and remain largely underreported.

In 2018, a scandal breaks out in the humanitarian organization Oxfam, which found several misconducts by some aid workers but also by directors. This scandal is widely criticized and considered to be mismanaged. Following this, other revelations in other organizations surfaced and a whole movement was created, demanding changes in the sector. This was an awakening moment for the sector, including donors.

Understanding the steps organizations take, since 2018, to prevent abuses from happening is the aim of this research. It is critical to assess if the reporting processes implemented by these organizations are efficient and whether staff members are aware of them and at ease using them to report wrongdoing. Additionally, it is essential to evaluate how well the training that organizations provide has been assimilated into their culture.

This work will seek answers first through a literature review addressing key concepts linked to the humanitarian sector and definitions related to sexual misconduct. Definitions are given to understand the basics, such as what is sexual abuse or harassment. The

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

context is explained; what happened during the Oxfam scandal, what are the #metoo and #aidtoo movements. The literature review also examines the achievements the CHS Alliance, a worldwide humanitarian and development organization, has achieved in advising on SEAH procedures. After a brief analysis of secondary, the presentation of the data collection is separated in two, considering independently the qualitative results (in depth interviews) and quantitative results (anonymous survey of 60 people). An analysis of these results is made, and recommendations are given.

These elements all aim to address the following question: *“What changes have been made in the prevention, management, and reporting mechanisms regarding sexual exploitation, abuse, and harassment, in the humanitarian sector, after the Oxfam scandal?”*

The research is first to compare what organizations have changed in their way of preventing and managing SEAH cases since the Oxfam scandal happened, through an analysis of the prevention, management, and reporting mechanisms is done.

The aim of the research is also to determine if employees have been informed and are aware of sexual misconduct and the reporting mechanisms available within their organization. Even though many organizations claim to offer training to employees and partners, it may not always be well-established or well well-implemented in their minds.

2. Literature review

2.1 Definition of humanitarian aid/assistance

Humanitarian aid is defined as any action *“intended to save lives, alleviate suffering, and maintain human dignity during and after man-made crises and disasters caused by natural hazards, as well as to prevent and strengthen preparedness for when such situations occur. Humanitarian assistance should be governed by the key humanitarian principles of humanity, impartiality, neutrality, and independence.”* (Abuhelal 2017)

These four principles were first formalized by the International Red Cross and Red Crescent Movement and were agreed upon by the United Nations General Assembly.

- **Humanity:** Work must be done to end human suffering wherever it occurs, with a special focus on the most vulnerable. This implies that regional offices must be prepared to respond quickly and effectively to emergencies in every country where there is business.
- **Impartiality:** Without making any distinctions between or among the impacted groups, the help must be given entirely based on the identified need. It is essential to assess the consequences of disasters and create plans for helping people in need.
- **Neutrality:** At all times, it must be avoided to engage in any political, racial, religious, or ideological conflicts or favor one side over another in a fight.
- **Independence:** Undertaking action must be done without regard to any political, economic, or military goals. Humanitarian groups develop and carry out programs independently of state policies or actions.

This is distinct from development aid, which is support provided for resolving continuing problems that aggravate suffering in people. Humanitarian aid helps individuals directly, whereas development aid is intended to strengthen communities.

Humanitarian aid regroups different actors from United Nations agencies to non-governmental organizations (NGOs) such as Doctors without Borders. Local governments, charitable organizations, and military institutions can also claim to provide “humanitarian” assistance. Everyone has the fundamental right to obtain humanitarian aid in times of need, no matter what their race, class, political opinion, ethnic origin,

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

gender, or any other characteristic. Humanitarian aid is needed when local governments cannot or do not want to help their population. (Alice Obrecht, Swithern, Doherty 2022)

2.2 Non-governmental organizations

In 1945, the term “nongovernmental organization” (NGO) formally appeared in the UN charter. The conditions to be considered as an NGO are the following: to be free from government control, not to oppose the government through political parties or restrict attention to human rights, to be non-profit, private, and to have no international legal status. The organization’s structure can be different. (Kutting 2009)

The importance of international NGOs peaked around the time of the World Disarmament Conference in 1932–1934, to the abolition of slavery and the fight for women's voting rights. The financing of an NGO can be membership dues, charitable contributions, state funding, and/or private sourcing.

2.3 Sexual exploitation

Sexual exploitation is “*any actual or attempted abuse of a position of vulnerability, differential power, or trust for sexual purposes. It includes profiting momentarily, socially, or politically from the sexual exploitation of another. Under UN regulations it includes transactional sex, solicitation of transactional sex, and exploitative relationships.*” (Stoner et al. 2022). This definition (and the ones below) are directly inspired by the United Nations Secretary General’s Bulletins (2003 and 2017) addressing SEAH in the aid sector. These Bulletins serve as a reference in the humanitarian sector. (Annan 2003)

2.4 Sexual abuse and harassment

Sexual harassment is “*unwanted conduct of a sexual nature. It can happen to any gender and be physical (e.g., touching), verbal (e.g., offensive comments or phone calls), or non-verbal (e.g., display of offensive materials). It can involve a pattern of behavior or a single incident.*” (Stoner et al. 2022)

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Sexual abuse is “any actual or threatened physical intrusion of a sexual nature, whether by force or under unequal or coercive conditions. It covers sexual assault (attempted rape, kissing/touching, forcing someone to perform oral sex/touching) as well as rape. Under UN regulations, all sexual activity with a child (under the age of 18 years) is sexual abuse.” (Annan 2003)

The Federal Office for Gender Equality in Switzerland says that sexual harassment in the workplace can be expressed by humiliating words, actions, or gestures. These actions are illegal by the Swiss laws, under the Gender Equality Act sexual harassment. The Swiss Confederation website provides two documents, “sexual harassment in the workplace, a guide for employees” as well as “sexual harassment in the workplace, a guide for employers. (FOGE no date)

2.4.1 Sexual harassment in the workplace

Any unwelcome and degrading gender-based or sexually explicit behavior at work is considered sexual harassment. It can be done by a single person or a group of people. At the workplace or during business functions, harassment can occur. Employees, those working with affiliated companies, or clients of the business may all participate.

The desire for domination and power is usually the primary driver of sexual harassment. It's unrelated to sexually attractive sensations. Insults are used to maintain the victim's inferior status and block their professional development. This opposes flirting, which is mutual, gives confidence, is wanted by both persons, is making people involved feel good, and respects boundaries. (Ryter, Schmidiger, et al. 2017)

Sexual misconduct may affect everyone, regardless of gender, marital status, age, level of education, or even job position. A 2007, survey in Switzerland revealed that 10% of males and 28% of women have experienced it at work. (Ryter, Barben, et al. 2017)

The consequences of sexual harassment at work are very negative and will impact the whole environment and working conditions. Going to work is no longer fulfilling, there is no trust between colleagues anymore. Moreover, it becomes harder to focus and perform effectively at work. Professional possibilities and talents are no longer utilized to their fullest extent. Effects on psychological and physical health can be damaging, the complainant can, for example, feel ashamed. Physical effects could be migraines, stomach pains, back, and many others.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

2.5 Sexual harassment in the humanitarian sector

Considering Sexual harassment in the workplace, one of the first good practices tool has been developed by Report the Abuse (RTA), the first international NGO to focus only on sexual abuse against humanitarian assistance workers, to support humanitarian organizations in their attempts to improve how they approach this issue. These issues need to be addressed from the perspective of the survivors. The organizational culture typically explains both why sexual assaults happen and why they are so infrequently reported. The main change that humanitarian organizations must target is to have a zero-tolerance policy for sexual abuse cases of any type. Many issues arose when the organization began to write these guiding materials. The first is that just 10% of organizations discuss the possibility of sexual assault occurring at work. Another problem is that, at that time, there were no reliable recommendations available. To deal with these challenges, this study makes use of three main areas: policies, processes, and preventative measures. Organizations should collaborate with their employees and local partners to be the most efficient. In addition, it is more likely that sexual assaults are committed by friends, colleagues, or family members and not members of local communities or total strangers. Statistics showed that 64% of the events reported by assistance workers were caused by coworkers at the time of publishing. Some of these cases included power abuse between staff members and managers, and several involved coworkers within the same organization. While it is challenging to understand, it is crucial to acknowledge this truth since it has a significant influence on how we address the issue. Humanitarian organizations should be better prepared to deal with these circumstances as assaults are more likely to happen in companies that provide aid. It affects both expatriate and national staff. *“How can we push for dignity of the local population, protection from sexual violence, and gender equality while neglecting to do the same for our staff?”*

(Norbert 2017) This is something she mentioned that gives some thinking.

Gender-based violence.

Gender-based violence (GBV) and sexual exploitation, abuse, and harassment (SEAH) are two distinct but related fields of study, especially in the development and humanitarian fields. SEAH always happens in a work environment or a situation that is connected to work, such as during a program or while on business. But any damaging

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

act committed against someone's will that is motivated by socially constructed (such as gender) distinctions between men and women is referred to as "gender-based violence." (RSH 2021)

Even though there is a vast amount of information on gender-based violence, most of it ignores the unique challenges encountered by humanitarian workers. They include the difficulty of working in multicultural teams, the scarcity of counseling, and medical care choices. In addition, the legal system fails to guarantee that offenders are punished, and victims are treated with dignity. Organizations occasionally make SEAH more likely to occur through their actions. For instance, discussing sex and violence makes management feel uncomfortable so they won't talk about it. Therefore, there is a higher probability that problems won't be reported. A different example that raises risk, is a company that manages men and women differently when it comes to leadership and authority. All people can become victims of GBV, but some groups are more vulnerable and require additional protection, such as women who travel, work, or live alone; women who reside in inequitable societies; individuals who use drugs or alcohol; individuals who are involved in armed conflict; and individuals who have experienced sexual abuse in the past. (Wagener 2011)

We can observe that these examples are closely related to women who work in the aid industry or who get assistance from organizations.

2.6 “Oxfam scandal”

A worldwide non-governmental organization based in the United Kingdom is called Oxfam. In 2018, a controversy involving its staff in Haiti surfaced. According to The Times, the group covered up sexual assault and harassment committed by its employees in Haiti between 2010 and 2011. (Danyi 2019) NGOs help communities in need by providing essential services. However, eventually, they experience their crises. Because NGOs frequently aid the most vulnerable groups, such as women and children, their credibility is severely harmed by these crises. Governments, sponsors, partner organizations, and volunteers are just a few of the many stakeholder groups that NGOs rely on for support, therefore organizational crises brought on by misbehavior may be devastating for them.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

2.6.1 What happened

A press statement announcing that a few NGO employees in Haiti had broken the organization's code of conduct was issued in October 2011, however, it didn't explain what kind of misconduct had occurred. The concerned employees, according to the news release, are no longer employed by Oxfam and have since left Haiti. After a seven-year absence, the story made a comeback in 2018. The Times newspaper published an article with the following headline: "Senior Oxfam workers paid Haitian survivors for sex; Charity hushed up scandal in disaster zone. Maybe there were underage girls during the "Caligula orgy." (O'Neill 2018) The case was managed but was covered up by the organization and came out in 2018.

After the earthquake of 2011 in Haiti, many organizations went there to provide humanitarian aid. It was discovered that local women were assaulted, and men working for the NGO faced several accusations, including sexual abuse and exploitation of minors. (Gayle 2018) The Times's representations of poor, helpless, non-white, cisgender Haitian women being harassed, taken advantage of, and abused by strong white humanitarian men working for Oxfam and other NGOs in response to the devastating earthquake that killed 200,000 Haitians, injured more than 300,000 and left 1.5 million homeless, provoked public outrage.

2.6.2 Consequences of the scandal

The Oxfam scandal had both internal and external effects since it gave rise to the #Aidtoo campaign, which may be comparable to the #meToo movement. The miscommunication and the mismanagement of the case lead to the following consequences, the resignation of Oxfam's Deputy Chief Executive Penny Lawrence, the government of Haiti has launched an official investigation, and the European Commission has threatened to withhold money in retaliation. Throughout its inquiry, Haiti prohibited Oxfam GB from operating in the country. Furthermore, the Oxfam leadership testified in front of the International Development Committee, and only 11 days, the group lost almost 7,000 regular donors. Mark Goldring, the CEO of Oxfam, announced his departure by the end of the year in May 2018 while the Charity Commission's investigation was still underway. (Danyi 2019)

This incident also triggered claims of inappropriate behavior by two former Save the Children employees with female coworkers, including the organization's former executive

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

director. The president of Save the Children and the organization's previous director general both resigned as a result of these charges. Once the allegations were looked into, the women in question received an apology. A "thorough evaluation of the organizational culture" will be conducted, according to Save the Children UK's current Chief Executive. Throughout this time, other NGOs, including UNAIDS, have had issues. (Robert, Paoli 2019)

2.6.3 #Metoo and #Aidtoo

The "Metoo" campaign began as a support group for sexual assault survivors, specifically young women of color from underprivileged communities. In 2006, Tarana Burke started the movement, to create a whole network of allies and supporters, in the absence of support and resources for survivors of assaults. The #metoo became viral on social media, and people from all over started to share their experiences. As the campaign became international, it generated the idea of a worldwide community prioritizing survivor leadership through cross-national connections and knowledge exchange. (Global fund for women, 2021)

Following the Oxfam Scandal, a movement similar to #Metoo was born, but in the aid sector, where humanitarians began to speak out about the abuses they endured. This created the #Aidtoo movement on social media. The #MeToo movement and #AidToo movement, in the words of ethics expert Dr. Suzanne Shale, "has given a boost to a process of change that may have been underway in some aid organizations but was completely off the agenda in others." ¹

2.7 CHS alliance

A network of international aid and development organizations, CHS Alliance is dedicated to improving the effectiveness of aid for people. CHS stands for "core humanitarian standard in quality and accountability", to improve responsibility. Their standards are based on nine commitments to which organizations can voluntarily decide to adhere to, to improve both efficacy and quality of their work. (CHS alliance 2022)

¹ Dr. Shale wrote a report on Save the Children UK's workplace culture in response to allegations of harassment and abuse at the charity. (Hodal 2019)

To prevent and to address sexual exploitation, abuse, and harassment, organizations operating in the humanitarian and development sectors can follow the recommendations of the document "Recommended Practice for the Humanitarian and Development Sector" that has been written by the CHS alliance, which details how to create and use effective SEAH policies and procedures. It also describes how to train the workers, beneficiaries, and partners.

CHS provides trainings for administrative investigations in SEAH: Investigations must be unbiased, effective, and fair. At the same time, the UK Foreign Commonwealth Development Office (FCDO), CHS Alliance, and Steering Committee for Humanitarian Response (SCHR) are working closely to try to increase transparency on SEAH in the aid sector. They are creating a unified system for collecting and reporting data on these issues. On September 16, 2023, a trial phase for the SEAH Harmonized Reporting Scheme will begin, during which various organizations will test the suggested approach. The primary objective is to provide a standardized method for aid organizations to gather and submit SEAH data, which will assist in the analysis of trends and learning from the accumulated data. This will help shape policies and strategies outcomes and help in stopping incidents from happening again. This system goes in the same direction as the misconduct disclosure scheme. (CHS Alliance 2022)

2.8 Impunity and Re-employment

After 2018, it became even more apparent that the aid community needed to address the problem of "perpetrator circulation". In March 2018, the MDS is created.

«Perpetrator circulation refers to the ability of serial perpetrators of sexual misconduct to move between various aid organizations and continue to commit abuse due to insufficient safeguards and accountability mechanisms, as well as concerns over potential legal liability, which disincentivize information sharing between organizations. Addressing the issue of perpetrator circulation is critical to tackling sexual misconduct in the sector. » (Pascocello 2021)

Misconduct Disclosure Scheme

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

The Misconduct Disclosure Scheme was developed in January 2019 to solve the issue of abusers moving from one organization to another by promoting information exchange, thus preventing perpetrators from switching organizations without being held accountable. The program seeks to improve transparency within the humanitarian sector, while maintaining confidentiality, and stop offenders from evading responsibility by encouraging the sharing of this private information. As many instances of abuses are not reported to the police because of worries for the welfare of the parties involved, the MDS complements current hiring practices. It is currently implemented by 190 organizations. Thanks to the MDS, there were 230 rejected hires and 86'536 requests for misconduct data were asked. (Price-jones 2019)

The UK's FCDO has made safety a priority, including the implementation of the Aid Worker Registration Scheme, commonly known as the humanitarian passport. This plan aims to improve the hiring procedure for assistance workers and prevent those who have been involved in SEAH from moving across the sector unnoticed. It also increases accountability and background checks for aid workers. (Pascocello 2021).

2.9 A survivor-centered approach and a Zero tolerance policy

“A survivor-centered approach focuses on the empowerment of survivors by creating a supportive environment for healing.” (Gardsbane et al. 2021)

SEAH can be the result of aid workers abusing their authority over those they are intended to assist. Currently, methods for handling SEAH issues are frequently established through compliance processes with organizational requirements in mind rather than from the perspective of the victim. The needs, preferences, and rights of the victim are the main considerations in this strategy. This person's life has been damaged irrevocably, and their human dignity has been taken from them. The survivor centered approach has been created to avoid harming the victim even more than it has been already.

The victim-centered approach (VCA) is a comprehensive, trauma-informed strategy that is relevant to the local environment, co-designed by communities, and guided by victims' and survivors' lived experiences. (Broström 2023). At the same time, the subject of allegations remains innocent until proven guilty and facts need to be established and allegations substantiated.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

“All forms of sexual exploitation and abuse (SEA) are prohibited and constitute serious misconduct. These are therefore grounds for initiating disciplinary proceedings, which may ultimately lead to summary dismissal or termination of contract, and other serious measures in accordance with the legal framework applicable to the different categories of UNESCO personnel” (Ogawa 2020) This UNESCO definition is found in similar terms in other organizations, however, this policy has been criticized because it might be too strict and too restrictive. It has been said that it could negatively impact the diversity and inclusion of a workplace. (Norman 2020)

3. Methodology

Have humanitarian organizations changed anything in their prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, sexual abuses, and sexual harassment since 2017? How were they impacted by the scandal, what has changed exactly, and how employees feel about it, were the main questions addressed in this work. Qualitative data was gathered through 8 interviews from different organizations. Most interviewees were dealing directly with SEAH (Sexual Exploitation, Abuse & Harassment). A ninth interview was conducted with an organization providing support to aid and development organizations, offering an external viewpoint on how SEAH is addressed within organizations. The research’s main objective was to evaluate the changes that have occurred since 2018. This is perceived as a sensitive subject by interviewees who requested their names and that of their organizations remain confidential.

At the same time, quantitative data was collected through a survey destined for people who have worked or are working in the humanitarian sector. The objective was to evaluate how staff had been impacted by the 2017 scandal and their awareness level on SEAH. Given the niche target, the survey received 60 responses, providing an understanding of experiences and perspectives on the subject.

The research incorporated secondary data to facilitate a historical comparison. The findings indicated a growing trend among organizations towards transparency.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

3.1 Limits

Organizations were globally reluctant to disclose specific information about their investigation processes and ways to deal with SEAH issues, as this is a highly confidential domain.

Sexual exploitation, abuse, and harassment must be treated with high confidentiality. This means that I didn't have access to certain data, for example, an interview of a victim on how her/his organization handled the case of reporting..

4. Data collection

4.1 Secondary data

Humanitalents' research

Humanitalents is a two-person business that assists NGOs with hiring, training, mentoring, and human resources projects. The Humanitalents consultants were naturally interested in the issues of sexual harassment and abuse in the industry because they were aware that the first step in human resource management is to create a healthy working environment where abuse has no place. Humanitalents surveyed humanitarian organizations to understand the concerns of workers and their perceptions of NGO practices. A survey form containing ten questions was designed and shared among Humanitalents' contacts by email and on social networks, 106 people responded to it. The results showed that 77% of respondents are "a lot" concerned about SEAH, 22% are "a little bit" and 1% are not concerned at all. On a scale of 1 to 4, 80% of respondents who were asked to rank the significance of prevention gave it a 3 or 4. The themes that were rated most important for the participants are the human support, the prevention and the management of the person.

Participants were asked what resources/documents were available in their organization, but it is important to note that these are their perceptions and not actual resources available in the structures where they work. The answers said that:

- 95% of the participants claim aware of codes of conduct or ethics that may exist inside their organization.
- 66 % are aware of the existence of an investigation guide.
- 89% are informed about the existence of a specific policy and alert mechanism.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

- 79% know about training or awareness module
- 79% are aware of the existence of a psychosocial support system for victims within their organization.

36% of employees working at national level said that they know at least one and 64% at the headquarters. This shows a gap between the two. It may be expected that workers at the headquarters are more aware of the NGO's resources.

60,95% of employees said that they had received a training or had been educated on SEAH and 39.05% said that they didn't. To the question: "Have you ever been confronted with situations of sexual abuse, exploitation and harassment?" 72.12% of respondents said yes. The number of people who answered positively to this question is slightly higher in the field (76% vs 69%). The actuality is that 77.27% of participants didn't feel sufficiently equipped/supported to deal with this situation and 22.73% did.

Some participants in the Humanitalents survey talked about the banalization of acts of SEAH. In one section of the survey, respondents were able to write details of the responses, and some mentioned the culture of impunity and the fact that an abuser will be asked to resign and find work in another organization shortly afterwards, possibly reproducing the same pattern of behaviour.

The Humanitarian Worker Security Database

Due to the psychological long-term repercussions, sexual assault is treated separately in this study from other types of violence. Since 2018, the UN has considered rape to be a weapon of war used by armed parties in wars. You might be assaulted by a colleague as well as by foreigners since this threat exists both internally and externally. According to limited data that exists, aid workers have a greater chance to be abused by other colleagues. Rape is the biggest crime but receives the least reports, 83% of sexual assault victims do not inform the authorities about their stories.

Surveys were done by the Humanitarian Women's Network and Report the Abuse to learn more about sexual assaults committed against humanitarians. The survey showed that:

- 22% of respondents reported unwanted touching,
- 20% reported threats of physical aggression,

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

- 9% reported being touched in a sexual way
- 4% reported being forced to have sexual intercourse
- 69% of respondents who underwent sexual assault said that they had not reported it.

An organization called Report the Abuse collected and examined data from 1,000 reports of sexual assault made by aid workers. According to their findings, sexual assault occurred in 72% of the participants, and 64% of the reported cases had a coworker as the person who assaulted them. (Stoddard, Harvey, Czwarno 2019)

5. Results

5.1 Interviews results

Definition of Safeguarding

For CHS Alliance, safeguarding is” the responsibility that organisations must make sure their staff, operations, and programs do no harm to children and vulnerable adults, and that they do not expose them to the risk of harm and abuse. PSEA and child protection come under this umbrella term.”

As an umbrella term, safeguarding is not understood in the same manner by all, neither is it easily translatable.

Depending on the organization, the definition and scope of safeguarding might change.

For [organization A](#), using PSEAH, which stands for prevention and protection against sexual exploitation, abuse, and harassment as well as safeguarding, is a focus. Although PSEAH may be used more commonly, both terms share the same objective, which is to guarantee that the organization's operations do not harm communities and that the people they interact with are kept safe. The organization's efforts and safety measures used to accomplish this goal are collectively referred to as safeguarding. Their strategy focuses on creating an atmosphere at work that is respectful, safe, and healthy.

[Organization B](#) is not using the terminology “safeguarding”, interviewee 5 said “I'm a bit reluctant to use this term because it's a notion I'm not very familiar with. I found it difficult to use this word but now it's better.” And interviewee 6 said that “You should know that we don't use safeguarding here. It's a term that I have decided to use after I left this organization.” These people argue that safeguarding, however, may be thought of as a notion that establishes guidelines and safeguards against sexual abuse. Safeguarding attempts to provide a safe workplace for both employees and beneficiaries. It is important to avoid seeing people working in safeguarding as the company police.

The perspective of [Organization C](#) on safeguarding might be summarized as follows: Safeguarding refers to protecting someone from harm. The interviewee seeks to keep definitions clear and easy.

The respondent of [organization D](#) described safeguarding as the responsibility of an organization to make sure that it does not expose its beneficiaries, including children,

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

adults, and staff members, to risky circumstances or harm. It involves acting to both detect and mitigate risks as well as deal with them when they arise. The respondent's company adheres to the CHS Alliance's definition.

Organization's Approach to Managing Cases

Respondents were asked about organization regulations on SEAH. The purpose was to understand their management approach, including specific department or individuals responsible for SEAH. It also assessed staff awareness of reporting options. Findings were categorized into two sections: structure and reporting tools.

- Organization A: structure

There is a unit in organization A working on abuses, ethics, and risk. They are focusing on changing the organizational culture, “to have a culture where misconduct, that is often a behavior of really a minority group of staff, becomes so unacceptable that all colleagues feel responsible at different levels to act when they see things when they have concerns”, said interviewee 2. This unit is working with both the headquarters and the field.

- Organization A: management/tools

Interviewee 1 wasn't aware of any reporting mechanisms at the time, he /she was working for the organization, in 2018. The only document available was the code of conduct and e-learning where misconduct was mentioned briefly.

Interviewee 2 said that, in 2023, webinars at regional level, are done. There are also in-person sessions where they discuss the role, responsibility, the do's and don'ts, to know how to react if someone comes to you to confide. In addition, there are two mandatory trainings for new employees, when the job starts and a refresher later one.

Face-to-face discussions among colleagues in various offices in Geneva are organized. These discussions involve important topics such as sexual harassment, sexual exploitation, and the role of bystanders. During these group discussions, they explain how to recognize problematic behaviors and how to react and overcome barriers when witnessing such behaviors.

- Organization B : structure

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Interviewee 4 said that the organization's headquarters has a dedicated unit that deals with abuse and inappropriate behavior by field workers/beneficiaries.

The respondent adds that the Human Resources department manages everything that would arise at the headquarters. They advise people to get in touch with a trusted person or the unit, who may then send them to the proper channels for resolution. Respondent 4 doubts the effectiveness of addressing these concerns and questions the clarity of case management at headquarters.

Interviewee 6 mentioned that even before Oxfam, there was a committee that dealt with abuses within the organization. However, interviewee 6 mentioned that people do not know about this or did not use it effectively because it lacked confidentiality and neutrality.

Interviewee 5 is explaining that Organization B has a three-pillar strategy for handling abuses. The first step in prevention is to inform beneficiaries and staff about reporting processes and their rights. Second, detection entails fostering a climate of confidence in which individuals are at ease reporting crimes. Finally, the same entity oversees case management.

- Organization B: management/tools

The organization began utilizing a tool called Integrity Line, (confidential hotline) which enables people to report issues either anonymously or not. It is used to consolidate reporting and move away from emails; this platform is used to organize and track cases. As they have a unit taking care of abuse, people can also go directly to them. The company employed field staff members who were working to address these problems. They're known as focal people. The organization sent out employees, to offer training on sexual harassment in other nations. These courses were created to offer specialized trainings so that staff members would be prepared to identify and address sexual misconduct.

- Organization C: structure

In this organization there is a special unit working on abuses, ethics, corruption, and others, so sexual abuses and corruption are under the same management. This person is working both with the headquarters and field, nevertheless, organization C is overseeing and supervising projects implemented by the local partners.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

- Organization C: management/tools

It has two main meetings that the interviewee is mentioning and conducting personally. One when someone new arrives and one when the person leaves, the first is usually a short get-to-know meeting and the second one is in group. “A technical group briefing where I get many people together, who need something, and then explain specifically about what we can do on the preventive site”, interviewee 7 said.

Regarding trainings, as they just supervise projects abroad, they train people that go there but they don't conduct trainings to local partners, they are not at this stage yet. They offer support if needed.

- Organization D: structure

The decision to centralize the reporting of SEAH occurrences was taken in this organization. The reports are received and evaluated by a specific section at the headquarters to decide the best course of action to take. They also get reports outside of their scope, including management problems, security dangers, or HR practices, which they forward to the appropriate divisions. There are 2 employees taking care of SEAH.

- Organization D: management/tools

Beneficiaries or community members have access to channels to submit comments. These channels can be hotlines, boxes, or designated offices, depending on the situation. Employees are trained, but also volunteers and business partners. When the company enters into agreements, even suppliers are required to follow fundamental regulations. In terms of prevention, they focus on case building, internal communication, and onboarding upgrades to handle various theoretical concerns.

Preventive measures (trainings)

Respondents were asked about SEAH training. It was determined if the training was limited to those involved in addressing abuses or provided to all employees. Differences in training practices pre- and post-Oxfam scandal were explored.

Organization A:

Interviewee 1 didn't receive any specific training on SEAH. The interviewee had an e-briefing, online training with a brief section on abuse. The person did not work on an abuse/ethic unit and started working for this organization in 2018. "The training on SEAH (Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment) is passive, meaning that there is no specific training dedicated to this issue. When it does exist, it is often included in a list of more general trainings. Additionally, as a temporary worker, the training and onboarding process differs from permanent employees. The problem becomes even more complex in the field, especially when the organization collaborates with local partners, as local workers also need to be trained and informed on this issue."

Interviewee 2 is currently working for the ethics/abuse behavior unit in this organization. The interviewee explains that there are two mandatory trainings. Once a new employee starts working and a refresher later. This person is working there since 2016.

Interviewee 3 has been working in the organization for 30 years and did not have specific training but was briefed.

Organization B:

Interviewee 4 said that all new employees get general training on misconduct and abuses at the headquarters. As the person is working currently with abuse, he/she had in-depth training. "There is one specifically that highlights how to receive someone who needs to confide.

Interviewee 5: As this person has co-created the abuse/behavior unit, I didn't ask.

Interviewee 6 arrived in 2017 in its organization and did not have any training on SEAH or on reporting mechanisms. The person left for a mission in Africa with the same organization and didn't get any training.

Organization C

Interviewee 7: I did not get an answer regarding its personal experience.

Organization D

Interviewee 8 answer was: "No myself it's funny but I didn't get any training but then I'm the one who came to take this job on. So, I read the policies and unlike a lot of other people. And I put together my communications and training".

Impact of the Oxfam scandal

The purpose was to understand if people knew the Oxfam scandal and if it impacted their organization.

Organization A:

Interviewee 1 arrived in the organization just after the scandal, a few months later. On its first days, the interviewee participated in the crisis meeting with all the other employees. When I ask about Oxfam the interviewee said “It is like you have a virus on one's computer. Once the virus is there, one decides to invest in antivirus software. But the virus must be significant for us to realize that it's time to act”. After that, the person said that things started to move. At the time this person was working there, nothing clear was in place to report, now there is the integrity platform.

Interviewee 2: The person thinks that the crisis has significantly altered the organization, resulting in the formation of a behavior unit that deals with ethics, fraud, and compliance. Clear support for preventative and remedial action was lacking before the scandal. The issue did, however, bring to light the need for a specialized office, an independent investigation role, and additional funding for preventative initiatives.

Interviewee 3: “It was a revealing moment of our humanitarian world”. When the event occurred, many people questioned the tools they had in place. Therefore, procedures have been established, and internal effort has been done. According to this worker, it was helpful because this organization now has a structure in place that is more appropriate and should address the issue of prevention up to punishments.

Organization B:

Interviewee 4: “When I arrived, it is the first thing we talked about”, (Oxfam) as the unit the person is working in is directly working with abuses. Although the interviewee wasn't present during the Oxfam crisis in the organization, he/she mentioned “From what I understood, everything accelerated”. There were notable changes such as the implementation of the integrity line as a replacement for email reporting. The interviewee noted that the budget increased and the team responsible for addressing abuse cases grew. There was also the creation of a platform that brings together the directors of the abuse units in different countries, and they discuss policies and strategies together.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Interviewee 5 was already working in the organization when the scandal occurred. This person was working directly in abuses but was on its own. There was no team at that time, just sometimes some help. The organization was already working on international definitions of sexual misconduct and the interviewee said, "We didn't fall from the clouds" like other NGOs when the scandal happened. "

Following the Oxfam scandal, the organization established a dedicated unit to address abuses. The interviewee noted that the scandal had a significant impact, resulting in a notable increase in resources and budget allocation.

Interviewee 6: There was an abuse management system in place before the Oxfam affair. The system was managed by a volunteer committee. The scandal's effects, however, were mostly felt in terms of measures for prevention. There was a system, but because nobody knew about it, it wasn't being used to its full potential. After the Oxfam scandal, the focus shifted towards emphasizing prevention rather than just having a response system in place.

Two positions were created to address the need for community trainings to increase capacity and awareness. Case studies, workshops, group discussions, and other interactive techniques were used for this. A training on sexual harassment was created, and it eventually added topics on power abuse and disparity. Manager trainings were launched simultaneously.

The company also created more training opportunities to assure reiteration. Initiatives were taken to make learning opportunities available through online courses, which offered the same material as in-person trainings but in a manner that could be accessed remotely without requiring a lot of travel.

Organization C

Interviewee 7: This interviewee was not working for this organization back then but said that this had an impact on the whole sector. Nevertheless, the person mentions that before the organization had an active working group talking about the SEAH subject. And the person remembers that after the scandal, the UN started doing a lot of trainings.

Organization D

Interviewee 8: The Oxfam conflict did not have a significant impact on this organization, but it did serve as a wake-up call to improve its safeguarding policies. They have

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

experienced child abuse in the past and work with very vulnerable people, particularly kids in risky circumstances. They were already working on that issue before the scandal because they already had misconduct cases that were mismanaged. In consequence, the policy on protection from abuse and sexual exploitation has been created in 2018. This organization also says that they had to follow the sector's tendency anyways.

Organization E

Interviewee 9 states that his/her profession was not directly impacted by the Oxfam incident. It did, however, have the impact of increasing public awareness on the management of SEAH. As a result, organizations can no longer neglect safeguarding measures and are instead required to address and prioritize them.

Donors started paying more attention to the measures taken regarding SEAH and, as is often the case, threats lead to big changes.

Challenges encountered

Organization A:

Interviewee 1:

- Training and onboarding process for temporary workers have different procedures than for permanent employees. This creates a challenge in ensuring that all new employees get the same information and receive the same training about SEAH and its mechanisms.
- Language on the reporting platform: There aren't many different languages offered by the platform. When there are language barriers, it becomes challenging to grasp the reporting process and communicate efficiently.
- Balance between external communication and internal management: To minimize the impact on operations, but still consider your employees, it is essential to find the right balance.
- The grey zone between laws and code of conducts: It can be difficult to distinguish between suitable and inappropriate behavior, especially in cross-cultural settings.
- Barriers to reporting; People may encounter obstacles that prevent them from reporting occurrences, such as worry about the consequences and their impact

on their jobs. Reporting an issue might have repercussions, perhaps affecting one's career.

Interviewee 2:

- Lack of recognition: Initially, many organizations did not consider the issue as important. Luckily, it is not the case anymore, but it has been a challenge.
- Implementation and time: Putting into practice impactful changes requires effort from everyone and this takes time.
- Limited resources: Allocating enough time and money to solve the problem successfully may be challenging.
- Discouragement: Some individuals could be discouraged if they don't see any change, which can create frustration and possibly discourage others to speak up in the future.
- Complex working environment: Colleagues often share accommodations when they are aboard which can lead to very strong friendships but also it creates a risk. Power imbalances may be a risk as well in the communities.

Interviewee 3 :

- Ethical behavior: The interviewee raises the ethical question of how to behave and interact with the environment, in which the organization operates. There are clear boundaries but also grey areas where it can be difficult to define what is acceptable or not.
- Balance between external communication and internal management: the panic and harm if a scandal breaks in the organization can impact negatively the reputation, the finances, the operations, and the people affected by the scandal.
- Cultural differences: Cultural aspects and behaviors, as they vary across different regions and countries need to be taken into consideration when working. There is a need to adapt to the specific social and cultural environment where the organization operates, rather than imposing rigid rules that may not be respected.
- Creating a culture: Creating a culture that promotes and enforces acceptable behavior is mentioned as an ongoing challenge.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Organisation B

Interviewee 4

- Cultural differences: Prostitution may be accepted in a country but not in the organization.
- High turnover rate in the humanitarian sector: There is a substantial amount of employee turnover in the humanitarian sector, particularly in the field, which is a serious challenge. It is difficult to build continuity, consistency, and long-term solutions to handle concerns like sexual misconduct due to the frequent departures and arrivals of staff members.

Interviewee 5 :

- High turnover rate: High turnover can disrupt continuity and consistency in addressing issues related to sexual exploitation, abuse, and harassment.
- Sustainable budget: having a fixed budget is a challenge.
- Having all department involved: Everyone is not always feeling concerned.
- Having the support of the direction is a need and it can be challenging.
- Grey zones: It is clear what is sexual abuse, but it is not regarding other forms of abuse such as abuse of power and psychological harassment. They are more subtle and difficult to define which can require different strategies.
- Lack of conflict management training: Doctors are not trained to handle conflict management. This presents a challenge when dealing with conflicts and addressing issues related to sexual exploitation, abuse, and harassment.

Interviewee 6 :

- The accessibility to reporting lines: Reaching everybody that works with the organizations and all the beneficiaries can be a huge challenge. There is not the same access to reporting lines depending on the country of the person, the location, the amount of access to computer, and the language spoken.
- Focal points: Since the people hired as focal points are frequently members of the same community as the complainant and the accused, it can put them in

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

danger and thus it creates the risk of being threatened because they have access to information. "We had a case that went out of control."

- Confidentiality of reporting mechanisms: During the process of investigation, after a complaint, the organization is conducting interviews with different people, to gather information and to try to cross-check information. This is necessary to say what happened or didn't happen, and it can be difficult to do it while still putting the victim's protection at the center and respecting confidentiality.
- Resources: Resources such as time and money are a challenge in prevention as they are usually not enough.

Organization C

Interviewee 7:

- Following international norms: Interviewee 7 underlined the significance of following international laws/norms however, the policies of the organization are more centered on the regional environment, and so implementing these standards can be a challenge in implementing.
- Lack of resources: Lack of time for successfully communicating, training, and making sure people relate to the subject is an issue as well.
- Cultural differences: For this organization, working with local partners that have different cultures is a challenging and delicate subject. It might be difficult to discuss topics that are linked to sex.

Organization D

Interviewee 8 :

- Lack of resources: Financial and therefore also HR resources are complicated to have. It would be necessary to allocate one person to this topic. Although this organization is also working with focal people, it does not work well and is not very efficient.
- Managerial unwillingness: Despite everyone says that it is a crucial issue, in practice, it is not always respected. Especially when something occurs, and punishments need to be imposed. The measures taken and the operational priorities are constantly balanced. It results in a conflict of values for those who work in that area.

- Difference between management and abuse: It is sometimes a challenge to make a clear difference between management and abuse, and sometimes “management” can be used as an excuse to justify certain behavior.

Organisation E

Interviewee 9:

- Lack of resources: the lack of financing is a big challenge. Some donators do not consider SEAH as a priority. In some big organizations, there are focal points or coordinators but in small organizations, there is only one person taking care of different things and will not have the right support.
- The understanding of the issue: The difference between sexual abuse and exploitation is not always clear to everyone. Not everybody in the organization will have and understand these terms.

Perpetrator issue

Organization C

Interviewee 7 mentions the Misconduct Disclosure Scheme (MDS) and knows that it exists, but organization C is not part of it yet. In their European country, the labor law and data protection laws are strict and strong, so this organization is not legally allowed to participate in the MDS program.

Organization E

Interviewee 9

This organization is bringing up the MDS and stating that they support this program and think it is essential. In addition, interviewee 9 mentioned a project this organization is creating and putting in place which goes in the same direction. Their project aims at harmonizing the collection and reporting of Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment cases for NGOs and private sector organizations. The purpose is to create a standardized reporting framework to collect essential data fields to make an analysis. Harmonization allows for a deep understanding of SEAH patterns, this would provide a comprehensive overview and a clearer picture of the problem, and it will help to target better prevention. The project also aims to foster collaboration, transparency and targeted fundraising campaigns based on identified

problem areas. For example, every organization will collect the gender, age, and city of a sexual abuse case and report it, to find similar patterns and to draw conclusions about where to increase prevention and on what subject. Currently, the project pilot involves 25 organizations actively working and testing the initiative.

Ongoing Implementation Efforts:

It has been asked to the interviewees if they think safeguarding was duly implemented in their organization or if they consider their environment safe, to understand if employees are content with what is in place today in their organization. Regarding organization A, the employees were not content before Oxfam but nowadays, they seem satisfied. Organization B and organization D, on the contrary, said that there's still room for improvement.

Organization A:

Interviewee 1: The individual raised skepticism over the policies put in place when he/she worked for the company. How to respond to or report abuse events was not clear in 2018. An improvement has been made since a platform to report is now available nevertheless, it is only accessible in French and English, which restrains many people. Although the employee views the implementation as a good start, there is doubt on the efficiency on the field.

Interviewee 2: Important efforts have been taken, such as establishing mandatory trainings, but more must be done to change the organizational culture and make sure that everyone at every level integrates SEAH into their work without being reminded to do so. It will take time and consistent effort to change the culture. Given the significant turnover, the work will be continuous.

Interviewee 3: The speaker claims that the system put in place is reliable and that it covers every aspect. The respondent claims that it can be very bureaucratic and may be excessive, though. However, this person adds it is important to ensure that strategies are truly followed. As a global organization, they must take cultural considerations into account, various nations and areas have various customs and standards. "Sometimes we set very high standards and become rigid. It's a bit like dealing with children - if rules

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

are too strict, they won't be followed." They may probably benefit from being more flexible and sensitive to the social and cultural surroundings of the nations where they work.

Organization B

Interviewee 4: There is no special department that deals with the abuses that happen at the headquarters, only HR is taking care of it, and this could be improved. However, there is psychological support offered to employees if needed and this is a good thing from the interviewee's point of view. This person would feel comfortable reporting an abuse case in its organization because he/she has a very good relationship with colleagues and trust them, but it is not necessarily the case for everyone.

This person adds that the environment where he/she works is quite transparent because the organization is saying that cases of abuse exist, and they don't hide them.

Interviewee 5: This individual appears satisfied with the solutions put in place but would want more tools and resources to be able to do an even better job. Guardians and cleaning staff, and others, are employees who make up around 40% of their workforce and are among the groups they aim to target since they are the most vulnerable and so most likely to experience abuse. "We need to have ambition."

Interviewee 6: This person thinks that more must be done to provide a secure and equitable workplace inside the organization. Not everyone has the same power or equal relationships, especially based on factors like ethnicity, nationality, gender, and sexual orientation. To make sure the environment is safe, it is suggested to provide more resources and assign a person to each mission to focus on these issues. Regular trainings should be held so that everyone knows how to report abuse and seek help.

Organization C

Interviewee 7: This question was not asked.

organization D

Interviewee 8

In terms of prevention, this organization has many elements that fit the theory; it strives to create internal communication and integration. While important, these efforts alone will not be enough. Some dimensions need to be updated, but this requires resources and skilled workers, so there is a pole at the headquarters level and at the national level,

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

but it does not exist in this way. The person in the interview acknowledges that their organization is not strong in terms of prevention and lacks sufficient resources to effectively manage the information received at the headquarters level.

The speaker expresses the need for more staff and resources to improve prevention efforts. It is also mentioned that the commitment of individuals within the organization and the ongoing dilemma of prioritizing safeguarding over operational aspects can interfere with their work. The person expresses their intention to adhere to the Misconduct disclosure scheme.

Organization E

Interviewee 8: This organization offers support to others on how to manage SEAH. Although they now have just around 200 member organizations, having additional members would be even better. Moreover, their pilot project aims to bring harmony to the industry, and having more participants in the future would contribute to this goal.

Model Organization

A question was asked to some interviewees to know if they had a model, or which organization they consider to be the best at safeguarding and dealing with SEAH. The organization that was mentioned the most is Save the Children.

Recommendations given

Recommendations were asked to the interviewees. To improve the overall working environment or to improve the management of sexual abuse in their organization. The recommendations can be linked with their own organization or with the system in general.

Interviewee 1: Organizations are increasingly providing sexual harassment trainings, although often just to new hires during the first three months of employment. But then, for two or three years, nothing is done. Although this training is frequently conducted in groups or departments, it must include all levels of management. Men and women might train together and communicate with supervisors. This would contribute to the development of a healthy organizational culture in which everyone is clear about what is and is not acceptable. To protect each person's integrity and position, reporting processes and mechanisms need to be transparent and have clear rules for everyone. Such training would need some time, perhaps one day per year, but it would be worthwhile to establish a respectful and responsible corporate culture.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Interviewee 2: Being pragmatic is important; the problem must be connected to gender expertise and power disparities both inside and outside the organization. Trainings should not be general or too simplistic otherwise participants won't learn. Making time for it and making sure you speak with those who influence the organization, but also to deal with the others that might not agree with safeguarding measures.

Interviewee 3: For interviewee 3, the trainings and the fact of sharing information are two very important things. "To establish an effective framework, it is crucial to address recruitment and career development processes, ensuring equal opportunities for all individuals and moving away from a Euro-centric and Swiss-centric perspective towards a more global approach." This speaker mentions that this is challenging but it is necessary to embrace multiculturalism but also to preserve their institution's culture which is a strength. Finding the right balance between these two aspects is required to progress.

Interviewee 4: The current case management system of sexual abuses is very centralized in the organization of interviewee 4. The employees in charge have a lot of work and could be overwhelmed easily. Because they are not only taking care of sexual abuse but also HR issues. An idea proposed by the interviewee would be to delegate more things to other people or work more with the mission leader in the field. Or perhaps decentralized the unit/department.

Interviewee 5: According to this speaker, the management must be involved, there must be a long-term vision, and there must be a transversal strategy, everyone must be involved. He/she also addresses the significance of involving community leaders, who typically have power influence.

Interviewee 6: "Working on external networks and internal collaborations" is what interviewee 6 is proposing as a recommendation. More resources should be given to this subject as well and to have more collaboration with other NGOs and other organizations. The speaker is adding that abuse is not an isolated subject and that it involves all the departments, it is necessary to work for example, with recruitment, risk management, and others.

Interviewee 7: To be effective and to improve, it is important to follow a survivor-centered approach, to "Do no harm" more to the victim, and to have good investigations. Meaning that the staff must be qualified, it must be done professionally, and must respect

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

confidentiality. Coordination is also key. Reading the book “Fighting Fraud and Corruption in the Humanitarian and Development Sector” by Oliver May is also a recommendation from interviewee 7.

Interviewee 8: Encouraging collaboration between organizations to have the same base and system instead of keeping inventing new ones that are alike. This speaker is proposing to establish a shared and co-funded platform to consolidate all information on safeguarding. This would also help smaller organizations that might not have a budget to create their system. Demanding mandatory participation in safeguarding initiatives, such as the Misconduct Disclosure Scheme (MDS), from donors to ensure financial support would be a solid solution as well.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

5.2 Survey results

General data

Question 2: Where do you work?

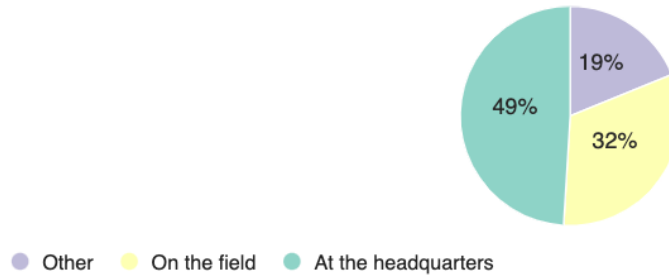


Figure 1: Place where respondents work

Question 7: Have you ever experienced or witnessed any kind of sexual abuse in your work?

Field	Percentage
Yes, I have personally experienced sexual abuse in my work.	100.00% 7.84%
Yes, I have witnessed sexual abuse in my work.	100.00% 9.80%
No	100.00% 52.94%
Yes, I heard something happened but I didn't see anything.	100.00% 17.65%
Yes, I was the confidant of a victim	100.00% 11.76%

Figure 2: Answers on experience or witness sexual abuse

Question 16: What do you work in?

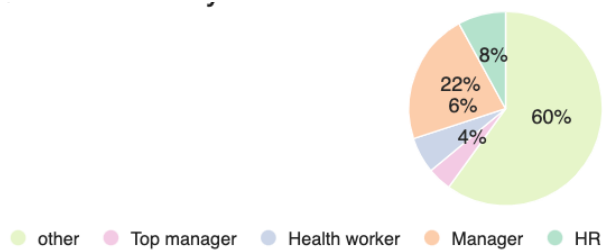


Figure 3: The position of respondents

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Question 17: what is your age?

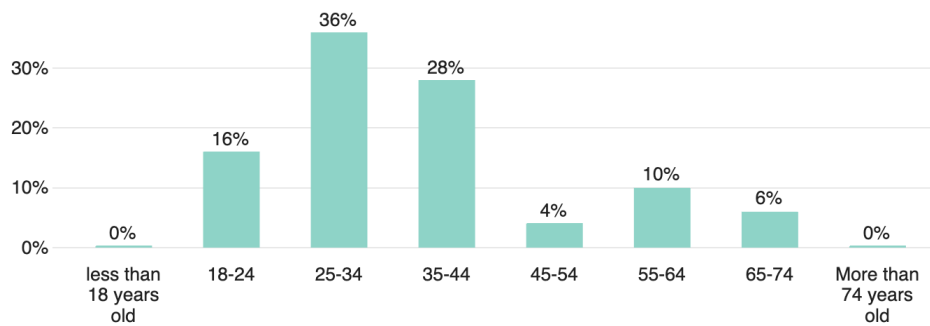


Figure 4: graph on age

Question 18. Years of experience in the humanitarian sector

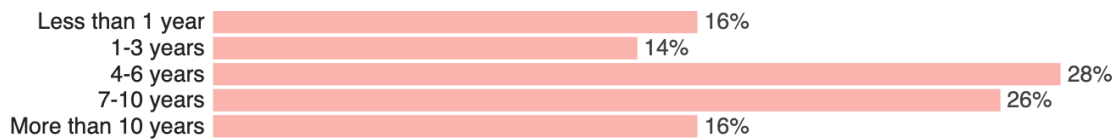


Figure 5: graph on years of experience

Question 21: What is your gender?

68% of respondents are women, 28% are male, and 2% prefer not to say.

Data linked to prevention

Question 4: Have you received any training on the prevention on sexual abuse, exploitation, or harassment within your organization?

72% of respondents said yes and 28% said no.

Question 5: To the people that have answered yes to question 4; how would you describe it? has been asked. 4 options were given:

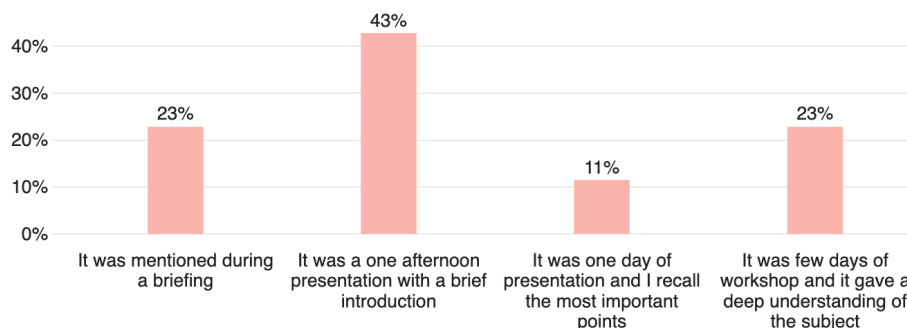


Figure 6: graph on the training

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

A one-afternoon presentation with a brief introduction is the most chosen answer with 43%.

Question 12: (Scale of 1-5, with 1 being not effective at all and 5 being extremely effective): How effective do you believe your organization is in preventing SEAH?



Figure 7: answers on the effectiveness of the prevention

Data linked to management

Question 6: Did you hear or learn about any of these terms? Please tick one or more

Field	Percentage of Responses
SEAH (sexual abuse, exploitation, harassment) definitions	62%
The code of conduct of the organisation	94%
Reporting documents	52%
Person of reference/contact	66%
Strategies to prevent misconduct	48%
Zero tolerance policy	68%
Survivor centered approach	44%
None of these terms were mentioned	0%
Other term	4%

Figure 8: answer on trainings

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Question 11: As far as you know, what has your organization done concerning prevention, management of sexual abuse, exploitation, and harassment cases?

Field	Percentage of Responses
Trainings given to top management	33%
Back ground checks of new employees	35%
Human support to the victim	37%
Investigation with interviews	51%
Prevention management	55%
Trainings given to employees	65%
Reporting mechanisms (documents to fill, person to talk to, anonymous platform,...)	76%
Policies (code of conduct, ethics charts, ..)	86%

Figure 9: answer on prevention and management of SEAH

Question 13: How effective do you believe your organisation is in managing and responding to SEAH incidents? (scale 1-5; 1 being not effective at all and 5 extremely effective)

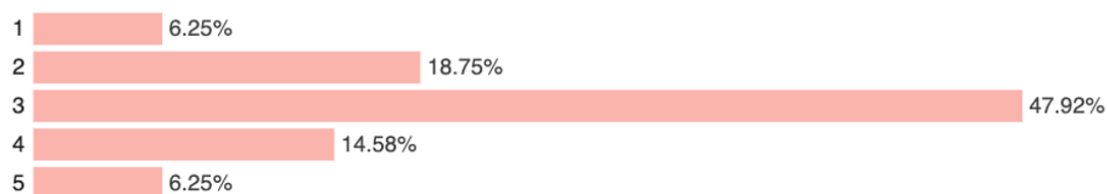


Figure 10: answers on the effectiveness of management and response to SEAH incidents

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Data linked to reporting mechanisms

Question 3: Are you aware of the reporting mechanisms for sexual abuse, exploitation, or harassment within your organization? 83% of respondents said yes and 17% said no.

Question 8: Did you report the misconduct? 54% of respondents said yes and 46% said no.

Question 9: If they answered yes to question 8; Who did you report to? 42% reported to the manager, 33% reported to the behavior unit, 25% reported to HR, and 0 % to the Ombudsman.

Question 10: If they answered yes to question 8;(Scale of 1-5, with 1 being not effective at all and 5 being extremely effective). How would you rate your experience?



Figure 11: Rate of reporting experience

Question 14: Which barriers would prevent you from reporting sexual abuse, harassment, or exploitation within your organization?

Field	Percentage of Responses
Fear of retaliation: the victim can be afraid that if they report they will face retaliation from the perpetrator or others from the organization	50%
Lack of trust in the reporting mechanisms: it already happens in your organization and the process was not done correctly or lacked information.	54%
Cultural barriers: the victim may come from a different culture which make the reporting difficult or uncomfortable.	42%
Shame: the victim will feel ashamed and will not report it to avoid judgement.	35%
Fear of losing your job	27%
There are no barriers for me, I would feel comfortable in reporting it.	21%
other reasons	2%

Figure 12: answers regarding barriers to report

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

Recommendations given by the survey participants

Question 15: What improvements should be made from your point of view regarding prevention, reporting and management of SEAH cases in your organization?

Some of the answers given were the following:

- Having more trainings including managers
- Engaging employees and top management to empowered them on the topics – not make it feel like a request/rule to be respected.
- More transparency and coherency in the process.
- Have more resources to prevent and manage the cases.
- More communication and sensibilization on the existing channels to report SEAH cases.
- Informing new employees about SEAH and cultural differences that can be a barrier, the company culture must prevail over the singularity of each employee.
- Procedures and processes should be tested.

Find all the answers in appendix 10.

6. Discussion and recommendations

6.1 Analysis of the interviews

It's crucial to keep in mind that these interviews represent individual viewpoints and could not precisely represent the consensus within every organization.

Definition of Safeguarding

The Safeguarding Resource and Support Hub is defining safeguarding as “Preventing harm to people – and the environment – in the delivery of development and humanitarian assistance.” This definition remains very broad. Even if organizations all have a slightly different definition, the aim is the same: to protect individuals.

From what has been said by the different interviews, the main similarities when defining what is safeguarding are the following. There is a focus on prevention, all organizations mentioned the importance of preventing abuses and inappropriate behaviour or, misconduct to take place, and to ensure the safety of the employees, beneficiaries, communities, or other partners. Safeguarding means protecting people from sexual exploitation, abuse, and harassment through a good prevention system. Managing abuses involved establishing standards, procedures, and measures. It is clear, for all interviewees that there is a direct responsibility of the organization, which must create a safe environment and protect individuals from harm. It is about detecting, mitigating, and addressing risks and abusive behavior. The main differences are the terminology, Organization A refers specifically to safeguarding, and Organization B instead declared to be reluctant in using the term because it is a concept, they are not familiar with, and they don't want to be seen as the police of the company. They do, however, recognize the idea and use different language, such as PSEAH (prevention and protection against sexual exploitation, abuse, and harassment). The scope of safeguarding can also differ from one organization to another. Organization A prioritizes creating a supportive work environment and encouraging respect and well-being among employees and communities. Organization C, in contrast, places a special emphasis on safeguarding children and preventing sexual abuse and exploitation. Taking a broader view, Organization D considers a larger variety of abusive behaviors and operational concerns that threaten beneficiaries.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Organization's Approach to Managing Cases

Each organization manages their prevention and SEAH cases differently. Some have a dedicated department and others just one person. Some manage the field and others both field and headquarters. The bigger the organization, the more means, and possibilities they have.

Organization A has a dedicated unit that is taking care of abuses, risks, and other ethical concerns. This shows consequential commitment in the prevention and management of SEAH, the organization “walked the talk” and creates several positions since 2018. They are aiming at changing the organizational culture which is not without challenges. The unit is handling cases that occur at the headquarters and on the field as well. They mainly use their reporting platform that allows for anonymous reporting, thus, favoring whistleblowers. This differs from organization B, in which the special unit that handles abuses is dedicated to the field in terms of management of cases, while prevention also includes Headquarters. They argue that managing the HQ cases would present a high risk of conflict of interest. Human resources are taking care of cases that could happen at the headquarters. Organization A organizes webinars, in-person sessions, mandatory trainings, and face-to-face discussions. Organization B is conducting workshops on the field adapted to the local culture, which is extremely necessary because as cultures differs, trainings need to fit the local norms. Organization B has many documents available which can lead to the idea that they are more transparent than Organization A which does not publish a lot about the subject. Both have policies and procedures in place to prevent misconduct. Organization C primarily collaborates with partners; thus, it takes a more supervisory approach to prevent violations abroad. Organization D, on the other hand, is smaller than Organizations A and B, with a unit of just two people and fewer resources. Despite these variations, all firms have at least two employees who are solely responsible for handling SEAH-related concerns. They all have a code of conduct or equivalent that directly addresses SEAH and have put in place reporting systems, however, the efficacy of these varies.

Preventative measures (trainings)

All organizations offer courses on the subject, but some are more in-depth than others. Some do it only at head office and not in the field, but others do both. Everyone started after Oxfam because they had no choice.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

In summary, as part of their onboarding procedures for new workers, all the organizations offer SEAH training or information, 60% from what is the survey stating. A code of conduct or a formal declaration or statement that addresses abuses is also available in each. Organizations A and B underline how crucial it is to hold these trainings both domestically and overseas, acknowledging the difficulties presented by cultural differences and collaborations with locals. Organization C is working to execute this strategy, although it has not yet done so. Organization D is emphasizing the importance of having everyone involved in the trainings, from staff to suppliers. The conversations emphasized the value of ongoing trainings because a single onboarding session might not be enough.

Oxfam scandal impact

Every organization acknowledged how the Oxfam crisis affected the humanitarian sector. The situation increased public awareness and caused organizations' approaches to SEAH to shift. The respondents also cited the creation of units or committees to combat abuses, the implementation of reporting procedures, and a greater focus on prevention rather than simple or no response. Organization A went through big changes, people that were here before and after confirmed. One interviewee that was working before Oxfam lacked resources to report or even to have basic information SEAH and nowadays it is not the case anymore. In organization B, there was already some work that was made before the scandal, but it increases the resources available to deal with this subject and create new job positions. Organization D as well, mentioned a “wake-up call” even if they were working on SEAH before Oxfam it expanded their understanding of safeguarding and boosted the work. Organization E said that it increased public awareness, and organizations can no longer neglect safeguarding measures.

Ongoing Implementation Efforts

The general satisfaction with the present safeguarding procedures and implementations varies. While some are content with the solutions that are already in place, others raised concerns about issues including accessibility, cultural sensitivity, resource allocation, the need for ongoing development, and the need for more tools. In organization A, the 3 interviewees don't necessarily agree but this is because they work at different times. Interviewee 1 did not have strong support or training on SEAH but interviewee 2 is explaining everything that is in place today. As this person is working directly in

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

prevention it might have a different level of information than another employee working in a different field. Interviewee 3 acknowledges that the system has been put in place thanks to Oxfam so this is why interviewee 1 might have a different opinion. In organization B, the system/unit put in place seems reliable nevertheless, interviewee 4 highlights the absence of support for headquarters' employees. Organization D acknowledged that the efforts in terms of prevention are good, but more resources and qualified staff are needed for active implementation.

Challenges

Although each organization has its specific challenges, they all have several similar problems. The scarcity of resources is one of the issues that is mentioned most frequently. As humanitarian organizations, they frequently need to redirect their resources to more urgent problems that affect wider populations. Organizations are therefore facing dilemmas. Another issue is the managerial unwillingness, despite the recognition of the issue's importance, practical implementation, and punishment can be challenging due to conflicting operational priorities and values. Cultural differences and the environment of work also pose challenges. Norms and attitudes towards sensitive subjects like prostitution and discussions related to sex vary across different countries and it is difficult to discuss when the definition of consent is not the same either. Humanitarian organizations are working in very remote locations, so reaching people can be a challenge as well, there is the language barrier but also, but they do not have access to technologies like European countries, and this can create a barrier to reporting cases. The high turnover of the sector is an issue too, frequent departures and arrivals of staff members pose difficulties in building continuity and addressing SEAH concerns. As most organizations are working internationally, the legal dimensions are crucial to know, consider in both prevention and management of cases. Cross-legal. Dimension can be a source of dilemmas for them. There is sometimes a mismatch in national laws and international standards. Victims may also hesitate to report abuse due to concerns about future consequences and the potential impact on their positions.

6.2 Analysis of the survey

A survey has been conducted of individuals working in the humanitarian sector to determine their awareness and comprehension of SEAH inside their different

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

organizations. The goal was to determine if the management and reporting procedures for SEAH had improved in any way.

Regarding the question on the awareness of reporting mechanisms, most respondents (83.02%) are aware of them, while a minority (16.98%) said not being aware of these methods. This demonstrates the necessity for organizations to boost their efforts in communication and awareness in an on-going effort, to ensure that all staff members are aware of the numerous reporting alternatives. The statistics show that, compared to 28.30% of those who did not, 71.70% of respondents had attended training on the prevention of sexual abuse, exploitation, or harassment in the workplace. Although this figure is good, it is still insufficient, which indicates that there are still individuals who are unaware of how to stop wrongdoing. Among respondents who received training, 23% said SEAH was mentioned during a briefing, 11% had a one-day presentation recalling important points, and 43% had a one-afternoon presentation with a brief introduction showing that the trainings are still weak. 62% of participants are aware of SEAH definitions, according to the analysis, which is sufficient but not enough as these are the basic foundations. 94% of employees are aware of their organization's code of conduct or equivalent, which is encouraging but this document is not enough on its own. There is a need for better awareness because just 52% of people are familiar with reporting documents. Even though 66% of respondents are familiar with the reference person, in question 9 (Who did you report to?), we can see that nobody used this channel. The zero-tolerance policy is known by 68%, but as seen in the interviews, implementation of it might be doubtful.

According to the survey, 7.84% of participants had experienced workplace sexual assault, 9.80% have seen it, 17.56% had heard about it but did not see it, and 11.76% were the victim's confidant. This signifies that 52.94% of the respondents had never experienced or witnessed workplace abuse. Although these results are a lower, they are consistent with secondary data, which showed that 72.12% of people experienced instances of sexual abuse, exploitation, and harassment. 60.95% of respondents in the secondary data indicated that they had received training, which is equivalent to the survey's 71.70% training rate. 54% of those who saw/experienced misconduct in my study reported, compared to 46% who did not. According to humanitairant's data, 69% of respondents who were sexually assaulted did not report it. The fact that some people are not reporting suggests that there are still issues and barriers to overcome, even if

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

there may have been some progress since their study. Most people notify the misbehavior of the manager, this could be because they trust them, or they are more accessible than others. A recommendation from the interviews was to provide trainings to senior management, and about 33% of respondents said that they had done so. Compared to other data, this is rather small. Only 35% of organizations conducted background checks, despite their importance for prevention. Only 37% of groups provided direct support to victims, which shows an opportunity for improvement. 51% of businesses used interviews during the investigation, which is necessary, but we saw that keeping confidentiality can be challenging. The majority (76%) of the sector's firms have reporting procedures and policies in place. However, the measures will be efficient only if they are successfully implemented. Overall, despite some progress, background checks, victim assistance, and the application of management and preventative measures inside enterprises still need to be strengthened. Question 12 asks respondents about their perceptions of how effectively their organizations perform in preventing SEAH. 40.82% of respondents gave their organization a 2, while 34.69% gave it a 3 out of 5. This shows that employees expect an improvement in prevention. Same for managing and responding to the cases, 47.92% rated efficiency at 3 and 18.75% at 2 out of 5. According to the poll results, several obstacles can discourage people from reporting misbehavior. Fear of retaliation from the perpetrator or others from the organization was mentioned by 50% of respondents. Due to previous experiences with incorrect or ineffective processes, a lack of trust in the reporting systems was the biggest obstacle (54%) reported. According to 42% of respondents, cultural barriers may make reporting challenging or uncomfortable. 35% said that they might feel shame, and 27% said they were afraid of losing their jobs. It is encouraging to see that 27% of respondents said there were no obstacles that suggest a promising future. This provides a clear indication of areas that need work. Many responses to the open-ended question suggested that further training was necessary, particularly for management. Although managers may appear to be educated about SEAH, their real comprehension and responsiveness can be questioned. It is crucial to give them the right training so they can efficiently manage complaints when they come to report to them. For more inclusion, it is also important to confront the obstacle of cultural differences. Additionally, it was suggested to have transparent and coherent procedures and to test them frequently.

Question 24 is showing who people report to according to where they work, we can see that people from the HQ report mainly to managers, and people on the field would report

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

more to the behavior unit. This could show a weakness of the HR department at the headquarters and a strength in the behavior unit. Based on this questionnaire, almost nobody is reporting to the ombudsperson so this might be the less efficient reporting way.

7. Recommendations

The recommendations are listed from the most important, which would have the greatest impact, to the least.

Collaborating and sharing information between organizations

Humanitarian organizations should put a high priority on cooperation, information sharing, and harmonization to successfully prevent and manage sexual misbehavior. A critical first step is joining the misconduct disclosure scheme. It seems that joining this program should be a top priority for organizations wanting to improve their recruiting procedures in a safeguarding approach. Legal issues were mentioned but efforts could be made to engage in a discussion with the relevant authorities in terms of data protection.

The outcome of the literature review provides convincing proof of the scheme's efficacy. It appears that each organization is trying to “reinvent the wheel” and create a better and different system. This does not appear to be the most efficient way to work. Cooperation notably in recruitment would increase safeguarding and reduce the risk of impunity and re-employment.

Each organization could bring its experience and knowledge to create one system of prevention, management, and reporting mechanisms that would be flexible enough to be used in different contexts and scopes of operations. This would take time but would be a powerful system and it would also decrease individual costs as it could be co-financed. Organizations that are smaller and have fewer means would not be left behind. This is already happening in terms of prevention of SEAH, with several UN organizations sharing their templates for posters and trainings. This support of smaller, local NGOs should be improved further, for instance in sharing tools and investigators for administrative investigations in SEAH matters.

Similarly, mixing organizations for workshops and trainings could bring a lot of diversity and expertise.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Strengthening prevention

Organizations must invest more in prevention measures and in clear and transparent reporting mechanisms. Abuses are not reported for multiple reasons, such as fear of retaliation or fear of losing their job. People don't trust the procedures and are not sure that their case will be handled with confidentiality. Organizations must involve their members in the creation of those mechanisms and try to install a safe environment.

Prevention is an on-going process, a discussion with staff and beneficiaries and should not be a one-shot event.

Enhancing trainings and reporting mechanisms

Regardless of position or location, organizations should offer thorough trainings on SEAH awareness, prevention, and reporting mechanisms to all members, from the CEO at the headquarters to the doctor, to the housekeeper.

In some countries, it is also important to involve the community leaders because they have more power than others, people respect them. If not, it shows the employees that the subject matter is not important.

These trainings must be interactive, stimulating, and specifically designed to consider cultural nuances and regional conditions. As said in the literature review, 83% do not inform authorities about their stories. For training and reporting to be effective, cultural sensitivity is key. People will not consider if it is not adapted and if it does not fit in their culture. Similarly, access is key: reporting mechanisms must be in every language, accessible from the most remote places, and confidential. The best solution is to have multiple reporting channels .

Assessing the environment before implementing something is necessary. In some cultures, talking about sex-related topics could be challenging, discussions and trainings need to be adapted in order not to offend the local people. Sometimes it is also necessary to cover the definitions of basic notions such as consent, sexual abuse, exploitation, and harassment as they can differ from one country to another. Individual rights and accepted behavior and unaccepted behavior must be covered as well. According to the survey, corporations often choose a one-afternoon introduction presentation as their strategy. However, given the complexity of the problem, this is insufficient. It seems that such

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

minor efforts, like a quick mention in a briefing, are just checklist exercises or “tick the box” and don't go far enough into the issue.

Reinforcing accountability

Another recommendation would be that there must be a greater responsibility. The organization must define clearly what are the sanctions for perpetrators. They must be transparent with the procedure and focus on the victim, using the survivor centered approach. As all organizations will say that they are already doing that, it must be verified that the operations, the position, and the number of years in the organization of the aggressor do not impact or mitigate the sanctions. Someone must be dismissed if they have abused someone else, it must be done even if it means coming up with a different justification. For example, an interviewee was mentioning the difficulty of dismissing powerful people in the community such as doctors. If it cannot be said directly, another solution must be found, in that case, the organization said the position was not existing anymore.

It is part of the responsibility of the financial supporters to require a strong system to manage sexual misconduct in the organizations if they are not doing it of their own will.

Building a healthy organizational culture

As discussed with the interviewees, having a healthy culture in the company will already help in preventing sexual misconduct. In today's world, inappropriate behaviors are no longer tolerated, necessitating a shift in mindset, culture, and top leadership and management are crucial in advancing this transition. They should lead by example, promoting the desired cultural values and serving as role models for others. Effective communication is essential, ensuring that initiatives like a zero-tolerance policy are transmitted by managers. Regular meetings, trainings, and written documents are necessary. Creating a work environment where there is open dialogue, respect, and inclusivity will encourage employees to speak up and report instances of misconduct. This goes in the same direction of promoting diversity, equality, and non-discrimination.

Reviewing and evaluating the systems

Continuous assessments to keep safeguarding measures effective are needed. Monitoring the results and success of trainings, checking the reliability and quality of reporting approaches, and actively seeking employee feedback are all significant. By

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

doing so businesses may spot opportunities for improvement and adjust to new challenges. This proactive strategy aids in maintaining responsiveness to the changing dynamics of SEAH as the world keeps evolving. Interviewee 8 said that 3 years ago, only 15-20 cases per year were reported, today they have around 200. This could demonstrate that communication on mechanisms is working well but then the person says that these reported misconducts are only coming from 3 countries, and they operate in 40. So, when evaluating the reporting system, these characteristics must be taken into consideration.

Counter the lack of resources

Organizations may reduce costs by looking into partnerships and initiatives and taking advantage of collective strengths. They may exchange best practices, tools, and systems to increase their effectiveness by working together. Making agreements and forming partnerships with local communities might offer beneficial support. They may use the networks and resources already in place, used by local communities and soliciting the aid of volunteers, and community leaders. Technology may be used to consume fewer resources; developing online reporting tools, using data management systems to improve workflows, and using digital platforms for training and awareness campaigns. Online trainings are less successful than those conducted in person, nevertheless, combining the two could be an opportunity. It could start with an online course that covers the fundamentals of theory and a few months later, a workshop or group discussion can be held to see what people recall and to add new specific information.

8. Conclusion

This study's main goal was to determine whether humanitarian organizations had taken any new steps to address the problem of sexual exploitation, abuse, and harassment (SEAH). The research aimed to examine the landscape of preventive, management and reporting measures as well as the available resources and processes. Another key goal was to learn from employees who are directly involved in tackling SEAH and understand the difficulties they faced daily.

A second main goal was to determine how educated employees were about sexual misbehavior and how prepared they are to react or report incidents. After the Oxfam crisis, there was an obvious increase in organizational focus on SEAH, according to the data gathered. Organizations were forced to emphasize this issue due to the scandal's spotlight. Even though some non-profits had already started working in this area before the incident, most of them saw a considerable increase in allocation to SEAH after the Oxfam scandal. The results of this study have revealed that teams or departments have been created within organizations specifically to address ethical behavior and conduct. These expert teams are given the critical tasks of managing SEAH cases and conducting thorough investigations. These teams often comprise several individuals in big firms, but in smaller organizations typically just one or two people. When researching the topic further, it became clear that SEAH situations are common and exist whether they have been officially recorded or not. Another important factor is that there was an increase in awareness and concern for donors and the public regarding SEAH and their opinion has a lot of weight because it directly affects the financial support. Working abroad, where they must deal with different cultures and norms, is unavoidably challenging. Due to this diversity, there are sometimes cultural barriers that might make it difficult to communicate, understand, and put preventive and remedial measures into action.

To maintain consistency, the suggested approach requires harmonizing and standardizing the whole system. Currently, each organization has its distinct structure for operating, and bigger organizations have more resources. Implementing programs like the misconduct disclosure system, seems crucial in addressing the issue of impunity and re-employment. While there was an increase in resources post 2018, this seems to be dwindling. At the same time, it appears that the up-coming generations will no longer accept working in a toxic environment. Transparency, while respecting confidentiality is one of the most important aspects for creating a safeguarding environment.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Bibliography

- ABUHELAL, Anna, 2017. Defining humanitarian assistance |. . Online. 2 November 2017. Retrieved from : <https://web.archive.org/web/20171102215158/http://www.globalhumanitarianassistance.org/data-guides/defining-humanitarian-aid> [accessed 2 April 2023].
- ALICE OBRECHT, SWITHERN, Sophia and DOHERTY, Jennifer, 2022. *THE STATE OF THE HUMANITARIAN SYSTEM* . Online. Retrieved from : <https://sohs.alnap.org/sites/alnap/files/content/attachments/2022-10-02/alnap-2022-sohs-report.pdf> [accessed 22 June 2023].
- ANNAN, Kofi, 2003. Secretary-General's Bulletin: Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse. *UNHCR* . Online. 9 October 2003. Retrieved from : <https://www.unhcr.org/media/secretary-generals-bulletin-special-measures-protection-sexual-exploitation-and-sexual-abuse> [accessed 22 June 2023].
- BROSTRÖM, Martina, 2023. Taking a victim centred approach to abuse in aid – the solution to silence? *CHS Alliance* . Online. 30 January 2023. Retrieved from : <https://www.chsalliance.org/get-support/article/a-victim-centred-approach-to-abuse-in-aid/> [accessed 27 March 2023].
- CHS ALLIANCE, 2022. Harmonised SEAH data collection and reporting. *CHS Alliance* . Online. 25 August 2022. Retrieved from : <https://www.chsalliance.org/protection-from-sexual-exploitation-abuse-and-sexual-harassment/harmonised-seah/> [accessed 15 May 2023].
- DANYI, Dr Claudia Janssen, 2019. NGOs, #MeToo, and Organizational Crises: Oxfam Responds to. . Online. Retrieved from : https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-981-15-2014-3_41 [accessed 22 April 2023].
- FOGE, Federal Office for Gender Equality, no date. Sexual Harassment in the Workplace. . Online. Retrieved from : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/Themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html> [accessed 4 April 2023].
- GARDSBANE, Diane et al., 2021. How to implement a survivor-centered approach in GBV programming. .
- GAYLE, Damien, 2018. Timeline: Oxfam sexual exploitation scandal in Haiti. *The Guardian* . Online. 15 June 2018. Retrieved from : <https://www.theguardian.com/world/2018/jun/15/timeline-oxfam-sexual-exploitation-scandal-in-haiti> [accessed 4 April 2023].
- GLOBAL FUND FOR WOMEN, Global fund for women, 2021. 'Me Too' Global Movement - What is the 'Me Too' Movement. *Global Fund for Women* . Online. 7 June 2021. Retrieved from : <https://www.globalfundforwomen.org/movements/me-too/> [accessed 15 March 2023].
- GRIFFITHS, Martin, 2022. *Global humanitarian overview 2023* . Online. Retrieved from : <https://reliefweb.int/report/world/global-humanitarian-overview-2023-enaresfr> [accessed 4 April 2023].

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

HODAL, Kate, 2019. Aid sector forced into greater transparency by #MeToo movement. *The Guardian* . Online. 14 October 2019. Retrieved from : <https://www.theguardian.com/world/2019/oct/14/aid-sector-forced-into-greater-transparency-by-metoo-movement> [accessed 15 March 2023].

KUTTING, Gabriela Maria, 2009. *Conventions, Treaties And Other Responses To Global Issues - Volume II*. EOLSS Publications. ISBN 978-1-84826-234-8. Google-Books-ID: bYV_CwAAQBAJ

NORBERT, Megan, 2017. *Addressing Sexual Violence in Humanitarian Organisations: Good Practices for Improved Prevention Measures, Policies, and Procedures* . Online. Retrieved from : https://interagencystandingcommittee.org/system/files/rta_addressing_sexual_violence_in_humanitarian_organisations_-_good_practices_for_improved_prevention_measures_policies_and_procedures.pdf

NORMAN, Teresa, 2020. Should you adopt a zero-tolerance policy against harassment, bullying and discrimination? *EW Group* . Online. 28 July 2020. Retrieved from : <https://theewgroup.com/blog/zero-tolerance-harassment-bullying-discrimination/> [accessed 30 April 2023].

OGAWA, Kazumi, 2020. UNESCO policy on the protection from sexual exploitation and abuse (PSEA) - UNESCO Bibliothèque Numérique. . Online. 19 November 2020. Retrieved from : <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374906> [accessed 26 May 2023].

O'NEILL, Sean, 2018. Oxfam in Haiti: 'It was like a Caligula orgy with prostitutes in Oxfam T-shirts'. *The times* . Online. 2018. Retrieved from : <https://www.thetimes.co.uk/article/oxfam-in-haiti-it-was-like-a-caligula-orgy-with-prostitutes-in-oxfam-t-shirts-p32wlk0rp> [accessed 4 April 2023].

PASCOCELLO, Susan Keller, 2021. Preventing Perpetrators of Sexual Misconduct from Circulation in the International Development and Humanitarian Assistance Sectors. *BRIGHAM YOUNG UNIVERSITY LAW REVIEW*.

PRICE-JONES, Gareth, 2019. SCHR's Misconduct Disclosure Scheme. *CHS Alliance* . Online. 23 September 2019. Retrieved from : <https://www.chsalliance.org/get-support/article/schrs-misconduct-disclosure-scheme/> [accessed 15 May 2023].

ROBERT, Estelle and PAOLI, Caroline, 2019. *SHEA_prise_conscience_collective_Humanitalents_rapport_integral.pdf* . Online. Retrieved from : https://humanitalents.com/wp-content/uploads/2019/06/SHEA_prise_conscience_collective_Humanitalents_rapport_integral.pdf [accessed 13 May 2023].

RSH, 2021. Bitesize: Understanding SEAH and GBV | Safeguarding Resource and Support Hub. . Online. 14 June 2021. Retrieved from : <https://safeguardingsupporthub.org/documents/bitesize-understanding-seah-and-gbv> [accessed 12 April 2023].

RYTER, Elisabeth, SCHMIDIGER, Barbara, et al., 2017. *Sexual Harassment in the Workplace, a guide for employees* . Online. Berne. Retrieved from : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/Themen/arbeit/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html> [accessed 27 February 2023].

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

RYTER, Elisabeth, BARBEN, Marie-Louise, et al., 2017. *Sexual harassment at the workplace, a information for employers* . Online. Berne : FOGE & SECO. Retrieved from : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/topics/work/sexual-harassment-in-the-workplace.html#:~:text=Displaying%2C%20posting%20or%20distributing%20pornographic,advantage%20or%20threat%20of%20disadvantage>

STODDARD, Abby, HARVEY, Paul and CZWARNO, Monica, 2019. *Aid workers Security Report 2019 - Updated* . Online. Retrieved from : https://www.humanitarianoutcomes.org/sites/default/files/publications/awsr_2019_0.pdf

STONER, Lucy et al., 2022. *Sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) investigation guide* . Online. CHS Alliance. Retrieved from : https://d1h79zlgft2zs.cloudfront.net/uploads/2022/04/IQTS_SEAH_Investigation_Guide.pdf [accessed 4 April 2023].

WAGENER, Dr. Linda, 2011. *GBV and the humanitarian community* . Online. Retrieved from : <https://www.headington-institute.org/wp-content/uploads/2020/06/R5-Gender-Based-Violence-and-Humanitarians-1.pdf>

What is the Humanitarian System?, no date . Online. Retrieved from : <https://www.humanitariancoalition.ca/the-humanitarian-system> [accessed 13 April 2023].

Appendix 1: Interview 1

Interview N°: 1

Organisation: A

Date of the interview: 21 April 2023

Job field: employee working during the Oxfam Scandal in an organization

Conditions of the interview: Online & Recorded

-Flavia : Ça fait combien de temps que du coup que tu as changé de poste ? Est-ce que la dernière fois qu'on en a parlé tu étais déjà à ton compte ?

-Interviewé : Donc moi je suis rentrée dans l'organisation en octobre 2018 et je suis restée jusque début 2020, du coup 2 ans et je suis entré en civiliste, c'était super cool et après j'ai eu un poste en crowdfunding officer donc en charge « to support Crowdfunding manager » au sein du département communication, au siège, à Genève. En gros dans mon organisation, y a différents départements donc finances, communication, etc donc au siège à XX et sur le terrain les délégations et au sein des délégations, tu retrouves certains de ces départements. Donc moi j'étais principalement en communication, donc en tant que civiliste en premier. Ensuite, ensuite je suis passé en communications manager, mais là, dans un autre département. Et en même temps, j'avais un poste de stratégie de communication officer aussi en communication, donc principalement tout ce que je faisais, c'était autour de la communication.

-Flavia : ok ok très bien. Et du coup tu m'avais dit donc tu es arrivée en 2018 donc c'est plus ou moins l'année où il y a eu tout le scandale par rapport à Oxfam. Est-ce que tu en avais déjà entendu parler avant de commencer à bosser ? Ou c'est quand tu as commencé à travailler que t'as commencé dans ton organisation que tu en as entendu parler ?

-Interviewé : Je pense que, si je me souviens bien, j'ai dû en entendre parler par les médias. Donc avant même de commencer et je crois que, j'avais aussi envie Mme X comme prof pour un cours qui s'appelait, je crois International Organisation, et on en avait aussi parlé. On avait parlé de comment est-ce que ça impactait les organisations humanitaires sur place. Et quand je suis arrivé dans mon organisation donc c'était juste après le scandale Oxfam, quelques mois après, par contre je suis arrivé quand il y avait

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

eu la vague de licenciements de ces personnes qui avaient été déportés comme ayant des comportements qui contrevient au code de conduite et au principe de l'organisation.

-Flavia : OK

-Interviewé : Donc moi je me souviens d'une réunion avec tous les départements, tous les employés de tous les départements au sein de mon organisation dans une des grandes salles. Et le directeur de l'époque qui était XXX, a convié tout le monde pour parler en fait de pourquoi il y avait eu cette vague de licenciements, combien de cas avaient été traités et déportés et quelles allaient être les orientations qui allaient être prises pour traiter à l'avenir ces cas de manière un peu plus rigoureuse. Et le truc, c'est que moi, je me souviens qu'il y avait beaucoup de monde dans la salle. Je pense à trois cent quatre cents personnes, que des employés tous niveaux confondus. Et ça, c'est bien parce que moi, j'étais encore civiliste, et d'un côté, c'était un peu impressionnant à cette époque-là et ça allait du civiliste au directeur et il y avait une partie questions réponses qui conclut à cet entretien, cette conférence. Et en fait, il y avait eu des questions spécifiques. Question siège et question terrain. Et il y avait par exemple la question de tout ce qui est sur le terrain des employés, qui ont des rapports avec des prostituées, sur place, sur le terrain et si ça contrevient aux directives et au code de conduite. Et en fait, il y a cette espèce de lignes grises que le président de l'époque a vraiment essayé de prendre position. Donc par rapport à la loi suisse, ton employeur ne peut pas interdire d'avoir de t'offrir les services d'une prostituée. Par contre, ça contrevient au code de conduite de l'organisation et ce qui peut être autorisé mais pas moral en Suisse peut être complètement illégal dans un autre pays. Et donc il y avait pas mal de questions, voilà si je sais que j'ai un collègue qui tous les cinq jours à une nouvelle copine, on peut comprendre qu'il y a un rapport de force qui est imbalanced et qui n'est pas approprié. Donc on peut comprendre que cette personne obtient des faveurs sexuelles en échange d'argent ou de service.

-Flavia : OK, oui je vois. Donc en fait c'est là où ils ont commencé à sortir des codes of conduct, pour que ce soit vraiment clair pour tout le monde. Là ils ont pris tout le monde pour leur expliquer, ok on va faire quelque chose et puis après il y a le côté admin qui a suivi en fait ?

-Interviewé : Moi je me souviens, que quand tu arrives, tu signes des documents, tu peux lire, tu peux ne pas les lire, mais en gros ça fait partie du processus et en fait, je pense

à ce moment-là, ils se sont rendu compte que faire signer des documents ce n'était pas assez. Il fallait prendre un extra step pour se dire bah voilà ce qui se passe sur le terrain et au siège. Et est-ce que le scandale Oxfam qui a vraiment impacté l'image d'Oxfam dans les régions, à Haïti et en Afrique centrale, genre l'impact sur le terrain est énorme pour une organisation comme ça. Et si la même chose devait se passer, il y a beaucoup d'opérations qui sera impactées, vraiment négatives et surtout c'est des relations ou des activités qui sont basées sur la confiance avec les bénéficiaires. Donc j'ai oublié la question maintenant ?

-Flavia : si au début ils ont un peu à un moment où c'était ok on en discute et après il y a eu toutes les procédures et tout ça ?

-Interviewé : En fait, la réflexion, c'est qu'il faut mettre à jour les processus et le code of conduct, safeguarding policies, accountability to affected people, ... de manière à ce qu'il y a des outils, et des mécanismes mis en place pour prévenir le type de comportement qui se sont déroulés au sein d'Oxfam et après la question a été non. Enfin, il n'y avait pas assez et ce qui a été fait jusqu'à présent et en fait en gros, ils ont voulu se débarrasser des poids lourds liée à cette vague de licenciement de 21-22 employés qui avait été licencié parce qu'il avait eu recours à des services de prostituées, enfin des faveurs sexuelles en échange de X ou Y et par contre, ils n'ont jamais précisé sur quelle délégation avait été impacté, quel pays a été concerné, quels types de positions ces personnes occupaient. Est-ce qu'il y a la question d'image ? Et ça, c'est vraiment le problème dans toutes les organisations humanitaires, c'est dès qu'il y a un scandale sur place, notamment sur le terrain. Je ne vais pas dire qu'on essaye d'étouffer l'affaire, mais en fait, il essaie de vraiment de contrebalancer le PR, l'image que ça pourrait refléter sur les opérations et le fait de devoir traiter à l'interne peut-être licencier une personne plusieurs.

-Flavia : c'est clair, ok ok. Donc si je reviens à ma question donc est-ce qu'en règle générale, tu dirais que ton organisation offre un environnement de travail sûr et respectueux à ses employés et à ses bénéficiaires ?

-Interviewé : Alors pour le terrain je ne pourrais peut-être pas répondre enfin c'est juste un avis. Et par rapport au siège en termes de reporting, tu passes par ton manager, qui va à son manager etc. Moi je n'ai jamais eu aucun souci sur place, j'ai entendu qu'il y avait des ouï-dire, des cas réels de personnes qui ont des gros soucis avec leur

manager. En gros ça veut donc dire que tu vas contacter quelqu'un au-dessus. Voilà, j'ai un problème actuel manager. A priori, l'ambiance est bonne, principalement. Il y a une bonne ambiance et une bonne ambiance de travail et je pense que les gens sont plus ou moins soudés au siège. A part quand il y a les coupes budgétaires et autres. Mais oui, l'organisation essaie de construire un environnement de travail sain, tout en ayant une forme de pression, notamment entre les départements. Parce qu'en fait, en gros, tu es en compétition avec d'autres départements, notamment des budgets et autres. Et par exemple, nous, on était en compétition avec le département digital. Ils font aussi de la communication, donc si on a une enveloppe pour la communication de terrain, est-ce qu'on alloue au département digital ou au département communication ? et là ça peut créer des tensions, l'animosité, mais c'est toujours un environnement de travail qui est safe et respectueux.

-Flavia : Ok ok je vois parfait merci. Donc peux-tu me dire si XXXX a mis en place des politiques donc ça on y a plus ou moins répondu, est-ce que tu as l'impression quand même que le scandale Oxfam a été un peu un déclic de changement. ?

-Interviewé : Je pense que c'est un peu comme un virus sur l'ordinateur. Une fois que tu as le virus tu décides d'investir dans ton anti-virus. Mais il faut vraiment que ce soit un gros virus pour se dire que c'est le moment qu'on réagisse. Et j'ai fait 2-3 recherche juste ce matin et j'ai vu, ils ont une plateforme qui s'appelle integrityplatform.org, bon moi je n'avais jamais entendu parler quand j'étais aussi mais et en gros, c'est une plateforme, ou en gros, tu peux reporter un incident, donc une breach du code of conduct, ou peu importe ce qui est arrivé, ou ce que tu as vue sur le terrain au siège. Et j'ai juste essayé de faire le formulaire, et tu peux le faire de manière anonyme et tu peux le remplir de manière non-anonyme. Si je ne me trompe pas, faut regarder quand elle a été créée mais moi je n'en ai jamais entendu parler. A mon époque, quand moi je suis entré dans mon organisation, s'il m'était arrivé quelque chose aussi, ou s'il était arrivé quelque chose à une collègue ou un collègue, et je devais, entre guillemets, porter ça, je n'aurais eu aucune idée à qui s'adresser. Je sais que y a un Ombusman mais je n'avais pas eu de formation spécifique ou de training ou mon unboarding. Enfin peut-être que j'ai dû le voir écrire quelque part en disant Voilà, il doit y avoir une clause quelque part, ou un service qui permet de reporter.

-Flavia : mais oui si cela ne t'a pas marqué c'est que voilà, c'était pas clair.

-Interviewé : En tout cas j'ai 0 souvenir de ça. Et ce que je me suis dit ce matin, c'est que, si je me mets dans la peau d'une personne, d'un bénéficiaire sur le terrain, et je me suis demandé à quel point c'est facile de trouver cette plate-forme ? Et la plate-forme est uniquement disponible en français, anglais, espagnol... Donc enfin on exclut tout le monde arabe et y des bénéficiaires du monde arabe qui parle en anglais et français, et ils sont exclus entre guillemets. Et puis l'Asie aussi ne parle pas forcément anglais français, donc ça va être compliqué donc je pense qu'ils ont fait des efforts pour investir maintenant dans cette plateforme. Après, avoir une plateforme c'est cool, mais enfin il faut voir à quel point les gens sont réactifs ou pas. Donc je pense que maintenant ils font des efforts pour mettre en place des mécanismes de reporting mais après l'aspect concret sur le terrain, ça reste à être démontré et aussi je pense qu'il ne communique pas de manière complètement transparente aussi pour protéger leurs activités et leurs opérations.

-Flavia : Mais parce que quand tu bossais dans la communication, c'était plutôt externe ? T'as jamais été touchés par les problèmes des abus sexuels, même dans la communication ?

-Interviewé : En termes d'impact ou en termes de genre de projet ?

-Flavia : en termes de projets.

-Interviewé : on avait développé quand j'étais encore au département communication, une espèce de « tool box », unboarding, pour les délégués Communication sur le terrain.

Donc en gros, quand tu signais ton premier contrat en tant que déléguée des communications, il y avait une espèce de E-learning, qui donnait toutes les informations basiques à savoir. Ou alors où trouver des réponses à tes questions sur la plateforme Intranet. J'ai deux trois souvenirs qu'il avait une petite partie sur un misconduct, comment je vais faire du reporting si une bénéficiaire vient à toi en disant Voilà, j'ai été harcelé, agressé ou visé par quelqu'un d'ici. Mais c'était genre je pense que c'est un élément d'une liste ou tu en as pleins d'autres. Donc ça jamais été vraiment quelque chose de flagrant qui m'a marqué en disant voilà si on insiste sur ça oui, et ça c'est quelque chose que tous les membres devraient avoir accès et devraient être au courant de savoir comment réagir.

-Flavia : OK merci du coup. Dans le cadre de ton travail, est-ce que tu as une formation ou un enseignement sur la manière de signaler ou de réagir en cas de mauvaise conduite ou d'abus de siège ?

-Interviewé : Au siège non.

-Flavia : ok

-Interviewé : donc en gros c'est « passif » enfin c'est la formation passive enfin t'as pas un spécifique training concernant SEAH. Peut-être que ça évolue maintenant je sais pas mais quand je suis arrivé non.

Et le problème là et surtout au siège, c'est que moi j'ai été sous contrat avec eux $\frac{3}{4}$ du temps et sinon j'étais sous contrat interim. En fait travailler avec eux avec une boîte d'intérim fait que la formation et le unboarding sont assez différent et je pense que c'est encore plus un problème sur le terrain, c'est quand l'organisatation fait des partnerships avec des sociétés sur place, les personnes qui travaillent avec sur le terrain devrait aussi avoir des informations. En fait tu as deux choses, ton code de conduite, qui devrait aussi être applicable aux partenaires, en gros, ce qui est permis et ce qui n'est pas permis. Mais aussi le mécanisme de reporting, si toi tu es témoin ou si tu es victime de quelque chose qui contrevient à ce code de conduite ou safeguarding policy. Et là, en fin d'année passée, j'ai un petit contrat avec XXX et les documents que j'ai envoyés, les guidelines, je n'y étais même pas encore. Je n'étais pas encore embauché pour ce contrat en communication qui m' avait déjà envoyé toute la documentation. Et durant l'interview, ils te testent sur la documentation. Donc ils disent « est-ce que vous avez compris ? » tu dis oui et après c'est des question qui sont vraiment spécifique la dessus. Après c'est particulier parce qu'ils travaillent presque uniquement avec des enfants, mais c'était beaucoup plus clair et tangible.

-Flavia : ok très bien merci. Du coup ça, tu as déjà un peu répondu avant, mais du coup est ce que quand tu travaillais, tu as vu ou est-ce que tu connaissais quelqu'un ou est-ce que tu as été victime d'abus?

-Interviewé : Non, non et non. Donc j'ai pas été témoin, je n'ai pas été victime. Il y a des histoires qui circulent, des rumeurs, mais plutôt liées à la corruption ou avantages en bien et autres. Et je pense que d'une manière ou d'une autre, je ne veux pas dire que

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

c'est traité de la même manière, mais il y avait beaucoup d'histoires qui remontent en disant on essaye d'étouffer l'affaire, parce qu'ils ne veulent pas que ça impacte les opérations sur place. Que ça impacte l'image de l'organisation sur place, notamment des cas de corruption, des éléments de la boîte qui détournent de l'argent, en gros t'as pas envie que ça se retrouve à la une de la presse locale, parce que ça pourrait avoir un impact sur ses opérations. Et t'entend ça et tu fais le rapport avec des cas d'abus sexuels ou autre et tu dis bah que c'est pas impossible, ça fonctionne encore de la même manière et c'est triste parce que en gros, enfin je pense qu'il mette ça dans la balance en se disant qu'est ce qui est plus important ?

Une victime d'agression sexuelle d'un employé/bénéficiaire, ou alors des opérations qui concernent peut-être plusieurs milliers de personnes sur le terrain qui peuvent être impactés? Et ça c'est un dilemme moral.

-Flavia : Oui effectivement, ok. Parce que ma question d'après du coup c'était ; que penses-tu que tu te sentirais à l'aise de le signaler ?

Du coup, vu que tu sens un peu que potentiellement ça va être étouffé, est ce que tu te sentirais quand même mal à l'aise de le faire ou pas ?

-Interviewé : en fait y a la question de si je suis victime ou si je suis témoin.

En tant que victime, ils ont fait maintenant l'effort et je pense que la plupart des organisations reconnues ont fait l'effort de dire voilà, c'est un whistleblower, un lanceur d'alerte, tu es protégé, enfin l'organisation devrait te protéger, ton poste, ta position et ton intégrité, le fait qu'on te croit, on part du principe qu'on te croit et ne pas genre dire bon on n'est pas sûrs, on va voir. Voilà, c'est un fait et il faut démontrer, ça va être démontrer, ou il faut démontrer l'inverse au contraire. Après ça dépend aussi de ta position c'est si tu arrives en tant que assistant ou stagiaire ou autre en tant que civiliste par exemple. Tu n'as pas grand-chose à perdre, si toi tu es victime ou témoin, en gros tu ne perds pas grand-chose. Par contre, je pense que tu as un stade, un level plus grand et des ambitions qui sont assez grandes dans l'organisation ou dans d'autres organisations. Parce que ça va te poursuivre après aussi pour le reste de ta carrière. Si tu voulais quitter la boîte, après trois ans, tu leur donnes raison aussi enfin plus ou moins valables, mais y a cette espèce de pression sur tes épaules en disant qu'elles vont être les répercussions. Et moi quand je suis rentré en tant que stagiaire, j'aurais eu aucun problème. Et aussi on avait une directrice de département qui était une femme.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

Donc je pense que le fait que le genre, le sexe du directeur, du département, de la personne qui va être en charge entre guillemets, de mener l'enquête, d'activer ces mécanismes, joue un rôle. Donc le genre peut-être aussi le background. On avait une directrice de la communication qui était ouvertement gay, américaine, qui venait de la Californie, donc tu sentais à l'aise. Je me serais senti à l'aise si j'arrive avec un entre guillemets, un homme mature, Suisse, 65 ans, tu sens que les dynamiques sont assez différentes. Et tristement sur le terrain c'est encore pire. Ta délégation, le staff, une partie du staff est local, une partie du staff qui est expat. Mais généralement, les chefs de délégations sont francophones, suisses ou anglais ou américains et ont un certain bagage, c'est-à-dire qu'ils ont un certain âge, principalement des hommes. Donc je pense que c'est facile de se sentir moins à l'aise.

-Flavia : Ouais je suis tout à fait d'accord. Ok hyper intéressant. Du coup ma prochaine question c'était par rapport au safeguarding..

Would you say that safeguarding was duly implemented in your organisation?

-Interviewé : De mon temps, à priori non. C'est pour ça qu'ils ont commencé à s'agiter quand ils ont senti le vinaigre arrivé, ils se sont dit maintenant, il faut qu'on fait qu'on revoit nos processus et mécanismes donc a priori non. Et d'autres personnes vont dire si ces mécanismes, ses process, n'étaient pas dûment implémenter.

C'était aussi pour protéger les opérations contre le fait de protéger les bénéficiaires ou des staffs. Donc a priori à mon époque, non.

-Flavia : ok, parfait. Et puis la dernière du coup.

En gros qu'est-ce que de toi tu penses qu'il serait le plus important de mettre en œuvre ? Ou est ce qu'il y a quelque chose qui comme ça te vient que tu dirais que ce serait hyper important de implémenter ?

-Interviewé : Moi je trouve que c'est semblable à beaucoup d'organisations, c'est que quand tu as une formation sur le harcèlement sexuel ou sur quand tu contreviens au code de conduite et autres ; genre tu as formation, c'est ton onboarding, c'est peut-être dans les trois premiers mois après être embaucher et genre en gros pendant deux ou trois ans après tu n'a plus rien. Et le fait que ces formations généralement tu te retrouves dans une salle avec les nouveaux arguments que tu connais pas et tu reçois l'information

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

et c'est tout. Et je pense que c'est quelque chose qui peut être utile, c'est d'avoir cette formation par team. Donc si tu es dans une délégation à Timbuktu ou à Amman ou à Genève, d'avoir cette formation de groupe pour ton équipe, ou ton département, avec tous les niveaux hiérarchiques, représenter. Par exemple, ça concerne tout le monde aussi bien les hommes que les femmes, mais aussi tous les niveaux hiérarchiques doivent être inclus et qu'il y ait un espèce de dialogue avec les supérieurs hiérarchiques.

De manière aussi à ceux qui sont connus ou ceux qui des ceux pour lesquels on a des suspicions, qu'ils ont fait, des remarques désobligeantes, des gestes déplacés, qu'il y ait une sorte de pression. Genre on vous regarde et la formation tu y as aussi assister et je pense que c'est aussi comme ça que tu fais une culture de l'organisation qui est saine, c'est quand tu inclus tout le monde, mais aussi tu es vraiment clair, avec ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas. Et tu vas trouver des exceptions parce que tu as toujours quelque chose qui est qui sur la ligne, qui est dans le flou, qui est un peu borderline et tu ne sais pas vraiment, mais en gros de statuer en disant ça c'est acceptable, ça ça ne l'est pas, et ça concerne tout le monde. Donc voilà pour les processus et mécanismes de reporting, voilà combien de temps ça prend, et voilà comment nous protégeons votre intégrité, votre position.

Et de manière à ce que ce soit hyper clair et que ce soit les mêmes règles pour tout le monde. Et après que ce soit des choses qui reviennent une fois par an, une demi-journée, un petit peu plus, ça prend énormément de temps.

-Flavia : ouais, mais aussi parce que souvent quand il y a des gens qui bossent là depuis quarante ans, enfin si les nouveaux arrivent, ils ont une formation mais ceux qui sont là depuis quarante ans, il n'y a rien qui change. C'est vrai que c'est un peu moyen.

-Interviewé : Et sur le terrain, le truc c'est que, si je prends l'exemple de la Thaïlande. Y a une immense délégation à Bangkok et t'as un immense marché de la prostitution ici, et le fait que ce soit tolérées localement ne veut pas dire que ce soit genre moralement acceptable pour l'organisation. Et de dire que les règles qui encadrent la délégation à Bangkok, vont être les mêmes qui encadrent au Moyen-Orient ou à Genève, c'est parce que tu as des particularités culturelles locales qu'il faut faire avec et les absorber parce que les locaux le font.

Donc uniformiser les règles et voilà, elle sera applicable à tous les niveaux hiérarchiques et toutes les délégations. Si vous contrevenez à ces règles, voilà les sanctions qui peuvent être mises en place.

Appendix 2: Interview 2

Interview N°: 2

Organisation: A

Date of the interview: 26 April 2023

Job field: employee working during the Oxfam Scandal in the organization

Conditions of the interview: Online & Recorded

-Flavia: Perfect. So, could you start by introducing yourself and tell me more about your actual job position?

-Interviewee: my name is XXX, I work at XXX since 2016.

I don't work in the investigation's unit, but in the ethics team. So really the work on prevention, awareness, raising, reaching the majority of staff that actually never get in touch with investigations, but more the proactive, prevention work, and I specifically work on the prevention of sexual exploitation, sexual abuse, and sexual harassment.

-Flavia: Okay. Very nice. And you're working with people from the headquarters and the field?

-Interviewee: Yes.

-Flavia: okay. Yeah, we have our headquarters here, and then we have offices everywhere, as you know, in the world. And my role is both to work on policy, work on collaboration with operations, the different teams here in Geneva who then work with their teams in the field, but also working directly with some delegation because we know their priority context. And then, so I have been visiting a lot of these places to organize discussion groups, training with managers, with staff.

So for example, I've been to DRC, Iraq, Armenia,.. For this work. But sometimes we also do it of course, through webinars, and then also I sometimes receive questions from colleagues who want confidential advice to deal with a certain situation because they are themselves suffering or they are observing things and they don't know what they have to do. So that's also how I get in touch with staff from everywhere.

-Flavia: Okay. Okay. Very nice. Okay. Thank you. So, you described your role ready.

So how would you define safeguarding?

-Interviewee: So safeguarding, we use more the word PSEAH, so prevention and protection from sexual exploitation, abuse and sexual harassment and safeguarding. For us, it's really linked. It's about the efforts, the precautions that XXX takes to ensure that their activities are not harming communities. And the people we come in contact with are safe. So it's really what we mean with preventing, promoting, we always try to phrase it positively, promoting a safe and respectful organizational environment between colleagues and, and from colleagues towards communities.

-Flavia: Okay, Okay. Very good. Thank you. Can you describe your approach to preventing, so you talked about, webinars and I don't know. What else?

-Interviewee: Yeah, so there is a lot of work to do different levels. I think that's the most important. It's really about changing organizational culture. Not to say that today or 10 years ago or 20 years ago, we had an organizational culture where everyone was sexually exploiting people, luckily not. But it's more about promoting an organizational culture where this behavior, that is often a behavior of really a minority group of staff, becomes so unacceptable and that all colleagues really feel responsible at different levels to act when they see things, when they have concerns. An organizational culture where people feel safe to speak up, feel responsible, and of course certain functions such as managers, also really know how to deal with the situation.

So our approach is promoting, fostering that organizational culture, and it's not us who will do that, but helping others to do it and how do we do it in different ways. I think, one big work stream is engaging with managers. We do that through webinars, at regional level. We also sometimes have it per office, we have a session with them and that we really go through cases that speaks to them because we know they're confronted with them, discuss their role, their responsibilities, the dos and don'ts, to avoid if they might have victim blaming reactions or they might remain passive when they, at early stage here about things. So influencing and helping, it's not just about influencing, but equipping managers to deal with sometimes difficult situations.

We think they're a very important group to influence and then it is also about, besides reaching managers, all staff initiatives. So we have mandatory training, and it's a question later on, but I can say it now: we have two mandatory trainings when you start working with us and we have a refresher training. And besides those

training, there is also a big initiative, around being a bystander. So it's more, it's not really training, but more. Conversations that we organize face to face in different offices in Geneva, between colleagues where, where we really go in a three hour discussion groups to, with colleagues about what is sexual harassment, what is sexual exploitation, what to do as a bystander, because most colleagues are bystanders, and how do you recognize certain problematic signals without being an investigator because that's not their role and, and what to do if you see these things happening. How to react and what are the barriers? And that's really important because we talk about a complex topic. So, we believe that discussing with staff also involves recognition that there are barriers. And hearing those barriers. Some of them we can address during the session, explaining to them how XXX protects how the organisation handles certain issues. And some of the barriers are more complex when it comes to barriers linked to the society, the context you're in, et cetera. So it's really about all staff awareness, reaching out to managers. And the last point, I think it's about influencing more the daily work, the protocols.

How do we control what we have in the field when we go on a field trip? How do we organize it? How are our hospitals organized? When we know that they're high risks, what can we do differently in the way we work? For example, even in the design of a hospital.

-Flavia: Okay. Very interesting. Okay. Thank you. Very nice. It's very good that I talk with you because I was looking on the internet, but there's not so much public.

-Interviewee: Not because it's a secret, but we have so much work. But I can send you a public article that I wrote with my boss on the bystander conversations.

-Flavia: Okay. Yeah.

-Interviewee: Which is very detailed. I will do it just straight after. And, this I think can help give you a bit an idea on how we organize. How we see our prevention approach.

-Flavia: Okay. Thank you.

-Interviewee: You can also footnote, it's public.

-Flavia: Okay. Very nice, so can you tell me what are the different reporting mechanism? So you work more on the prevention, but do you have an idea?

-Interviewee: Of course, yes. Because the big work of the prevention work is making sure that on one hand, staff members know the reporting mechanisms. And even, we speak much wider because it's speaking up, is more than reporting us. So

we tell colleagues at early stage sometimes when it's a situation that is not yet maybe to be reported, but still you see certain attitudes, sexist attitudes, what do you do? So there, it's not about reporting it formally, but making sure colleagues do feel like maybe I should actually tell my managers, maybe I should tell the colleague, or maybe I should not laugh with the joke. So this is early onwards when we talk about reporting. We have different ways, within, for staff members, they can really use the reporting channel they feel most comfortable with. So, which is : their direct manager who can then contact us, its HR manager, the email directly to our office which is, as I said, the Investigation Unit. My colleagues, they really work in a very confidential way, they are separate from, let's say the rest of the organization. And we also have the Integrity Line, which is a public platform that you maybe have seen. And this is also available for community members, it's a public website. And then, in some context we also have what we call the community contact centers, which are hotline. So, they are organized per country but it's not in all countries. We have them and in some we have them.

It's a number that during the activities of the organisation, the communities would, would get informed about this ideally, because this is also work of prevention work. How do we make sure that communities also know this? this is another big angle of prevention.

-Flavia: Yeah. Okay. So this was question five. Do you consider safeguarding to be duly implemented in organisation?

-Interviewee: I think it's a process. I think there is no organization that can say, yeah, we're perfect. Not at this stage at least. We still have a lot of work to do, especially when it comes to mainstreaming it in operations. So making sure that, because rolling out mandatory training, etc , these things, I mean, here is really huge steps the organization has taken in the last years, but really when it comes to changing organizational culture, making sure everybody at their level integrates it in their work. The reflex automatically without us like kind of promoting this, of course it will take time. So in that sense, I think we still have work to do and I think this work will always continue because you always have new people.

-Flavia: Yeah. Yeah, definitely. Yeah, the environment keeps changing as well. My next question is, have you been impacted by the Oxfam scandal? So you said you were started in 2016, right? So you were already here.

-Interviewee: Yes.

-Flavia: And did you feel like that there has been a big change after the Oxfam? or was it already a discussion before the scandal?

-Interviewee: I was at the time working with the directors, and I mean, any colleague in the organisation of course will remember this moment because in the whole sector I think it has brought huge changes in organizations. And for us, the biggest change has been the creation of the ethics, risk, and compliance unit. So this really is a direct consequence of, let's say the revelations, linked to Haiti to, the earthquake, even though it was in another organization. So before in the organization, this office didn't exist.

We had a code of conduct already since 2007, but there was of course, sometimes, follow up, but it was not centralized. There was not a clear support to the organization to rule out prevention and response. And after the Oxfam situation, it also realized that for this topic, you really need a specific office, an independence investigation function and support withdrawing our prevention activity.

-Flavia: yes, it's a huge change. Yeah.

-Interviewee: My job today is an direct consequence of this.

-Flavia: Okay. Thank you. So can you discuss any specific measures? So you already talked about it. Another point is that, there was kind of an issue that I've heard with organization that I've talked before. The balance between protecting the victims and the privacy. And on the other side, if something goes public, it can also impact the operation on the fields, which can also impact a lot of people, more than one person. So how do you think you can like balance? These two?

-Interviewee: I don't think it's a conflict actually, because the fact that a person who is victim survivor, who of course has different needs, has also different concerns linked to privacy, security. I mean, there are contexts where people really fear for their life or where they are really concerned that if their family would know it would have huge impact. So that's a very big concern and any follow up by the organization. And it's very complex sometimes in practice, means that we have to constantly keep this in mind.

And this means that sometimes the investigation also cannot be finalized until the end. Because if they're really concerns like this, of course we will not continue, and put people at risk at the same time. The fact of having a system in place that is confidential, where you have professional investigators on these cases who really work 100% on it, who have experienced very often and have a very interesting

professional background before also allows or is a better guarantee to protect his confidentiality. So the fact that when a case is reported, that it's not a delegation that deals with it, that maybe does not have the experience of dealing with such a complex setting is a guarantee to protect and to also listen to the victims and their survivors. It is true that if you don't have such a mechanism in an organization, and of course colleagues observe, or community members observe hearing things and are sometimes extremely shocked by behavior of humanitarian workers, then you risk that they will use other means. Like we have seen in Haiti, that it'll go to the public.

Which is, I mean, it's not a betting as such, but as you say, for some individuals it can have a huge impact. So for me, it's also a responsibility. Having the whole system in place is not just for the organization to become a better organization, but it's also a way of protecting those that actually have been harmed.

Because one thing is the investigation, but another thing is also supporting colleagues or community members who have been affected with medical support. Psycho-social support. So, you see that the system is there to also protect, but I don't wanna say that there are no dilemmas. I don't think the dilemma is so much about the cases are really treated confidentially. And that's something in awareness raising that we always explain colleagues because it can sometimes be frustrating if you are, for example, a manager in a certain office and suddenly there is an investigation. You are not given all the details, which can be hard because you also have to continue being manager of that place and continue activities and so it's not easy.

But we really explain also where we have a dialogue with our staff on why confidentiality is so important and why we have the system in place. I'm not sure if I answer your question.

-Flavia: Yeah, Definitely. Okay. Thank you. What are some common challenges or barriers that you think an organization face when trying to prevent sexual abuse, exploitation, and harassment or that you personally have faced? If there are any?

-Interviewee: There are many. I mean, really more from an organizational point of view, because then we can talk about barriers for victim survivors to speak up. We can talk about barriers, barriers for bystanders, colleagues to act. But if I think about organization. From our point of our office, our work, some years ago, the big

barrier I think was that it was just not recognized as an important issue in many organizations. Luckily, this is not the case anymore.

So, I think that's really also positive to see that today. I mean, there is of course still resistance, but as an organization, the leadership, people with responsibilities, they do realize it is an issue and we have to do, we have to take efforts to prevent it. I think that's quite a consensus.

The big challenge I think today is the implementation, the time, because we find it important, but to really have impactful change, it really needs efforts from everyone. Limited resources: Sometimes when they have to really organize or to organize training, but also change operations. I mean, it really requires a lot of training, and this will take time. It'll take time off the colleagues at this moment, but it will also take time. So I think barriers are time, resources and another barrier I think is the fact that sometimes people might get discouraged as well.

So if they don't see the change in the organization, which I'm not saying this as a general statement, we really have different experiences, but it can be a challenge that if colleagues who do not speak up and they don't see the change happening that this has an impact again, on future speaking up.

And then of course, I think the huge balance challenges is that we work in very complex environments and because of the work we do, colleagues sometimes share a house together, which can be really nice and there are a lot of friendships that are also there, but it has a lot of risks. It's different. And when you work in Switzerland, you go home. We work in communities where there is a big power imbalance in countries that are affected by crisis for a long time. So there're also there are a lot of risks and this is a challenge we're not working in easy environment.

-Flavia: Definitely. Yeah. Also the cultural differences. Thank you. Question 11, I've seen a lot about the issue of perpetrators, do you think that the organization has something in place or because I saw that different organization wanted to work together to try to fix this issue. I don't know if you heard about it ?

-Interviewee: So there are two things. I mean, as mentioned, we have our own investigation unit, so when there is a formal complaint there can be an investigation which can lead to a disciplinary sanction. And in for this type of behavior, it is almost always at the end of contract.

And with that, we are also part as the organization of the misconduct disclosure. I'm not sure if you've heard about it. So it means that we will provide to other organizations. And we will also check when we have new people joining, we do screening. So we see if they have not been dismissed in another organization for sexual misconduct.

-Flavia: Okay, perfect. Thank you. My next question was about investigation, but you said it's not our team, right? That is taking care of investigation.

-Interviewee: Yeah, but I can definitely answer because I work with them too. On trainings, I mean, I think the main thing is making sure that investigations follow a victim/survivor centered approach. And that means that they respect due process. There's confidentiality, like they have kind of the key principles of investigations and that they're professional. But when it comes to SEAH , specifically that they really at, before they start an investigation, the first moment they are in contact with people, they always hear, listen to what are the concerns, the needs, the wishes of the person affected and this is central. Even the response of the organization, not just the investigation, but also, if a person goes to a manager, if that everything we do as an organization in responding that we really listen to those who actually have been harmed.

-Flavia: Yeah. Okay. Perfect. Thank you. So which organization do you think is the best at safeguarding?

-Interviewee: I don't, that's a difficult question. I mean, I, I have not done research on this but I have heard about Save the Children and there was a very smaller organizations, crs, Christian Relief Service. I was quite impressed on how much work they did, especially when it comes to working with partners. So, they work with partner organizations and making sure that the partners they work with sometimes very informal structures really were also supported and had systems in place, but I did not evaluate it. So this was a very positive impression that I had. I think the organization was for a long time not to doing. Not discussing this, not training people and I think we have really now, without saying that we are the best, just taking a pragmatic approach. So not too much of big fancy events and big words but really trying to influence the colleagues that we know are actually doing the work of the organization. And I think pragmatic is very important too. We can lose our time with being on webinars, which is sometimes important, but really focusing also on, on pragmatic efforts step best.

-Flavia: Okay, perfect. Thank you. And my last question is, what advice would you give to another organization looking to improve their approach to preventing and responding to SEAH cases?

-Interviewee: So it's really, I think what I said about being pragmatic. I think to always link it with gender expertise and power imbalances within the organization and externally. So it cannot become just a general discord that is too simplistic because then people will not take it. So you have to, I think, make time for it. And of course, also make sure that you talk with the colleagues and the people with power or influencing organization and the ones who do not necessarily agree. So, we can easily spend our time with people who like to talk about it and actually agree. But we should focus and remain focused on those who might not agree or might not know how to deal with it.

-Flavia: Okay. Perfect. Thank you very much.

Appendix 3 : interview 3

Interview N°: 3

Organisation: A

Date of the interview: 6 May 2023

Job field: employee working during the Oxfam Scandal in the organization

Conditions of the interview: Online & Recorded

-Flavia : Donc est-ce que tu pourrais commencer par me dire ce que tu fais toi?

-Interviewé : oui alors comme tu peux le constater ça fait plus que 30 ans que je suis dans cette organisation et j'ai commencé comme délégué ensuite j'ai travaillé un peu sur mon métier et plus tard j'ai pris le XXX management et maintenant depuis plusieurs années je suis chef de délégation, et là actuellement je suis à XXX. Je suis le chef de délégation pour ce pays depuis 1 mois.

-Flavia : ok ok trop bien. Du coup vu que ça fait 30 ans que tu es là-bas je pense que t'as dû entendre parler de Oxfam, et un peu tout ce scandale est-ce que tu pourrais me dire ce que tu te rappelles ? comment ça s'est passé et tout ça ?

-Interviewé : c'était un moment un peu révélateur de notre monde humanitaire, si je me souviens bien c'était en 2015, c'était un scandale qui a éclaté à Haiti et c'était un truc qui était beaucoup médiatisé dans la suite mais on a un peu connu cette problématique, c'est le comportement de quelques travailleurs humanitaires et là il y a plusieurs facettes et ça été un peu la goutte qui a fait déborder le vase. Et ça a déclenché tout une discussion et des mesures ont été prise, il y a des choses très concrètes, très réelles et très bien mais y a aussi eu des éléments et des dimensions sur mesurées et qui allaient trop loin mais au fond ça a été un peu révélateur, un wake up Call pour le monde humanitaire.

-Flavia : ok je vois merci. Et du coup est-ce que ça a quand même impacté tu penses ton organisation ? Comme t'as dit ça a été un wake-up Call ? du coup il y a ça a quand même déclenché quelque chose ?

-Interviewé : tout à fait oui, ça a déclenché quelque chose dans les médias, dans le public et aussi avec les bailleurs de fond, un questionnement sur qu'est-ce que vous avez mis en place comme agence humanitaire pour contrôler ça, pour faire la prévention et aussi pour prendre des sanctions. Justement y a eu un grand

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

questionnement qui est sorti, notre organisation s'est aussi questionnée ; qu'est-ce qu'on fait, qu'est-ce qu'on a comme outils ?

On a établi des mécanismes et déclenché un travail interne qui, à mon avis, était utile et aujourd'hui on a quand même un cadre en place qui est un peu plus correct et qui devrait justement s'occuper de cette problématique de la prévention jusqu'au sanctions, donc y a un peu tout dedans.

-Flavia : En fait ma prochaine question c'était du coup comment est-ce que ton organisation aborde justement la prévention et la gestion des cas ? Est-ce qu'on peut en discuter un petit peu en détail ?

-Interviewé : oui oui bien-sûr. Alors le déclenchement de cette histoire, cet incident, est que les gens de Oxfam ont fait des fêtes dans leur résidence avec des femmes, des jeunes femmes maintenant prostituées ou pas ça je sais pas trop, mais c'est surtout une question éthique et cette question se pose un peu partout où on est, par rapport à notre comportement, notre interaction avec notre environnement et que ça c'est vraiment une très grande question qui se pose tout le temps même aujourd'hui ici à XX, là je suis dans un parc c'est le début du printemps qui arrive, mais hier on a eu des alarmes des attaques et on a du se mettre dans l'abri, dans les bunkers mais en même temps la vie est plus au moins normal là il y a des gens qui se promènent avec les enfants et des chiens, mais est-ce qu'on a le droit après de s'amuser et faire une fête ce soir ou jusqu'où on peut aller avec notre présence ici ?

D'un côté on travaille mais d'un côté aussi il faut vivre tel quel. Donc y a des questions éthiques qui se pose d'une manière très générale et bien sûr des lignes rouges très claires mais aussi des zones grises, qu'est-ce qu'on peut faire et ce qu'on ne peut pas faire ? comment est-ce qu'on se comporte et jusqu'où ?

Ce n'est pas une question qui se répond avec une attitude noire et blanche, y a pas mal de zone grise. Et ça c'est une dimension qui était déclenchée vers l'externe mais une dimension presque plus importante c'était la dimension interne. La manière comment on se comporte entre nous et ça ne touche pas que le secteur humanitaire, ça c'est un peu partout c'était c'est une discussion globale qui était menée ces dernières quelques années par rapport à l'interaction homme et femme, et au sein de notre organisation on a aussi découvert que souvent il y a beaucoup d'abus, du bullying, du masochisme et ce sont des comportements qui étaient acceptés dans les années 90-2000 mais aujourd'hui ils sont mis à l'oeuvre et on a travaillé sur ça. Et aussi pour donner des outils aux gens qui ont maltraités ou bully et on a fait tout un

travail là-dessus et je trouve que c'est très bien. On a découvert pleins d'injustices, pas mal de gens qui ont souffert et là on a mis un cadre en place pour contrer ça et donner plus d'espace aux gens pour s'exprimer et pour se plaindre et pour aussi pour suivre un peu plus ses abus et travailler sur la prévention. Et même encore une 3e dimension qui va aussi dans la même direction c'est la notion de fraude. C'est aussi une question d'éthique, ça peut commencer tout petit mais ça peut prendre des dimensions assez larges et c'est aussi quelque chose qu'on a mis à côté car on se disait que : « non les humanitaires c'est tous des gens bien, ça n'existe pas » mais malgré tout c'est aussi un problème au sein du secteur. Et là ça été pris sous la même réflexion, dans le même cadre pour contrer tous ses dangers de risque de fraude encore on commence de la prévention jusqu'au sanctions à la fin. Donc voilà ça c'est un peu les 3 dimensions.

-Flavia : ok oui merci.

Et est-ce que toi en tant que chef de délégation t'as eu une formation sur ça ou est-ce que t'es plutôt celui qui organise les formations ?

-Interviewé : ouais, on a été formé c'était un grand mot mais on a plutôt stocké des capacités professionnelles, des gens qui sont formés sur ça et qui travaillent sur ça on a établi en fait tout un bureau, un département, et là on a emmené des gens de l'externe, des professionnels, qui travaillent sur ses questions, et c'est des gens qui ont des backgrounds risk & prevention ce qui englobe un peu tout, ça va jusqu'au investigateur, c'était très nouveau pour notre organisation. On a des gens qui ont travaillé à la police et qui ont travaillé dans les services de justice pour faire des investigations sur les allégations de fraude de comportement et des abus et ça c'est quelque chose de nouveau. On a dû s'habituer à travailler avec des gens pareils mais aujourd'hui c'est devenu assez standard et ils font partie de nos équipes.

-Flavia : ok trop bien. Mais s'il y a des nouvelles personnes qui sont engagées tu sais si elles ont une formation ?

-Interviewé : je ne dirais pas telle quelle formation mais pour les délégués qui commencent et aussi pour les anciens aussi d'ailleurs, il y a une sensibilisation, on doit signer une sorte de décret qui dit qu'on doit adhérer à ses règles qui sont établies et qui vont relativement loin oui donc ce sont les 3 dimensions que je viens de dire ; comportement externe et interne et fraude. On est obligé aujourd'hui de signer cet accord, on signe ce papier qui est bien-sûr expliqué, on fait une sensibilisation sur ce sujet, les gens ils doivent savoir ce qu'ils signent et surtout aussi une sensibilisation sur

la prévention et là on investit pas mal. Pour que les gens se rendent compte de cette problématique, jusqu'où ça va, qu'est-ce qu'on peut faire, qu'est-ce qu'on attend des gens et aussi montrer les outils en place si on est victime d'une manière à l'autre, à qui on peut s'adresser, c'est quoi les mécanismes, c'est quoi les réponses que les gens peuvent s'attendre aussi côté victime.

-Flavia : ok parfait merci. Du coup ma prochaine question c'était du coup si tu considérais que les mesures de protection elles étaient dûment mises en œuvre dans votre organisation ? alors on en a déjà un peu parlé mais en règle générale tu dirais que c'est dûment mis en place ?

-Interviewé : ouais je crois qu'aujourd'hui on a quand même mis un système en place qui est assez solide et qui couvre tous les aspects comme je t'ai dit. Je crois que c'est bien. Il va assez loin oui. Il peut y avoir une réaction de panique mais pas seulement dans notre organisation, si un scandale éclate au sein de notre organisation et ça peut faire très mal. Niveau réputation, niveau financier et aussi pour les gens qui sont touchés. Et là on a vraiment établi un système qui est solide, que peut-être on a poussé un peu loin, qui peut être de temps en temps aussi un peu lourd, c'est un peu bureaucratique et des fois c'est aussi un peu comme tick the box. On a fait notre devoir et ça se présente bien sur le papier mais il faut continuer à veiller, que les choses sont prises d'une manière concrète et réelle. On est une agence qui travaille partout dans le monde et évidemment il y a aussi des aspects culturels qu'il faut considérer, le comportement n'est pas pareil partout dans tout le monde, si tu te trouves en Afghanistan ce n'est pas pareil que si tu te trouves au Brésil. Et là justement souvent on est un peu rigide, on met les barres très hautes, et c'est comme avec les enfants, si on met les règles trop strictes, ils ne vont pas les respectées. Et là on regarde plutôt vers l'extérieur pour se protéger comme organisation mais on ignore un peu l'environnement concret où on se trouve, c'est quoi les aspects culturels et ce n'est pas facile à gérer. On devrait peut-être plus s'adapter à l'environnement social et culturel du pays dans lequel on se trouve.

-flavia : ok oui merci. Justement en fait ma prochaine question c'était si tu pouvais me dire quel challenge ton organisation a eu en mettant en œuvre ses politiques ? Si j'ai bien compris ce serait les différences culturelles et aussi avant t'as parlé de de ces zones grises justement qui sont difficiles à définir, est-ce qu'il y a quelque chose d'autre ?

-Interviewé : oui je crois on en a parlé un peu.

Le respect et la diffusion des règles c'est bien sûr. Créer une culture, par rapport à ce qui est acceptable ou pas, c'est quoi nos normes, comment on se comporte entre nous. Et je crois là on a encore un peu de boulot à faire pour créer cette culture. On n'est pas encore arrivé au bout avec ses efforts, il faut cultiver un environnement qui est agréable et acceptable pour tout le monde. Et aussi j'ai parlé un peu des relations homme/femme, et on veut que les gens se sentent à l'aise et intégrer avec les mêmes égalités des chances et tous ses aspects là mais aussi au niveau culturel, on a une culture encore très carré, très Européen, et il faut encore travailler sur une culture interne qui accueille un peu tout le monde, et là on y est pas encore, ça va très loin et c'est pas toujours évident.

-Flavia : non c'est sûr ok, ok.

Et du coup ma dernière question qui rejoint un peu ce que tu disais de nouveau, c'était qu'est-ce que tu pensais qu'il pourrait être fait pour améliorer la culture générale du travail pour promouvoir un lieu encore plus respectueux et plus équitable pour tout le monde ?

Interviewé : je crois ça commence avec la formation et l'information.

Et créer un cadre de travail justement niveau recrutement, niveau développement des carrières, un peu tous ces aspects emploi interne où il faut s'assurer que tout le monde à la même les mêmes chances, les mêmes opportunités et de sortir un peu nos perspectives qui sont très euro-centrique et suisse-centrique vers quelque chose d'un peu plus globale. Et ça ce n'est pas évident. On a quand même une culture institutionnelle qui est aussi une force, de l'autre côté, et cette culture interne il ne faut pas tout perdre non plus, en se disant on veut être uniquement multiculturel, il faut aussi veiller qu'on peut maintenir sur un plan identité et travail et résultat, cette culture institutionnelle et là encore ce n'est pas noir et blanc.

Et je crois on peut mettre les 2 choses ensemble et aller dans la même direction.

-Flavia : okey merci beaucoup, je ne sais pas s'il y a quelque chose que tu aimerais ajouter ?

-Interviewé : je crois c'est bon on a plus au moins tout couvert.

Appendix 4: interview 4

Interview N°: 4

Organisation : B

Date of the interview: 24 april 2023

Job field: employee working in the SEAH unit

Conditions of the interview: face-to-face & recorded

-Interviewé : Je m'appelle XXX , je travaille dans l'unité des abus chez XXX donc c'est l'unité qui gère tout ce qui est abus et comportement inapproprié commis par les employés XXX sur d'autres employés, ou alors sur des bénéficiaires ou des partenaires ou des membres de la communauté, mais seulement sur le terrain, donc pas au siège. Donc ça, c'est un truc, l'unité chez nous, elle s'occupe pas du tout des choses du siège. En fait, je suis la première stagiaire de l'unité et ça a été un peu un défi mais dans les faits, si tu veux, je m'occupe beaucoup de gestion d'informations d'un site. On a une sorte de Sharepoint, c'est comme un drive ou il y a tous les documents, c'est pas un drive mais c'est un truc, sécuriser c'est la plateforme de l'organisation, ils utilisent ça et donc il y a plein d'infos. Je gère ces infos là-dessus, je fais pas mal de l'analyse de données pour les rapports annuels, en fait, ça varie en fonction des besoins. Typiquement maintenant on doit faire les rapports annuels donc c'est moi qui fais la base de l'analyse des données. Après, forcément il y a du soutien des autres. Ensuite, une autre partie de mon travail, c'est à soutenir la partie prévention de l'unité, donc faire des sessions avec elle, mettre à jour des documents, faire des posters, des choses comme ça et là maintenant.

Je suis sur un sujet de communication. Il y a peut-être XXX qui t'en a déjà parler integrity Line?

-Flavia : Oui, c'est plusieurs organisations utilisent?

-Interviewé : Oui, c'est plusieurs organisations qui utilisent, mais nous, en tout cas, ici en Suisse a commencé début janvier à l'utiliser en gros pendant deux ans avant, ils ont mis tout en place. Mais tu vois ce que c'est?

-Flavia: Oui, C'est une plateforme ou tu peux reporter un anonymement ?

-Interviewé : exactement, ou alors pas anonymement, Mais en fait, c'est une plateforme pour reporter et du coup pour gérer les cas, pour faire que tous les cas

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

soient gérées à travers cette plateforme et ne plus utilisé le mail. Mais dans le fait forcément tu dois quand même utiliser les mails. Mais ça, tu peux demander XXX, elle utilise tout le temps, c'est une pro.

Mais donc du coup on a cette nouvelle plates-formes et faut faire pas mal de communication là-dessus dans la continuité parce que c'est un changement dans l'organisation. Il faut que les gens suivent. Ils savent comment ça fonctionne et là je suis en train d'essayer de préparer un petit dossier com là-dessus et de l'implémenter. Donc maintenant je fais ça, grossièrement c'est ça, après il y a beaucoup d'admin aussi, avec des trucs de contrats enfin plein de petites choses à gauche, à droite. Voilà

-Flavia : Ton thèse de master tu fais ta thèse sur?

-Interviewé : Sur mon stage un peu comme toi.

Du coup, ma thèse, c'est ce que j'ai décidé maintenant. Là, c'est définitif, je vais travailler moi sur la mise en œuvre par l'organisation de ses obligations internationales en matière de tous les abus sexuels. Donc le SEAH après, quand tu n'es pas dans le milieu humanitaire, ça s'appelle pas SEAH. Mais tu n'entends pas de SEAH dans le monde du travail. C'est quelque chose que moi je veux enquêter par rapport aux définitions. Mais si je regarde typiquement ce que fait LOIT dans la législation du travail, tous les SEAH c'est inclus dans la définition du harcèlement sexuel au travail par exemple. C'est vraiment très large. Cette définition de harcèlement sexuel donc voilà, pour le moment, je parle de harcèlement sexuel dans le milieu humanitaire ça s'appelle SEAH en général. Donc c'est la mise en œuvre des obligations internationales en matière de harcèlement sexuel au travail par XXX et en fait mon but c'est de prendre la perception des personnes médecins sans frontière du droit, est-ce qu'il trouve que c'est utile ou alors que c'est totalement déconnecté que ça ne leur sert à rien, s'adapte pas au contexte. Parce qu'il y a un historique quand même de l'organisation de base tu vois? ils suivent pas forcément ce que le droit fait. Typiquement il y a des médecins qui pratiquent l'avortement dans les pays où c'est totalement interdit.

-Flavia : Du coup, penses-tu que ton organisation a un environnement de travail sûr et respectueux pour tous les employés et les bénéficiaires ?

-Interviewé : Du coup, ça, c'est la question que je me disais peut-être qu'on va répondre en deux parties.

Par ce que toi tu entends ça au siège et au terrain? Ou juste au terrain?

-Flavia : Je voulais parler des deux mais à toi de me dire comment tu peux en parler.

-Interviewé : Alors au siège, je peux dire mon expérience et mes ressentis et sur le terrain j'ai pas fais de terrain donc voilà, mais au siège, moi je pense que ce qui est en matière d'abus sexuels, abus, expériences sexuelles je trouve qu'on est assez clean. Enfin, même si l'unité abus dans laquelle on travaille avec XXX, elle s'occupe pas des cas du siège. Moi j'ai rien vu, qui me fasse penser qu'il y a des risques ou quoi que ce soit, après par exemple quand il y a des soirées peut-être, là ça peut être des moments a risque mais voilà, je trouve que ici c'est quand même, un environnement assez sain. Il y a des gens qui sont pas du tout d'accord avec ce que je dis, mais en tant que stagiaire de ce que j'ai vu, les discussions avec les autres personnes franchement ça va bien après, parfois ta pas de chance et voilà.

Donc ça c'est mon ressenti, ensuite le problème, c'est que s'il y a un problème, il n'y a pas grand chose. Nous on dit qu'on s'occupe que du terrain pour des questions de conflits d'intérêts et ne pas vouloir être trop près de la source si tu veux, mais si tu as un problème, tu vas vers les RH un peu démunis et les gens je trouve au RH ne savent pas forcément gérer ce genre de cas et comment réagir

Donc Il y a quand même une lacune là-dessus je sais qu'il y a une initiative qui a commencé il y a quelques mois sur le bien-être au siège. Et donc on a une consultante qui est la une ou deux fois par semaine et qui essaient de voir comment on peut améliorer le bien-être du personnel. Je sais qu'il y a eu des initiatives qui s'était fait avant de la part de l'autre unité. Mais ça mon avis XXX pourra mieux te renseigner que moi, mais je te donnerai le nom de cette consultante avec un mail expliquant exactement ce qu'elle fait comme ça.

-Flavia : parce que du coups vous vous occupez avec votre unité du terrain mais du coup, pour le siège?

-Interviewé : Il disent que c'est les RH,

-Flavia : ou alors la plateforme integrity?

-Interviewé : Non parce que ça revient vers nous, mais les gens ils peuvent parler dessus. On a des gens qui viennent poser des questions, ou qu'il veulent porter plainte et ensuite tu dois leurs dire, En fait c'est notre champs d'application, et du coup, tu les renvois vers les personnes concernées.

C'est les RH, une personne de confiance aussi. Mais moi, cette partie-là, je trouve un peu flou comment c'est géré.

-Flavia :c'est fou que vous avez toute une unité qui s'occupe de ça sur le terrain et que ici c'est...

-Interviewé : Je suis d'accord avec toi, je me disais la même chose et ça sera le travail de master ou une thèse à part entière, j'ai l'impression que médecins sans frontière ils se disent que c'est le terrain, le terrain, le terrain, il oublie parfois que il y a six cents personnes qui travaillent ici c'est énorme! Je parle beaucoup je suis désolé.

-Flavia : C'est pas grave je trouve ça super intéressant.

Alors, pense tu que l'organisation a mis en place des politiques et des procédures claires pour prévenir tout type de mauvaise conduite ou d'abus et si c'est pas le cas, qu'est ce que tu amélioreras ?

-Interviewé : Pour le terrain, oui il y a des politiques existantes, ça c'est clair c'est notre travail. Ensuite, il y a toutes les difficultés à mettre en œuvre parce qu'il y a typiquement on signe des engagements de comportement ça, c'est sur le site de l'organisation, je sais qu'ils y sont, sur le site web, tu dois aller dans nos valeurs là tu as toute une partie sur abus et les comportements inappropriés et un moment ils parlent engagement de comportement. Il me semble qu'il y a une image avec cinq phrases si tu veux sur l'image, ça c'est les engagements de comportement, donc c'est ce qui pour XXX ferait office de code de conduite pour médecins sans frontière et donc c'est des engagements de comportement. Tu n'abuseras la vulnérabilité de personne, pas de relations sexuelles avec des enfants enfin cinq comme ça tu peux le voir c'est intéressant et tous les employés ici ils sont censés signer ça, ils sont censés se comporter en fonction de ces engagements qui sont pris. Après, dans les faits ce n'est pas toujours comme ça. Je ne t'ai pas dit mais une de mes missions dans le stage c'est de briefer et de debriefer les personnes qui partent et qui rentrent de mission mais juste ceux qui sont au-dessus de la ligne hiérarchique pour voir comment ils vont gérer les problèmes, s'ils ont eu des problèmes de comportement dans leur mission, pas forcément sur eux mais comme ils gèrent des gens c'est eux qui gèrent les cas. Et souvent ce qui se dit c'est que dans des endroits où il y a des maisons il y a des filles qui tournent par exemple, ça ramène des filles extérieures. Aussi la prostitution est interdite chez nous, sur le terrain, c'est dans les engagements de comportement justement, et selon les endroits où selon la culture c'est pas du tout respecté et ça revient constamment. C'est des problèmes structurels qui sont très difficiles à changer et en petites équipes. Pour le moment moi, je trouve que ce n'est pas du tout fait.

-Flavia : J'ai vu aussi, je crois que c'est le XXX ce que j'avais vu. Qu'ils disaient qu'ils n'arrivaient pas à trancher parce que sur place, les gens disent mais ça fait partie de la culture et de la tradition mais que de l'autre côté tu enfreins le code de conduite

et les gens ont de la peine.

-Interviewé : C'est clair et surtout il y a beaucoup de gens qui s'engagent c'est pas juste des personnes qui vont faire six mois de mission et t'en a plein c'est des staff nationaux et des personnes qui s'engagent pour une journée.

Moi je n'ai pas été sur le terrain donc je ne peux pas donner plus de détails que ça, ou que j'ai vu dans les cas remonte ou dans les discussions, les recherches pour ma thèse voilà je pense encore qu'il y a un problème d'implémentations, il faut mettre en œuvre le suivi des cas. Mais si tu veux la politique, la réponse organisationnelle de l'organisation, Il y a trois piliers.

Il y a prévention, détection des cas et après gestion des cas.

Et dans la partie prévention, on a deux XXX. Est-ce que ça t'intéresse si je t'explique ça?

-Flavia : Oui!

-Interviewé : mais du coup on a deux personnes, ça s'appelle XXX qui vont sur tous les terrains, sur toutes les missions, elle reste trois à quatre semaines sur place et elles font plein de formation sur ce qui est un abus ? Comment répondre à un abus typiquement les abus sur patient un spécial pour tous les SEAH par exemple et il y a plusieurs interventions et aussi elles, elles forment des gens sur place qui vont pouvoir redonner cette formation. Elles sont que deux et il y a beaucoup, beaucoup de pays. Et donc je trouve qu'au niveau suivi de tout ça n'est pas encore suffisant, par exemple les personnes qui sont formés sur place, c'est possible qu'elles partent qu'elles arrêtent de travailler. Il y a un gros turn over dans tout ce qui est humanitaire et je trouve que c'est un gros défi, et tout le monde te le dira du coup.

-Flavia : Est-ce que tu as une formation, ou un enseignement quelconque sur la matière? sur la manière de signaler ou de réagir au mauvaise conduite ou abus?

-Interviewé : Oui, parce que je suis dans l'unité. Donc déjà mes premiers jours, ils ont fait un boarding quand t'arrive il t'explique plein de formations sur le moment, pour les employés sont qui sont plus large, qui ne travaillent pas forcément sur les abus, il y a pas mal de formation.

Il y en a une spécifiquement qui met en avant comment recevoir quelqu'un qui doit se confier, ça pourrait être toi ou moi. Même si je travaille pas chez abus, tu vois pas parce que la personne me fait confiance parce qu'on a un lien spécial.

Mais ils expliquaient comment réagir toi comme personne pour savoir comment tu la reçois? Quel type de questions posées ou pas? Quel type d'attitude adoptée tu vois par exemple être ouvert, faire de l'écoute active pas remettre en doute ce que la personne te dit? Parce que en fait, on sait que quand quelqu'un a subi un abus, tu peux être assez choqués ou vraiment pas bien et parfois les choses elles s'emmêlent dans ta tête. En fait, quand tu viens parler à une personne de confiance sur le sujet de cette session-là, tu ne vas pas porter plainte directement là, t'es pas dans tout ce qui est carrés et juridique. Là tu as besoin de qqn qui te soutienne et écoute. Et donc par exemple un truc important, j'ai vraiment retenu, c'est pour toi, c'est de ne pas remettre en doute, pas dire mais tu m'avais dit cette date en fait, c'est à cette date pas s'attacher à ce genre de détails. Et donc voilà comment réagir après nous expliquer quelles questions poser. Quelles informations on a besoin de savoir, par exemple si la personne est en danger, si je pense qu'il faudrait qu'elle fasse quelque chose sur le moment. Après aussi quelle information il faudrait donner à cette personne à qui elle se confie. Par exemple qu'elle peut porter plainte, comment porter plainte, où aller s'il a besoin d'un support psy aussi parce que même l'organisation, ils offrent une unité médicale et tous les employés ils ont accès à un support psychologique. Je veux dire moi par exemple, ça, c'est un exemple à part. Mais, j'ai eu un problème il y a quelques mois et justement mes supers collègues, la première chose qu'ils m'ont dit c'est : est-ce que tu as besoin d'aller voir un psy parce qu'on a le médecin juste à côté. Et tu as le droit, n'importe qui a le droit à ça et peut le demander.

Et puis ça s'est pas mal. Donc oui, on communique beaucoup sur comment recevoir les gens et on essaie de communiquer sur comment rapporter des abus, on met des posters un peu partout, sur les terrains et dans tous les briefings que je fais sur les personnes sur le terrain. Je leur dis comment reporter plainte, quels sont les messages à faire passer et tout mais même si on parle beaucoup, ce n'est toujours pas suffisant. On sait que y a des gens qui ne savent pas, atteindre les patients c'est compliqué, parce qu'il parle pas forcément la langue, ils ne savent pas si c'est un comportement approprié. Par exemple, quelqu'un, tu vois qu'ils demandent des faveurs sexuelles pour soigner un enfant ou pas.

C'est dégueulasse, ça n'arrive pas si souvent ou alors ça ne remonte pas, mais ça existe. Et comment tu peux expliquer aux patients ça? C'est tout un gros défi.

-Flavia : j'ai une autre question qui vient là. Mais en gros, si les gens viennent vers vous, par exemple vous recevez un truc dans le pays, elle est où la limite entre ça reste chez vous et sa traitées par votre unité ou ça va aux autorités ?

-Interviewé : alors je ne pourrais pas te répondre et je pense que c'est plus une question qu'XXX pourra répondre. A mon avis aussi ils ont tous des différents sur ce sujet-là. Et c'est au cas par cas.

Il faut que tu vérifies cette info mais, ils vont traiter le cas et après si la personne veut porter plainte, on peut fournir toutes les informations au tribunal, et appuyer le cas. Puis enfin si la victime le demande. Il y a plusieurs choses de procédures à respecter dans ce cas là. Après c'est très rare que les gens aillent au tribunal. C'est un problème. Enfin, il y a des gros soucis de preuves, les personnes ne sont pas forcément les moyens pour toute procédure judiciaire. Ces comportements ne sont pas forcément interdits, par la loi du pays. Parfois aussi corrompu, tu peux avoir beaucoup de représailles selon qui c'est. Certains n'ont pas forcément accès à la justice. La personne n'a pas envie qu'on sache qu'elle a été violée parce qu'il y a beaucoup de risques de stigmatisation par la communauté. Voilà donc les gens ont peur, ils ne font pas forcément confiance à la justice non plus. La victime n'a pas forcément envie d'aller faire confiance et confié son cas à l'organisation d'où vient la personne qui l'a agressée.

-Flavia : Du coup, comment te sentirais-tu si toi ou quelqu'un que tu connais serait victime d'un abus sur le lieu de travail, est-ce que tu te sentirais à l'aise de le signaler ou pas vraiment ?

-Interviewé : alors cette question ça dépend pour moi 100% de l'entourage que tu as au travail. Donc moi oui, parce que j'ai une très bonne relation avec mes collègues et je leur fais confiance. Et quand j'ai eu un problème avant, c'est elles que je suis venu voir et donc voilà, après si tu n'as pas de relation de confiance avec tes collègues, pas forcément. Donc moi dans mon cas, Oui, mais je sais que ça ne serait pas forcément le cas pour tout le monde.

-flavia : Voilà très bien, merci. Penses-tu que ton organisation, est transparente et communicative en ce qui concerne les incidents de SEAH qui se produit au sein de l'organisation ?

-interviewé : On a des rapports annuels tous les ans et il y a les nombres de cas par année. Le type de cas, typiquement donc ça sert à reporter. Après il n'y a pas forcément des informations sur dans quel pays viennent ces cas, pour protéger les

personnes. Pour pas forcément, stigmatiser ou viser directement une mission. Donc ça par exemple on ne communique pas c'est quand même données assez sensibles. Mais moi je trouve que la où je travaille c'est quand même assez transparent parce qu'ils disent que ça existe et il ne se cache pas totalement. Je suis sûr qu'il y aura des choses à redire.

-Flavia : As-tu entendu parler de Oxfam et est-ce que ton organisation a été impactée ?

-Interviewé : alors oui et clairement. Enfin, quand on est arrivé c'est la première chose dont on a parlé, moi je n'étais pas là par contre sur le moment, mais de ce que j'ai compris, il y a tout ce qui s'est vraiment accéléré. On a eu beaucoup plus de budget, l'équipe, elle a grandi depuis qu'il a eu Oxfam. Il me semble que le XXX, ça, je ne sais plus a été créée pendant, juste avant et après ça mais ça été par là.

Et forcément, il y a beaucoup plus de budget de la part du siège pour gérer les abus. Les 3 grands scandale que moi j'ai vu le premier c'était en 2002 au Liberia, il y avait des camps de réfugiés en fait, et c'est la première fois que c'est sorti dans la presse des problèmes d'exploitation d'enfants et d'exploitation sexuelle, d'enfants et une sorte de trafic d'êtres humains par les humanitaires.

C'est très, très moche mais donc ça a été vraiment le premier gros scandale et là ça a tiré la sonnette d'alarme. Après, il y a eu Haïti 2010. Et après Oxfam 2018 mais par rapport à Haïti.

L'organisation a été inculpé dans Oxfam, il y a des gens qui ont accusé cette organisation et maintenant 2018-2022 y a eu Ebola au Congo. Y a eu des gros problèmes d'exploitation sexuelles.

Et c'est le dernier gros qui est arrivé. Autour de ça y a eu la création de XXX. Tu vois comment ici comment ça fonctionne ?

-Flavia : non pas trop.

-interviewé : il y a cinq centres opérationnels principaux, et ils ont chacun leur propre mission. Après, ils ont une politique commune en matière d'abus. XXX c'est une plateforme qui réunit les directeurs des unités abus, et puis ils discutent ensemble des politiques et des stratégies.

-Flavia : okey parfait merci. Et du coup la dernière question, que penses-tu qui pourrait être fait pour améliorer la culture générale au travail pour avoir un travail encore plus respectueux pour tous les employés ?

-interviewé : pour le siège y a des choses qui sont faites mais moi je n'y connais pas trop. J'attends de voir ce que ça va donner, cette ce truc avec la dame consultante.

Après, moi, je ne suis vraiment pas dans cette discussion c'est plus quelque chose de RH.

-flavia : et pour le terrain ?

-interviewé : alors pas tout le monde partage cet avis, mais il centralise beaucoup de choses pour la gestion des cas. Les filles qui gèrent elles sont trop bien mais elles ont trop de cas. Elles s'en sortent mais moi je trouve qu'elles sont juste. Parce que y a aussi tous les cas RH, n'y a pas que les trucs graves. Si par exemple, on pouvait déléguer plus de choses à d'autres personnes, ou travailler plus avec le chef de mission sur les terrains. Enfin bon c'est des idées comme ça. Je trouve qu'on centralise peut-être un peu trop tous dans l'unité.

Comme j'ai dit, essayer de former des gens sur place qui peut-être reste plus longtemps. Et avoir un suivi. Moi je pense que ce serait plutôt essayer de déléguer des choses en donnant des outils pour pouvoir gérer des cas au niveau des terrains.

-Flavia : okey merci beaucoup.

Appendix 5 : interview 5

Interview N°: 5

Organisation : B

Date of the interview: 28 April 2023

Job field: employee working in the SEAH unit

Conditions of the interview: call & recorded

1. Pouvez-vous décrire votre rôle et vos responsabilités en tant que coordinateur de l'unité de prévention et de gestion des abus et des comportements ? En tant que coordinateur de l'unité, y a un rôle de gestion d'équipe et d'accompagnement, y a un rôle stratégique, donc établir des stratégies et les faire validées par la direction générale voir par le conseil d'administration. Un rôle de networking interne et externe, il faut expliquer ce qu'on fait à l'interne et à l'externe, et pas simplement sur la gestion des cas mais aussi sur la prévention, il faut essayer d'embarquer un maximum de gens, donc pas uniquement l'unité mais aussi les RH, la direction générale, et le département médical. Je me m'occupe d'établir des documents communs, pour les coordinateurs des X centres opérationnels, je suis également le coordinateur de ces X centres opérationnels. Donc c'est ce qui externe à Genève. On a également un rôle de représentation externe pour autres ONG, ou les donateurs privés qui sont assez demandeurs, et ils aiment bien être au courant en amont au cas où les cas sortent dans la presse. Donc c'est quand même un gros rôle. Et mon dernier rôle, c'est de présider le comité d'éthique, on présente l'ensemble des cas et je coordonne et je fais l'agenda de ce comité et on a décidé si ça rentre dans le mandat ou pas et comment le cas va être géré. On va présenter les enquêtes. On traite au cas par cas. On travaille avec XX sur le cas et j'essaie de recadrer un peu tout ça. Et j'annonce les résultats de l'enquête à la plaignante mais pas les sanctions par contre, pour me couvrir un peu, mais le plus complexe est d'annoncer à la plaignant. On sait que c'est compliqué, parce que des fois ça fini pas comme elles le voudraient mais on essaie de tourner de manière positive un maximum. Par contre on va faire des recommandations au RH ou au niveau managérial pour pas que ça se reproduise.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

2. Comment votre organisation aborde-t-elle la prévention et la gestion des cas de SEAH dans son travail humanitaire ? et au siège ?

Alors la prévention elle commence par expliquer les droits aux employés et bénéficiaires, et les manières de reporting qu'il existe. Ensuite il y a la détection, il faut que les gens soient en confiance pour reporter les cas. Et ensuite quand on a une plainte, il y a la gestion des cas. Ce sont donc les 3 axes qui sont gérés par la même unité. On a fait donc des analyses de risques, harcèlement sexuels, abus de pouvoir, quand est-ce que ça peut arriver, où est-ce que ça peut arriver et qu'est-ce qu'on peut mettre en place pour réduire le risque. Comme par exemple, mettre plus de lumière, avoir des toilettes séparées, il faut avoir 2 personnes au lieu de 1 de garde, etc. Et il faut qu'on s'assure s'il y a un cas qui arrive, qu'on ait les équipements médicaux nécessaires, ou bien un soutien psy. Et souvent y a des problèmes de langues donc il nous faut une personne qui parle la langue locale. Mais ça, ça doit être fait en amont et pas pendant le cas. Il faut que ce soit fait avant. Des fois il se peut que la prévention soit délégué, mais moi j'aime bien avoir les 3 ensembles.

Il y a le côté légal qui est complexe dans tout ça et contractuel aussi. Et le principal problème c'est aussi la pression médiatique. Les journalistes ça les intéresse beaucoup, et ça peut impacter notre réputation, la sécurité des emplois donc il faut faire très attention. Depuis Oxfam ça c'est formaliser mais ça peut se développer. Il est important de se rappeler que c'est la responsabilité de tous et pas seulement de l'unité. Le traitement des cas est bien sûr confidentiels mais comme chacun a un avis, il y a des témoins qui ne vont pas forcément être d'accord. Et là-dessus on doit beaucoup travailler sur la communication tout en respectant la confidentialité, et tous nos autres principes. Donc y a beaucoup de cas par cas même si on a des règles.

3. Comment définissez-vous « safeguarding »? Alors moi je suis un peu retissant à employer ce terme parce que c'est une notion de je domine moyennement. J'ai eu de la peine à employer ce mot mais maintenant ça va mieux. Je le vois au sein des abus mais je ne suis pas la police, les gens ont peur de nous quand j'écris un email, ils ont peur clairement. C'est une notion très anglo-saxonne, qui commence à arriver dans notre milieu et effectivement ce qu'on fait c'est de la protection mais pas tout le monde est

d'accord avec ce mot. Mais oui, en gros on a les règles, et il faut les respecter et c'est des politiques de safeguarding.

4. Considérez-vous que « safeguarding » est dûment mis en œuvre dans votre organisation ? Alors c'est une bonne question, on a quand même on a une obligation de moyen mais pas une obligation de résultat. Donc je pense qu'on met des moyens en œuvre qui sont important. Après c'est vrai qu'on aimerait plus de moyen niveau ressources humaines et plus d'implication aussi de certaines personnes clés. On essaie de viser les plus vulnérables comme les gardiens, femmes de ménage, ceux qui bossent dans la santé, et ça c'est 40% de notre staff. Et ce sont des gens souvent illettrés etc. qui peuvent être victime d'abus et là-dessus y a encore des efforts à faire. Et oui donc on va travailler avec eux, car c'est souvent les plus vulnérable nos patients. Il faut être ambitieux.
5. Vous avez aidé à la création de cette Abuse Unit si j'ai bien compris, pourquoi l'avoir créé, et dans quelles conditions ? Alors oui c'était post Oxfam. Par contre moi je bossais déjà dessus avant mais j'étais un peu tout seul et j'avais des aides ponctuelles. Et après avec l'affaire Oxfam, on m'a dit tu peux avoir tous les moyens que tu veux et je devais faire aussi du reporting. Après j'ai rencontré XXX qui était très bonne en rédaction, vu qu'elle venait de la communication, et elle m'a aidée là-dessus et elle s'est prise au jeu. Après elle s'est formée sur les enquêtes, et on a développé les principaux axes, avec 1-2 personnes pour la prévention donc créer les outils et aller faire les formations sur le terrain sous forme de workshop, donc tout le côté de prévention. Et regarder briefing aussi, le côté détection, par les analyses de risk par les XXX. On s'est rendu compte qu'on n'avait pas une stratégie très terrain, le turn-over était un challenge et qu'il fallait travailler là-dessus. On a essayé de lancer des trainings. Mais il y avait déjà des choses qui avaient été faites.
6. Avez-vous été affecté par le scandale Oxfam et de quelle manière ? Alors nous on avait commencé avant, donc ça c'était bien. Y avait déjà des choses qui été faite au niveau international, on travaillait déjà sur des définitions internationales. Donc on n'est pas complètement tombé des nus comme certaines ONG. Par contre ça nous a énormément booster, il y a eu plus de budget à disposition, on n'a pas pu me refuser. Cependant on doit

renégocier à chaque fois, le budget donc rien n'est totalement acquis. Donc Oxfam j'avais beaucoup plus de moyens, oui ça a beaucoup impacté, et ça nous a mis en avant, ça a une implication budgétaire donc ça été pris très au sérieux. Oxfam a également développé une stratégie différente, ils ont envoyé beaucoup de délégation sur le terrain alors que chez nous s'est plus centralisé. Et forcément ça dérive sur des problèmes comme ça. Alors que nous on a des systèmes d'auto contrôle en interne mélangeant du staff national et international. Alors que Oxfam ils ont énormément délégué de responsabilités sur le terrain. L'organisation reste très centralisée, très western approche. Et ce qui a été compliqué aussi pour l'affaire Oxfam ce que y a eu des mises sous tutelles de notre organisation (partenaire), qui est principalement ressources humaines, et c'était au moment où on parlait des politiques migratoires. Donc on a été obligé de déclarer tous les cas d'exploitation sexuels depuis 10 ans en arrière, enfin ça été très bizarre. XXX était sous tutelle, et donc a eu de gros contrôle financier et ils voulaient des noms donc ça été très compliqué. Ça a eu beaucoup de conséquences mais j'ai eu beaucoup d'aide aussi, de spécialistes. On travaille dans des zones violentes et les violences elles ne vont pas s'arrêter à l'entrée des hôpitaux. On peut arriver à des taux jusqu'à 95% de chômage donc pour certaines c'est presque normal de coucher pour obtenir un poste en retour donc faut pas être naïf non plus. Une de mes conclusions de l'affaire Oxfam, c'est qu'ils ont fait leur enquête et ils ont fait leur boulot mais après c'est les RH qui n'ont pas assumé.

7. Avez-vous rencontré des difficultés/challenges lors de la création de cette unité ? Si oui, lesquels ? oui, alors les budgets pérennes, l'implication des autres départements, mais aussi que tout le monde se sentent concernés, et ça concerne tout le monde même le département de la communication, département finance, etc et c'est assez compliqué. Avoir le soutien de la direction générale car ça donne une certaine liberté d'action, avoir plus de temps pour pouvoir aller dans les unis pour raconter mon expérience aussi. Ça reste un nouveau domaine mais maintenant voilà un abus sexuel on sait ce que c'est et on sait faire cependant l'abus de pouvoir, le harcèlement moral, ce qui est borderline et qui est difficile à définir c'est beaucoup plus compliqué et subtile. On va sur la perception, sur la fatigue, sur les enjeux

opérationnels, les gens ils pètent les plombs parce qu'ils sont crevés parce qu'ils ne prennent pas de vacances, on a eu Ebola, etc. Et c'est beaucoup plus subtil. Et aussi je me suis rendu compte que les équipes n'étaient pas formées à la gestion de conflit non plus a été un challenge, enfin c'est de médecins, donc ça paraît normal. Mais y a encore du boulot à faire.

8. Quels conseils donneriez-vous à d'autres organisations souhaitant améliorer leur approche de la prévention et de la réponse aux cas de SEAH ? Clairement l'implication de la direction, une vision long terme, il faut commencer avec une stratégie transversale, pas que 1 personne s'occupe de ça. Les petites ONG influencées par le gouvernement, elles délèguent beaucoup, car ils ne sont pas sur place, donc ça rend encore plus compliqué la communication avec les partenaires aussi et il faut être claire avec les règles. Parfois, il faut mettre les vieux ou les chefs des communautés au courant des règles et des manières de reporter car s'il y a quelque chose qu'il se passe c'est eux qui sont au courant des problèmes. Et moi je ne suis pas très d'accord de la « zéro tolérance policy » parce que ça met beaucoup de responsabilité sur la plaignante. Alors que si y a d'autres règles claires, c'est plus la responsabilité de l'organisation.

Appendix 6 : interview 6

Interview N°: 6

Organisation : B

Date of the interview: 8 May 2023

Job field: employee working in the SEAH unit

Conditions of the interview: call & recorded

-Flavia : Pourrais-tu me décrire ce que tu faisais dans l'organisation ?

-Interviewé : Donc en fait j'étais chargée de projet pour la prévention, la formation sur les abus et comportements inappropriés chez XXX. L'objectif de mon travail c'était de m'assurer que l'ensemble du personnel connaissent ses droits et devoirs en termes de comportements. Que les patients et les partenaires de l'organisation soient au courant de le droit et devoirs en termes de comportement également et qu'ils soient informés des modes de signalements des abus en interne, à travers des gestions d'abus et des procédures administratives en interne. Et en parallèle de ça, il y avait toute la partie de formations des personnels qui étaient en charge notamment de la gestion des cas, et de l'accueil des plaintes pour qu'ils sachent comment gérer les problèmes s'ils étaient signalés, comment les référer au département du XXX qui va faire les enquêtes sur les questions d'abus et comment assurer la protection des plaignants-es qu'ils soient personnels ou patients.

-Flavia : du coup tu travaillais avec le terrain, pas avec le siège ?

-Interviewé : Non, je travaillais plus avec les gens du terrain dans la mesure où mon rôle était basé à 50% sur le terrain, et je passais 50% de mon temps sur les missions à former et sensibiliser le personnel et puis à créer des relais sur le terrain pour qu'ils puissent assurer la prévention et la sensibilisation une fois que j'étais revenue à Genève ou que j'étais sur d'autres terrains. Maintenant je travaillais aussi à Genève parce que c'était là que se passait toutes les négociations, tout le travail stratégique, toute la planification opérationnelle, et donc il fallait impérativement que les personnes au siège soient acquies à la cause, au courant de tout ce qu'on allait mettre en place sur le terrain puis que c'était grâce à eux qu'on allait pouvoir les mettre en place. En termes de planification de budget mais aussi en termes de buy-in institutionnel et opérationnel.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

-Flavia : ok c'est clair. Donc tu l'as peut-être déjà mentionnée mais ma prochaine question c'est comment ton organisation aborde la prévention et la gestion des cas pour ses employés et bénéficiaires ?

-Interviewé : ouais alors ; pendant pas mal de temps n'y a pas eu beaucoup de prévention, les efforts en termes de prévention ont redoublés à partir de 2017, après le #metoo et le scandale Oxfam etc. et suite à ça, progressivement, on a développé des modules de prévention et de formation, à l'époque il y avait juste un e-briefing qui était envoyé aux expat qui partaient en mission, il y avait rien qui était forcément fait pour le staff national, qui était recruté localement, et puis pas grand-chose qui était fait pour les bénéficiaires jusqu'à 2017. On intégrait aux messages de sensibilisation généraux, le fait que les soins étaient gratuits, que rien ne devait être demandé en contrepartie, etc. Donc ça c'est ce qu'il y avait avant 2017. Après avec le scandale Oxfam, il a été évident qu'il fallait développer plus d'outils, plus de modules de sensibilisation, plus poussés que ce qui existait avant, avec des études de cas, des mises en situation, des discussions de groupes enfin des trucs plus interactifs. Ensuite a été développé un workshop sur le harcèlement sexuel qui ensuite était décliné sur les questions d'abus de pouvoir, puis ont été développés des formations des managers en parallèle de tout ça. Et pour les bénéficiaires, on allait intégrer au niveau de la sensibilisation dans la communauté, quand on les informe de quels types de soins qui sont fournis par notre organisation dans ses structures, qu'on intégrerait des messages sur les droits de patients, la charte des patients à ses sensibilisations. Pour les employés, normalement, dès que les personnes rejoignent notre organisation ils doivent passer une formation, qui est une formation générale sur plein de choses, sur les valeurs de l'organisation etc.. Et dans cette formation a été intégré un module sur le comportement responsable et donc sur les abus et leur gestion. C'est une chose et ensuite, en parallèle, l'idée c'est que de manière régulière, ça dépend de la taille d'un projet, disons tous les trois à six mois. Il y a des répétitions des sessions de sensibilisation qui sont données dans les projets. Et pour ce faire, il faut qu'il y ait des personnes qui soient formés à donner ces informations. Et moi, ça, c'est un de mes rôles. C'est moi qui formait un binôme par projet, à peu près douze personnes par pays qui sont en capacité de faciliter, redonner ses sessions de sensibilisation pour que les personnels ne sont pas seulement sensibiliser au moment où ils intègrent la structure, mais de manière régulière après coup, parce que pour beaucoup ce sont des nouveaux concepts et en fait les indiquer une fois ça suffit pas pour que tu les intègrent véritablement donc il faut vraiment qu'il est répétition et puis faut

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

avoir l'occasion de poser des questions. Voilà, au niveau des staffs, des répétitions, après les idées, c'est pour les formations additionnelles qu'on avait créé pour permettre aussi qu'il y ait des répétitions. Et puis surtout un accès en apprentissage libre, on voulait créer des formations en ligne qui sont un peu du même acabit que ce que moi je donne présentiel avec le même contenu, mais sous un autre format, qui soit plus accessibles pour les personnes, sans que j'aie besoin de me déplacer dans les pays.

-Flavia : voilà Ok, ok, très bien, merci. Du coup, on a répondu à la question en même temps, qui était de savoir si ton organisation avait été affecté par Oxfam ? et du coup, ça, c'est toutes les choses qui sont arrivées après ?

-interviewé : Oui oui enfaite, si tu veux avant Oxfam il y avait déjà un système de gestion des abus qui n'a pas énormément évolué par la suite. Mais il y a déjà un système de gestion des abus avec un comité qui était en place sur base volontaire, avec des personnes du siège qui ont des postes au siège et qui de manière volontaire, intégrait ce comité. Et l'idée c'est qu'il y ait une balance homme-femme dans ce comité, qu'il y ait une diversité de profils, une diversité de spécialités ; des médecins et personnels médicaux, des logisticiens, des administrateurs etc et que ces personnes ait fait du terrain pour une compréhension de comment ça fonctionne sur le terrain. Et ça y avait déjà avant Oxfam. Là où ça a eu un impact c'est vraiment sur les efforts en termes de prévention. On se rend compte qu'il y avait un le système en place, mais qui n'est pas utilisé au maximum puisque les gens n'étaient pas au courant de l'existence de ce système et en fait, les différentes raisons qu'on a pu évoquer ou sur lesquels on a brainstormé, c'est que malgré le fait sensibiliser et que de plus en plus que de gens soient au courant et connaissant enfaite le système de signalement des abus, n'est pas utilisé à son maximum. Dans les rapports annuels qui sont publiés en externe, je crois qu'il y a eu 90 cas d'abus qui ont été signalés l'année dernière 2022-2021 et ce qui est déjà trop sauf que si tu veux, il y 8'000 personnels, 8'000 staff. Et puis il y a des centaines de milliers de bénéficiaires, donc on peut imaginer que ça ne représente pas tous les abus qui se passent vraiment. Enfin, il y a certainement un grand nombre de cas qui ne sont pas signaler ou soit qui sont gérés au niveau des terrains, soit qui ne sont pas signaler du tout ou les personnes qui font fassent à ces abus ne savent même pas que c'est des abus. Ou alors ces cas sont signalés à personne parce qu'il y a une peur des conséquences du signalement des abus, que ce soit au niveau du travail, au niveau de la sécurité, ça dépend vraiment des contextes. Donc du coup, on s'est dit après le

scandale Oxfam, que c'était très bien avoir un système de réponse aux abus disponibles, mais qu'il fallait vraiment insister sur la prévention. Et c'est ce qu'on a fait. Et au cours des années que j'ai passés sur ce sujet, au début, on a commencé avec moi uniquement dans cette position et après trois ans et demi on a deux postes, qui ont été recrutés et donc qui ont renforcées la capacité, et le déploiement des formations et des sensibilisations sur le terrain.

-Flavia : okay, oui, du coup est ce que toi tu dirais que ton organisation offre un environnement de travail sûr et respectueux pour les employés et pour les bénéficiaires ?

-Interviewé : Je pense qu'il y a encore du travail à faire. Je pense qu'en fait, la grosse difficulté, c'est qu'on s'insère dans des environnements où les rapports de pouvoir et les rapports entre les gens ne sont pas égalitaire et donc ne sont pas égalitaire entre les personnes de différentes ethnies, différentes nationalités, entre les personnes de différents genres, sans parler de l'orientation sexuelle et d'autres choses. Et notre objectif est de s'assurer que, au sein de notre organisation, toutes ces différences n'importent pas et qu'on travaille tous ensemble dans un but commun. Pour moi, vu la taille surtout de l'organisation, je ne peux pas affirmer que pour ses 8'000 staff et puis ses milliers de bénéficiaires l'organisation crée un environnement absolument sûr de travail. On essaie de mettre tout en place pour se faire, mais il y a énormément de choses qui échappent au contrôle, notamment les contextes dans lesquels travaillent ou en fait on ne peut pas contrôler tous les rapports de pouvoir de violence entre les gens. Donc je dirais, je dirais qu'on met en place ce qu'il faut pour que on aille dans cette direction-là, on a ce qu'il faut place mais il faudrait plus de ressources, il faudrait, d'après moi presque une personne en charge de toutes ces questions sur chaque mission. Donc pour chaque mission, ça peut être au Congo, on pense à 1200-1300 personnes (staff) Dans d'autres pays, on peut être à deux cents personnes et il faudrait une personne en charge de ça qui s'assure que les formations sont faites de manière régulière, que toute personne qui intègre l'organisation a les informations et que pour les personnes qui n'ont pas accès à un ordinateur ou un téléphone, on met à disposition le matériel pour que ces personnes puissent signaler les abus, et aient accès aux moyens pour signaler ces abus. Donc je ne peux pas dire oui, non, en fait, ça va dépendre des endroits, il y a des endroits que j'ai vu ou je trouve qu'il y a un environnement de travail qui est vraiment sûr et qui inspire confiance, et il y a d'autres pays où ce n'est pas le cas. Mais c'est vraiment

souvent lié à la situation politique, économique et sociale du pays qui a énormément d'impact sur nous en interne.

-Flavia : okay parfait merci. Est-ce que du coup toi à ton arrivée tu as reçu des formations sur par exemple la manière de signaler ou de reporter un abus?

-interviewé : Pas du tout. Et à l'époque, absolument pas. Ce n'était absolument pas quelque chose qui était mentionné. Puis j'étais parti en mission au Congo, et là non plus je n'avais pas été informée avant le départ des modes de signalement. C'était juste avant les retombées de Oxfam, suite à ça y a beaucoup de choses qui ont été mises en place mais moi je n'y ai pas bénéficié. Et d'ailleurs juste pour que tu saches, le système dont je parlais tout à l'heure, c'est un système qui est là pour le terrain et pas pour le siège. En tout cas jusqu'à juin 2022, il n'y avait pas de système de signalement des abus pour le siège, il y a uniquement une personne de confiance qui je crois est une obligation dans la loi suisse, donc une personne de confiance qui est disponible pour répondre aux questions mais plus d'un point de vue RH, administratif. Mais il n'y a pas de système de gestion interne pour les abus.

-Flavia : OK, ok parce que oui de ce que j'ai compris la cellule d'unité elle s'occupe du terrain, mais au siège, c'est les RH qui sont censés gérer.

-Interviewé : C'est ça, en fait la difficulté c'est que ce système de réponse aux abus de comportement est constitué de personnes qui sont au siège. Dans ce contexte, tout le monde se connaît, ils ont tous travaillé ensemble, tout le monde a travaillé ensemble pendant des années, à travailler ensemble sur le terrain. Donc il y a un esprit qui empêcherait potentiellement de gérer ces cas de manière neutre et impartial, ce qui pose problème. Pour gérer ce genre de cas, donc les accusations d'abus de pouvoir, le harcèlement psychologique, d'abus sexuels etc. il faut être totalement neutre.

-flavia : Ouais, OK! je vois.

-interviewé : et donc c'est un des problèmes et c'est aussi un problème que ce soit les RH qui gère. Parce qu'ils ont du pouvoir, par exemple en termes de contrats donc c'est hyper délicat, il faudrait vraiment qu'il y ait un truc en parallèle, ce qui peut aider au niveau du siège c'est la commission du personnel. Qui elle peut donner des conseils, réorienter, servir de médiation dans des situations de conflit mais pour des questions

d'abus très intimes, ça m'étonnerait que quelqu'un vienne vers la commission du personnel.

-Flavia : Ouais ok ok parfait merci. Du coup la prochaine question : quelles seraient les principaux challenges que toi tu as rencontré ?

-interviewé : le challenge par rapport au fait de créer un environnement safe dans l'humanitaire particulièrement ?

-Flavia : exact

-interviewé : Le challenge pour moi, c'est de rendre accessible les lignes de signalement des abus. A tous et à toutes les personnes qui travaillent chez nous et les bénéficiaires, sachant en fonction du pays dans lequel on est, en fonction de la zone dans laquelle se situe, en fonction du niveau d'accès aux méthodes informatiques, en fonction de la langue parlée, il n'y a pas du tout le même accès aux lignes de signalement. Pendant longtemps il y a juste eu un mail. Et en fait, c'est pas du tout adapté parce que la plupart de nos bénéficiaires n'ont pas internet, ne parlent pas français, anglais, espagnol, mais ils parlent le swahili et ils habitent dans le fin fond de je sais pas où. Donc pas tout adapté et du coup-là, ce qui a été mis en place récemment c'était une plate-forme qui permet de porter plainte en ligne, mais ça demande aussi internet mais qui permet de porter plaintes dans différentes langues donc ça, c'est chouette, avec une traduction automatique, même dans des dialectes et, il y a une possibilité de porter plainte par téléphone par whatsapp, pour que ce soit accessibles à plusieurs pays et plusieurs personnes. Et il y a la possibilité de faire des messages vocaux pour les personnes qui ne savent pas écrire. Et on a aussi mis en place des points focaux, des personnes qu'on forme sur place à recevoir des plaintes et à pouvoir réorienter les plaignants et les plaignantes, vers le système de mail ou de téléphone, en les accompagnant, c'est à dire en les aidant par exemple à saisir leurs mails, saisir le message qui est envoyé au système de gestion des abus et donc on a formé ces points focaux, et on les a formés à recevoir tout ça et à ne pas donner leur avis. Le problème, de ce système, c'est que ça peut mettre en danger les points focaux qui souvent font partie de la même communauté que la personne plaignante et que la personne accusée et du coup ils risquent d'être menacés parce qu'ils ont accès à des informations. Et voilà, donc ça c'est un peu notre réserve. Donc ça c'est un gros challenge, c'est l'accessibilité et la confidentialité en fait du système de signalement. Le deuxième challenge ? la confidentialité pendant la

gestion d'un cas parce que en fait gérer un cas ça implique de faire des entretiens avec différentes personnes, essayer de réunir des infos, essayer de croiser les infos et en fait la chose qui va vraiment être toujours au centre, c'est de garantir la protection de la personne plaignante et en même temps recherché les faits qui permettrait de valider ou non les faits, ce qui va nous permettre de dire à priori ça s'est passé ou pas. Et ça c'est très compliqué, pendant cette enquête de garder la confidentialité, et de continuer à garantir la protection des personnes. C'est un gros challenge. Et puis être après en termes de prévention, pour moi, le plus gros challenge, c'est les moyens. Si on avait les moyens suffisants, si on avait vraiment tous les moyens pour mettre en place un système de prévention performant, je pense qu'on aurait vraiment moins d'abus et un meilleur suivi. Et pour l'instant, il n'y a pas les moyens suffisants pour dire on a mis en place tout ce qu'on pouvait pour éviter des abus, mais c'est une question de moyens.

-Flavia :Oui, ok, très bien, merci. Ma prochaine question, c'était comment ce que toi tu définirais Safeguarding?

-Interviewé : le safeguarding c'est à la fois la prévention, alors sache que on n'utilise pas safeguarding chez nous. C'est un terme que moi je me suis approprié après avoir quitté cette organisation. Et en gros, c'est mettre tout en place en termes de prévention, gestion et protection pour assurer un environnement safe pour les patients, bénéficiaires, le staff et pour s'assurer que en gros, les personnes qui ont commis des abus soient sanctionné et qu'il y ait pas de récidence et que les victimes soient écoutées, protégés et qu'il y ait une communication constante entre les modes de gestion et la prévention pour s'assurer que les 2 soient en concordance.

-Flavia : est-ce que tu dirais que c'est dument mis en œuvre dans l'organisation ?

-interviewé : oui, en tout cas quand moi j'y étais ça été bien mis en œuvre. Il y a une très bonne collaboration et communication entre l'équipe qui est chargé de la prévention maintenant au niveau de tout ce qui relève de la protection et des sanctions aux personnes qui ont commis des abus, moi je n'étais pas forcément directement liés à sa puisque je n'étais pas au courant des cas. Je n'étais pas dans les accords de confidentialité de gestion.

-Flavia : Ok, ok, très bien, merci. Et du coup, ma dernière question, pourrais-tu faire des recommandations pour améliorer la culture générale du travail et de promouvoir un travail encore plus équitable et respectueux ?

-interviewé : Accorder plus de moyens à ce sujet, plus collaborer avec d'autres ONG et d'autres organisations qui travaillent sur ces sujets, parce que ce qui est fait ailleurs, en fait, on peut s'en inspirer. On a tendance à toujours se réinventer les systèmes de prévention gestion avec beaucoup de choses qui existent déjà. Et puis je pense qu'il faut vraiment insister sur travailler en réseau en externe, mais aussi un réseau interne. C'est à dire que la question des abus c'est pas un sujet qui est isolé, c'est un sujet qui implique tous les départements, ça demande de travailler avec le département RH, de travailler au niveau des recrutements, notamment des évaluations, de travailler avec le département de gestion des risques quand on est dans une ONG internationales pour qu'en fait les risques liés aux abus soient intégrées à la gestion des risques, de travailler avec la logistique pour tous les contrats avec les partenaires, avec le département médical, pour la prise en charge médicale des victimes et en fait sa demande de tout coordonner. Et c'est ça qui fait l'intérêt du sujet, c'est que ça demande vraiment de collaborer avec plein d'interlocuteurs différents et d'améliorer la qualité de la prise en charge.

-Flavia : Okay, ouais,

-Interviewé : donc travailler sur les réseaux en externe et sur les collaborations en interne.

-Flavia : ok parfait, c'est tout bon pour moi alors. Est-ce que tu aimerais ajouter quelque chose ?

-interviewé : non c'est à peu près ça je crois.

Appendix 7: interview 7

Interview N°: 7

Organization: C

Date of the interview: 23 of March 2023

Job field: employee working in the SEAH unit

Conditions of the interview: call & recorded

Flavia: (...), I can start with the first question. So could you, start by introducing yourself and tell me more about your job position?

-Interviewee: Yes, of course. Thank you. So I'm XXX. I'm currently the corruption prevention manager for XXXX. And I'm also working as an advisor, for corruption prevention for other organizations. I have a background in criminology, basically specifically on anti-fraud and anti-corruption. And I'm a certified fraud examiner. Before, I've been working as a project manager and head of office in humanitarian projects in several settings abroad. I think that's it in a nutshell.

-Flavia: Okay. perfect. So Madame Laforêt told me you told me like you have, a kind of an investigator role, is it correct?

- Interviewee: Yes. Uh, also this position is quite new now for me, I started in October. Um, but yeah, investigating cases of misconduct of any kind is also within my role within international operations that we have.

-Flavia: Okay. And, um, so. How are you involved in managing these cases? So you receive, the case and then you like, go through it and then like, are you on your own or can you explain me a little bit how you're dealing with that?

- Interviewee: So we are receiving reports like... First of all, I'm also responsible for the reports that coming in and then assessing them. And, so by assessing them, I'm usually not doing it, just by myself. I usually get together with my boss, and we talk about the case and then see how we proceed further. So far, I mean, in most cases for us it is that, we don't have the jurisdiction or the authority over cases of our partners over implementing partners. For example, the societies are all independent, and so most cases would be handled by them themselves only if we would have like an involvement

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

of, our own staff, that is really employed with us, there would be an investigation from our side directly. Otherwise, our partner society might ask for support, which can also happen y so far I have been more on the advising side now. saying, okay, this is something you can look into, and the procedure would be like that.

Not so much conducting the investigation myself, like that was not the case as I started here.

-Flavia: Okay. Okay, perfect. Thank you. It gives me a better idea.

How do you define safeguarding? How would you?

- Interviewee: Well, safeguarding itself, I would probably define protection from harm as general. I would like to keep definitions easy. Regarding protection from harm, then you can go into more detail about, child safeguarding or sexual exploitation and abuse or, but, in general that would how I would see it.

-Flavia: Okay, perfect. Makes sense. Clear and concise.

- Interviewee: May I add to that? It could be interesting because for us, we like to use the definition of corruption as the overarching.

And, we put sexual exploitation and abuse under corruption, as we define corruption as transparency international does: the abuse of power for personal gain. And then we put everything under corruption so we don't have like a specific safeguarding position as of now. Still working on it also, but that's all under corruption or anti-corruption for us.

-Flavia: Okay, perfect. I understand. Um, yeah. Makes maybe also easier to, to deal with. okay, so my question four is : how the organisation approaches.

"It's more about the prevention, the Sexual abuses cases or, um, yeah, I don't know if you know what has, what, what is done on that, if, I don't know if you're concerned directly?

- Interviewee: yeah, actually this is my position. This is my focus. Corruption prevention manager and since we see Sexual Abuse as Corruption, that's exactly what I'm working on. And, well, first of all, putting a system in place on how people are onboarded and distributing the messages, the code of conduct or also other documents, whether it's described what's allowed, what's not allowed, and what's being done or where, how they can report and then make everybody provide a reporting mechanism, that is also, part of

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

the prevention as a deterrent from one side. And knowing that there are options to speak up, but I think our briefings are very, very important. Like I have two briefings that I conduct with everybody who's new and goes out, and that's the first one would be a, a short, get to know briefing about our reporting pathway and to get to know me so that if they have concerns, they can come directly to me.

That's half an hour and, in the best-case scenario, one-on-one face-to-face. So, we can establish a relationship. And the other one would be more a group, a technical group briefing where I get many people together, who need something, and then explain specifically about what we can do on the preventive site. Now we have, six minimum standards regarding, corruption prevention. So I convey those and I convey like how fraud corruption comes together and what kind of harm it does. Really explaining this in into a bit more detail, I think this is one of our big measures that we implement, the briefings.

-Flavia: But is it, more for like internally or it's more for the relationship, like for people that are, abroad? I don't know if this is my question?

-Interviewee: It is for our people that go abroad also now, it is for our people that onboard here in the headquarter, but also for our delegates that go abroad and then, um, often lead or, supervise the projects that are implemented by our partners.

-Flavia: Yeah, sure.

- Interviewee: Usually people on the ground are our partners, and that's not where we are at yet. Okay. That's more the responsibility of them. We are offering support, um, always if they need something, but maybe also putting this topic forward that this is important for us, but I'm, so far, I'm not training the on the ground people on the spot, more like the ones that go there and then oversee the situation there. Yeah.

-Flavia: Okay. Okay. Makes sense. The situation. Okay, perfect.

- Interviewee: So there's a lot more, more things around about the minimum standards, not like putting in clear rules now that everybody knows what kind of, uh, things are important and, um, having a role model, changing the culture of the organization. Now that, that is what, where we are going with prevention. I think the main thing is really changing the organizational culture. Corruption or sexual exploitation and abuse is, is

not accepted and it's seen as gross misconduct and, that these things have to be reported and so on and so on.

-Flavia Okay. Yeah. Very interesting. Thank you. All right. Um, so yeah, my next question was if you think that it's well implemented in your organization for the moment, or is it still ongoing?

- Interviewee: It's definitely, definitely ongoing and we are in a big shift at the moment. I would say with this position that I took on, that's a new position. We have much more capacity to really work on these things and a lot of things have been happening within the last half year already. A lot of new things being implemented, new documents and new briefings. So there's a lot changing at the moment.

-Flavia: Yeah. Okay. So, if I understand well, it's like now, People are, maybe they realize it was important a while ago, but it's only now that like things are starting to move. Like really? Is it correct?

- Interviewee: I mean, there were always things being implemented to a certain extent, but I do think, there is more focus now, and this is also a bit due to the new EU law of whistleblower protection. Like there's a lot more attention on the topic in general. And, I feel there's more and more. It's more and more coming, but there were surges of activity, coming and going. I think, I mean the Oxfam scandal would be where everybody went up and we all have to have trainings, for example.

-Flavia: Yeah, that was actually my next question. If, you have been impacted by the Oxfam scandal, and if yes, how?

- Interviewee: Yeah, I think, I mean, I think the whole sector, I wasn't working for this organisation back then. But, the whole sector has been affected and we, when I was, I think I was an Ethiopia at the Somali border at the time, and I remember that suddenly the UN was organizing all the trainings for all the organizations. So that came up a lot more. And that, I think, I feel that the focus on SEAH is in the sector quite far. It has a lot of attention even so far that, when I was on the, on a talk about the Ukraine response local organizations were so very strongly complaining about needing to do too many different SEAH trainings for different donors which sometimes can be even too much.

-Flavia: Thank you. And then maybe you were not there yet, but my next question was, can you discuss a specific measure that the organisation has put in place to improve

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

after the Oxfam scandal? I don't know if you know what it has changed in your organisation. You talked about internal trainings before maybe.

- Interviewee: Yeah. But I don't know if about the organisation, what they implemented at that stage. Now it's too long before my time. I'm sure there have been trainings.. I barely don't know any organization who didn't have training after the scandal.

-Flavia: Sure. Okay, perfect. Thank you.

- Interviewee: Maybe, let me come back a little. I know what was in place before I was, there was a working group, group on the topic. There was an active working group, on the topic which discussed this, topic regularly. Not the designated position itself, but people from the movement, from the field. And, within our headquarter all coming together to discuss it, to further this topic was definitely in place. And, I could imagine that that's maybe happened after scandal with a bit of delay.

-Flavia: Yeah. Yeah. Okay. Perfect. Thank you very much. So my next question would be if. Can you discuss any challenges that you faced in implementing policies and procedure? If you encounter any, of course.

- Interviewee: Yes, of course there's always a lot of challenges and the management is not easy. I think it depends also a bit on the size and the structure of the organization. An organization it's purely internationally Operating then needs to adapt to the international standards and that might be beneficial for such changes. Now, if an organization's main business is this international sphere where this Oxfam scandal is all across in every organization is implementing the changes, and that's different with this organisation. It is a bit more complicated since we, our main business is not abroad. Our main business is here in Germany. And, it is a different area of operation, and we are underlying the overall, authority operating here. Of course, this is also a topic, but it's approached in a different way on the German local level and on the international level. So, keeping it to the international standard is sometimes a bit more difficult to bring into our policies. We do have some, some standards and policies about it, but they're more focused on the local German context so far. That's definitely one challenge, I think that we have. Other than that, I think that always time is one of the challenges that you can always conduct trainings in a superficial way, but if you want to get something really across, if you want to get people to connect through the content, you do need some time.

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

And that's scarce in the sector. That people can really find the time to take a few days meet maybe off even to get deep into the subject. I think that is a challenge.

-Flavia: Definitely. Okay, perfect. So I don't know, that's a little bit more precise question, but do you know, how does the organisation address the issue of perpetrators in the cases within the organization?

- Interviewee; Let me come back to the challenges one more time because I was thinking of another one. I didn't have much time to look at the questions.

-Flavia: Oh, no, no, no worries. You tell me if I go too fast.

- Interviewee: yes, one of the challenges also is of course, when we have other partners, on how to communicate these subjects with our partners that are locally active. It's a very sensitive issue and talking about it is of course. Everybody. Says, yes, we, of course, this is not allowed and this is not okay. But really bringing it up, talking about something that is sexually related is, in very many cultures also tricky. So that's also a challenge. Sorry, go on with the question.

Flavia: Okay. Okay. Different cultures. Yeah. So my next question was if, you know how your organisation address the issue of perpetrators within the organization? Because I've started reading a lot and I saw that one of the biggest issues was that like, I don't know, someone working in the NGO would like misconduct and get laid off and then go work for another. And I saw that that was quite an issue. So I don't know if you know this problem and, and if you know how to you would address it.

- Interviewee: Yeah. Uh, well I am very well aware of this problem. And I'm also actively trying to find a solution actually here in Germany. I mean, there's the misconduct disclosure Scheme, where we actually had a talk this year already on my initiative that with the other aid organizations in Germany as well, to make it possible to implement this scheme. I'm not sure if you are familiar with the misconduct disclosures scheme?

-Flavia: No.

- Interviewee: That usually gives the organizations the possibility to communicate if they had such a case now without likely, with, I mean with perpetrator, there was a case and there was a serious case, serious allegations, which have been substantiated in a way that we can communicate this among each other which is usually, not easy and many organizations can do it, but in Germany, the labor law and the data protection laws are

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

so strong that, basically we are legally not allowed to participate in this. We are now trying to find ways around it so that we can actually, that we are somehow able, to take part in the scheme. And that, yeah, there different, I think this would maybe go a bit, a bit too far, if I would go to, into the details of it. But in general, what we are trying to do in this regard is implementing more, pre-employment screening. That's something that I focus a lot and I talk a lot with HR about it, how important it is, and I'm really putting this forward. It's a lot about prescreening, checking in advance.

-Flavia: A whole background check, right?

- Interviewee: Say again?

-Flavia: Uh, a whole background check.

- Interviewee: Yeah, exactly.

-Flavia: Okay. Okay.

- Interviewee: Yeah. References, but also, qualification. I mean, this is good for a lot of other things as well, not just the sexual exploitation part for many other frauds or misconduct or even performance. To check and evaluate the previous performance.

-Flavia: Yes, definitely.

- Interviewee: It has so many good parts to it. Yeah, that's definitely one of the big.

-Flavia: Okay, perfect. Yeah, it's true not only for the bad things. Okay. Um, and for you, what are the key components of a good investigation, even if you're not conducting, maybe, do you have an idea or for you, what information are important to have?

- Interviewee: Yeah. I mean, I am conducting, I haven't yet in this position, but that's still part of my job.

-Flavia: Okay.

-Interviewee: Um, yes, of course. A good investigation needs qualified staff, investigation is very, very complex. There are many, many aspects to it that need to be, addressed in a professional manner.

And that's often a big, big issue because people think, oh yeah, let's find the truth. And they just go along and they miss out fundamental principles of investigations. For

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

example, objectivity and looking for inculpatory evidence and to look on both sides. Like what speaks for that something happened and what speaks against it, you know.

That's from the very beginning important to even formulate the Terms of Reference, for such an investigation in a neutral way. And then go along the facts. And be careful also. Because the investigation can destroy a lot even if done in a professional way.

In other cultures, you need to be very sensitive. How you go forward with these things. So, it's a good assessment at the beginning that you need and good coordination with the involved stakeholders. But at the same time, keeping confidentiality high up. And that's also super important.

-Flavia: Of course. Yeah.

- Interviewee: And then especially when it comes to interviewing, I think very often it's done quite in an unprofessional because people just asking questions but they don't know how to do investigative interviewing. And there's so, so many things that you need to consider how you approach it, that having someone professional is important.

Yeah. I think these are the main things now. Having a good assessment of the case, if it's even possible, if the investigation is possible or useful, or does it make sense because it's also expensive. Coordination, confidentiality and then professionalism. Of course, the principles, these come all with professionalism, I think. For example, if you go specifically in SEAH investigations, the survivor-centered approach is important to highlight. That would be, should be on the top. basically that we do not want to do more harm than good. The Do No Harm has many other aspects as well. But the survivor centered approach is also important because it in the end, an investigation can often end up doing more harm than good.

-Flavia: Yeah. Okay. Perfect. Very interesting. Yeah. I've read about the Survivor Center approach a lot, which is I think, very important as well. Okay. Which organization do you think is the best at safeguarding? I don't know if you have an idea or if you heard something or read something.

- Interviewee: I'm really not in the position to say who's the best, I do know, It's one organization that I would say is quite advanced that but would be Oxfam.

-Flavia: Okay.

- Interviewee: I know Oxfam is very, very advanced in it, especially Oxfam GB. They have built up massively. And, put this as a focus. And when I look at the leading experts from the field, maybe namely Oliver May, for example, he was also an expert at Oxfam. I always look up to Oxfam how they approach it and see what, how they do it. In general I would say also the Northern European, like the Scandinavian countries are often advanced in these things as well. But I don't have like a concrete example there.

-Flavia: Yeah. Okay. Okay. Perfect. Thank you. And this is my last question. So what advice would you give to other organization looking to improve their approaches to preventing and responding to abuses cases?

- Interviewee: Well, there many things. The first one is building the capacity, have someone in your organization who has the influence of really bringing it forward and working on this subject on a very deep level. Don't just give it to someone who's walking across the door at the wrong moment: "and you make SEAH now as well". No, really have someone who knows how things go. And then this person can adapt it to all that's needed. I mean, what's really important is not having a policy, but how that's lived. I think it is the culture in an organization that needs to be changed. That's why this person would need to be also settled quite high in the senior management so that changes can be done. And it comes from the top, like a clear direction can be given. I don't think it makes a lot of sense to train all the stuff on the ground if the culture and the whole organization doesn't convey this message. this message needs to come from the top and, it needs to go through all the levels and needs also to reach the ground, but the most important is at the top, and that needs to be taken serious there. A cultural change focusing on prevention. Investigations are also super important but the focus should be on prevention. Investigation has also a vital part to playfor prevention because it has a deterrent effect. And when you have the possibility to investigate, you definitely should. But the focus should be on prevention because that you can do so much more in advance and it's so much more cost effective if you do.

-Flavia: Absolutely.

- Interviewee: This is something that I would look into first of all. Which includes, like I said, includes investigation, but it's not a pure focus on only reacting. That's maybe why I, I'm not a fan of zero tolerance because zero tolerance is kind of a response approach. I feel what we need is a, a more holistic risk-based prevention focused approach. And

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

having a holistic framework. Just implementing one measure will not strike it. It will not be one thing you implement, and things will go well. It's complex. Even if you have a good reporting mechanism, if there's no proper response coming to it, it's useless. So, you really need a holistic approach to it.

-Flavia: Okay. Okay. But culture Okay. Yeah. I understand the organization. I just a question that came out, like people in your organization, so you said that you're meeting with them right when they arrive so that they know where to find the procedure to report something, right?

- Interviewee: Exactly. Yeah. Okay. Okay. Everybody goes out, like possibly I have a face-to-face meeting with them here in the HQ. But I said it's often also online, but building rapport with our staff that they feel comfortable that we approach this in a realistic and good manner. But very often I think people are afraid to report certain things because they think, we don't want to hassle something. But putting this threshold low is important. Therefore you need reporting. In general, my advice to every organization or staff that covers that subject would be to read the book: "Fighting Fraud and Corruption in the Humanitarian and Development Sector" by Oliver May, and then go from there. This books really covers the most important aspects, that's where I orientate myself on, I have adaptations here and there, context-adaptations are also always important, but the main points are really covered there.

-Flavia: Yeah, definitely. Okay. Thank you, I think that's it for my questions. I don't know if there is something else you would like to add or if you have questions for me.

- Interviewee: Well, I could go on, on this topic more and more. Sorry that I didn't, uh, I didn't have time to prepare the question.

-Flavia: No, no, no problem. No problem.

- Interviewee: To contact me anytime if you have a specific question as well. Well, if you want to clarify something that I said that's absolutely no problem

-Flavia: Okay, thank you. Perfect. Thank you very much. So, I will write the questions and the answers down. Then I can send it to you if you want, and you can tell me if you want to modify something or, if I understood you correctly. And, um, yeah, I probably should do that quite quickly because I have other, also other interviews to make. So

yeah, maybe I hope next week. We can keep in touch and, I will send that to you before I use it in my thesis.

- Interviewee: okay. I hope I have time to look over, but yeah, that would be probably good to, if I have a chance at least to look over it and then maybe add something here and there. If I forgot one aspect or the other.

-Flavia: No problem. Okay, perfect. Thank you very much and thank you again for your time. Good luck with your more or less new position and thank you.

- Interviewee: Yeah, and good luck with you with the research. Thank you. Important work. Yeah, we need that.

-Flavia Okay. Thank you very much and have a nice day.

- Interviewee: You too. Bye-bye. Thank you. Goodbye.

Appendix 8 : interview 8

Interview N°: 8

Organisation : D

Date of the interview: 5th of May 2023

Job field: employee working in the SEAH unit

Conditions of the interview: call & recorded

-Flavia : Donc ma première question c'était pourrais-tu du coup commencer par te présenter et me dire un peu plus sur ton poste actuel ?

-Interviewé : je m'appelle XXX et je suis chez XXX à XXX depuis à peu près 3 ans comme responsable de bureau global éthique et conformité, en fait j'ai rejoint XXX il y a à peu près 3 ans en tant que spécialiste sauvegarde et donc référente au niveau global de l'organisation sur toutes les questions de prévention des abus et de gestion des cas d'abus puis le rôle un peu évolué parce qu'on a intégré au-delà de la dimension abus sexuel, harcèlement sexuel exploitation sexuel qui est un peu voilà le gros dossier au sein de la sauvegarde. On a aussi la sauvegarde de l'enfant mais on a aussi la sauvegarde de notre personnel donc aussi tout ce qui est abus dans l'environnement de travail et là on ne parle pas seulement d'abus sexuel mais aussi d'abus émotionnel ou d'abus de pouvoir. Donc on intègre un peu tout ça et on a mis tout ça sur la coupe du code de conduite et donc depuis dans le passé on a aussi intégré la prévention et la gestion d'autres mauvaises conduites en fait ce qu'on met sous le chapeau de la mauvaise conduite des employés ou des partenaires ou des volontaires là-dedans aussi on intègre aussi des éventuels problèmes de fraude de corruption et cetera. Oui voilà c'est le rôle que j'ai aujourd'hui chez XXX. Donc je fais toute la prévention, je fais les cadres et les politiques, les plans de formation, les modules de formation unboarding etc. Les procédures, une série de choses : sensibilisation, le travail avec nos partenaires donc on essaie plutôt de prévenir le risque, de l'analyser et le prévenir et puis toute la partie réponse où je gère le mécanisme de signalement de l'organisation et puis tout ce qui est enquête ou procédures sur des mauvaises conduites.

-Flavia : ok. Du coup ma 2^e question c'était comment l'organisation abordait la prévention donc t'en as mentionné quelques-uns et la gestion des cas avec ses employés et ses bénéficiaires ? du coup est-ce que c'est le même mécanisme pour du

coup les employés et les bénéficiaires ? c'est toute votre unité qui s'occupe de ça ou c'est 2 unités différentes ?

-interviewé : alors c'est tout la même unité, chez XXX la décision qui a été prise et ça c'était même avant moi, c'était de centralisée donc on centralise le signalement, y a une unité au niveau du siège qui est mandatée, qualifiée pour déterminer si effectivement il y a potentiellement mauvaise conduite, quel type c'est et quelle est la procédure adaptée et si on part sur des enquêtes. C'est sous notre gestion directe mais après on peut recevoir toute une série de choses qui ne sont pas vraiment de notre mandat sur des questions de procédure RH, de management ou même des risques de sécurité qu'on ne gère pas nous et là on retransfère. Donc c'est bien centralisé au niveau du siège et je pense que y a différente raison mais la principale c'est la question de l'impartialité et puis c'est aussi d'avoir des personnes qui soient formées en fait et dont c'est le job donc on est mandaté pour faire cela et c'est pas le mandat d'un manager lambda d'aller investiguer etc. Et puis par la formation on garantit quand même des principes de base, la protection des personnes, la confidentialité, l'impartialité pouvoir aussi gérer les cas de la façon la plus professionnelle et adaptée qui soit et on reçoit bien des cas tant au niveau de l'interne que de l'externe, donc on couvre les 2 aspects. Et puis après au niveau des terrains et des projets on a des possibilités pour nos bénéficiaires ou les membres des communautés de nous faire remonter des informations mais c'est pas nécessairement des plaintes d'ordre de mauvaise conduite ou d'abus d'exploitation sexuel donc ça peut être aussi une question sur un projet, une demande d'être intégrée dans un projet, une insatisfaction par rapport à la façon dont on conduit nos activités , ça peut être toute une série de choses et là on a différents canaux qui sont mis à disposition et qui varient selon les contextes on peut avoir des numéros verts, on peut avoir des boîtes à suggestions, des bureaux carrément pour recevoir les gens on l'intègre dans des activités quotidiennes et dès lors qu'il y a une information qui remonte et qui fait penser qu'il peut potentiellement y avoir un problème lié à notre code de conduite c'est directement recanalisé chez nous, près de la cellule du siège qui reprend du coup la main sur ça.

-flavia : OK hyper intéressant. Et du coup vous avez parlé de formation, du unboarding, est-ce que c'est pour ceux qui sont au siège ? ou pour ceux qui partent sur le terrain ? ou pour les 2 ?

-Interviewé : c'est tout et même au-delà de notre staff, c'est aussi les volontaires, c'est aussi les partenaires et après le domaine de responsabilité est assez large aussi parce que légalement l'organisation elle porte aussi une certaine responsabilité dès lors qu'elle a un accord avec, donc même des fournisseurs, s'ils ne respectent pas les mesures de bases in va faire quelque chose. En matière de prévention on a les différents aspects à peu près qui sont ceux de la théorie, donc on travaille sur le développement des cas de la mise à jour, leur communication interne, de leur unboarding évidemment c'est clé mais ce n'est pas suffisant. Et puis le unboarding, on peut avoir un unboarding type qui est celui ou on introduit un peu à nos politiques, ce qu'on peut faire et à ce qu'on peut pas faire chez XXX et quelles sont les sanctions et les mécanismes mais après sachant qu'on travaille dans à peu près 40 pays il y a des dimensions qu'on sait pas nécessairement intégrées depuis un siège et qui doivent être mises à jour au niveau des différents terrains et puis c'est là qu'on a aussi des différences de mise en œuvre et après c'est pour ça que il y a la théorie et puis la pratique et la pratique elle requiert qui est de ressources et qui est des personnes compétentes qui fassent se travail qu'il y ait un pôle au niveau du siège mais aussi au niveau des pays et dans la pratique ça n'existe pas c'est pas comme ça. Donc c'est très difficile et honnêtement on est pas super fort en prévention, il y a une décision qui a été prise il y a quelques années qui était celle de mettre en place son organisme au niveau du siège, faire remonter l'informations et on est déjà pas suffisamment de personnes pour gérer tout ce qui rentre mais alors ça veut dire que c'est un impact au niveau de la prévention si on met pas les ressources si on commence par recruter des personnes etc, parce qu'il nous faut du monde, on peut pas faire tout ça sur le mandat on est 2 donc difficilement quoi. Donc on est voilà on n'est pas super fort mais après je pense que c'est la réalité beaucoup d'organisations malheureusement, c'est ça la difficulté aujourd'hui c'est qu'on est tous très engagés que ce soit en termes de valeur, parce que toute façon il n'y a pas le choix. Donc après il y a différentes motivations derrière pourquoi est-ce qu'on fait de la sauvegarde et pourquoi on priorise et cetera ça c'est certain mais la réalité c'est qu'il y a pas les ressources et qu'il y a toujours toujours cette grande question du est-ce qu'on va prioriser la sauvegarde ou ce qu'on va prioriser quelque chose de plus opérationnel ? parce que c'est toujours pas intégré comme un besoin, une priorité opérationnelle. Après en terme de prévention, on développe des formations qui doivent être adaptés et c'est pas fait de façon harmonisée dans tous les pays et là quand je dis adapté c'est parce que par exemple

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

on travaille je sais pas on va travailler en Jordanie ou le mariage avec des mineurs est autorisé et donc on va forcément avoir beaucoup plus de staff ou même de volontaires qui sont qui sont impliqués ou qui eux-mêmes vont se marier avec des mineurs, même si c'est interdit que notre organisation tolère pas ça mais après on va je sais pas être en Europe ou on sait qu'il y a beaucoup de réseaux d'exploitation de traite de l'être humain etc et aussi dans de s'assurer qu'on travaille pas avec des personnes qui sont impliquées dedans, on va être dans des contextes où la pratique de mutilation génitale faite aux jeunes filles et donc on sait que potentiellement ça peut arriver ou peut-être pas à leurs enfants mais encore y a toute la pression communautaire c'est aussi comment on a nos cadres on a nos règles mais après on travaille dans des contextes où on sait que ça se passe donc si on décide de travailler là, on va travailler là et on va essayer de créer la discussion et pas prétendre qu'on va créer le changement c'est XXX qui va faire qu'en Guinée une loi va passer demain mais je veux dire on a quand même des règles sur le papier qui doivent être appliquées on peut pas juste dire aujourd'hui entre guillemets ça et ça on va pas le faire parce que finalement ça souplesse dans les pratiques coutumières ou c'est dans la loi. Donc comment on mitige ou je dis pas compromis mais de l'autre côté nous on doit pouvoir adapter nos modules de formation de discussion avec le staff et avec les partenaires externes pour leur expliquer pourquoi ça c'est pas bien, ce qui peut se faire à leur niveau comment est-ce qu'on gère une situation quand elle se présente, même si c'est légal pour nous c'est pas toléré, on arrête la relation enfin toutes les choses qui doivent être un peu adaptées, et on a des visuels, beaucoup de posters, on fait participer beaucoup les enfants, les communautés dans le développement.. Y a pleins de choses mais dans des contextes de de ressources illimitées ce qui est vraiment important aussi parmi nous, la réflexion dans laquelle on est aussi, c'est où est-ce qu'on peut être le plus efficace et le plus pertinent. Et ce que je veux vraiment faire au niveau de l'organisation cette année au niveau de la prévention c'est l'adhésion aux Misconduct disclosure scheme. Mais oui pour les principes de la prévention que je te donnais avant pour moi c'est de la prévention de base et c'est quelque chose qui dépend vraiment beaucoup des personnes et puis les personnes dans le contexte humanitaire ça tourne ça tourne ça tourne donc ça c'est quelque chose que tu dois constamment répéter constamment adaptés, des choses comme le misconduct disclosure scheme ce sont des éléments de prévention qui renforce l'organisation en fait dans ces pratiques et c'est des choses qui restent peu importe les personnes donc c'est très important de trouver aussi la

balance quand tu fais une stratégie de prévention de dire et si tu as très peu de ressources il faut aussi peut-être se concentrer sur la chose qui va avoir le plus d'impact positif pour l'organisation sur la durée et qui va être le plus durable et soutenable quoi et des choses comme le MDS c'est clé et c'est souvent des choses qu'on met de côté parce qu'on a pas le temps, parce que peut être qu'on a un cadre légal un peu compliqué comme en suisse.

-Flavia : ok ok c'est trop bien merci. C'était hyper complet merci. Est-ce que tu as déjà entendu parler de Oxfam ? je pense que oui mais et du coup t'es arrivé je pense après du coup chez XXX mais est-ce que tu penses que l'organisation elle a été affectée par le scandale ou pas vraiment affecté ?

Interviewé : XXX non je pense pas qu'ils aient été super affectés par ça, après chaque organisation un peu, nous on a une organisation de protection de l'enfant donc on a un domaine de risque qui est encore plus élargi parce qu'on va travailler avec des profils très très vulnérables donc bon des mineurs des enfants dans des situations de vulnérabilité, XXX à malheureusement eu dans le passé quelques problèmes qui ont impliqués des cas d'abus sur des enfants et ça été un signal d'alerte et c'est ce qui est venu justifier et avant le scandale Oxfam la mise en place d'une politique de sauvegarde de l'enfant on sait très fort concentré sur ça après c'est vrai que le scandale Oxfam il est venu élargir le scope un peu de de la conception de la sauvegarde au sein de l'organisation et la mise en place notre politique de protection contre les abus et l'exploitation sexuel c'est en 2018 donc oui ça a eu un impact mais je pense que là c'était plus s'adapter à la tendance du secteur en fait voilà on élargit parce qu'on voit que au niveau du secteur maintenant c'est exigé mais au niveau des buyers c'est demandé mais nous on avait déjà un peu pris les devants sur ce domaine de risque parce qu'on a eu nos problèmes et c'était pas assez gérer à l'époque.

-Flavia : ok donc il y avait déjà quelque chose qui avait été mis en place avant.

-interviewé : Après si la question c'est est-ce qu'on répond au risque oui malheureusement aujourd'hui et moi enfin je suis en contact avec beaucoup de confrères et consœurs dans d'autres organisations et parfois on se rend bien compte que tant qu'il n'y a pas quelque chose qui se passe, c'est beaucoup de voilà on doit faire mais derrière y a rien, n'y a pas les ressources n'y a pas un vrai engagement, on ne gère pas les choses jusqu'au jour où ça éclate et on a plus le choix. Donc c'est beaucoup malheureusement c'est beaucoup une réponse à des à des situations compliquées et y a problèmes réputationnels. C'est un peu triste à dire mais avec mon

expérience je suis assez convaincue qu'on n'est pas vraiment dans la sauvegarde parce que c'est une question de valeur et de mission mais je pense que malheureusement on a été un peu forcé tous là-dedans et voilà moi au temps d'oxfam j'étais chez Save the Children en Angleterre et c'est au même moment où les allégations sont sorties sur la gestion de cas de harcèlement sexuel au sein de Save the children, on a une grosse enquête de la charity commission qui est le gouvernement anglais spécialisé dans les relations avec les ONG et là aussi bon il avait déjà un mécanisme sauvegarde de l'enfant évidemment assez puissant et élevé du fait aussi de leur mission mais par contre au niveau de la protection du staff et des abus dans l'environnement de travail c'était à un niveau 0 et là ils ont mis le paquet. Donc tu peux être une grosse ou une petite organisation mais in fine il y a les réalités opérationnelles et puis y a le reste qui n'est pas financé par les buyers et donc ça vient toujours dans les arbitrages et tant que y a pas de risques majeurs sur les financements et sur la réputation, ce ne sera jamais vraiment une priorité.

-Flavia : ok parfait merci. Est-ce que tu considères que ton organisation offre un lieu de travail sûr et respectueux pour ses employés et ses bénéficiaires ?

-Interviewé : je pense que c'est compliqué comme question parce que je pense que au niveau du leadership senior de l'organisation il y a vraiment une volonté de dire ; oui on veut que l'environnement soit safe on veut que l'environnement soit digne pour nos travailleurs on veut respecter en toute occurrence nos bénéficiaires etc mais malheureusement dans la location des ressources et des priorités c'est pas refléter et puis ça ne dépend pas que du senior leadership malheureusement ce sont des responsabilités qui descendent toute la chaîne managériale donc à partir du moment où il y a un manager qui pense que c'est pas super important super prioritaire ou que c'est bon il a d'autres choses à faire, ça vient un peu casser cet élan et cette volonté et du coup il peut y avoir des problèmes spécifiques à certains niveaux de l'organisation qui sont même peut-être pas connus au plus haut niveau mais qui viennent empêcher cet objectif de se réaliser. Donc je pense qu'en général c'est pas un endroit tu vois, en tout cas au siège je me sens pas en danger ou à risque d'abus je pense que c'est une qui a quand même la plupart des organisations je pense qu'on est plutôt en tout cas dans l'environnement de travail dans les cas plus des pouvoirs de mauvais management mais pas il y a quand même très peu de remontées d'incident d'ordre sexuel de notre staff après au niveau des bénéficiaires, je pense à partir du moment où

t'as pas les gros piliers de prévention qui sont en place malheureusement je pense qu'on peut pas prétendre à une super safe, l'un va pas sans l'autre.

-Flavia : est-ce que tu peux me dire si ton organisation a mis en place des politiques et des procédures pour prévenir des abus ? on en a déjà un peu parlé mais je sais pas si il y a quelque chose que tu voulais rajouter sur ce que tu m'as dit avant ?

-Interviewé : oui alors on a 3 politiques sauvegarde, une pour les enfants, une pour les abus d'exploitation sexuels qui ciblent les adultes, bénéficiaires et membres des communautés et une pour le staff. Donc ça c'est notre pilier sauvegarde puis on a différentes procédures de signalement, de gestion des cas, on n'a pas de procédure mais on a plus de process de formation de unboarding.

-Flavia : ok parfait merci ! est-ce que toi dans le cadre de ton travail chez XXX, est-ce tu as reçu une formation sur la manière de signaler ou la manière de réagir en cas de d'abus ou de mauvaise conduite ?

-Interviewé : alors non moi-même c'est marrant mais je n'ai pas reçu de formation mais bon après c'est moi qui suis venue reprendre ce job le. Donc j'ai lu les politiques et contrairement à beaucoup d'autres personnes. Et j'ai mis en place moi-même des communications et des formations mais il y a eu une période de transition entre la personne que je vais remplacer donc moi j'ai pas eu de unboarding sur ça.

-Flavia : mais du coup c'est quand même toi qui forme les autres employés ?

-Interviewé : on a un unboarding mensuel qu'on fait en ligne mais on est pas derrière tu vois on sait pas ce qui se passe en termes de recrutement au niveau de délégation donc les délégations sont informées on a des personnes qui sont inscrits de façon plus ou moins régulières en tout cas au siège c'est automatique puis de temps en temps il y a des personnes de délégation mais on n'a pas de suivi de qui vont assister ou quoi, c'est la délégation qui doit prendre sa responsabilité, elle sait que c'est obligatoire de nous contacter ici pour qu'on les intègre dans la liste.

-Flavia : parce que le staff engagé sur le terrain du staff national ?

-interview : oui, on a les 2 mais on n'a pas beaucoup d'expat par pays et automatiquement ils sont dans les briefings parce qu'ils ont un contrat un siège mais là je parlais du staff national parce qu'on l'ouvre national parce qu'on sait que malheureusement dans la délégation la règle c'est de le faire mais que ça suit pas spécialement pour toute une série de raisons donc on offre aussi cette possibilité qu'il puisse le suivre avec nous comme ça on les décharge un peu.

-Flavia : ok très bien, merci. Ma prochaine question c'était quelles étaient les principaux challenges que tu as rencontré d'autres travail ? on a déjà parler un peu des ressources et du temps mais est ce qu'il y en a d'autres ?

-Interviewé : oui, bon les ressources clairement donc financière donc ça veut dire RH aussi, avoir une personne dédiée, on travaille beaucoup avec des points focaux mais ça fonctionne pas super bien, c'est pas très efficaces, moi en tout cas dans mon environnement ce que je vois et je sais d'autres collègues c'est qu'il y a quand même un problème de volonté managériale, on est tous d'accord que c'est important et que c'est une priorité mais après dans l'action ça suit pas toujours surtout quand on a des incidents et qu'on attend que des mesures soient prises, il y a quand même toujours une mise en balance de cet incident et de la mesure qui va être prise et puis des priorités opérationnelles, mais ce qu'on va faire pis « mais on peut pas sortir une personne » mais on peut pas lui mettre une mauvaise référence, on peut pas machin et donc oui c'est une grande difficulté et ça me met en tout cas les personnes qui travaillent dans ce domaine comme moi dans la situation de conflit de valeurs qui sont parfois très important alors ouais ça pour moi ça c'est le problème majeur. Mais je sais que c'est pas uniquement mon organisation c'est que beaucoup le font encore parce qu'on doit cocher une case et derrière ce soit en terme de ressources ou de prise de décision forte, de tolérance 0 en fait la tolérance 0 c'est un gros principe tout le monde en parle et ce qu'il y a derrière c'est pas appliqué, je pense qu'on comprend pas très bien ce que ça veut dire en tout cas au niveau du management et la tolérance 0 ça veut dire aussi que quand quelqu'un a fait une bêtise tu le sors et puis tu le mets dans son dossier comme ça t'es sûr il va pas le faire ailleurs même si c'est pas légal là où tu es, parce que la tolérance 0 c'est à dire que tu prends aussi le risque de prendre un procès mais au moins tu fais les choses bien en alignement avec tes valeurs et ça aujourd'hui on en vraiment pas la. Tu as beaucoup de gens qui font vraiment des choses pas corrects, et pas forcément d'ordre sexuels, mais aussi du harcèlement moral et cetera et ils s'en sortent très bien. Et le harcèlement sexuel y en a qui vont faire ça ailleurs, parce qu'il faut beaucoup de courage.

-Flavia : c'est vrai que je pense que peut être au niveau du harcèlement sexuel et tout c'est assez clair mais le harcèlement moral c'est plus dans une zone grise.

-interviewé : oui après c'est aussi beaucoup l'arguments qui est utilisé quand il y a des cas qui sont pas très clairs on dit ouais mais c'est du management, Ben en fait c'est du management à partir du moment où ça se passe un fois et que c'est gérer. Mais à

partir du moment où ça se reproduit et que ça a un impact sur l'émotion de personne, le intégrité psychique là on est plus dans un cas de management. Là on est dans un cas d'abus. Moi j'essaie toujours de ramener un peu à ça pour expliquer au management aussi c'est quoi la différence quand est-ce que ça sort de leurs compétences et que ça vient chez nous mais après c'est vrai qu'il doit y avoir vraiment entre des rôles de management et des rôles des personnes qui font la sauvegarde, il faut une coordination, faut du partager d'informations, il faut collaborer parce qu'on est souvent sur des cas qui a priori ils sont du management qui vont être du management pour un certain temps mais qui vont ensuite évoluer vers quelque chose qui va devoir être repris en tout cas quand on intègre tu vois ces notions d'abus de pouvoir, de harcèlement moral et cetera dans la sauvegarde. Et là il y a vraiment une grosse difficulté pour les personnes à vraiment comprendre ça, à savoir quand est-ce qu'on doit reporter et moi je pense que la meilleure façon en fait c'est de se parler tu vois parce qu'on peut aussi échanger nous on a de l'expérience on peut dire voilà vous pourriez le gérer comme ça, et si ça marche pas, revenir vers nous comme ça on évite peut-être de devoir commencer une enquête et puis d'avoir des personnes qui portent ça à toute leur vie juste parce que un manager il a pas pu mettre un avertissement là ou il fallait le mettre.

-Flavia : ok parfait merci. Comment est-ce que toi tu définirais le safeguarding, donc la sauvegarde ?

-Interviewé : donc nous on suit la définition du CHS alliance et je pense que c'est assez général et c'est « keeping children safe », donc pour nous sauvegarde c'est la responsabilité qu'on a en tant qu'organisation de s'assurer que on ne met pas dans des situations dangereuses ou qu'on porte pas préjudice à nos bénéficiaires qui sont enfants ou adultes au membres des communautés ou à nos staffs et qu'on est aussi en place des mesures pour identifier ces risques pour le prévenir et puis pour y répondre quand il se produit. Et dans notre définition, on a une définition des abus pour que ce soit aussi bien clair ce qu'on intègre le dedans et puis on a des abus d'ordre sexuels donc les assaut sexuels, l'exploitation sexuel, le harcèlement sexuel, on a des abus d'ordre physique donc la violence physique on a la violence verbale aussi qui reconnue, parce que si envers les enfants c'est assez important, y a aussi les abus émotionnelles et morales, la négligence est aussi reconnu et ça c'est parce qu'on travaille avec les enfants donc faut qu'on reconnaisse les type d'abus qu'on connaît dans le champ de la protection de l'enfant en fait et la négligence par exemple de pas

répondre à des besoins primaires d'un enfant ou ne pas agir comme un enfant est dans une situation de danger donc ça c'est reconnu comme un problème de sauvegarde chez nous et il y a les risques opérationnels aussi qui rentrent là-dedans donc dès lors qu'on a une activité qui met un risque un de nos bénéficiaires et pas uniquement un risque d'abus d'exploitation sexuelle, Eh bien c'est intégré dans cette définition là et c'est reporté comme incident sauvegarde, et on a l'exploitation sexuelle ou économique aussi.

-Flavia: ok ok parfait ok. Et est-ce que tu considères que c'est dûment mis en œuvre dans ton organisation ?

-Interviewé : Je pense que nous on fait beaucoup de réponses puisqu'on a système là. On a un peu été pris tu vois je suis arrivée ils avaient mis en place ce système centralisé et j'étais toute seule à gérer le truc mais ça allait parce que j'avais 15-20 cas par ans, et en 3 ans on est à près 200 cas par an donc c'est une personne 200 cas ce serait compliqué, maintenant on est 2 mais 95% de notre temps c'est ça qu'on fait. Donc c'est très bien je pense que pour un temps c'était important de le faire, ça nous a donné beaucoup d'information sur les gros bouloirs d'étranglements, là ou on doit travailler en fait en termes de prévention et en même temps on peut pas le faire car on a pas le relai, donc on est un peu en train de se mordre la queue car on a vu les éléments problématique et en même temps on peut pas laisser tomber un mécanisme qui fonctionne, donc non en tout cas moi je suis pas satisfaite. On renforce pas les pratiques, les personnes et les systèmes de l'organisation donc et si on veut faire un truc en fait je pense c'est ça qu'on devrait faire.

-mais tu penses que si les cas ils ont autant augmenté c'est parce que les gens ils osent plus reporter ? ou parce que l'organisation grandit ? tu sais un peu ou pas du tout ?

-Interviewé : Y a des pays où voilà on a bien communiqué et ça a été bien relayé donc les personnes savent qu'elles peuvent signaler et elle le font et y en a d'autres c'est pas trop relayé donc c'est pas fait et puis il y en a d'autres qui veulent pas, je pense que y en a beaucoup, il faut reconnaître que on reste quand même perçu beaucoup comme tu vois un peu la police interne et donc en fait y en a qui veulent pas parce que ils ont la crainte qu'à un moment donné ça veut dire qu'ils ont pas bien fait leur travail et qu'il va y avoir des sanctions et c'est vrai que ça peut aussi arriver mais je veux dire le principe de base c'est quand même de gérer une situation et s'assurer assuré qu'il y ait personne qui soit dans une situation pas tolérée, après sur ces signalements que je

te dis on est quand même à peu près 40 pays, mais la majorité des signalements ils viennent des 3 pays. Donc imagine toi si on avait vraiment tout le monde qui jouait le jeu, là on arrivait pas du tout à suivre c'est clair mais pour dire si je pense qu'il y a aussi un problème de comment on communique en interne et comment on communique surtout envers nos bénéficiaires qui sachent que ça en place qu'ils sachent que c'est important et ça c'est pas encore super intégré partout et puis il existe ces mécanismes là au niveau des projets et je pense honnêtement que parfois le lien il est pas fait automatiquement parce que après y a un peu toujours cette tendance à vouloir se protéger et gérer chacun son truc et surtout pas alerter le siège.

-Flavia : ok merci. Que pensez-vous qu'il pourrait être fait pour améliorer la culture générale au travail et promouvoir un environnement plus respectueux et plus équitable du coup pour vos employés pour vos bénéficiaires ?

-Interviewé : Dans le domaine humanitaire, un problème qui a aussi c'est que on fait tous un peu la même chose, donc on en fait on est en train de réinventer constamment la roue plutôt que de se dire, mettons-nous en commun entre organisation en faisant, il y a des réseaux informels qui sont super et qui fonctionnent, mais moi je pense ça doit venir vraiment de là tu vois même au niveau des buyers en fait si tu regardes un peu les tendances ils ont leur truc que nous on fait de la sauvegarde alors nous on met en place ce truc et puis les UN ils vont mettre en place de trucs et puis l'Europe ils vont mettre quelque chose d'autre, au lieu de se dire on se parle en fait et on donne les mêmes indications à toutes les ONG, ça qu'on veut d'elles, c'est ça qu'on attend d'elles, voilà le petit coup d'argent qu'on a et qu'on essaie de fonctionner au mieux et je sais pas si tu connais par exemple il y a cette Safeguarding ressource and support HUB, il y a différentes plateformes qui sont mises en place, maintenant les suisses qui veulent en mettre une aussi enfin y a pleins de trucs mais pourquoi donc cofinancer pas tous un truc global et finalement on sait qu'on peut tous se référer là tout est là enfin c'est même plus facile pour tout le monde et c'est parce qu'en fait l'argument c'est que les petites organisations veulent être visible aussi et dire que nous on a fait plus que les autres etc.. je t'envoierai les liens vers ces plateformes

Et puis je pense que ce qui doit changer aussi c'est un peu la dynamique de pourquoi on le fait, je pense ça va arriver aussi dans les mains des bailleurs c'est bien l'exiger, c'est clair que moi je pense que les choses comme le MDS, moi une attente que je veux c'est que le bailleur dise c'est plus négociable en fait, soit vous en faites partie soit on vous finance pas, tout simplement ils le font pas non plus tu vois parce qu'il y a

beaucoup de politique derrière etc et ça crée un peu cette dynamique de on coche la case et pourquoi les organisations font de la sauvegarde au minimum qu'elles peuvent le faire c'est parce qu'en fait on est juste dans une dynamique de cocher la case pour avoir le financement mais derrière on n'est pas en train de réfléchir à pourquoi est-ce qu'on a pas beaucoup de signalements de l'externe, pourquoi est-ce qu'on n'arrive toujours pas à arrêter des abuseurs, on a pas les bonnes façons de les identifier au moment où on peut les identifier, pourquoi nos staff ils savent pas les identifier, qu'est-ce qu'une personne qui a vécu un abus attend, parce que je suis beaucoup dans la protection aussi et je me rend compte que tous ces obstacles au signalement c'est des choses qui sont vraiment intrinsèquement liées à la question de personnes qui vivent un abus, et comment cette personnes sont soutenues dans la vie quotidienne, comment les savent que peuvent avoir en fait une un espace de discussion autour de ça, comment elles peuvent avoir un peu la certitude que ça va être géré et ça c'est pas uniquement le monde humanitaire c'est un problème sociétal finalement tu vois. Comment on peut travailler sur ça et les ONG elles ont un rôle à jouer aussi vu qu'on travaille quand même beaucoup des personnes vulnérables, dans le cadre de notre travail c'est dire qu'est-ce que les survivants attendent en fait, c'est quoi leurs besoins c'est pas ce qu'on est en train de faire finalement on sait pas qu'on leur a jamais demandé donc on est quand même beaucoup sur des dynamiques assez spéciale, on se pose la question comment va les appeler victimes ou survivantes mais peut être qu'on le on dit rien et on leur demande et puis en fait on change le terme à chaque fois. Mais finalement dans tout ce système je me rends compte qu'il y a très peu d'espace la personne centrale qui est celle qui a vécu un abus ou qui contre laquelle il y a une tentative d'abus, on parle d'approche centrée sur le survivant mais ce n'est pas du tout centrée sur ça.

-Flavia : oui c'est sur. Merci. Quelle organisation pour toi serait la meilleure dans le safeguarding ? est-ce qu'il y a une en particulier qui à laquelle tu penses ?

il y a des organisations qui ont certains aspects qui sont mieux en tout cas Save the children et j'ai travaillé avec eux, bon c'est 5x la taille d'ici et 1000x les ressources qu'on a et après ils ont pas le choix non plus comme je l'ai dit donc là clairement le système est très intéressant et y a quelque chose à explorer, y a quelque chose qui fonctionne il y a des personnes dédiées, c'est aussi une fédération donc c'est un système donc t'as le siège et les membres sièges et puis t'as des délégations et en fait comment t'arrives à mettre en place ce système de prévention et de réponse quand tu

as une organisation qui part un peu dans tous les sens comme ça. Ils ont beaucoup de personnes en charge de ça et ils mettent le paquet donc pour moi c'est quand même un exemple après y en a pleins d'autres. D'aspect extérieur ils ont l'air de faire beaucoup de choses mais après tu vas parler en interne et ce n'est pas forcément ça et tu vois le conflit de valeurs.

Appendix 9: interview 9

Interview N°: 9

Organisation : E

Date of the interview: 15th of May 2023

Job field: employee working in the SEAH unit

Conditions of the interview: call & recorded

-Flavia : Pourrais-tu décrire ta position actuelle et quelle relation tu as avec le PSEAH dans ton travail ?

-Interviewé : Je suis manager des abus de l'exploitation et du harcèlement sexuelle au XXX, on gère 89 organisations, on fédère, donc ils sont membres et parmi l'une de nos activités pour les soutenir c'est le PSEAH.

On a une communauté de pratiques avec des praticiens dans ce domaine, développer des outils quand c'est nécessaire sur le sujet, nous représenter et parfois des ONG dans des forums internationaux ou externes et je gère aussi deux projets en particulier dans ce domaine.

-Flavia : ok. Et du coup quel est le but de votre organisation concernant les abus dans les organisations humanitaires ?

-Interviewé : Alors c'est pas que humanitaire, c'est aid sector donc aide humanitaire et du développement. Donc on a des commitments et des indicateurs par rapport à la redevabilité aux populations civiles ou affectées par les crises ou les conflits et parmi ces indicateurs , il y en a une partie qui sont indirectement liés à tout ce qui est protection against sexual exploitation, abuse and harassment, donc notre rôle c'est faire en sorte que nos organisations membres puissent suivre les indicateurs et mettre en place tout ce qu'il faut pour pouvoir mieux prévenir et mieux répondre aux abus sexuel à l'exploitation sexuel, et aux harcèlements sexuel.

-Flavia : OK très bien merci. Donc selon toi comment est-ce que la sensibilisation et la préoccupation à l'égard des abus a-t-elle évolué au fil des années ?

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

-Interviewé : Alors ça fait quasiment 3 ans que je suis sur le dossier mais avant j'étais dans une autre organisation sur le domaine des violences sexuelles, c'est un peu différent mais fondamentalement les conséquences pour les victimes et les survivants, en fonction de comment on les appelle, sont les mêmes même, même si les perpetrators, eux ne sont pas les mêmes. Donc je connais quand même un petit peu mais depuis 3 ans je suis vraiment dedans. En fait ça a évolué parce qu'en 2018 il y a quand même eu le choc Oxfam même si c'était pas du tout nouveau mais c'est la chose qui est sortie dans les médias alors même que paradoxalement Oxfam était certainement le plus avancé dans la prévention contre les abus sexuel et l'exploitation sexuel, le fait est que ça a fait une espèce de tsunami dans le secteur et que les donateurs ont commencé à s'y intéresser vraiment de manière forte en mettant un petit peu le la carotte et le bâton.

Et comme dans tout changement important, c'est souvent les donateurs qui initient malheureusement par une sorte de menace et c'est ce que ça a fait. Donc maintenant les organisations ont cette obligation de de mieux prévenir de mieux répondre alors les donateurs essaient d'être clairs mais il y a encore beaucoup de peur pour tout ce qui est « Transparency penalties » donc tout ce qui est, on te on te punit si tu as des cas, alors qu'en fait normalement c'est puni si tu as des cas mais que tu ne fais rien pour les prévenir ou y répondre. Donc y a quand même plus d'efforts qui sont fournis par les organisations par rapport à 2018 ça c'est clair, aussi bien au niveau des organisations internationales que local, national mais y a encore énormément de choses à faire au niveau national et local principalement mais aussi international parce qu'il y a encore un manque de transparence, un manque d'accountability et une peur de donner les cas etc. Donc les populations ne connaissent encore pas tout à fait leurs droits, donc y a encore énormément à faire mais on a progressé.

-Flavia : Donc on en a déjà un peu parlé mais ma question d'après est : comment est-ce que Oxfam avait impacté du coup ton travail ?

-Interviewé : Ça pas impacté mon travail mais ça a boosté dans le sens où maintenant c'est une priorité, c'est une priorité pour les donateurs, et les organisations savent qu'elles ont plus de choix. Tu peux plus faire comme si il y avait rien, et les ONG ou les organisations qui disent on n'a pas de cas, elles vont se fait lyncher parce que ça ne

veut pas dire que ça n'arrive pas. Donc on va faire en sorte de leur demander qu'ils suivent et que ça devienne une priorité dans leurs activités internes.

-Flavia : OK trop bien. Du coup est-ce que tu peux quand même parler un peu du Misconduct disclosure Scheme ? qu'est-ce que c'est et quels sont ses avantages et ses désavantages ?

-interviewé : Alors qu'est-ce que c'est, c'est un système qui a été mis en place principalement pour les ONG puisque le système onusien a déjà son système et en très résumé, c'est pour éviter que les potentiels perpetrators, ou ceux qui ont été condamnés ou incriminés ou considérés comme perpetrator ne puissent pas se balader d'une organisation à l'autre et je fais très schématique mais c'est un petit peu comme dans les écoles avec les éventuelles professeurs ou maîtres qui auraient commis des attouchements ou des abus sur les enfants pour éviter qu'ils passent d'une école à l'autre. C'est la même chose, donc en fait il va y avoir une espèce de d'échange de bons procédés entre organisations qui auront signé le MDS, qui vont se prêter au jeu de dire voilà je vais te donner les infos RH de cette personne quand tu vas la recruter ou éventuellement la recruter pour que tu saches si elle a commis des abus ou de l'exploitation sexuel et alors en plus si c'est de nature criminelle c'est encore pire, et faire en sorte qu'on les réengage pas ailleurs et qu'elles puissent passer entre les mailles du filet.

-Flavia : OK

-interviewé : Maintenant il y a environ 150 organisations qui ont signé le MDS il y a énormément d'évolutions grâce à ça, énormément de personnes qui n'ont pas été recrutées grâce aux ça, c'est quand même énorme. Sur le site du MDS, il y a 86'000 checks qui ont été fait, 230 applications rejetées et maintenant c'est 190 organisations donc c'est énorme mais c'est pas encore suffisant parce qu'il y a des milliers d'organisations qui pourraient signer etc, mais on est quand même la bonne direction.

-Flavia : OK trop bien, et est-ce que tu sais pourquoi est-ce que ça t'as des organisations qui ne signent pas ? Est-ce que c'est parce qu'elles ne veulent pas ? Est-ce que ça parce qu'elles n'ont pas pu ?

-Interviewé : En fait ça vient du niveau des organisations, si j'ai une idée par rapport aux petites, en tout cas nos members, il y en a beaucoup c'est parce qu'ils sont pas forcément au courant donc nous on fait passer aussi l'information que ça existe, qu'est ce que c'est et on met en contact avec la Project coordinateur, mais il y a d'autres aussi des grosses organisations qui n'en font pas partie parce qu'elles ont peur juridiquement d'avoir des conséquences, tout ce qui est data bridge, est-ce qu'on va être amené en justice, on sait qu'il y a des gens qui me traduit en justice d'organisation parce qu'ils ont été licenciés parce qu'il y a eu confirmation d'abus et d'exploitation sexuel, ils ont été licenciés et ils ont gagné. Donc il y a encore cette fébrilité de faire passer des dossiers sur des gens sans leur accord, même si indirectement il y a quand même un accord au début en disant on va checker vos antécédents mais il y a quand même un échange de procédés qui est indirect sans demander directement à la personne. Il y a beaucoup d'organisation qui mettent un frein pour ça mais y en a de moins en moins. Quand on voit l'organisation du CICR, qui est normalement très précautionné au niveau juridique, qui a signé le MDS dès le début et qui utilise le MDS pour ces recrutements et pour l'instant tout va bien. A partir du moment qu'il y a des grosses organisations comme ça qui signent et qui n'ont pas de conséquences juridiques, ça veut dire que c'est fiable et qu'on peut y aller.

-Flavia : c'est clair, ok trop bien, merci. Et quels sont les principaux challenges que toi tu as pu observer du coup dans ton environnement ? ou dans les abus ?

On a parlé un peu avant de que localement et nationalement des fois c'est un peu plus compliqué à gérer, est-ce que tu penses à quelque chose d'autre ?

-Interviewé : Y a beaucoup de challenges, le manque de financement parce qu'il faut être clair, c'est on est pas toujours financé et les donateurs considèrent ça fait pas partie du « core », du « corefunding » , il y a parfois d'autres opérations, qu'est-ce que tu priorises, est-ce que c'est plus important de donner à manger ou de travailler là-dessus, c'est pas toujours facile quand les budgets sont pas énormes. Et tu as d'autres challenges qui sont liés à un manque de capacité, de ressources, c'est-à-dire que dans les grosses organisations internationales, il y a des focal points ou des coordinator, ce qui n'est pas toujours le cas dans les petites organisations locales ou nationales ou souvent c'est une personne qui va gérer accountability to affected people, PSEAH, il va avoir pleins de casquettes, et finalement il aura pas le soutien nécessaire, ni les capacités techniques, le temps, parfois il y a un manque de connaissance. La différence

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

entre abus et exploitation sexuelle ce n'est pas toujours très clair non plus. Selon moi c'est encore trop c'est trop une niche, c'est un sujet qui devrait être multidisciplinaire, toutes personnes dans n'importe quelle organisation devrait savoir ce qui est un abus sexuel, une exploitation sexuelle, du harcèlement sexuel, qu'est-ce que tu dois faire si tu as un doute, ou bien si tu as été témoin de quelque chose, quelles sont les conséquences si toi tu commets quelque chose, tout ça c'est pas encore systématique et ça devrait le devenir et ça devrait faire partie de l'ADN d'une organisation selon moi et là on est encore loin.

-Flavia : OK. Est-ce que tu aurais des recommandations du coup pour les organisations concernant ce sujet ?

-Interviewé : c'est toujours à peu prétentieux de dire recommandations parce qu'il y a tellement d'organisations, tellement différent niveau, des gens qui sont encore bien plus experts que je suis et qui connaissent bien mieux ce domaine que je peux connaître mais la recommandation principale, je dirais c'est : faites en sorte que cette problématique devienne l'ADN de l'organisation. Il faut que tous les staffs puissent être sensibilisés aussi bien au début de leur carrière quand ils signent un contrat avec une organisation, au milieu de leur carrière, à la fin de leur carrière, et il faudrait que ça soit récurrent, régulier, qu'on leur rappelle ce que c'est, qu'on fasse des mini jeux de rôles, qu'ils aient des trainings, pas juste je signe le code de conduite en disant « je m'interdis de commettre X ou d'avoir du sex avec une sex workers », pour moi ça c'est du tick the box, mais ce n'est pas du tout suffisant, il faut que tu prennes n'importe quoi, que ce soit un conducteur, une personne de ménage, un jardinier au fin fond du Nigeria ou du Nicaragua et tu lui dis : tu comprends quoi par sexuel exploitation, tu comprends quoi par sexual abuse, qu'est ce qui se passe si tu connais, et s'il est capable de répondre à ces questions, tu déjà gagné, selon moi.

-Flavia : OK je vois.

-Interviewé : Ca serait une recommandation après, c'est pas pour promouvoir mon organisation mais après rallier à notre organisation, parce qu'on a quand même des indicateurs surtout mais notamment des qui sont spécifiquement liés au PSEAH, c'est harmoniser, c'est mapper contre les 5 plus grosses standards qui existent. On a fait une comparaison etc et nos indicateurs ceux qui sont liés au PSEAH, ouvrent tout ça donc

moi j'encourage les organisations qui sont pas membres à dire, moi j'ai envie de faire encore plus, j'ai envie d'évaluer notre travail au sein de l'organisation, voir si on est redevable auprès des populations et puis aussi savoir si on est bon dans le domaine de protection ou prévention du sexual abuse. Et ça on a tous les outils pour pouvoir le faire

-Flavia ; Donc en gros vous avez des index et vous regardez ce que l'organisation elle fait et vous évaluez par rapport à ça ?

-Interviewé : voilà, il y a 3 types soit ils le font eux-mêmes, le self-assessment soit ils le font par via un organe indépendant, une sorte d'audit, qui va faire soit la vérification soit la certification et à la fin il y a un stamp ISO c'est un peu l'équivalent d'ISO pour tout ce qui est marques et alimentation, là ce sera tu as réussi à valider ça et si tu l'as pas validé, tu as un plan d'action qui est très solide pour te dire ; c'est ça qu'il faut que tu fasses comme plan d'action, en général pour tout ce qui est redevabilité auprès des populations civiles donc là c'est très ça couvre le feedback des populations, en passant par le staff well-being etc.. Il y aussi une grosse partie de protection contre l'exploitation des abus sexuels qui couvre ça. Donc ça permet de grandir et de se dire l'ONG est à tel niveau, par exemple si on prend une échelle de 1 à 10, là on est à 5 mais on aimerait aller à 10, qu'est-ce qu'il faut pour mettre en place etc. et on a les possibilités de le faire.

-Flavia : OK, donc vous donnez aussi des tips ou des idées pour qu'ils puissent améliorer ?

-Interviewé : Alors c'est pas des tips, c'est les organisations qui vont le faire eux-mêmes, ils vont développer leur plan d'action mais si c'est la vérification ou la certification ils vont avoir l'aide de l'auditeur externe qui leur fait un rapport concret avec ce qui va pas avec les gaps, les weaknesses, et les strenghts. Après c'est beaucoup plus facile aussi de d'en tirer les conclusions et c'est du travail, attention c'est du travail dans n'importe quel secteur, il y aura du travail derrière mais ça te permet énormément évoluer de faire lever ton organisation de manière magistrale.

-Flavia : OK et du coup pour les questions légales tu m'as dit que c'est parce qu'il y avait certaines personnes qui avaient porté plainte parce qu'il y avait des infos sur elle qui avaient été divulguées et mais du coup ?

-interviewé : alors ça c'est MDS c'est différent, ce n'est pas forcément pour ça mais c'est des gens qui vont porter au tribunal parce qu'ils vont considérer qu'il y a violation du data protection etc donc ça c'est un autre sujet ce MDS, qui n'est pas lié à nous.

-Flavia : Ah ouais ok je pensais que c'était lié du coup ce n'est pas non c'est pas lié OK.

-Interviewé : On les héberge, on encourage grandement ce projet, ce cette initiative qu'on trouve absolument fondamental mais elle ne fait pas partie de notre organisation.

-Flavia ; OK trop bien, alors pour moi c'est clair, ça m'a donné une bonne idée macro.

Je sais pas s'il y a quelque chose que tu souhaiterais ajouter ?

-Interviewé : ça dépend quel angle tu prends, c'est quoi exactement ton sujet ?

-Flavia : L'évolution, le management et les reporting mechanisms de SEAH dans le domaine humanitaire post oxfam.

-interviewé : Alors je vais faire de la promotion de mon projet. Mon projet principal qui est quand même génial qui est justement sur comment harmoniser, tout ce qui est collection et reporting des cas de SEAH pour les ONG et les private sector Organization. Pourquoi ? parce que les UN, ils ont leur propre système qui s'appelle le UN tracker, on a pas la même chose au niveau des ONG et au niveau des organisations privés dans le domaine du aid sector, il y en a certaines qu'ils l'ont, Oxfam, Save the children eux ils ont développé leur propre plateforme mais une harmonisation ou on dit quand vous avez un cas de sexual abuse, ou sexual exploitation, vous allez collecter par exemple 10 ou 15 data field, le genre, l'âge de la victime, la ville, etc. Et grâce à ça, grâce à cette harmonisation où toutes les organisations de jouer le jeu on va pouvoir en retirer une analyse. On aura une analyse qui est bien plus approfondie que juste il y a 40% des cas qui se passent en Afrique de l'ouest, 20 en Asie etc. On va pouvoir vraiment se zoomer sur la détection, quel type de perturbateur, dans tel secteur de tel région a tendance à commettre des choses, et qu'est-ce qu'il faudrait alors mettre en place. C'est pour mieux faire le risque mitigation, plus de prévention et de répondre d'une meilleure manière. Et pour l'instant on n'a rien de tout ça, il y a aucun système actuel qui permet grâce au reporting de même sorte de SEAH data Field de faire des analyses régulières, tous les 3 mois ou tous les 6 mois de qu'est ce qui est le problème, ou est-ce que ça se passe et qui fait quoi, est-ce que par exemple les garçons de moins de 18 ans sont plus sexuellement exploités ou abusés, est-ce que c'est plus par des staffs nationaux ? Est-

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

ce que c'est plus en Afrique australe, en Amérique latine ? est-ce que c'est des staffs qui sont de position seigneuriale ? ou managériale moyenne ? ou du staff normal ? Tous ces critiques vont te permettre d'avoir une vue d'ensemble, une picture, énorme du problème. Ca c'est le sujet, le projet que j'ai, on est dans le projet pilote, on va le développer là en septembre, pour l'instant on a 25 organisations qui travaillent dessus, qui sont en train de le tester et c'est assez génial parce qu'on peut déjà avoir une photo de ce qui se passe pour une meilleure détection, une meilleure reporting, une meilleure prévention et le but aussi c'est que les organisations elles aient moins de poids avec des donateurs différents, qui vont te demander des choses différentes à rapporter alors que là ce serait même le même et officiel de data incident et data Fields. Le but sera ensuite que les donateurs viennent à bord en disant, on les reconnaît et on est d'accord. Ils sont basiques et simples et qui vont donner une global Picture du problème. Et a long terme c'est vraiment pour mieux prévenir, mettre en place des mesures contre les risques et mieux comprendre. Il y aura pleins d'avantages comme par exemple pour mieux cibler les fonds pour les donateurs, à qui ils donnent de l'argent, ou quand et comment. Nous allons faire des meilleures campagnes de demande d'argent, car on va plus le faire de manière globale et n'importe comment. Là on a les datas qui montrent que dans tel domaine et à tel endroit il y a un gros problème, il nous faut de l'argent pour pouvoir mieux sensibiliser, mieux former etc. Ça va permettre aussi d'avoir une communauté de pratique, ça va permettre d'avoir des échanges d'informations, de mieux comprendre, une meilleure transparence également. Ca fait partie d'une des initiatives, c'est l'équivalent un peu de MDS mais plus pour le reporting, pour essayer d'harmoniser, faire en sorte que les organisations travaillent ensemble au pouvoir mieux détecter, mieux identifier, mieux prévenir.

-Flavia : c'est clair je pense que ça aiderait aussi les plus petites organisations qui n'ont pas forcément déjà tout installé.

-Interviewé ; C'est totalement ça, on travaille pour aussi ces petites ONG locales/nationales qui n'ont pas les capacités de mettre en place un template, qui savent pas ce qui faut collecter et rapporter comme données. Et nous on va être un peu le médiateur et qui crée ça mais de manière hyper participative on l'a demandé, on a consulté plus de 60 ONGs et private sector Organization pour savoir ce qu'ils aimeraient avoir comme data Fields et pourquoi et tout ce qu'on a mis en place c'est parce que c'est leur feedback et là on ajuste basé sur ceux qui pilotent le projet pour l'instant les 25

organisations, plus les membres du Steering Committee, donc c'est vraiment un élément participatif avec un langage qu'ils comprennent et on essaie de pas dupliquer avec le l'initiative des UN, des nations unies, pour qu'à long terme il y ait que un système.

-Flavia : ok

-Interviewé : Donc on est vraiment dans l'harmonisation pure et dure, ce qui selon moi sera le futur dans ce domaine. Il faut d'avantage d'harmonisation, ça c'est quelque chose que je martèle et que je crois à fond.

-Flavia : c'est sur et des fois j'ai l'impression qu'il y a aussi peut-être que ce truc de ok notre organisation elle fait ça, regardez, c'est bien, c'est mieux ...

-Interviewé : totalement, il y aura encore l'égo et la compétition. Et tant qu'il y aura encore ça regarder ce que fait les voisins, comment on peut faire mieux, etc... ça ne fonctionnera pas. C'est pour ça que le mot futur c'est l'harmonisation, c'est même plus de la coordination ou collaboration. Comme MHS, c'est de l'harmonisation. C'est un système qui va aider tout le monde au lieu de réinventer la roue, développer à ta sauce, tu as un système qui est déjà en place tu le joins et ça te permet de gagner du temps, gagner de l'énergie, et de gagner de l'argent.

Appendix 10: Survey graphs

Q1 - In which humanitarian organisation are you working or did you work?

In which humanitarian organisation are you working or did you work?

german church

Americares

MSF

WHO

UNHCR, IRC

IOM, UNICEF, UNHCR

Several INGOs

MSF

Msf, première urgence internationale, ICRC

MSF

Doctors Without Borders

Medecins Sans Frontieres

Icrc

CARE

MSF

Médecin Sans Frontière

ICRC

MSF

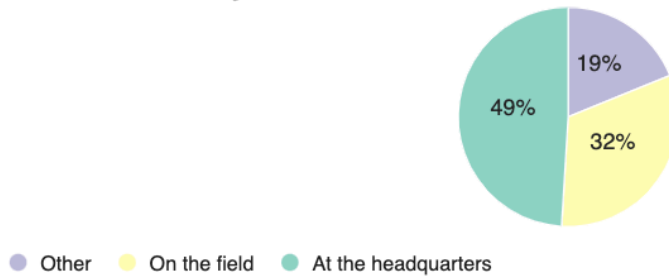
ICRC

ICRC

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

Q2 - Where do you work? - Selected Choice



Q2_3_TEXT - Other - Text

Other - Text

Both HQ and field. Currently HQ

Consultant

Both

half-half

Both

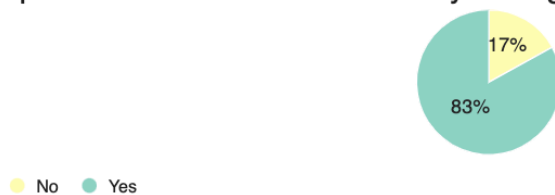
Both HQ and Field

Both

Regional HQ

Both

Q3 - Are you aware of the reporting mechanisms for sexual abuse, exploitation or harassment within your organisation?



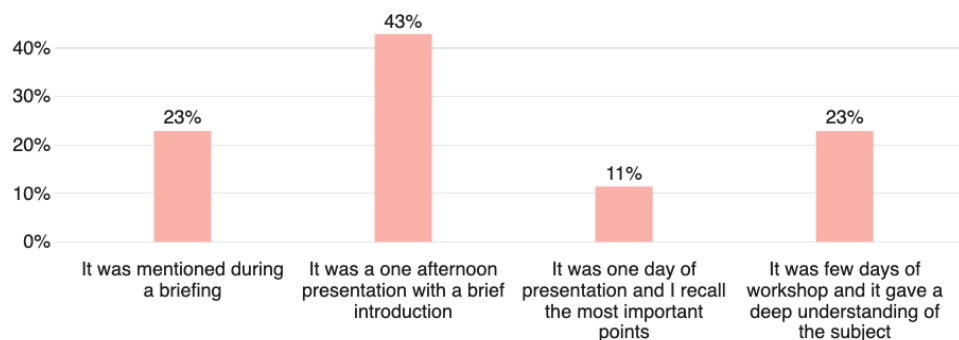
Q4 - Have you received any training on the prevention on sexual abuse, exploitation or harassment within your organisation?



The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

Q5 - How would you describe it?



Q6 - Did you hear or learn about any of these terms? Please tick one or more. - Selected Choice

Field	Percentage of Responses
SEAH (sexual abuse, exploitation, harassment) definitions	62%
The code of conduct of the organisation	94%
Reporting documents	52%
Person of reference/contact	66%
Strategies to prevent misconduct	48%
Zero tolerance policy	68%
Survivor centered approach	44%
None of these terms were mentioned	0%
Other term	4%

Q7 - Have you ever experienced or witnessed any kind of sexual abuse in your work?

Field	Percentage
Yes, I have personally experienced sexual abuse in my work.	100.00% 7.84%
Yes, I have witnessed sexual abuse in my work.	100.00% 9.80%
No	100.00% 52.94%
Yes, I heard something happened but I didn't see anything.	100.00% 17.65%
Yes, I was the confidant of a victim	100.00% 11.76%

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

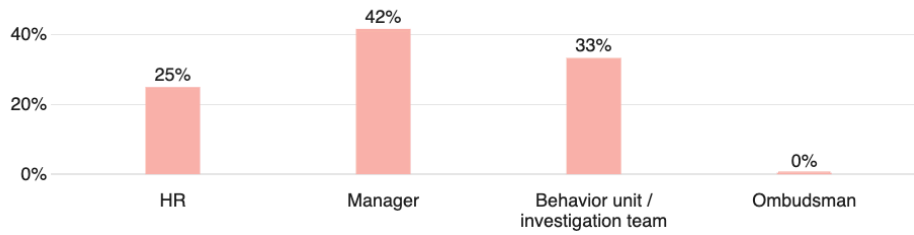
Flavia KOCH

Q8 - Did you report the misconduct?

● Percentage



Q9 - Who did you report to?



Q10 (Scale of 1-5, with 1 being not effective at all and 5 being extremely effective) How would you rate your experience?



Q11 - As far as you know, what has your organisation done concerning prevention, management of sexual abuse, exploitation and harassment cases?

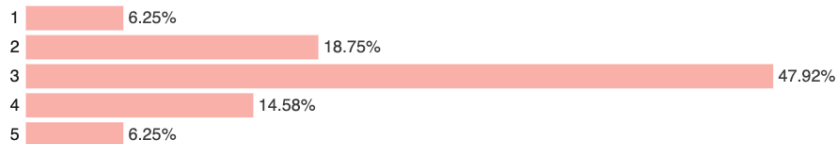
Field	Percentage of Responses
Trainings given to top management	33%
Back ground checks of new employees	35%
Human support to the victim	37%
Investigation with interviews	51%
Prevention management	55%
Trainings given to employees	65%
Reporting mechanisms (documents to fill, person to talk to, anonymous platform,...)	76%
Policies (code of conduct, ethics charts, ..)	86%

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Q12 (Scale of 1-5, with 1 being not effective at all and 5 being extremely effective): How effective do you believe your organization is in preventing SEAH?



Q13_1 - How effective do you believe your organization is in managing and responding to SEAH incidents when they occur? (Scale of 1-5, with 1 being not effective at all and 5 being extremely effective)



Q14 - Which barriers would prevent you from reporting sexual abuse, harassment, or exploitation within your organization? Please choose which one(s). - Selected Choice

Field	Percentage of Responses
Fear of retaliation: the victim can be afraid that if they report they will face retaliation from the perpetrator or others from the organization	50%
Lack of trust in the reporting mechanisms: it already happens in your organization and the process was not done correctly or lacked information.	54%
Cultural barriers: the victim may come from a different culture which make the reporting difficult or uncomfortable.	42%
Shame: the victim will feel ashamed and will not report it to avoid judgement.	35%
Fear of losing your job	27%
There are no barriers for me, I would feel comfortable in reporting it.	21%
other reasons	2%

Q14 TEXT - other reasons

other reasons - Text

Poor investigative competencies

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

Q15 - What improvements should be made from your point of view regarding prevention, reporting and management of SEAH cases in your organisation?

What improvements should be made from your point of view regarding prevention, reporting and management of SEAH cases in your organisation?

Nothing. This is being taken very seriously

Please note that while I worked for both IRC and UNHCR, I am reporting in this survey just on UNHCR. I witnessed IRC to be fantastic on PSEA and to have a robust reporting culture. I found UNHCR, on the other hand, to be a toxic atmosphere in which violations are frequent and wholly covered up. At UNHCR, I witnessed others as well who did not want to report abuses for numerous reasons.

More training needed

The training of manager and their empathy with victims.
By the way, the sexual harassment I was confronted with and reported earlier was in another organisation (ICRC), before MSF.

Engaging employees and top management to responsibilise them on the topics - not make it feel like a request/rule to be respected

More transparent and coherent proceses.

More investment and push from top management and more acceptance at middle management level

More courses on the matter

I would say those barriers are not organization specific - I would feel those fears at any organization and it's hard to know whether organizations will deal with complicated cases well and you never want to find out through experience. I also think the humanitarian sector can be a very multicultural environment and there's different norms across cultures and sometimes large generational gaps. Sometimes resident staff or staff from non European countries and European/international staff have miscommunications and misunderstandings due to a more friendly warmer environment being the norm in our countries than there is in Europe.

Being more active with following up with partner organizations investigation outcomes

It will be good to have more ressources in order to prevent and manage the cases.

More communication on the existing channels to report SEAH cases

The prevention is made via online training so it isn't very convincing.

Sensibilisation and being anonymous

I left icrc 10 years ago. It may have improved.

Understanding that the old world is changing and the tolerance for sexual abuse and harassment is over.

A lot of new employees have little knowledge about SEAH and cultural differences can create barriers during workshops and training. Some remarks could be considered acceptable in one culture and out of line in another. It's important the company culture prevails over the singularity of each employee in my opinion.

Procedures and processes should be tested, again and again to spot painpoints and make it as easy as possible for victims and witnesses

Better mandatory training on SEAH to all levels in the org, also for it to be better integrated into other training.

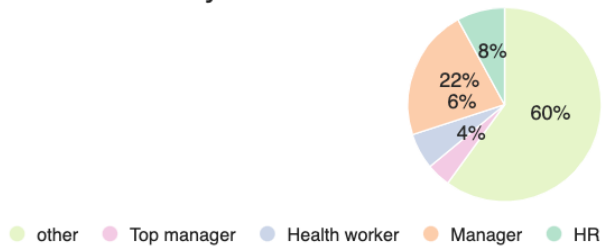
Provide more transparency on the amount of SEAH incidents reported to dispell the assumption that SEAH doesn't occur.

All of the barriers noted above should be removed and survivors' rights should come first

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

Q16 - What do you work in? - Selected Choice



Q16 TEXT - other

other - Text

Intern

Programme Manager

Associate Protection Officer

consultant

Specialist

Communication officer

Associate / Intern

Intern

Data administrator

Assistant

Advocate

Accountability Senior Advisor

intern

intern

Safeguarding Adviser

Officer

Officer

Compliance

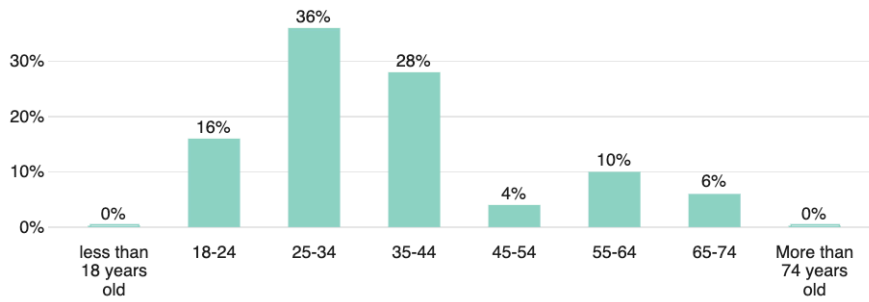
Investigations Unit

Technical Manager - Corruption Prevention

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

Q17 - What is your age?



Q18 - What is your total number of years of experience in humanitarian aid?



Q19 - In which year did you start working in the humanitarian sector?

In which year did you start working in the humanitarian sector?



The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

Q20 - What is your nationality?

What is your nationality?

german

Italian

Ireland

USA

Italian

Swiss

French

French

French

italian

Swiss

No answer

Kenyan

Swiss

Swiss

French

French

Swiss

American

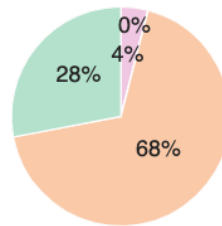
Mauritius

The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

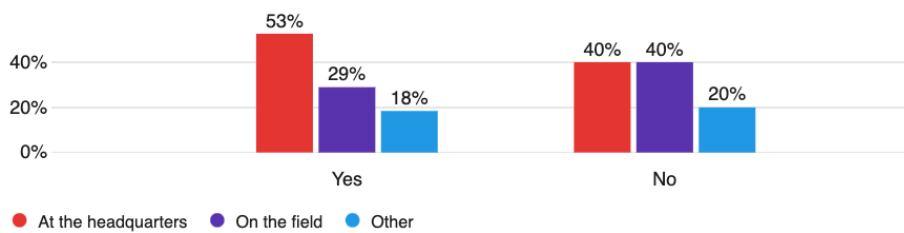
Flavia KOCH

Q21 - What is your gender?

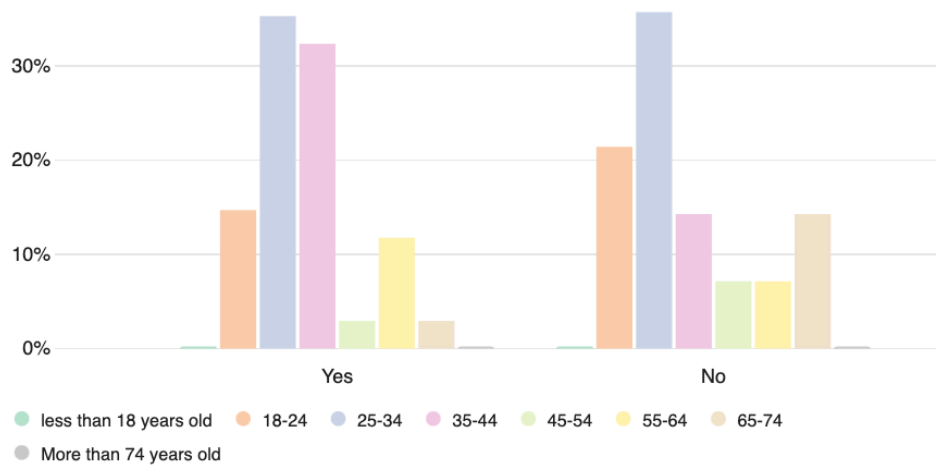
● Prefer not to say
 ● Non-binary / third gender
 ● Female
 ● Male



Q22: (Q2+Q4) - Received trainings according to where they work



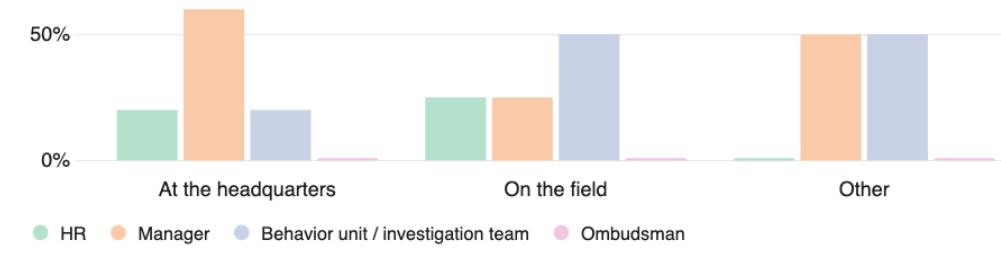
Q23 (Q17+Q4) - training in function of the age



The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH

Q24 (Q9+Q2) - Who did you report to according to where they work



The evolution of prevention, management, and reporting mechanisms of sexual exploitation, abuse and harassment (SEAH) cases in the humanitarian sector following the 2018 Oxfam scandal.

Flavia KOCH