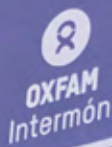


IGUALDAD DE  
DERECHOS Y  
OPORTUNIDADES



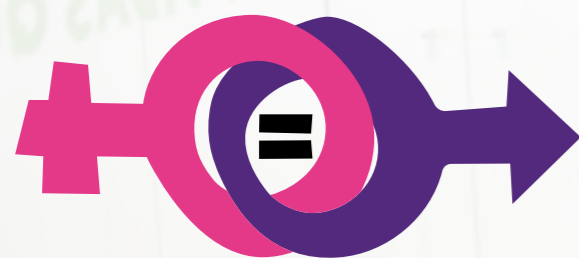
**PLAN DE  
IGUALDAD  
DE OXFAM  
INTERMÓN**



**OXFAM  
Intermón**

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
PRESENTACIÓN DE OXFAM INTERMÓN	4
VISIÓN DE CAMBIO	4
MARCO LEGAL	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	5
<b>ESTRUCTURA</b>	<b>6</b>
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	6
OBJETIVOS Y MEDIDAS POR ÁMBITO	7
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>36</b>



**PLAN DE IGUALDAD**

**PORTADA:** La igualdad y la inclusión son dos de los valores que defiende nuestra organización. En este Plan de Igualdad hemos estructurado las acciones que realizamos y que dan coherencia a estos valores.

© Bruna Casas / Oxfam Intermón

**PÁGINA:** Nuestra voluntad es avanzar día a día hacia una organización diversa, inclusiva y transparente, libre de cualquier forma de violencia y habitable para cualquier persona del equipo.

© Pablo Tosco / Oxfam Intermón



# INTRODUCCIÓN

## PRESENTACIÓN DE OXFAM INTERMÓN

En Oxfam Intermón creemos en un mundo donde todas las personas puedan disfrutar de sus derechos y tener oportunidades. Por eso trabajamos cada día para reducir las desigualdades sociales y económicas que perpetúan la pobreza.

Perseguimos un futuro sin desigualdad, sin hambre, sin sed, sin discriminación; con equidad, alimentos, agua y justicia. Trabajamos codo con codo con las personas y las comunidades, realizamos análisis e informes que compartimos para mostrar qué funciona y qué es necesario denunciar para alzar las voces de las personas que viven en la injusticia de la pobreza y hacer que lleguen a los líderes mundiales. Porque creemos en el poder que tienen las personas y en su capacidad para cambiar su entorno e incidir en las causas de la pobreza. Juntas somos imparables.

De esta manera trabajamos en alianzas, con organizaciones socias y aliadas para generar más impacto e influencia. Formamos parte de la confederación Oxfam que cuenta con más de 70 años de experiencia y juntos trabajamos en más de 90 países.

La misión de la organización es parte nuclear de la identidad de las personas que la componen, como también lo son sus valores -empoderamiento, transparencia e inclusión- que comparten las personas.

Oxfam Intermón, de manera intrínseca a su visión, misión e identidad, reconoce el rol fundamental del movimiento feminista y de mujeres en nuestra sociedad, en la consecución de logros como, por ejemplo, que la igualdad de género se articule a nivel de políticas públicas o de planes de igualdad en las organizaciones y empresas.

## VISIÓN DEL CAMBIO

El presente Plan de Igualdad es una de las herramientas clave de transformación en nuestra transición hacia ser una organización más feminista.

No nos conformamos con que este cuarto Plan de Igualdad, se limite, exclusivamente, a cumplir con la legalidad vigente. Buscamos un cambio transformador que afronte de forma valiente los aspectos que queremos mejorar como organización, hacia fuera y hacia dentro. Una organización más diversa, inclusiva y transparente que esté libre de cualquier tipo de violencia y sea habitable para todas las personas del equipo. Que avance hacia un enfoque interseccional y que incorpore la visión de los cuidados. Que demuestre el compromiso de Oxfam Intermón con los colectivos vulnerables, que lucha contra las desigualdades de poder internas, y que es cada día más transparente. Una organización donde se puede participar sin temor. Que vele por la salud laboral, en especial la salud mental y emocional de quienes trabajan en ella. Una organización donde los hombres se sientan interpelados y actúen. Donde los liderazgos se ejerzan desde los principios feministas. Una organización que facilite oportunidades de promoción y desarrollo que permitan a las personas desarrollarse en su integridad. Con unas medidas de corresponsabilidad que sean propias del tipo de sociedad a la que aspiramos. Y que todo ello empape de manera transversal a la cultura organizacional.

## MARCO LEGAL

El proceso de diseño y elaboración del cuarto Plan de igualdad de Oxfam Intermón se ajusta a los requisitos establecidos por la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; al Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación; al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Además, el Plan se ha basado en su elaboración en el enfoque de interseccionalidad, no solo referido a las diferentes dimensiones que forman parte de la identidad de las mujeres, y que según el lugar o el momento pueden suponer una situación de opresión o privilegio para las mismas, sino que además se han tenido en cuenta las diferentes dimensiones de la identidad de todas las personas que componen la organización.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de Oxfam Intermón sustituye íntegramente al Plan de Igualdad de Oxfam Intermón 2019-2022 y su aplicación incluye al equipo de trabajadoras y trabajadores de Oxfam Intermón en España, así como al Patronato, como máximo Órgano de Gobierno de la Institución.

La vigencia será de 4 años (desde julio 2023 hasta julio 2027)

Tenemos un compromiso con los colectivos más vulnerables y eso nos lleva a trabajar para sensibilizar a la ciudadanía y a presionar a gobiernos y administraciones para que luchen contra las desigualdades de poder.

© Bruna Casas / Oxfam Intermón

# ESTRUCTURA

## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El presente Plan de Igualdad tiene como principal objetivo promover la garantía de que mujeres y hombres puedan desarrollar sus trayectorias profesionales sin ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de género y desde un enfoque interseccional.

Los objetivos estratégicos, son:

- 01** Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, contratación y salidas entre mujeres y hombres, avanzando hacia un enfoque interseccional.
- 02** Integrar la consciencia de género, de manera transversal, en toda la actividad de la entidad.
- 03** Garantizar una promoción interna y desarrollo profesional libre de brechas de género.
- 04** Potenciar unas condiciones de trabajo que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y una organización más diversa.
- 05** Integrar el equilibrio de las diferentes esferas de la vida (personal, familiar y profesional) en la cultura organizativa.
- 06** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- 07** Garantizar un espacio de trabajo saludable y libre de acoso.
- 08** Garantizar la perspectiva de género en los contenidos comunicativos y el uso de una comunicación inclusiva y no sexista.
- 09** Garantizar una vigilancia de la salud con perspectiva de género.
- 10** Incrementar el compromiso de la entidad a favor de la igualdad convirtiéndose en actor de cambio y transformación.
- 11** Desarrollar una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género.
- 12** Promover una cultura de la evaluación para el aprendizaje y la mejora continua en relación con los objetivos del Plan.

Impulsamos un liderazgo feminista que integre y escuche a todas las personas; que les facilite su promoción y desarrollo.

© Júlía Girós / Oxfam Intermón



CONSTRUYAMOS  
UN FUTURO  
SIN SOBREZA

## OBJETIVOS Y MEDIDAS POR ÁMBITO

Los objetivos específicos y medidas están ordenados por ámbitos. Dichos ámbitos fueron los seguidos en la diagnosis previa a la elaboración del plan. Son:

- 01** Selección, contratación y salidas
- 02** Clasificación profesional
- 03** Formación
- 04** Promoción
- 05** Información general de la plantilla y condiciones de trabajo
- 06** Corresponsabilidad
- 07** Infrarrepresentación
- 08** Retribuciones
- 09** Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 10** Comunicación no sexista
- 11** Salud Laboral
- 12** Cultura y gestión organizativa
- 13** Violencia de género

**ÁMBITO 1****SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y SALIDAS**

En la organización existen dinámicas interiorizadas en los procesos de selección que ocasionan que incorporemos personas de perfil parecido. Apostamos por definir medidas intencionales que nos lleven a que personas diversas (en origen, raza, edad, creencias, capacidades, identidades...) se sientan interpelladas por nuestras convocatorias de

trabajo y colaboración porque perciban que Oxfam Intermón es un lugar seguro y habitable para todas. Para ello, incorporar la perspectiva de género y el enfoque interseccional de manera consciente a lo largo de todo el proceso selección (generación de la vacante, publicación de la oferta, proceso de selección y contratación) será el punto de partida.

Teniendo en cuenta la percepción de la plantilla sobre los procesos de selección, contratación y salidas, se realizarán acciones orientadas a mejorar la transparencia de los procesos.

Del mismo modo, en procesos de salida de la organización, deberemos hacer un proceso de reflexión consciente que evite que el porcentaje de personas que dejan la organización de manera

involuntaria formen parte, significativamente, de un colectivo especialmente vulnerable, como son las mujeres mayores de 45 años. En este sentido, se analizarán y valorarán medidas para reducir la situación de vulnerabilidad de este colectivo.

**OBJETIVO: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección, contratación y salidas entre mujeres y hombres, avanzando hacia un enfoque interseccional**

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Rendir cuentas siguiendo la Guía que se elaborará dentro del presente Plan de Igualdad, con perspectiva de género y desde un enfoque interseccional, para los procesos de selección, contratación y salidas.	1	Información reflejada en la Rendición de Cuentas anual	Gestión de personas y Buen Gobierno					
2	A partir del diagnóstico de las salidas del último ERE, con especial foco en las mujeres mayores de 45 años, y de los datos de la RdC de las que se produzcan durante la vida del Plan, valorar la posible necesidad de adoptar medidas especiales que reduzcan la situación de vulnerabilidad que se presenta en las desvinculaciones de este colectivo.	2	Reuniones con la Comisión de Seguimiento	Gestión de personas y Comisión de seguimiento del Plan					
3	Formación a las personas que trabajan en selección (HRBP, RRHH F2F y Pool) y personas que gestionan equipos, en: perspectiva de género, enfoque interseccional y sesgos inconscientes.	3	Formaciones y registro de asistencias	Cultura y Desarrollo Organizacional					
4	Revisión de las descripciones de puesto de trabajo desde la perspectiva de género (puede ser necesaria la ayuda de consultoría externa)	4	Descripciones de puesto revisadas	Gestión de personas					
5	Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puesto en las ofertas...) tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, desde el enfoque interseccional.	5	Documentos revisados desde la perspectiva de género	Comisión de seguimiento					
6	Actualizar la política de selección, revisando cómo incorpora la perspectiva de género y enfoque interseccional.	6	Política de selección actualizada y revisada	Gestión de personas					
7	Dentro del porcentaje de contratación de personas con discapacidad/diversidad funcional, priorizar el equilibrio entre personas de ambos sexos	7	Porcentaje de personas contratadas con discapacidad/ diversidad funcional. Información desagregada por sexo	Gestión de personas					
8	Reflexionar sobre cómo valorar conocimientos determinados más allá de la formación para evitar sesgos de clase en las selecciones y elaboración de documento de referencia con criterios y pautas a tener en cuenta para ello.	8	Documento de referencia con criterios y pautas a tener en cuenta	Gestión de personas					
9	Definir cómo deben evolucionar a lo largo de la vida del plan los distintos ejes de diversidad para orientar (a los equipos de selección y a managers) la intencionalidad a dar en cada momento en los procesos de selección.	9	Porcentaje de personas diversas incorporadas	Cultura y Desarrollo Organizacional y Gestión de Personas					
10	Revisar el guión de entrevista de salida para asegurar que incorpora preguntas sobre la percepción de las personas que dejan de trabajar en la organización sobre estilo de liderazgo, aplicación de principios feministas y valores, con el objetivo de incorporar aprendizajes a la organización. (Analizar la información con perspectiva de género)	10	Guión revisado	Gestión de personas					
11	Revisar la propuesta de valor que se ofrece al colectivo de captación en calle de F2F, incluyendo condiciones laborales, para que sea más atractiva y asegurar que son unas buenas condiciones.	11	Propuesta revisada	Gestión de personas					

**ÁMBITO 2**

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

El análisis de la distribución del equipo por nivel salarial nos muestra que no hay diferencias significativas en la distribución de mujeres y hombres en las mismas respecto de su peso en el conjunto de la plantilla.

En general, todas las bandas tienen mayoría de mujeres, excepto la F, en que hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Las bandas más feminizadas son la D y la E, con porcentajes del 73 y 77% de mujeres respectivamente, siendo el porcentaje de mujeres en el equipo del 65%.

Sin el colectivo F2F, estos porcentajes son del 73 y 75% respectivamente, siendo el porcentaje de mujeres en el equipo, de un 70%.

En el colectivo F2F se observa un porcentaje muy bajo de presencia de mujeres en el grupo profesional más elevado (Grupo 6) siendo la distribución del 75% hombres y 25% mujeres de un total de 4 personas.

A la luz de los resultados del diagnóstico, no se establecen medidas específicas dentro de este ámbito. Sin embargo, incluimos medidas

relacionadas con las bandas más feminizadas en otros ámbitos como el de promoción.

**ÁMBITO 3**

**FORMACIÓN**

El diagnóstico muestra una valoración general positiva de las formaciones ofrecidas, incluyendo las relacionadas con los feminismos. Así mismo, más del 75% valora positivamente el acceso igualitario y transparente a las oportunidades de formación, siendo la percepción más positiva en hombres (87%) que en mujeres (73%).

La distribución de la participación por género es superior en las mujeres (85%) que en los hombres (15%). La participación

de las mujeres es especialmente mayor en formaciones relacionadas con bienestar, feminismos y cuidados.

El diagnóstico también nos sugiere revisar nuestra política de Aprendizaje y Desarrollo, en aspectos como los criterios de acceso igualitario o el tiempo de dedicación por ejercicio.

Las medidas propuestas en el presente Plan van encaminadas a seguir sensibilizando y formando en perspectiva de género y

enfoque interseccional para contribuir a la deconstrucción de las masculinidades hegemónicas y a fortalecer los liderazgos feministas. Así mismo, trabajaremos para que todo el equipo tenga conocimientos en perspectiva de género y enfoque interseccional fomentando, especialmente, la participación activa de los hombres, de las personas que gestionan equipos y del equipo de Dirección y el Patronato.

Además, en los informes de rendición de

cuentas incorporaremos información sobre la accesibilidad y la transparencia de acceso a las acciones de formación.

**OBJETIVO: Sensibilizar y formar en perspectiva de género y enfoque interseccional**

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación en materia de feminismo interseccional	12	Mecanismo incorporado e Informe del resultado del análisis de los datos.	Cultura y Desarrollo organizacional					
2	Identificar formaciones básicas en feminismo interseccional que todas las nuevas incorporaciones deberían realizar	13	El itinerario de acogida incorpora estas formaciones	Cultura y Desarrollo organizacional					
3	Mantener la oferta en feminismo interseccional, atendiendo los diferentes niveles de conocimiento.	14	Oferta formativa en feminismo interseccional	Cultura y Desarrollo Organizacional					
4	Identificar proveedores de coaching feminista a equipos directivos (explorando posibilidades dentro del acuerdo con la Escuela Europea de coaching)	15	Número de coachs feministas identificados	Cultura y Desarrollo organizacional					

**OBJETIVO: Garantizar que las políticas de Aprendizaje y Desarrollo siguen la perspectiva de género y enfoque interseccional**

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Garantizar el derecho de cada persona a tener un plan de desarrollo incluido en su CONVERSEMOS.	16	Porcentaje de personas que afirman haber tenido su conversación sobre desarrollo	Cultura y Desarrollo organizacional					
2	Revisar y difundir la Política de Aprendizaje y Desarrollo.	17	Política revisada y difundida	Cultura y Desarrollo organizacional					
3	Explicitar y visibilizar la prioridad de concesión de becas de formación al colectivo de mujeres y de niveles salariales D Y E.	18	% de asignación a mujeres y de niveles D y E % sobre el total de fondos destinados	Cultura y Desarrollo Organizacional					
4	Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género	19	Clausula incluida en el contrato	Cultura y Desarrollo organizacional					
5	Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la organización durante el periodo de excedencia.	20	Párrafo incluido	Cultura y Desarrollo organizacional y Gestión de Personas					

**OBJETIVO: Garantizar la Rendición de Cuentas y transparencia**

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Diseñar un sistema de registro histórico de la oferta formativa de cada persona, que sea público y accesible.	21	Registro publicado	Cultura y Desarrollo organizacional					
2	Hacer seguimiento de las formaciones obligatorias relacionadas con el Plan de Igualdad y reportar los datos a la Comisión de Seguimiento del Plan.	22	Documento de seguimiento compartido	Cultura y Desarrollo organizacional					
3	Rendir cuentas siguiendo la Guía que se elaborará dentro del presente Plan de Igualdad, con perspectiva de género y desde un enfoque interseccional.	23	Rendición de Cuentas publicada	Cultura y Desarrollo Organizacional					

**ÁMBITO 4**

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

A la luz del diagnóstico no existen diferencias en la promoción profesional debidas al género. Sin embargo, aún sin existir datos desagregados por otras variables distintas al género, sí existe la percepción en el equipo de que variables que interseccionan como la antigüedad, la edad, el tipo de jornada, el origen, la ubicación geográfica o la orientación sexual pueden influir negativamente en la posibilidad de promocionar.

Las medidas de este ámbito van encaminadas a definir y transparentar criterios y visibilizar herramientas que incidan en asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas del equipo, facilitando, entre otras cosas, contar con más información sobre las capacidades del equipo para facilitar su desarrollo profesional.

Además, se pondrá especial atención a facilitar oportunidades de desarrollo a mujeres con las características interseccionales mencionadas y de niveles D y E.

**OBJETIVO: Facilitar el desarrollo profesional del equipo ofreciendo igualdad de oportunidades para asumir retos que faciliten el desarrollo de nuevas competencias**

MEDIDAS	Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1		Elaborar unos criterios o política que faciliten el desarrollo profesional del equipo y comunicarlos.	24	Documento elaborado y comunicación realizada	Gestión de Personas y Cultura y Desarrollo Organizacional			
2		Ofrecer al equipo la posibilidad de incorporar y mantener actualizada su profesional en Bizneo para que pueda ser tenida en cuenta para determinados proyectos o vacantes.	25	% del equipo que ha incorporado su trayectoria/cv en Bizneo	Gestión de Personas			
3		Reflexionar sobre cómo el equipo de Personas puede tener más información sobre las motivaciones e intereses de las personas con interés en moverse a otras posiciones, y valorar/planificar siguientes pasos.	26	Documento con las conclusiones de la reflexión realizada y compartido con la comisión de seguimiento del plan	Gestión de Personas			
4		Reflexionar sobre posibles opciones para reducir las barreras a la promoción de mujeres con reducción de jornada y valorar/planificar siguientes pasos.	27	Documento con las conclusiones de la reflexión realizada y compartido con la comisión de seguimiento del plan	Gestión de Personas			
5		Velar por la promoción de mujeres dentro del colectivo Diálogo Directo/ F2F, especialmente a los puestos de adjunto/a a manager y de manager.	28	Mujeres que trabajan dentro del colectivo de F2F y hayan promocionado, % de mujeres en los puestos de adjuntos/as a manager y de manager	Gestión de Personas			

**OBJETIVO: Poner un foco específico en el desarrollo profesional de mujeres con un enfoque interseccional**

MEDIDAS	Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1		Ofrecer oportunidades de desarrollo a mujeres con características interseccionales, ya sea por movilidades o por la participación en proyectos.	29	Nº de mujeres que han tenido una movilidad de puesto y que, además, tienen alguna característica interseccional, entre las cuales estarán (a acabar de definir): niveles D y E de procedencia, racializada, edad, ubicación fuera de las sedes grandes	Gestión de Personas y Cultura y Desarrollo Organizacional			
2		Rendir cuentas anualmente del punto anterior, asegurando también información más global sobre el conjunto del equipo y sobre mujeres y hombres, para contar con datos objetivos que nos permitan ver y analizar las promociones y movilidades internas de la plantilla, desde un enfoque interseccional, y comunicar los resultados al equipo.	30	Informe de rendición de cuentas realizado y comunicado	Gestión de Personas			



**ÁMBITO 5**

**CONDICIONES DE TRABAJO**

Las condiciones de trabajo tienen un rol determinante en el día a día de todas las personas trabajadoras y condicionan la relación con la organización. El marco laboral establece un conjunto de políticas, condiciones laborales

y reglas comunes que reflejan la voluntad de la organización de asegurar en entorno laboral seguro, positivo y saludable. A su vez, busca establecer criterios que puedan adaptarse a contextos y realidades distintas.

Durante el período de vigencia este plan revisaremos nuestro Marco Laboral para incorporar medidas específicamente intencionales que, cumpliendo con la legislación vigente, vayan más allá de ésta

y aseguren la perspectiva de género y el enfoque interseccional.

**OBJETIVO: Contar con un Marco Laboral con perspectiva de género y enfoque interseccional**

MEDIDAS	Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23-MARZO24	ABRIL24-MARZO25	ABRIL25-MARZO26	ABRIL26-MARZO27	ABRIL27-JULIO27
1	Revisar y actualizar el marco laboral desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional	31	Marco laboral actualizado y comunicado	Gestión de Personas				

**ÁMBITO 6**

**EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

El diagnóstico refleja que, si bien en general la percepción es que en Oxfam Intermón se facilita la conciliación de las distintas esferas de nuestra vida, existen algunas brechas que nos empujan a seguir avanzando con paso firme. Los datos disponibles muestran que el uso de estas

medidas es desigual entre hombres y mujeres siendo esa desigualdad extrema en algún caso como la excedencia del cuidado por hijos (todos los casos entre 2019 y 2022 ha sido utilizada exclusivamente por mujeres).

En el marco de este plan de igualdad, ampliaremos la mirada e iremos incorporando progresivamente el reconocimiento de los cuidados comunitarios y las redes afectivas.

**OBJETIVO: Equiparar progresivamente los permisos por cuidados de menores para los modelos de familias no recogidos en la legislación, poniendo el foco en el derecho de la criatura a ser cuidada y no en quien/es "disfrutan" del permiso**

MEDIDAS	Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23-MARZO24	ABRIL24-MARZO25	ABRIL25-MARZO26	ABRIL26-MARZO27	ABRIL27-JULIO27
1	Identificar los permisos potencialmente equiparables, analizar costes y planificar su implementación durante la vigencia del plan. Empezar por implementar las siguientes: 1. Familias monomarentales y monoparentales: en caso de nacimiento de hijos/as o adopción, la persona que se encuentre en situación de familia monomarental o monoparental podrá disfrutar del permiso de baja maternal/paternal que le correspondería a la otra persona progenitora. Antes de poner en marcha la acción, se detallará la manera de acreditar la situación de familia monomarental o monoparental, y la forma de acceder al permiso (solicitud). 2. En caso de hospitalización de menor a cargo, las personas contratadas en situación de familia monomarental o monoparental podrán disfrutar de los días que corresponderían a la suma de ambos progenitores.	32	Documento de análisis y medidas anunciadas y aplicadas	Gestión de personas				

**OBJETIVO:** Ampliar las medidas de conciliación (permisos, flexibilidad horaria, teletrabajo, etc.) para garantizar el ejercicio del derecho a cuidar más allá de las necesidades vinculadas a la crianza y a la atención de personas dependientes de larga duración, puesto que las necesidades de cuidados aparecen de múltiples formas a lo largo de la vida

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Permiso de hasta cuatro días al año para cuidados de nuestras redes afectivas. Este permiso podrá disfrutarse por días enteros, medios días o por horas. El N.º total de horas será proporcional a la jornada. (Ahora tenemos 2 días asuntos propios. En 2024 añadiremos 2 días de cuidados y en 2026, 2 días más. Para F2F empezaremos por un día.)	33	Permiso anunciado y recogido en el Marco Laboral	Gestión de personas					
2	Visibilizar las medidas que la ley permite para cuidado de mayores en el marco laboral.	34	Comunicaciones sobre las medidas	Gestión de personas					
3	Consolidar la posibilidad de trabajar hasta 20 días al año desde el extranjero. Medida que se incorporó en plan de igualdad anterior con 10 días, y que se amplió temporalmente a 20 durante la pandemia.	35	Anuncio de la medida y reflejada en el Marco Laboral	Gestión de personas					
4	Ofrecer a las personas que han sido madres/padres durante el último año la posibilidad de decidir no realizar viajes de una duración superior a 4 noches durante el 1er año de edad del hijo/a o el 1er año de adopción.	36	Comunicación a los colectivos susceptibles de hacer viajes y medida recogida en el Marco Laboral	Gestión de personas					

**OBJETIVO:** Reducción progresiva de las horas de trabajo anuales durante la vigencia del plan, apostando por la centralidad de la vida en nuestro modelo de sociedad

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Una vez finalice la reducción progresiva de las horas anuales de trabajo del convenio colectivo del sector de acción e intervención social (1.750 en 2022, 1739 en 2023 y pasará a 1.728 en 2024), estudiar la viabilidad de seguir avanzando en la reducción, teniendo en cuenta los objetivos de nuestro trabajo, las cargas asociadas y el coste de implementación de la medida.	37	Estudio de viabilidad y posible plan de implementación	Gestión de personas					

**OBJETIVO:** Garantizar el acceso a la información actualizada sobre las medidas disponibles de una manera ágil y regular

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Definir un plan de comunicación interna para difundir y promocionar las distintas medidas existentes para facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional, poniendo hincapié en las medidas menos utilizadas o más desconocidas.	37	Plan de comunicación	Gestión de personas y Comunicación interna					

**ÁMBITO 7**

## INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

No hay infrarrepresentación de mujeres en ninguno de los departamentos de Oxfam Intermón (Programas, Public Engagement y Operaciones)

El análisis sobre la composición de cada departamento o área se ajusta en gran parte a la composición de la organización, que es 35% hombres y 65% mujeres.

A excepción de Programas, donde la presencia de mujeres es más alta (75%)

Sin el colectivo F2F, las mujeres representan el 70% del total del equipo y en el caso de Public Engament, llegan al 76%.

Sin embargo sí se observa infrarrepresentación en relación a variables interseccionales como el origen y/o discapacidad/diversidad funcional. En cuanto al origen, hay una clara infrarrepresentación de mujeres africanas y latinoamericanas en puestos de responsabilidad, siendo ambas regiones claves en nuestro trabajo.

A la luz de los resultados del diagnóstico, **no se establecen medidas específicas dentro de este ámbito**, pero hay que avanzar en la representatividad de los colectivos mencionados desde otros ámbitos.

**ÁMBITO 8**

## RETRIBUCIONES

El 80,3% de las personas que respondieron la encuesta del diagnóstico manifiesta que existe igualdad retributiva en Oxfam Intermón. Con mirada global la brecha salarial resulta a favor de las mujeres.

En los grupos focales se mencionaron aspectos a revisar que podrían estar fomentando la

desigualdad retributiva como la antigüedad, el plus hijos/as o la edad y experiencia.

El análisis de la consultora no resulta concluyente debido a que la manera de recoger los datos en situaciones excepcionales como el estado de baja de la trabajadora hace difícil el análisis. No obstante, la consultora apunta

que con mirada global la brecha salarial resulta a favor de las mujeres. Sin embargo, en algunas bandas salariales, parece que podría haber diferencias salariales a favor de los hombres sobre las que se deberá seguir con el análisis.

Durante este Plan seguiremos avanzando en una política retributiva con perspectiva de género y revisaremos algunos de los elementos que la configuran.

**OBJETIVO:** Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Analizar anualmente los datos de retribución desagregados por sexo (registro retributivo), de modo que se puedan detectar posibles diferencias salariales o brecha salarial de género, con el objetivo de valorar posibles medidas correctoras	39	Registro retributivo y resumen del análisis	Gestión de personas					
2	Rendir cuentas al equipo en materia retributiva (datos desagregados por sexo)	40	Informe publicado	Gestión de personas					

**ÁMBITO 9**

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Si bien el diagnóstico revela un conocimiento del 85% de equipo de los canales de denuncia establecidos, es urgente incrementar ese porcentaje. Oxfam Intermón debe ser un entorno de trabajo y de colaboración positivo, seguro, saludable y libre cualquier forma de violencia. La socialización del

nuevo "protocolo de Acoso y otras formas de violencia" en el que se ha estado trabajando y que será aprobado junto este Plan de Igualdad será clave para conseguirlo.

En el marco de este plan, trabajaremos para prevenir cualquier tipo de violencia, y específicamente, en aquellos colectivos que,

por ser más diversos, estar más expuestos y tener mayor rotación, son más vulnerables, con el objetivo de disminuir la probabilidad de ocurrencia.

Ahondaremos también con todo el equipo, en dar a conocer de manera más transparente el procedimiento establecido para la gestión

de casos con el objetivo de incrementar el conocimiento y la credibilidad de todo el proceso.

**OBJETIVO:** Asegurar entornos de trabajo libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esa naturaleza y, si estas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Aprobar el protocolo con la aprobación del Plan de Igualdad	41	Protocolo aprobado	Responsable salvaguarda y CE					
2	Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.	42	Medios por los que se ha difundido el protocolo	Responsable salvaguarda y Comunicación Interna					
3	Revisión del protocolo, anexando al protocolo aprobado, posibles mejoras.	43	Ejercicio de revisión y anexos al protocolo	Responsable salvaguarda					
4	Revisar del informe anual de integridad en el que se informa sobre la evolución de las políticas de Salvaguarda y la Guía de Gestión del acoso. El informe incluye el análisis cuantitativo del número de casos, procedencia de las víctimas y los agresores, Número de denuncias con procedimientos disciplinarios y recomendaciones para detectar zonas de mejora y acciones concretas.	44	Documento de informe	Comisión de seguimiento					
5	Asegurar el cumplimiento de la formación sobre código de conducta y salvaguarda.	45	Registro de personas que han finalizado el curso	Cultura y Desarrollo Organizacional					
6	Habilitar espacios de reflexión en los que se trabaje casos que faciliten la comprensión de la información contenida en la Guía Práctica de Integridad, Salvaguarda, Acoso y Anticorrupción de Oxfam.	46	Espacios de reflexión creados y registro de asistencia	Cultura y Desarrollo Organizacional					
7	Realizar cursos de formación sobre acoso para el equipo de F2F	47	Formaciones realizadas y registro de asistencias	Cultura y Desarrollo Organizacional y Gestión de personas					

**ÁMBITO 10****COMUNICACIÓN NO SEXISTA**

En el diagnóstico realizado, el 72% del equipo considera que el lenguaje y la imagen corporativa que utilizamos promueve la igualdad. Sin embargo, un 25% considera que se recurre a los estereotipos y roles de género para obtener fondos. Aspectos

como la infantilización del continente africano o visibilizar a las mujeres desde sus vulnerabilidades en lugar de desde sus liderazgos se verbalizaron en los grupos focales.

En este ámbito trabajaremos para impregnar nuestra comunicación de perspectiva de género y enfoque interseccional haciendo de ella también una herramienta anti racista y decolonial.

**OBJETIVO:** Garantizar que la comunicación (a nivel interno y externo) es inclusiva y no sexista, perspectiva género y enfoque interseccional

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Elaboración de un manual de lenguaje inclusivo a partir de la revisión de nuestros propios materiales de lenguaje inclusivo y de la adaptación de la guía Oxfam (que actualmente está solo en inglés).	48	Manual de lenguaje inclusivo adaptado y publicado	Comunicación interna/DPE					
2	Campaña de difusión de la Guía de Lenguaje inclusivo.	49	Campaña realizada	Comunicación interna/DPE					
3	Formaciones en comunicación inclusiva y no sexista, perspectiva de género y enfoque interseccional <ul style="list-style-type: none"> <li>• Específicas para el equipo de DPE y DPO</li> <li>• Para todo el EOP</li> </ul>	50	Formaciones realizadas y registro de asistencia	Comunicación interna/DPE					
4	Evaluación desde la perspectiva de género y enfoque interseccional.	51	Materiales evaluados por comunicación interna. Pregunta en Team Insights sobre la percepción del equipo sobre el uso de lenguaje inclusivo (puntuación por encima de 8)	Comunicación interna/DPE					

**OBJETIVO:** Política de comunicación revisada con perspectiva de género y enfoque interseccional

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Revisar la política de comunicación, incorporando los aprendizajes de la evaluación sobre comunicación inclusiva y no sexista.	52	Política revisada y aprobada	Comunicación interna/DPE					

**OBJETIVO:** Asegurar que las/los proveedores de servicios o productos de comunicación conozcan y cumplan la política de comunicación

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Incluir la política de comunicación en los contratos	53	Contrato con proveedores/as de productos y/o servicios de comunicación	Comunicación interna/DPE					

**ÁMBITO 11****SALUD LABORAL**

Trabajamos para asegurar que nuestro entorno laboral y de colaboración es un entorno seguro, positivo y saludable donde las personas y sus cuidados se sitúan en el centro. La salud y el bienestar son aspectos fundamentales.

Más allá del impacto COVID, las bajas comunes y los accidentes de trabajo se mantienen

en límites muy razonables. Sin embargo, es imprescindible avanzar en el enfoque interseccional durante la vigencia de este plan: comprender como el género, el origen, nuestra identidad sexual, nuestra realidad económica o nuestra edad afectan de manera distinta a nuestra salud y a nuestro bienestar.

Indagaremos en estas diferencias buscando apoyar con medidas más personalizadas a los colectivos que tengan mayor impacto por sus características personales.

Durante el primer año de vigencia del plan tendrá lugar una Evaluación de riesgos psicosociales, de la cual se derivarán acciones y medidas

que contribuirán a promover el bienestar del equipo y a reducir los riesgos identificados desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional. En especial buscamos seguir poniendo el foco en las cargas de trabajo y en la salud mental de la plantilla.

**OBJETIVO:** Políticas y servicios relacionados con salud laboral que incluyan la perspectiva de género y el enfoque interseccional

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Revisar la política y el plan de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional.	54	Política revisada/ Plan PRL revisado y publicado	Salud Laboral					
2	Evaluar cómo incluyen la perspectiva de género las empresas proveedoras de servicios (actualmente ASEPEYO y PREVENCONTROL) y valorar posibles cambios de proveedor/a.	55	Licitación para valorar las diferentes alternativas	Salud Laboral					
3	Verificar la posibilidad de realizar reconocimientos médicos que tengan en cuenta la perspectiva de género.	56	Perspectiva incluida en el protocolo de Vigilancia de la Salud si se valora que es posible. Resultados de la encuesta de valoración del servicio por parte de las personas usuarias.	Salud Laboral					
4	Revisar la viabilidad de incluir medidas preventivas para reducir las bajas médicas por enfermedad común con mayor prevalencia en hombres y mujeres (ejemplo: pruebas diagnósticas opcionales, acciones de sensibilización, etc.)	57	Estudio de viabilidad con acciones específicas, análisis de coste y beneficios	Salud Laboral					
5	Elaborar un procedimiento para la gestión de las personas trabajadoras especialmente sensibles a un riesgo determinado incorporando la perspectiva de género. Este procedimiento nos ayudará a dar respuesta a todas las casuísticas que se puedan producir en cualquier momento de la relación laboral. Personas especialmente sensibles: características personales o estado biológico conocido (menopausia, menstruación), incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.	58	Procedimiento TES con perspectiva de género (publicado)/casos gestionados	Salud Laboral					
6	Ofrecer espacios y recursos formativos/informativos específicos sobre salud de las mujeres (menstruación, menopausia, etc.)	59	Espacios y recursos formativos/informativos ofrecidos y registro de asistencia	Salud Laboral / Cultura y Desarrollo Organizacional					
7	Formar a las personas que forman parte del Comité de Seguridad y Salud laboral en la aplicación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	60	Formaciones realizadas y registro de asistencia	Salud Laboral / Cultura y Desarrollo Organizacional					
8	Incluir en los contratos con proveedores/as (Servicio prevención ajeno y Servicio apoyo persona empleada) el compromiso de incluir la perspectiva de género en sus servicios, contenidos y/o imágenes.	61	Clausula incluida para servicio de prevención ajeno y servicio de apoyo al empleado. Documento justificativo para la mutua colaboradora con la seguridad social	Salud Laboral					

**OBJETIVO:** Promover el bienestar del equipo y reducir los riesgos psicosociales desde la perspectiva de género y el enfoque interseccional

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23-MARZO24	ABRIL24-MARZO25	ABRIL25-MARZO26	ABRIL26-MARZO27	ABRIL27-JULIO27
1	Llevar a cabo una Evaluación de Riesgos Psicosociales con perspectiva de género e incluyendo variables con enfoque interseccional	62	Informe de evaluación realizado. Anexo incluye la encuesta realizada	Salud Laboral					
2	Analizar la información obtenida en la evaluación y de los grupos focales e integrar las posibles acciones que se deriven del análisis en las programaciones anuales de Prevención de Riesgos.	63	Programaciones anuales de prevención de riesgos con acciones integradas	Salud Laboral					
3	Compartir con el equipo la devolución de resultados de la Evaluación de Riesgos Psicosociales y la integración de acciones dentro de las programaciones anuales de Prevención de Riesgos	64	Comunicaciones y espacios de difusión	Salud Laboral					

**ÁMBITO 12**
**CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

Los cambios organizacionales no son sencillos ni lineales, pero son imprescindibles. El ámbito de cultura y gestión organizativa no solo se refiere a lo que somos y hacemos, sino también, en coherencia, a lo que pedimos y promocionamos externamente. Por ese motivo, es un ámbito paraguas al resto de ámbitos y a todas las acciones del Plan.

A la luz de los resultados del diagnóstico realizado, es evidente el alto desconocimiento

y la falta de apropiación, sin diferencias entre hombres y mujeres, del pasado Plan de Igualdad 2019-2022. El Plan de Igualdad debe ser una potente herramienta que contribuya a la transformación de la cultura organizacional hacia una cultura más feminista, transparente y sostenible desde un enfoque interseccional y comprometida con los cuidados. Por ello, invertiremos energía en dar a conocer, socializar y fomentar la apropiación del presente plan.

Se vislumbran diferencias significativas entre mujeres y hombres en muchas de las variables analizadas como en la influencia en la toma de decisiones, la percepción de los liderazgos, las dinámicas de poder desiguales o la promoción de los cuidados. En todos ellos la percepción de los hombres del equipo es sustancialmente más positiva que la de las mujeres y perciben menos desigualdades.

La sensibilización y la formación transformadora será una prioridad para todos los colectivos de la organización: órgano de gobierno (Patronato), los equipos de dirección (CD y equipos directivos), Responsables de equipos, comité de empresa y equipo en general, especialmente el colectivo de hombres, reforzando los acentos necesarios para cada colectivo.

**OBJETIVO:** Difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23-MARZO24	ABRIL24-MARZO25	ABRIL25-MARZO26	ABRIL26-MARZO27	ABRIL27-JULIO27
1	Compartir los resultados del diagnóstico.	65	Informe de diagnóstico publicado	Comunicación interna + Cultura y Desarrollo Organizacional					
2	Editar el Plan de Igualdad y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa.	66	Plan de Igualdad editado y compartido con todo el equipo; Pregunta en Team Insights relacionada con la difusión del Plan	Comunicación interna + Cultura y Desarrollo Organizacional					
3	Informar anualmente al equipo sobre el desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad.	67	Informe anual en COMPASS y tribuna para todo el equipo	Comisión de seguimiento del plan					
4	Facilitar la comunicación para que el equipo pueda realizar sugerencias y propuestas de mejoras a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. Dirección de correo y difusión + coordinación con CE a través de participantes del comité de seguimiento.	68	Dirección de correo específica y número de mensajes recibidos	Comisión de seguimiento del plan					
5	Revisar el documento de Principios Feministas	69	Documento revisado y difundido	Salud Laboral					
6	Realizar campañas divulgativas en torno a la celebración del día de la mujer (8 de marzo); día del orgullo (28 de junio) y día de eliminación de las violencias contra las mujeres (25 de noviembre)	70	Campañas realizadas y número de participantes	Comunicación interna + Cultura y Desarrollo Organizacional					

**OBJETIVO:** Aumentar la conciencia de la parte masculina del equipo temas de igualdad, perspectiva de género y masculinidades diversas

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23-MARZO24	ABRIL24-MARZO25	ABRIL25-MARZO26	ABRIL26-MARZO27	ABRIL27-JULIO27
1	Ofrecer formación y espacios de acompañamiento sobre masculinidades diversas y justificar la no participación.	71	Porcentaje de hombres que participan	Cultura y Desarrollo Organizacional					
2	Valorar en procesos de selección interna la participación en espacios y formaciones relacionadas con igualdad, perspectiva de género, enfoque interseccional y masculinidades diversas.	72	Información en convocatorias y política de selección	Gestión de personas y EEDD					

**OBJETIVO:** Garantizar la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la próxima Estrategia 25-27

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23-MARZO24	ABRIL24-MARZO25	ABRIL25-MARZO26	ABRIL26-MARZO27	ABRIL27-JULIO27
1	Las personas encargadas de liderar el proceso de planificación buscan asesoramiento para asegurar la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la estrategia 25-27	73	El documento de planificación incluye criterios específicos sobre la perspectiva de género y el enfoque interseccional	Consejo de Dirección y Buen Gobierno					
2	Asegurar la perspectiva de género y el enfoque interseccional en la próxima estrategia 25-27	74	El documento de planificación incluye criterios específicos sobre la perspectiva de género y el enfoque interseccional	Consejo de Dirección y Buen Gobierno					

**OBJETIVO:** Promover una cultura de participación y pensamiento crítico en todo el equipo

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23-MARZO24	ABRIL24-MARZO25	ABRIL25-MARZO26	ABRIL26-MARZO27	ABRIL27-JULIO27
1	Estimar y comunicar un porcentaje de tiempo de la jornada que las personas que quieran participar en grupos de reflexión, debate y acción relacionados con valores que promueve la organización (feminismo, antirracismo, sostenibilidad, decolonialismo...) puedan hacerlo con la dedicación y el reconocimiento adecuado.	75	La participación de las personas queda recogida en CONVERSEMOS; Las personas participantes manifiestan que se respeta el compromiso acordado.	Cultura y Desarrollo Organizacional					
2	Llamar de manera explícita los hombres de la organización para que participen en estos espacios	76	Porcentaje de hombres que participan en los espacios	Cultura y Desarrollo Organizacional					
3	Alimentar la reflexión del área de cultura a través de los contenidos que se generen en estos espacios	77	Reuniones con los grupos de reflexión y debate para recoger insumos	Cultura y Desarrollo Organizacional					

**OBJETIVO:** Formar al Comité Empresa en materia de igualdad

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23-MARZO24	ABRIL24-MARZO25	ABRIL25-MARZO26	ABRIL26-MARZO27	ABRIL27-JULIO27
1	Formar a todo el CE en perspectiva de género y enfoque interseccional. Formación en los ámbitos del plan de igualdad	78	Definición del plan de formación; Formaciones hechas; Informe de participación	Cultura y Desarrollo Organizacional					



**OBJETIVO:** Criterios comunes en la rendición de cuentas para asegurar la perspectiva de género y el enfoque interseccional

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Elaborar una guía de rendición de cuentas para todas las áreas de la organización, definiendo qué información mínima es necesaria para poder hacer análisis con perspectiva de género y enfoque interseccional (datos desagregados por sexo, nivel salarial, centro de trabajo...) En esa guía se incluirá una guía de análisis de los resultados y batería de preguntas para poner en marcha acciones.	79	Guía publicada	Buen Gobierno					
2	Formar en herramientas que faciliten la rendición de cuentas como Powerquery o PowerBI	80	Formaciones realizadas y registro de participación	Cultura y Desarrollo Organizacional					
3	Realizar informes de Rendición de cuentas siguiendo los criterios de la guía	81	Informes de RdC	Todas las áreas que hacen RdC					
4	Evaluar que los informes de rendición de Cuentas cumplen con los criterios incluidos en la Guía	82	Porcentaje de informes que siguen los criterios	Comisión de seguimiento					

**OBJETIVO:** Asegurar que patronato y CD tienen los conocimientos necesarios en perspectiva de género y enfoque interseccional, para el ejercicio de un liderazgo feminista

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Formar al patronato en perspectiva de género, enfoque interseccional, uso del poder y liderazgo feminista	83	El patronato realiza una formación anual en perspectiva de género y enfoque interseccional	Buen Gobierno y Cultura y Desarrollo Organizacional					
2	Tribuna (u otro espacio) con el equipo para compartir la visión del patronato, su participación en la vida de la organización y las conclusiones de los espacios de formación y reflexión.	84	Se ha realizado la tribuna o espacio	Buen Gobierno y Cultura y Desarrollo Organizacional					

**OBJETIVO:** Todas las personas que gestionan equipos tienen comportamientos consistentes con los valores de la organización y los principios feministas

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Utilizar Team Insights como herramienta de seguimiento para valorar la consistencia de personas responsables de equipo con los valores de la organización y los principios feministas. Planificar qué preguntas incluir teniendo en cuenta los resultados de la encuesta del diagnóstico del Plan de Igualdad (como las relacionadas con toma de decisiones o espacios seguros de participación)	85	Preguntas de Team Insights incluidas y su regularidad	Cultura y Desarrollo organizacional					
2	Acompañar las necesidades de las personas responsables de equipo (teniendo en cuenta los resultados de Team Insights)	86	% de personas responsables que en sus puntuaciones están por encima de 7	Cultura y Desarrollo organizacional y Área de Gestión de Personas y CD					

**OBJETIVO:** Difundir una cultura organizacional comprometida con los cuidados

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Elaborar una guía sobre como conversar sobre cuidados con el equipo	87	La guía está elaborada y socializada	Cultura y Desarrollo organizacional y Área de Gestión de Personas					
2	Identificar un mecanismo de seguimiento (pregunta en Team Insights, personas focales por equipo, etc.)	88	Número de equipos (o %) han hecho una reflexión sobre cuidados con su equipo	Cultura y Desarrollo organizacional y Área de Gestión de Personas					

**ÁMBITO 13**
**VIOLENCIA DE GÉNERO**

La violencia de género es un fenómeno muy complejo y también lo sufren mujeres de nuestro equipo. En numerosas ocasiones son las propias víctimas las que se oponen a denunciar a su agresor por diversas razones: miedo, la culpabilidad, la vergüenza, la

falta de redes de apoyo social o familiar o la dependencia económica del agresor. Esta resistencia puede provocar incomprensión en el entorno, por lo que la ayuda que personas cercanas (familiares, amistades, compañeros/as de trabajo) podamos brindarle, es esencial.

Las medidas de este ámbito van encaminadas a ofrecer información robusta y acompañamiento a las mujeres de nuestro equipo que son víctimas de violencia de género.

**OBJETIVO:** Desarrollar una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género

MEDIDAS		Nº	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23- MARZO24	ABRIL24- MARZO25	ABRIL25- MARZO26	ABRIL26- MARZO27	ABRIL27- JULIO27
1	Difundir las medidas de apoyo a las víctimas de violencia de género.	89	Comunicación realizada	Gestión de Personas					
2	Realizar un protocolo específico en violencia de género que incluya el acompañamiento y asesoramiento	90	Realización del protocolo	Gestión de Personas					
3	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del protocolo existente para mujeres víctimas de violencia de género.	91	Difusión por los medios habituales. Número de impactos comunicativos	Gestión de Personas					

# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La remisión expresa que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hace al establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, pone en evidencia la importancia que estas dos fases tienen en su conjunto dentro del proceso de elaboración y aplicación de planes de igualdad. No son actuaciones residuales o de mero trámite, sino que son decisivas para el éxito de la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las medidas y los objetivos previstos, y detectar posibles problemas.

Es un instrumento esencial para conocer el desarrollo y el grado de eficiencia de las medidas propuestas.

Simultanear la ejecución de las medidas previstas en el Plan con el seguimiento de éste permite, en cualquier momento, que las medidas puedan ser

revisadas con la finalidad de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas en función de los efectos que se vayan apreciando.

Con este objetivo, Oxfam Intermón ha constituido la comisión para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad.

El presente Plan de Igualdad tiene como principal objetivo promover la garantía de que mujeres

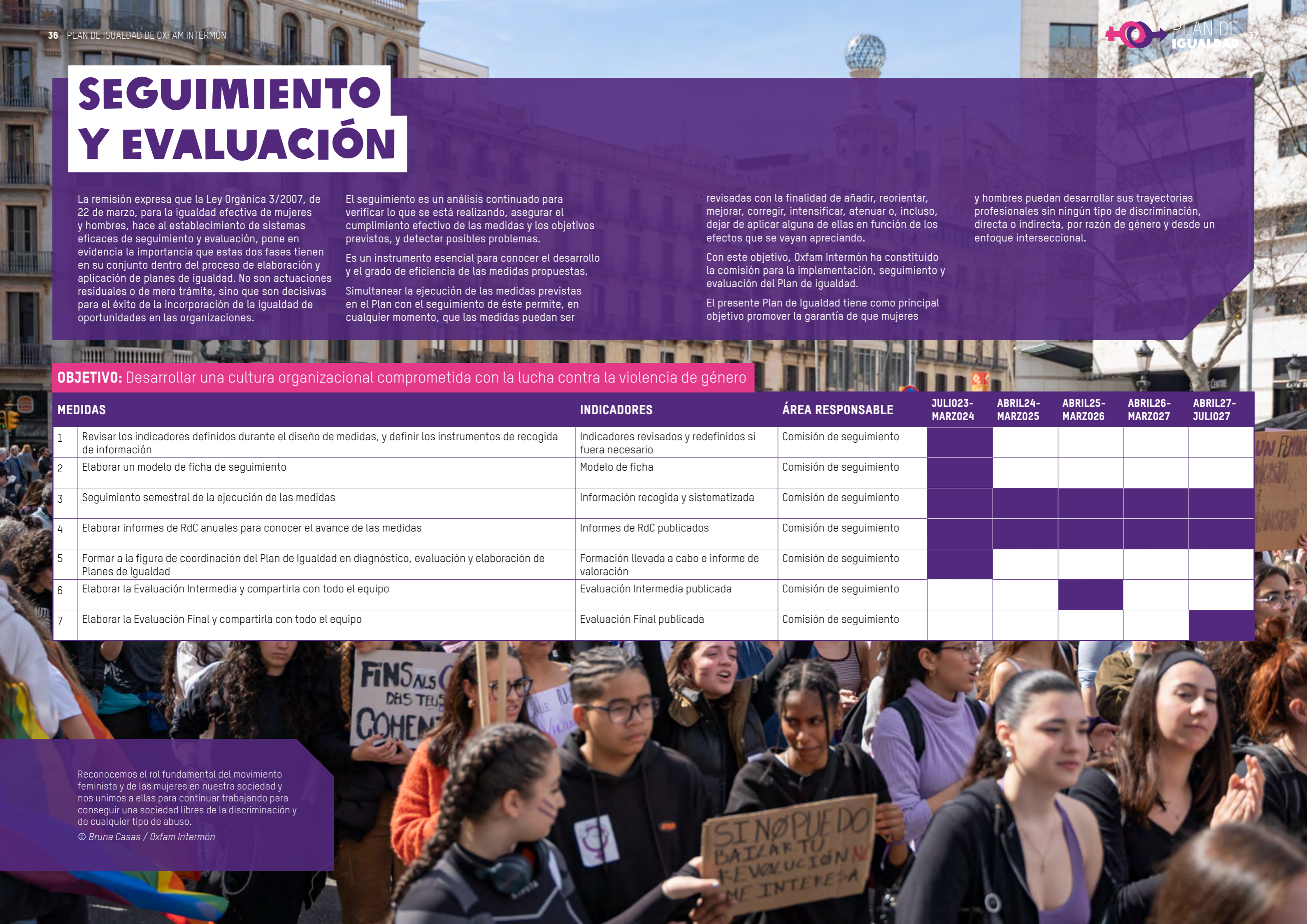
y hombres puedan desarrollar sus trayectorias profesionales sin ningún tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de género y desde un enfoque interseccional.

**OBJETIVO:** Desarrollar una cultura organizacional comprometida con la lucha contra la violencia de género

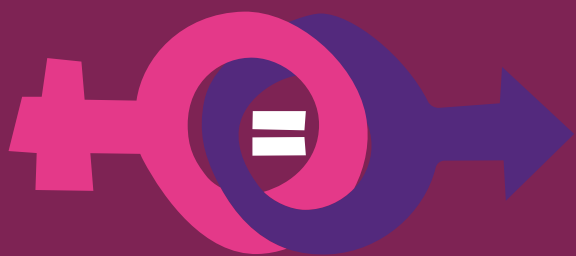
MEDIDAS	INDICADORES	ÁREA RESPONSABLE	JULIO23-MARZO24	ABRIL24-MARZO25	ABRIL25-MARZO26	ABRIL26-MARZO27	ABRIL27-JULIO27
1	Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas, y definir los instrumentos de recogida de información	Indicadores revisados y redefinidos si fuera necesario					
2	Elaborar un modelo de ficha de seguimiento	Modelo de ficha					
3	Seguimiento semestral de la ejecución de las medidas	Información recogida y sistematizada					
4	Elaborar informes de RdC anuales para conocer el avance de las medidas	Informes de RdC publicados					
5	Formar a la figura de coordinación del Plan de Igualdad en diagnóstico, evaluación y elaboración de Planes de Igualdad	Formación llevada a cabo e informe de valoración					
6	Elaborar la Evaluación Intermedia y compartirla con todo el equipo	Evaluación Intermedia publicada					
7	Elaborar la Evaluación Final y compartirla con todo el equipo	Evaluación Final publicada					

Reconocemos el rol fundamental del movimiento feminista y de las mujeres en nuestra sociedad y nos unimos a ellas para continuar trabajando para conseguir una sociedad libres de la discriminación y de cualquier tipo de abuso.

© Bruna Casas / Oxfam Intermón



Somos una red de cambio que lucha contra las desigualdades para acabar con la pobreza y la injusticia. Queremos construir un mundo igualitario y sostenible, que ponga en el centro a las personas y al planeta. Apoyamos hoy a las poblaciones que se encuentran en situación de vulnerabilidad extrema, al tiempo que abordamos las causas que provocan las desigualdades para encontrar soluciones a largo plazo. Porque todo el mundo merece igualdad de oportunidades y derechos para prosperar y no solo sobrevivir. La igualdad es el futuro. Únete a nuestra red de cambio en [oxfamintermon.org](https://oxfamintermon.org).



## PLAN DE IGUALDAD

902 330 331  
[info@OxfamIntermon.org](mailto:info@OxfamIntermon.org)



OxfamIntermon



**OXFAM**  
Intermón

La igualdad es el futuro