



OXFAM
Intermón



PLAN DE IGUALDAD 2019-2022

CONSTRUYAMOS UN FUTURO
SIN POBREZA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
PRESENTACIÓN DE OXFAM INTERMÓN	3
COMPROMISO INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL RESPECTO A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES, HOMBRES Y TODAS LAS IDENTIDADES DE GÉNERO	3
MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD	4
FASE DE DIAGNÓSTICO	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	5
2. PRINCIPIOS RECTORES	6
3. EJES DE ACTUACIÓN	8
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
NOTAS	27

FOTO CUBIERTA:

© 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.

COMPROMISO INSTITUCIONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL RESPECTO A LA IGUALDAD ENTRE MUJERES, HOMBRES Y TODAS LAS IDENTIDADES DE GÉNERO

Este segundo Plan de Igualdad de Oxfam Intermón se enmarca dentro de la voluntad expresa de la organización de poner el foco en la igualdad de género como prioridad en su trabajo de **gestión de la diversidad**. Demuestra el compromiso de la organización por avanzar a nivel interno en consistencia con su apuesta institucional por la justicia de género y los derechos de las mujeres a través de su trabajo en programas y campañas, en generar un **cambio organizacional** enfocado a eliminar las desigualdades de género en Oxfam Intermón mediante la integración real y efectiva del **principio de igualdad en la cultura, las estructuras y los procesos de la organización**.

El proceso de elaboración de este Plan de Igualdad se realiza en un **contexto especial en Oxfam**: la crisis de reputación de febrero de 2018 y el proceso de cambio y transformación para fortalecerse como organización y recuperar la confianza de las personas colaboradoras.

Existe un **plan de trabajo específico** para asegurar que Oxfam Intermón es un **entorno seguro para trabajar**. Fortalecer los sistemas de *safeguarding* de la organización, reforzar el trabajo de justicia de género o fortalecer las relaciones con organizaciones de mujeres y movimientos feministas son parte de estas acciones. Asegurar una organización que promueva las relaciones de igualdad hacia lo interno es poner las bases para crear un entorno seguro. Por eso este Plan de Igualdad se convierte en una pieza clave de una de las prioridades institucionales para los próximos ejercicios.

Asimismo, este plan es una pieza más para avanzar hacia una **organización basada en principios feministas**. Algunos de estos principios ya se reflejan en el modelo de liderazgo de Oxfam, pero es necesario que permeen en todos los aspectos de la organización para permitir un cambio de cultura organizacional más significativo, asegurando que se llevan a la práctica y de forma que podamos ejercer un liderazgo verdaderamente transformador.

La implementación de este Plan de Igualdad 2019-2022 coincide con la implementación de la **Estrategia de Justicia de Género 2019-2021 de Oxfam Intermón**. Entre estos procesos, incluyendo también la implementación del **plan de acción para asegurar un entorno seguro de trabajo**, no solo existen intersecciones, sino que **se nutren mutuamente**.

MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres nació con el objetivo de impulsar y lograr que el principio de igualdad de trato y de oportunidades fuera una realidad en la sociedad.

Con este nuevo Plan de Igualdad, Oxfam Intermón cumple con su obligación legal de contar con un Plan de Igualdad ajustado a su realidad y a su necesidad, al ser una organización con más de 250 personas empleadas en España.

FASE DE DIAGNÓSTICO

Las medidas y acciones contempladas en este Plan de Igualdad se basan en las conclusiones y recomendaciones del informe de diagnóstico 2018 de Plan de Igualdad de Oxfam Intermón en España que se ha realizado durante 2018 y está focalizado en la plantilla ubicada en España.

Tanto el diagnóstico como el diseño del Plan de Igualdad han sido fruto de un trabajo participativo y colaborativo entre muchas personas del equipo de Oxfam Intermón. Ha habido la voluntad de realizar acciones que permitieran escuchar al máximo la voz de las personas interesadas en hacerlo, asegurando representatividad de todas las personas de la organización por género, ubicación geográfica, funciones y niveles de responsabilidad, contando con un grupo estable de personas trabajando dentro de este proyecto. Se ha contado desde el inicio de este proyecto con la **participación de la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT)** de Oxfam Intermón en España. Ciertas personas RLT han estado directamente involucradas desde el inicio del proyecto como miembros del equipo de proyecto, siendo puntos focales con las demás personas de la RLT. Asimismo, se ha realizado una presentación de este diagnóstico en el mes de junio 2018 al conjunto de las personas RLT de los diferentes centros de trabajo de Oxfam Intermón en España.

El diagnóstico ha contado de dos fases simultáneas: una de recogida y preparación de datos cuantitativos y otra de recogida de datos cualitativos. Esta segunda fase incluye acciones¹ realizadas con personas del equipo con la voluntad de llegar al máximo de personas de la plantilla, para escuchar la voz de todas las personas interesadas en toda su diversidad y tener un muestreo equilibrado y representativo de la plantilla. Se ha contado con un plan comunicativo para cada una de estas acciones. Este proceso de realización del Plan de Igualdad ha sido asesorado externamente y facilitado por la Fundación Mujeres.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de Oxfam Intermón sustituye íntegramente al Primer Plan de Igualdad de Oxfam Intermón 2011-2015 y será de aplicación para todas las personas empleadas que trabajan en Oxfam Intermón y estén ubicadas en España².

La implementación de las medidas y acciones previstas se realizarán teniendo en cuenta las diferencias en las condiciones laborales de los colectivos de Oxfam Intermón.

La vigencia del presente Plan de Igualdad de Oxfam Intermón será de **3 años** (desde abril de 2019 hasta marzo de 2022).

PRINCIPIOS RECTORES

El Plan de Igualdad asienta sus pilares en estos 6 principios rectores:

1. **Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres, hombres y todas las identidades de género**, independientemente de su raza, edad, etnia, religión, orientación sexual, discapacidad y nacionalidad, en cualquier ámbito interno de Oxfam Intermón, haciendo efectivo el principio de igualdad entre ellas.
2. **Diversidad**, prestando atención a la hora de diseñar e implementar las acciones establecidas a las necesidades e intereses de las personas que garanticen la inclusión de mujeres, hombres y todas las identidades de género, en toda su heterogeneidad, en particular a aquellas personas que puedan experimentar múltiples discriminaciones y/o tener múltiples identidades, teniendo en cuenta la procedencia, la raza, la edad, la etnia, la discapacidad y cualquier otra característica.
3. **Participación**, implicando a diferentes personas de la organización, en diferentes niveles de responsabilidad, en todos los ámbitos y a lo largo del proceso que conlleva el Plan, aportando conocimientos, experiencias y valor.
4. **Transversalización de género**, permitiendo que el principio de igualdad impregne y se aplique de forma activa en los diferentes niveles de actuación de la organización.
5. **Corresponsabilidad** de la organización con las mujeres, los hombres y todas las identidades de género que la conforman, para que puedan, de manera equilibrada, gestionar las responsabilidades que conforman la vida laboral y personal, así como reforzar el autocuidado y el cuidado colectivo, con el fin de garantizar que la organización sea un espacio seguro y saludable para todas las personas.

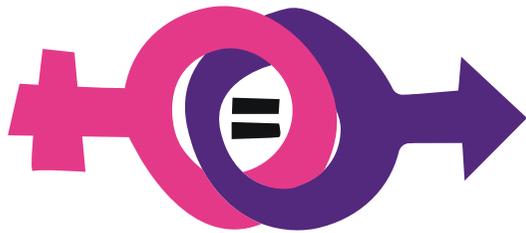
6. **Seguimiento, evaluación y rendición de cuentas** de la implementación de este Plan de Igualdad, buscando medios y poniendo mecanismos para hacerlo, en coherencia con el valor de transparencia de Oxfam.

La finalidad es **generar cambios en la cultura organizacional** de Oxfam Intermón, enfocados a **promover la igualdad entre mujeres, hombres y todas las identidades de género**, eliminando las desigualdades en el seno de la organización.



EJES DE ACTUACIÓN

ACCIONES Y MEDIDAS PARA AVANZAR HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES, HOMBRES Y TODAS LAS IDENTIDADES DE GÉNERO EN OXFAM INTERMÓN



1. EJE DE ACTUACIÓN: LIDERAZGO Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Oxfam tiene definido un **modelo de liderazgo**, factor clave de cambio organizacional, que consiste en *personas guiadas por valores comunes, que de forma individual y colectiva utilizan su poder, sus recursos y habilidades prácticas dentro de una estructura inclusiva, así como procesos para movilizar a otras personas en torno a un plan común para la transformación social, económica y política por la igualdad, y por un futuro seguro, justo y libre de pobreza (nuestro objetivo).*

Este eje de actuación tiene como objetivo general asegurar la apropiación del modelo de liderazgo de Oxfam, basado en principios feministas³, en las personas que forman parte de Oxfam Intermón, así como desarrollar maneras de trabajar alineadas con este modelo de liderazgo y con los valores de la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Llevar a la práctica el modelo de liderazgo Oxfam, asegurando su conocimiento, comprensión y apropiación por parte de todas las personas empleadas, especialmente de las personas que lideran equipos, situando la vida y la salud en el centro.
- Velar por la coherencia entre la aplicación del modelo de liderazgo y su conexión con el compromiso de la organización por la justicia de género y los derechos de las mujeres a través de los programas que Oxfam apoya, las alianzas que establece y sus propias campañas.

MEDIDAS / ACCIONES:

1.1 CONOCER, COMPRENDER Y PROMOVER LA APLICACIÓN DEL MODELO DE LIDERAZGO DE OXFAM A TRAVÉS DE BUENAS PRÁCTICAS, SITUANDO A LAS PERSONAS Y SU BIENESTAR EN EL CENTRO

- a. Generar espacios con las personas del equipo para participar e influir en el proceso a nivel Oxfam, ir “desempaquetando”⁴ los principios feministas y traducirlos en prácticas a llevar a cabo en el día a día.

- b. Organizar grupos diversos de reflexión con las personas del equipo entorno a los principios feministas, y a la cultura organizacional, para detectar puntos de conexión y de divergencia de nuestras prácticas con los principios feministas y los valores Oxfam. Utilizar como una de las referencias los resultados de la **Encuesta de Oxfam 2018 sobre Cultura y Valores**. Acompañar a las personas del equipo en su reflexión sobre cómo avanzar hacia una organización basada en principios feministas.
- c. Organizar sesiones de trabajo con las personas que gestionan equipos y con los equipos directivos para reflexionar sobre las prácticas en funcionamiento en el marco de una organización que ambiciona que las personas que formen parte de ella reflejen principios feministas en su forma de entender y ejercer el poder.
- d. Mantener informadas a las personas del equipo y a sus responsables sobre la evolución y el seguimiento de las acciones de sondeo, sensibilización y reflexión que se lleven a cabo.
- e. Incorporar en el sistema de gestión del desempeño, especialmente en el proceso de evaluación 360º, la evaluación de determinadas competencias, comportamientos y actitudes concretas que permitan materializar el ejercicio del poder basado en principios feministas, para asegurar un seguimiento y evaluación de su apropiación.
- f. Dar a conocer la estrategia de Justicia de Género (JG), las acciones llevadas a cabo para su implementación e identificar los aspectos internos que ligan el Plan de Igualdad con esa estrategia. Asimismo, coordinar los procesos de rendición de cuentas de la implementación de este Plan de Igualdad con la estrategia de JG con el fin de sacar aprendizajes conjuntos y dar a conocer a las personas del equipo sus resultados.

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO Y MÁS ESPECIALMENTE RESPONSABLES DE EQUIPOS Y EQUIPOS DIRECTIVOS

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Dirección Personas y Organización	Equipo RRHH España e Internacional
Responsable Programa Formación y Desarrollo	Responsable <i>Safeguarding</i>
Responsable Programa Liderazgo	
Responsable Programa Sistema Gestión Desempeño	
Responsable Justicia de Género	

1.2 APROPIACIÓN POR PARTE DEL EQUIPO DE LA ESENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE LOS PRINCIPIOS FEMINISTAS SOBRE LOS QUE SE INSPIRA EL MODELO DE LIDERAZGO EN OXFAM

- a. Difundir los resultados del diagnóstico del Plan de Igualdad a través de *Workplace* y presentación del Plan de Igualdad a las personas del equipo en España a través de canales diversos de comunicación, acorde con las pautas del equipo de comunicación interna.
- b. Organizar espacios de reflexión en torno a la igualdad de género en la organización dentro del marco del objetivo de gestión de la diversidad e inclusión.
- c. Identificar y realizar acciones formativas obligatorias para todas las personas de la plantilla, con el fin de difundir los principios feministas.
- d. Las formaciones identificadas en el momento de la validación del Plan de igualdad son las siguientes (siendo posible que evolucionen o que sean complementadas por otras durante la vigencia del Plan):

- Los dos cursos online Oxfam sobre Justicia de Género
- Formación sobre feminismos y nuevas masculinidades, con una mirada interseccional
- Formación sobre el uso no sexista del lenguaje

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Responsable Proyecto Plan de Igualdad	Equipo de comunicación interna
Responsable Programa Formación y Desarrollo	Equipo RRHH España e Internacional
Órgano de seguimiento del Plan de Igualdad	

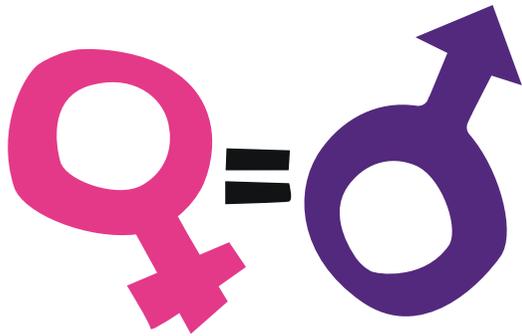
1.3 MONITOREO DEL ESTILO DE LIDERAZGO DE LAS PERSONAS RESPONSABLES DE EQUIPOS Y PERSONAS DE LA PLANTILLA

- Definir e incluir un sistema de auto-evaluación individual sobre estilo de liderazgo de todas las personas del equipo.
- Valorar las competencias más representativas del estilo de liderazgo Oxfam, basadas en principios feministas, en la evaluación 360° del sistema de gestión de desempeño de todas las personas del equipo.
- Identificar a personas que puedan acompañar a través de *mentoring* a otras personas del equipo sobre su estilo de liderazgo, priorizando a quienes tienen una responsabilidad en gestionar a personas. Asegurar el proceso de mejora continua y de retroalimentación entre estas personas acompañantes y las personas acompañadas.

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Responsable Programa Formación y Desarrollo	Equipo RRHH España e Internacional
Responsable del Programa de Liderazgo	
Responsable Programa Sistema de Gestión del Desempeño	





2. EJE DE ACTUACIÓN: CORRESPONSABILIDAD DE LOS CUIDADOS Y EQUILIBRIO ENTRE VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL

Para Oxfam Intermón, ofrecer y facilitar a las personas que la conforman flexibilidad y mejoras en sus condiciones de trabajo es parte de su estrategia para que las mujeres, hombres y todas las identidades de género consigan encontrar un equilibrio satisfactorio entre las diferentes esferas de su vida personal (incluyendo la familiar) y profesional. Siendo la confianza en las personas y la flexibilidad parte de los atributos de la cultura organizacional de Oxfam Intermón y consciente de la realidad social respecto a que las mujeres son las personas que dedican más horas al trabajo de los cuidados no remunerados, la organización quiere reforzar a través de su Plan de Igualdad la conexión entre corresponsabilidad, equilibrio de la vida personal / profesional e igualdad de género. Estos aspectos se han identificado en el diagnóstico como uno de los ejes de actuación de este plan de igualdad.

Tal y como se identifica en el diagnóstico 2018 para el Plan de Igualdad, en la organización **las mujeres están sobre representadas** entre las personas que solicitan medidas para realizar trabajo de cuidados no remunerado, reflejo de los **roles de género y cuidados** que realizan las mujeres en la sociedad. En un 95% de los casos, son las mujeres quienes se acogen a los permisos de cuidado o a las reducciones de jornada. La organización reconoce que existe una división sexual del trabajo en la sociedad y que ésta se basa, entre otros motivos, en imaginarios que reproducen y normalizan el rol de las mujeres como principales responsables del trabajo de cuidados no remunerado. Si bien la organización no quiere perpetuar este rol, sí entiende la necesidad de facilitar a las mujeres, como principales cuidadoras, que puedan compaginar su vida profesional y personal de una forma saludable.

Este eje de actuación tiene además como objetivo general facilitar que **todas las personas del equipo, independientemente de su género, situación personal, nivel de responsabilidad, lugar de trabajo o tipología de puesto de trabajo, puedan participar en la redistribución del trabajo de cuidados y que tengan equilibrio entre vida personal y profesional.**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Asegurar un acceso equitativo a las medidas para el equilibrio de la vida personal y profesional para todas las personas del equipo, independientemente del género, de la situación personal, del nivel de responsabilidad, del lugar de trabajo, de la tipología de puesto o de la persona responsable del puesto, prestando especial atención a las personas que encuentran obstáculos para poder encontrar este equilibrio entre su vida personal y profesional.
- Sistematizar y monitorear el uso de las medidas para el equilibrio de la vida personal y profesional para evaluar si responden a las necesidades de las personas del equipo, ayudar a gestionar los tiempos de trabajo y hacer los ajustes correspondientes.

- Facilitar la corresponsabilidad entre la organización y todas las personas del equipo, promoviendo los permisos relacionados con los cuidados, así como la implicación de las personas en ellos.
- Asegurar la flexibilidad organizativa para permitir a las personas del equipo compatibilizar trabajo no remunerado de cuidados y obligaciones/responsabilidades de la vida profesional.
- Visibilizar los distintos tipos de cuidados, tanto los que se hacen en el seno de la organización como los que se hacen en la vida personal, como un elemento clave que sostiene la vida.
- Mejorar la planificación del trabajo en base a los recursos disponibles reconociendo la necesidad de velar por el bienestar de las personas del equipo y cuidado de la salud, impactando positivamente en el desempeño de las personas en su trabajo.

MEDIDAS / ACCIONES:

2.1 ADAPTAR LAS MEDIDAS PARA FACILITAR EL EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL A LAS NECESIDADES DIVERSAS DE LAS PERSONAS DEL EQUIPO, MEJORAR SU DIFUSIÓN Y HACER MÁS OBJETIVOS LOS CRITERIOS DE ACCESO A LAS MISMAS

- Flexibilizar el uso de las horas de libre disposición reconociendo y facilitando a las personas del equipo la conciliación de sus diversas necesidades personales y familiares con el trabajo:
 - Permitir el uso fragmentado en horas sueltas del día por asuntos propios (equivalente a una jornada laboral) previsto en el Convenio Colectivo de aplicación en vigor (Convenio colectivo de Acción e Intervención Social).
- Flexibilizar las horas y modalidades de trabajo para adaptarlas a las necesidades diversas de las personas del equipo, facilitando en especial las modalidades de compactación de la jornada laboral y de teletrabajo. Asimismo, establecer criterios objetivos de accesibilidad a estas medidas que garanticen un uso equitativo de ellas y sean compatibles con el puesto.
 - Ofrecer la posibilidad a las personas que lo desean de intercambiar un día festivo local del lugar de residencia con un festivo local correspondiente al centro de trabajo al que están adscritas, siempre y cuando el funcionamiento de la organización lo permita y que las funciones ocupadas por la persona le permitan realizar teletrabajo el día que la oficina esté cerrada.
 - Ofrecer la posibilidad a las personas del equipo de disfrutar de ½ días de vacaciones en lugar de hacerlo por días completos.
 - Habilitar la modalidad de compactación de la jornada laboral (*ejemplos: 8h a 16h, 9h a 17h, etc.*), con 30min para comer, dos días a la semana para todas las personas cuyo puesto de trabajo lo permita. Realizar un análisis sobre la viabilidad de aplicar la compactación de la jornada laboral a personas que trabajan con personas en remoto, en tiendas de comercio justo o de segunda oportunidad y/o con cambio horario. Buscar soluciones alternativas compatibles con el trabajo para aquellas situaciones que no permitan el uso de esta medida.
 - Revisar y adaptar la modalidad de teletrabajo para dar la posibilidad a todas las personas empleadas que lo deseen utilizarla en igualdad de condiciones:

- Revisar los criterios definidos para poder realizar teletrabajo enmarcando esta medida dentro de unos objetivos claros que quiera promover la organización.
 - Definir e implementar un procedimiento de apelación cuando las personas que quieren teletrabajar no tienen la aprobación de sus responsables.
 - Ofrecer la posibilidad de realizar un **máximo de 10 días laborales de teletrabajo seguidos al año en periodo de jornada intensiva de verano**, para facilitar el equilibrio de la vida personal y profesional y siempre que sea compatible con los back-ups establecidos por parte de la organización en este periodo. Se podrán utilizar en los días previos o posteriores a las vacaciones.
- Identificar los puestos de trabajo no compatibles con el acceso a las medidas de equilibrio de la vida personal y profesional (teletrabajo y compactación de jornada) en base a los requisitos de accesibilidad u otros aspectos.
 - Identificar a través de un pequeño diagnóstico las necesidades de equilibrio entre vida personal y profesional de las personas del equipo para analizar la posibilidad de adoptar nuevas medidas que ayuden a las personas a desarrollarse profesionalmente y personalmente según lo desean. Asimismo, realizar un *business case* sobre la implementación del **jobsharing**⁵ teniendo en cuenta el interés de la plantilla y el coste de esta implementación.
- c. Revisar los criterios sobre la necesidad de realizar desplazamientos a otras regiones y países, especialmente para las personas que tienen contratos a tiempo parcial o reducción de jornada, para permitirles tener un equilibrio más satisfactorio de su vida personal y profesional además de evitar que tengan un impacto negativo a nivel económico.
- d. Realización de una **guía de buenas prácticas** para el equilibrio de la vida personal y profesional.
- e. 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. Estas acciones comunicativas se harán desde el enfoque de la diversidad familiar incluyendo familias homoparentales, monomarentales, monoparentales, adopciones, parejas sin hijos(as), personas sin pareja y sin hijo/as, etc. - así como de la diversidad de los cuidados: personas ascendentes, descendientes, con discapacidad, con enfermedades graves.
- f. Definir acciones comunicativas enfocadas también a los aspectos de autocuidado y de bienestar personal. Parte de este plan de comunicación será la difusión de la **guía de buenas prácticas** para el equilibrio de la vida personal y profesional.
- g. Hacer seguimiento del uso de las medidas que facilitan el equilibrio de la vida personal y profesional por parte de las personas del equipo, valorando la implementación de una herramienta digital que permita monitorear el uso de las medidas, permisos y otros aspectos (vacaciones, guardias, etc.) previstos en el Marco Laboral de Oxfam Intermón. Sistematizar la información y gestionar el tiempo de trabajo de las personas del equipo.

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Dirección Personas y Organización	Equipo RRHH España e Internacional
Responsable Relaciones Laborales España	
Referente para comunicación interna	
Responsable RRHH España	



2.2 IMPULSAR LA CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS DESDE Y POR LA ORGANIZACIÓN

2.2.1 Sensibilización sobre la importancia y función de los cuidados:

- Ofrecer una **formación** a todas las personas de la plantilla, incluyendo a las personas responsables de equipo, sobre la ***Economía del Cuidado***.

2.2.2 Mejora de los permisos de maternidad, lactancia y paternidad:

- Mejorar el permiso de lactancia y adaptar las instalaciones de Oxfam Intermón para facilitar la lactancia materna a las mujeres que la dan una vez se reincorporan a su trabajo en la organización.
 - Ampliar el permiso de lactancia no compactada hasta que el/la bebé tenga 24 meses.
 - Habilitar espacios en los centros de trabajo donde se requiera para la extracción de la leche materna y un lugar limpio y adecuado en la nevera para su conservación.
 - Ofrecer a las madres que hayan compactado el permiso pero sigan amamantando una vez reincorporadas a su trabajo los minutos necesarios para la extracción y conservación de la leche materna.
- Mantener la mejora incorporada por el Plan de Igualdad 2011-2015 de Oxfam Intermón de **ampliar 1 semana adicional** (5 días laborales) el **permiso de paternidad** sobre lo establecido legalmente, con salario mantenido al 100% por parte de la organización. Monitorear el uso del permiso de paternidad para evaluar si se utiliza de forma parcial o completa. Cruzarlo con el nivel de responsabilidad.
- Ampliar 1 semana adicional** (5 días laborales) el **permiso de maternidad** sobre lo establecido legalmente, con salario mantenido al 100% por parte de la organización.

2.2.3 Ayuda por parte de la organización en los cuidados de las personas del equipo:

- Subvencionar parcialmente las reducciones salariales de las personas empleadas que se acogen a una reducción de jornada temporal en caso de **hospitalización o enfermedades graves de personas dependientes**. Definir criterios para ello.
- Seguir mejorando las medidas específicas de adaptación del puesto de trabajo a las **mujeres embarazadas** para que tengan las condiciones de trabajo óptimas durante todo el periodo de embarazo.
- Seguir mejorando las medidas específicas de adaptación del puesto de trabajo para las **personas empleadas que hayan sufrido una enfermedad grave o larga** con el objetivo de facilitar su reincorporación al trabajo, así como adaptar su horario de trabajo e informarle sobre la posibilidad de realizar teletrabajo.
- En las instalaciones de los centros de trabajo que lo permitan, ofrecer un **servicio de guardería dos veces por año escolar**, coincidiendo con días de libre disposición de las escuelas, para niños y niñas de 3 a 12 años con un copago del 50% por parte de la organización.
- En aquellos centros de trabajo donde no sea posible realizar esta actividad porque las instalaciones no lo permitan, se consultará a la plantilla de estos centros para buscar y proponer una solución alternativa.
- Incorporar la cultura de ofrecer servicios de guardería en los eventos que organiza Oxfam Intermón fuera del horario laboral tras análisis de posibilidades y viabilidad económica.
- Buscar fórmulas para ayudar a las personas con cuidados familiares a poder viajar por trabajo en caso de que sea necesario.

2.2.4 Uso de la comunicación interna para fomentar la corresponsabilidad:

- h. Visibilizar a través de la comunicación interna las buenas prácticas de aquellas personas empleadas, especialmente responsables de equipo y equipos directivos, que se acogen a algún tipo de permiso por cuidados.
- i. Indicar en las convocatorias de selección que las candidaturas internas de personas con reducción de jornada son bienvenidas para promover que personas con reducción de jornada se presenten a oportunidades de movilidades internas.

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Responsable Instalaciones	Equipo RRHH España e Internacional
Responsable Relaciones Laborales España	
Responsable RRHH España	
Técnica Salud laboral / PRL	

2.3 DIFUNDIR BUENAS PRÁCTICAS EN EL TRABAJO PARA MEJORAR EL BIENESTAR LABORAL Y REDUCIR LA SOBRECARGA DE TRABAJO DE LAS PERSONAS DEL EQUIPO

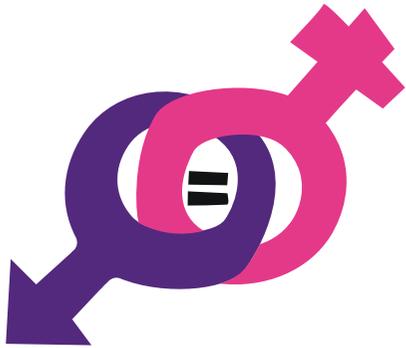
- Elaborar y promover una Guía de Buenas Prácticas en el trabajo, promoviendo el autocuidado y cuidado colectivo en su sentido amplio e incorporando también ejemplos y criterios de eficiencia en el trabajo.
- Ofrecer a las personas del equipo herramientas para trabajar de forma más eficiente como, por ejemplo, en la gestión por proyectos. Asimismo,

ofrecer formación y guías en estas herramientas dirigidas a todas las personas del equipo.

- Diseñar planes de trabajo personalizados para las personas que se acogen a una reducción de jornada por cuidados para reequilibrar las cargas de trabajo, revisar prioridades y traspasar aquellas funciones que no son asumibles debido a la reducción de la jornada laboral. Estos planes deberán codiseñarse entre la persona que reduce su jornada, su responsable y la persona de referencia en RRHH y ser revisados en el marco del Sistema de Gestión por Desempeño. Estos planes preverán tiempo específico para poder realizar formaciones y participar en proyectos.
- Asegurar que el proceso de planificación por objetivos es acorde a la jornada de la persona (completa, parcial, reducida), con revisiones periódicas para detectar posibles sobrecargas de trabajo y hacer los reajustes necesarios por parte de las personas responsables de los equipos.

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Responsable de programa Formación y Desarrollo	Equipo RRHH España
Responsable Relaciones Laborales España	Persona responsable <i>Safeguarding</i>
Responsable RRHH España	
Responsables de equipo	
Responsable de Sistemas de la Información	



3. EJE DE ACTUACIÓN: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA TRAYECTORIA DE LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN

Este bloque es el que corresponde más tradicionalmente a las funciones de Recursos Humanos que, en línea con la *Estrategia Global Oxfam de Personas*, se enmarcan en el ciclo de vida de las personas en Oxfam Intermón. Oxfam es una organización que depende fundamentalmente de las personas que la conforman, es clave valorarlas, entenderlas e inspirarlas. Para ello es importante entender lo que buscan en todas estas etapas de su experiencia laboral en la organización, desde que se interesan por Oxfam Intermón, hasta que empiezan a trabajar, se desarrollan y se desvinculan. Lo que se llama la *Employee Experience*, la experiencia de la persona empleada en la organización.

Este eje de actuación tiene como objetivo general incorporar la perspectiva de género en las diferentes etapas del ciclo de vida de las personas en Oxfam Intermón, así como avanzar en la igualdad entre mujeres, hombres y todas las identidades de género en el acceso a las oportunidades que brinda la organización en la gestión de las personas.

Este eje de actuación se centrará en las siguientes funciones de Recursos Humanos:

- Selección y contratación
- Formación y desarrollo profesional
- Retribución

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Incorporar la perspectiva de género en los diferentes procesos y políticas de las funciones de la gestión de las personas en la organización.
- Mejorar la sistematización y disponibilidad de la información desagregada por sexo y edad en las diferentes funciones de RRHH vinculadas con el ciclo de vida de las personas en Oxfam Intermón.

MEDIDAS / ACCIONES:

3.1 SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN

- Buscar la paridad en la distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de responsabilidad dentro de la organización, especialmente en el Consejo de Dirección y en los niveles situados en la parte alta de la escala salarial de Oxfam Intermón.
- Mantener, como mínimo, un 50%-50% de representación mujeres – hombres, como ya existe en el Consejo de Dirección y en el Patronato en fecha de validación de este Plan de Igualdad.
- Aspirar a mantener una representación de mujeres y hombres proporcional a la distribución global de la plantilla (70% de mujeres - 30% de hombres) como ya se tiene en Equipos Directivos de Oxfam Intermón en fecha de validación de este Plan de Igualdad.

- d. Analizar la pertinencia de tener un determinado equilibrio de la distribución de mujeres, hombres y todas las identidades de género en las diferentes funciones realizadas en el seno de la organización, especialmente en aquellos sectores más feminizados o masculinizados.
- e. Mejorar el portal del empleado/a y la plataforma de gestión de los procesos de selección utilizada por Oxfam Intermón para monitorearlos desde su inicio y prestar mayor atención a la diversidad de las personas que se presentan y van pasando las fases del proceso de selección hasta la contratación.
- f. Revisar la política de selección desde una perspectiva de género interseccional para asegurar la igualdad de oportunidades de las mujeres, los hombres y todas las identidades de género.
- g. Facilitar las movilidades internas:
- A las personas ubicadas en otras sedes territoriales, buscando fórmulas para acceder a determinadas oportunidades profesionales en centros de trabajo donde el puesto no está inicialmente previsto, valorando la posibilidad de trabajar de forma remota o en distinto centro.
 - A las personas con reducción de jornada o contratos parciales en determinados proyectos, revisando cómo se asignan los proyectos y los equipos de proyecto para que sea lo más equitativo posible.
- h. Analizar los datos que el diagnóstico de género nos ofrece por funciones, colectivos y departamentos para ver la pertinencia de implementar medidas de acción afirmativa para promover la igualdad y la diversidad de las mujeres, los hombres y todas las identidades de género.

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Dirección Personas y Organización	Equipo RRHH España
Órgano de seguimiento del Plan de Igualdad	
Responsable de RRHH España	

3.2 FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Medidas / Acciones para mejorar la evaluación del cumplimiento de las expectativas de las personas del equipo sobre el desarrollo profesional en el seno de la organización:

3.2.1 Sistema de Gestión de Desempeño:

- a. Visibilizar y poner en valor el uso que se hace de la información que se recoge en el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD) sobre los intereses y expectativas de las personas del equipo en relación a su proceso de desarrollo y carrera individual en la organización.
- b. Identificar las competencias de las personas que tienen intereses en cambiar de funciones o puesto de trabajo teniendo en cuenta los niveles de antigüedad, cómo recogemos las aspiraciones y qué información queremos poner en el formulario de SGD.
- c. Incorporar la variable de género en la rendición de cuentas del Sistema de Gestión de Desempeño.



3.2.2 Acompañamiento por parte de Recursos Humanos y desarrollo profesional:

- a. Clarificar y visibilizar el rol de las personas responsables y de RRHH en este proceso de acompañamiento de las personas para hacerlas crecer y ayudarlas a desarrollarse en la organización conforme con sus expectativas y las de la organización.
- b. Reforzar, con el Sistema de Gestión de Desempeño, el proceso de recogida y conversación de las aspiraciones e intereses entre las personas del equipo y sus referentes de RRHH, especialmente para personas que desempeñan puestos de trabajo ubicados en niveles E y F (niveles de responsabilidad más feminizados).
- c. Definir e implementar una cuota de participación de personas de diferentes niveles de responsabilidad en los proyectos, con especial atención a las personas que ocupan puestos ubicados en niveles de responsabilidad E y F (sectores más feminizados), para asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas.
- d. Proponer actividades de información y *networking* interno para dar a conocer a personas con voluntad de desarrollarse o de cambiar de funciones actividades dentro de la organización e información práctica.
- e. Gestionar las movilidades internas para cubrir vacantes de forma temporal o fija de forma que signifiquen una oportunidad de adquirir nuevas competencias profesionales.

3.2.3 Formación a las personas empleadas:

- a. Actualizar la política de formación y desarrollo y los criterios de aplicación de la guía de formación para velar por el acceso en igualdad de oportunidades para todas las personas del equipo.
- b. Incorporar el género como prioridad para la formación en Oxfam Intermón, velando para que las formaciones incorporen la perspectiva de género.

- c. Garantizar que las personas responsables de equipo reciban formación sobre Derechos de las Mujeres y Justicia de Género dentro de su paquete de acogida y asegurar que todas las personas hayan realizado estas formaciones según les corresponda.
- d. Revisar los criterios y procesos de selección de proveedores y proveedoras externas de formación para identificar quienes tienen especialización en género y poder priorizarles.
- e. Incorporar de manera sistemática el enfoque de género en los informes de rendición de cuentas de formación y desarrollo, desagregando por colectivo, género y niveles de responsabilidad el acceso a las formaciones ofrecidas por parte de la organización. Visibilizar especialmente a las personas responsables de equipo y equipos directivos en las conclusiones de estos informes, con especial hincapié en el análisis con enfoque de género sobre su participación a las formaciones, con el fin de sensibilizar a este colectivo clave.
- f. Reforzar la posibilidad de que las formaciones se realicen de manera presencial en otras sedes territoriales o de manera remota e indicar en el informe de rendición de cuentas de formación el porcentaje de personas que han asistido en cada sede.

3.2.4 Visitas y experiencias en países:

- a. Buscar maneras de ofrecer la oportunidad a personas, especialmente a mujeres en puestos de niveles E y F (puestos más feminizados), de tener alguna experiencia en país para permitirles, si lo desean, vivir y conocer más directamente el trabajo que realiza la organización en los países. Estas experiencias deberán, en la medida de lo posible, buscar sinergias y aprovechar viajes que ya se están realizando (viajes de personas socias, voluntarias, por ejemplo) y estarán condicionadas a acuerdos con los países.

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Dirección Personas y Organización	Equipos RRHH España e Internacional
Responsable Formación y Desarrollo	Órgano de seguimiento del Plan de Igualdad
Responsable Programa Sistema Gestión del Desempeño	
Responsable RRHH España	

3.3 RETRIBUCIÓN**MEDIDAS / ACCIONES:**

- Calcular la brecha salarial de Oxfam Intermón (en la medida de lo posible de manera consistente con el resto de afiliados). Protocolizar el cálculo anual para identificar acciones que permitan reducirla y llegar a eliminarla en caso de que exista.
- Dar a conocer la flexibilidad de la política retributiva de Oxfam Intermón (posicionamiento y movimiento dentro de las bandas salariales) así como las acciones previstas en el marco de la política retributiva para avanzar en la consolidación del sistema y en la detección y corrección de eventuales desviaciones relacionadas con desigualdad basada en género.
- Comunicar y visibilizar más y mejor el tipo de beneficios que ofrece la organización a las personas del equipo en concepto de ayudas económicas, como por ejemplo el Fondo de Acción Social, complemento por hijos e hijas, así como los que están previstos legalmente.

- Comunicar y visibilizar mejor el concepto de recompensa total, creando mayor conciencia respecto a los elementos intangibles (salario emocional) de la retribución que las personas reciben por trabajar en Oxfam Intermón y que van más allá del salario monetario y beneficios sociales.
- Identificar situaciones (proyectos nuevos, por ejemplo) que puedan dar lugar a aumentos significativos de responsabilidad dentro de las bandas salariales y aplicar la flexibilidad de la política retributiva de Oxfam Intermón.

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Responsable Relaciones Laborales España	Equipo Área Cliente España
<i>Controlling</i> de masa salarial	Global Reward Shared Service (Oxfam Internacional)
Responsable Política Retributiva Oxfam Intermón en Sede	Órgano de seguimiento del Plan de Igualdad
Responsable de Área Cliente España	Persona referente comunicación interna

¿Personas vs hombres?

↳ Violencias machistas
vs
conductas inapropiadas

Terminología !!

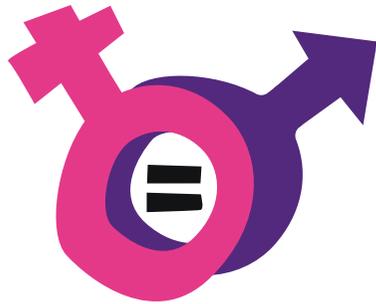
¿Marco feminista? → poder - opresión

Código
non-staff

Externo

Políticas y protocolos

PSEA



4. EJE DE ACTUACIÓN: ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y BIENESTAR DE LAS PERSONAS

Este eje de actuación está directamente conectado con el **marco ético de Oxfam Intermón** que determina una serie de estándares para que las personas de la organización desempeñen apropiadamente sus roles y funciones y que permite asegurar una coherencia entre las prácticas, los comportamientos y las actitudes con la misión, los valores y propósitos de la organización.

Oxfam se compromete a prevenir cualquier tipo de comportamiento relacionado con el acoso, el abuso y la explotación sexual, así como el fraude, la corrupción o cualquier tipo de comportamiento asociado a la falta de integridad; promoviendo el bienestar de la infancia, la juventud y las personas adultas. Oxfam espera que todas las personas del equipo compartan este compromiso a través de nuestro código de conducta.

Este eje de actuación del Plan de Igualdad tiene como objetivo **generar y mantener entornos de colaboración y trabajo seguros** para todas las personas del equipo. Remite al *Plan de Acción de Oxfam Intermón contra el acoso, el abuso y la explotación sexual* que prevé una serie de medidas y acciones para fortalecer la prevención, protección y gestión de casos de

conducta inadecuada con un foco específico en acoso, abuso y explotación sexual (*safeguarding*).

Reafirmandonos en este Plan, que contribuye también a la igualdad entre mujeres, hombres y todas las identidades de género, indicamos **algunas medidas/acciones complementarias** de este eje de actuación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Disponer de un marco de actuación y herramientas adaptadas a las necesidades actuales de la organización.
- Favorecer el conocimiento de los derechos laborales que tienen las mujeres víctimas de violencia machista en el contexto de la familia, pareja y ex pareja⁶.
- Favorecer el mantenimiento del empleo de las víctimas de violencia machista en el contexto de la familia, pareja y ex pareja, así como su seguridad e integridad física o psíquica.

MEDIDAS / ACCIONES:

4.1 PREVENIR CUALQUIER SITUACIÓN DE VIOLENCIAS SEXUALES, INCLUYENDO EL ACOSO SEXUAL, QUE PUEDA PRODUCIRSE. EN CASO DE QUE SE PRODUZCA, SER CAPACES DE FACILITAR UNA PROTECCIÓN RÁPIDA Y EFICAZ

- a. Revisar el protocolo de acoso laboral en el trabajo, especialmente la parte sobre violencias sexuales, para adaptarlo a las necesidades actuales y cambios organizativos y hacerlo más ágil y eficaz en su aplicación. Comunicarlo una vez esté revisado a todas las personas del equipo. De manera consistente, revisar y adaptar el protocolo de gestión de conductas inadecuadas.

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Responsable <i>Safeguarding</i>	Equipo de RRHH para España e Internacional
Técnica de Salud Laboral	Persona referente comunicación interna

4.2 FAVORECER MEDIDAS DE APOYO Y PROTECCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA EN EL CONTEXTO DE LA FAMILIA, PAREJA Y EX PAREJA

- Revisar las medidas ofrecidas por parte de la organización, como mejora de las previstas legalmente⁷, para proteger a mujeres víctimas de violencias machistas en el contexto de la familia, pareja y ex pareja y adaptarla según las necesidades actuales de la organización.
- Establecer un procedimiento de gestión interna, adaptado a las especificidades de los distintos colectivos, para situaciones de violencia machista en el contexto de la familia, pareja y ex pareja.
- Comunicar en un folleto destinado a las personas del equipo que lo necesiten, las medidas de apoyo y de protección que pone a disposición la organización para mujeres víctimas de violencia machista. Este folleto incluirá las diferentes opciones de apoyo en las distintas Comunidades Autónomas de España donde Oxfam Intermón está presente y será publicado y disponible para todas las personas del equipo. Se actualizará cada vez que se produzcan modificaciones normativas o convencionales que afecten a esta materia.
- Identificar profesionales de derecho penal feministas que puedan apoyar a la organización y a las personas víctimas de violencia machista en el contexto de la familia, pareja y ex pareja en los casos en España.

- Identificar a organizaciones feministas especializadas en prestar orientación y apoyo integral a las mujeres víctimas de violencia machista en el contexto de la familia, pareja y ex pareja.
- Revisar el documento de procedimiento del Fondo Apoyo Social (FAS) de Oxfam Intermón para incorporar las situaciones de violencia machista como posibles situaciones que se puedan beneficiar de la ayuda económica prevista por el FAS.

PERSONAS DESTINATARIAS: TODAS LAS PERSONAS DEL EQUIPO

Persona(s) responsable(s)	Persona(s) involucrada(s)
Responsable RRHH España	Responsable Programa Doméstico
	Responsable <i>Safeguarding</i>
	Técnica de Salud Laboral
	Equipo de RRHH para España e Internacional
	Persona referente comunicación interna

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. MEDIOS NECESARIOS, TANTO HUMANOS COMO ECONÓMICOS

Oxfam Intermón buscará dotarse de los medios necesarios, tanto humanos como económicos, para poder acometer las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad.

2. COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Creación de una Comisión para el seguimiento del Plan de Igualdad para llevar un adecuado seguimiento y evaluación de todas las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad. A tal efecto, se pondrá a su disposición la información que precise sobre aplicación y desarrollo de las medidas adoptadas.

La Comisión se reunirá una vez cada semestre, dos veces al año con carácter ordinario. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias siempre que lo decida la propia comisión.

Al menos una vez al año, se incorporará en una reunión de seguimiento de la Comisión a personas referentes externas especialistas, un panel de mujeres, para dar *feedback* de los logros alcanzados y retos pendientes.

Esta Comisión tendrá podrá recibir propuestas vinculadas con este Plan de Igualdad de las personas del equipo y elevarlas donde corresponda. Realizará informes semestrales e informará a las personas del equipo de la implementación del Plan de Igualdad.

Tendrá habilitado un buzón de sugerencias para quienes lo deseen puedan dirigirse de manera estrictamente confidencial.

La Comisión estará formada por personas que representen a la Dirección y Patronato de Oxfam Intermón, la representación legal de las personas trabajadoras y diferentes colectivos del equipo.

3. BÚSQUEDA DE LA EXCELENCIA Y SER UNA ORGANIZACIÓN REFERENTE EN LA MATERIA

- Oxfam Intermón elegirá un día al año para ‘celebrar’ la igualdad durante el cual se preverán acciones comunicativas para explicar a las personas del equipo los avances anuales del plan, visibilizar y explicar casos positivos, abrir la reflexión invitando a ponentes para hablar sobre diversidad e igualdad.
- Como parte del seguimiento y empuje que Oxfam Intermón dará a la implementación de este Plan de Igualdad, se marcará como objetivo retarse en la preparación y presentación a reconocimientos externos⁸ sobre igualdad de género, corresponsabilidad y equilibrio vida personal y profesional, con el fin de buscar la mejora continua y el reconocimiento de los avances realizados por la organización en materia de igualdad de las mujeres, hombres, y personas con identidades de género diversas, así como visibilizar los esfuerzos y resultados conseguidos tanto internamente como externamente.

NOTAS

- 1 Acciones realizadas dentro del proceso de diagnóstico para el Plan de Igualdad: encuesta realizada a todas las personas del equipo; Grupos Focales sobre las temáticas *de 1) Conciliación y 2) Oportunidades de desarrollo profesional* (total de 40 personas participando); Sesión de trabajo con Consejo de Dirección; Sesiones de trabajo con personas del equipo de Recursos Humanos; Sesiones de trabajo con el Grupo Proyecto y con la Representación Legal de las personas Trabajadoras (RLT).
- 2 A continuación, nos referimos a “personas del equipo” para designar a las personas sujetas a la aplicación de las medidas y acciones previstas en este Plan de Igualdad 2019-2022.
- 3 Los principios feministas en los cuales se inspira Oxfam están en proceso de creación a nivel de la confederación en el momento de validación de este Plan de Igualdad (diciembre 2018).
- 4 “Desempaquetar” se refiere a identificar y clarificar estos principios feministas, entenderlos a nivel conceptual, así como trasladarlos y convertirlos en prácticas concretas de liderazgo de todas las personas de la plantilla desde los tres valores de Oxfam (empoderamiento, transparencia e inclusión).
- 5 El *jobsharing* consiste en que dos personas ocupen el mismo puesto de trabajo: por ejemplo, contratar a dos personas a tiempo parcial en vez de una persona a tiempo completo para un mismo puesto de trabajo.
- 6 La violencia machista en el contexto de la familia, pareja y ex pareja es una forma específica de violencia hacia las mujeres. La Ley Orgánica 1/2004 española, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, como todo acto de violencia física o psíquica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. **Oxfam Intermón reconoce tanto el uso de este término como la aplicación de las medidas no solamente en caso de violencia machista ejercida por parte de pareja o ex-pareja, sino que por parte de cualquier otra persona cercana en la vida privada de las personas del equipo (familia).** Asimismo, en caso de alguna situación de violencia machista que salga del ámbito de la familia, pareja o ex pareja y que ocurra en la vida privada de la persona, Oxfam Intermón decidirá qué tipo de apoyo ofrecer a la persona que lo necesita en función de la situación, teniendo en cuenta el marco de medidas ya establecidas para los casos de violencia machista en el contexto de la familia, pareja y ex pareja.
- 7 Medidas adoptadas en el Plan de Igualdad de Oxfam Intermón para los años 2011-2015
- 8 Ejemplos de premios que existen y se conceden por la administración pública en el momento de la validación de este Plan de Igualdad: Distintivo de Igualdad dado por el Ministerio de Igualdad (Ministerio Sanidad, Consumo y Bienestar Social), Premio Xarxa de Conciliación y Uso del Tiempo del Ayuntamiento de Barcelona.

© Oxfam Intermón, febrero de 2019

Este documento ha sido coordinado y escrito por Florence Allard con la participación de todas las personas del grupo de proyecto para este nuevo Plan de Igualdad: Myriam Dufourcq, Ana Manas Chapapria, María Isabel Reglero Herrero, Belén Sobrino González, Zinnia Quirós Chacón, Josep Lluís Fernández Rincón, Cristina Sala-Bellsolell Filella, Helena González Gutiérrez, Tirso López Rojo, Olga Arilla, Ramon Campabadal Ràfols, Sergi Pi Comalrena de Sobregrau, Laura Martínez Rudilla, Carlos Botella Calatayud, Montserrat Presa Aguero, Yasmina Bona Beauvois, Antonia Ureña, Sandra Martín Tremoleda.

Las personas autoras agradecen la colaboración y comentarios de Pilar Orenes, Nuria Iglesias, Ramón Vallescar y Natalia Pereira en su elaboración. Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor póngase en contacto con: fallard@oxfamintermon.org

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.

Porque sabemos que ese futuro es posible y vamos decididamente hacia él.

CONSTRUYAMOS UN FUTURO **SIN POBREZA**

¿NOS ACOMPAÑAS?

900 22 33 00

OxfamIntermon.org



[OxfamIntermon](https://www.instagram.com/OxfamIntermon)



OXFAM
Intermón