

OXFAM ITALIA
PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE 2026–2029

Sommario

1. Premessa e Valori Fondanti.....	1
2. Obiettivi Strategici e impatto atteso.....	2
3. Ambito di Applicazione	3
4. Ruoli e Responsabilità.....	3
5. Analisi di Contesto e Antecedenti.....	4
6. Ambiti di lavoro interni per il prossimo triennio.....	4
7. Monitoraggio, KPI e Miglioramento Continuo.....	8
8. Risorse e Budget	8
9. Comunicazione e Accountability	8
10. Programmi e Impatto su Parità di Genere, Diversità, Equità e Inclusione	8
11. Tempistiche e Allegati	9

1. Premessa e Valori Fondanti

Oxfam considera *Parità di Genere* (PdG) e *Diversità Equità e Inclusione* (DE&I) pilastri nella lotta alle disuguaglianze e nella promozione della giustizia sociale, che sono al centro del proprio impegno. Per questo, da anni è impegnata in un percorso di promozione di una cultura interna coerente con i propri valori di uguaglianza e inclusione e con i Principi Femministi: un percorso trasformativo che sta portando l'organizzazione a cambiare consapevolezze e cultura interna, l'approccio alla leadership, nonché alcune pratiche e processi organizzativi. Parità di Genere e DE&I sono inoltre principi alla base dello sviluppo di politiche, procedure e strategie relative alle persone degli ultimi anni.

Con il presente Piano strategico sulla Parità di Genere (identificato anche come "il Piano strategico" o "il Piano"), di durata triennale 2026-29, Oxfam Italia intende dare nuovo impulso a questo lavoro, rinnovando e ampliando il suo impegno per rendere l'organizzazione sempre più equa, accessibile, aperta e inclusiva, e rendendo questo percorso più riconoscibile anche all'esterno grazie all'acquisizione della Certificazione sulla Parità di Genere.

In continuità con i percorsi fatti fino ad oggi, anche questo Piano strategico si basa su:

- I valori di Oxfam: uguaglianza, equità, inclusione, empowerment, solidarietà, accountability e coraggio
- Gli undici Principi Femministi di Oxfam: Condividere il potere; Il personale è politico; Il femminismo è un movimento globale e locale; Niente su di noi senza di noi; Coinvolgere comunità intere, compresi uomini e bambini; Non esiste giustizia economica, sociale e ambientale senza giustizia di genere; Diversità e Inclusione; Sentirsi al sicuro; Cura e Solidarietà; Sviluppo è libertà; Eliminare ogni tipo di violenza di genere
- Il Codice di Condotta di Oxfam

- La normativa italiana, europea e internazionale e, in particolare: la Costituzione italiana (articoli 3, 29, 37, 51 e 117); a livello europeo: la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea del 7 dicembre 2000, la Decisione del Consiglio Europeo del 20 dicembre 2000; la Comunicazione della Commissione Europea del 1 marzo 2006, una tabella di marcia per la parità tra donne e uomini, il Trattato di Lisbona del 13 dicembre 2007, la Decisione della Commissione Europea n. 2008/590/CE del 16 giugno 2008, la Direttiva UE 2024/1499, la Direttiva UE 2024/1500, la Direttiva UE 2024/2841; in ambito internazionale: l'Agenda 2030 (SDG 5 Parità di Genere), le prassi di riferimento PdR UNI 125/2022 e ISO 30415:2021; la Convenzione dell'OIL n. 100 sull'uguaglianza di retribuzione, la Convenzione dell'OIL n. 111 sulla discriminazione (occupazione e professione), la Dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali del lavoro, la Convenzione dell'OIL n. 190 sulla violenza e le molestie, ratificata dall'Italia con la legge 15 gennaio 2021.

Il Piano è caratterizzato inoltre da:

- Un approccio sistemico che integra le dimensioni culturali, organizzative e gestionali
- L'attenzione all'intersezionalità, riconoscendo che le discriminazioni possono derivare dall'intersezione tra genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, origine, disabilità, status socioeconomico e condizioni di marginalizzazione ed esclusione strutturale.
- Il coinvolgimento attivo della governance, in particolare del CdA, della Direzione, dei manager e di tutte le persone che con Oxfam collaborano, siano esse retribuite che volontarie.
- Il confronto con il resto della Confederazione e con realtà esterne in logica di contaminazione e apprendimento reciproco

2. Obiettivi Strategici e impatto atteso

In continuità con il lavoro svolto precedentemente, il Piano strategico 2026-29 su Parità di Genere si pone i seguenti obiettivi:

- Creare un ambiente lavorativo in cui tutte le persone possono accedere e partecipare attivamente, si sentono riconosciute, e sono trattate con dignità ed equità;
- Promuovere attività e progetti che favoriscano equità di genere e la presenza e la valorizzazione delle diversità all'interno dell'organizzazione, sia a livello di Struttura operativa che di Governance;
- Combattere stereotipi, pregiudizi e discriminazioni, affrontando e gestendo apertamente i conflitti che possono sorgere dalle diversità presenti.

Nella cornice data da questi obiettivi, questo Piano strategico risponde in particolare al bisogno di:

- Istituzionalizzare maggiormente l'impegno dell'organizzazione per la promozione della Giustizia di Genere e della Diversità, Equità e Inclusione, rendendo gli organi di governo e direzione ancora più consapevoli e attivi, integrandone più esplicitamente gli obiettivi nelle riflessioni e documenti strategici e organizzativi, e creando uno specifico ambito di governance "settoriale" a garanzia della continuità di azione in questi ambiti (Comitato di Regia DESI in dialogo con il Comitato Persone del CdA)
- Assicurare la piena coerenza di tutti i sistemi e processi organizzativi con i principi della Parità di Genere e della Diversità, Equità e Inclusione, apportando le integrazioni e correzioni necessarie laddove ne emerga la necessità
- Continuare a tenere alto l'impegno su sensibilizzazione e formazione delle persone che a vario titolo collaborano con l'organizzazione (in primis collaboratori e collaboratrici retribuiti/e, volontari e volontarie, consiglieri/e e progressivamente anche soci e socie). La sensibilizzazione e formazione continuativa rappresenta infatti un importante strumento che nel tempo è in grado

- di incidere profondamente su opinioni, atteggiamenti e comportamenti individuali e di gruppo, potenziando gli spazi di inclusione e partecipazione già offerti da sistemi e processi
- Avviare una riflessione più mirata sulla rappresentazione delle diversità nell'organizzazione, nei livelli di governance e nei confronti di stakeholder esterni (ad esempio fornitori), anche attraverso il confronto con realtà esterne, che porti la nostra Organizzazione a identificare concrete piste di lavoro per i prossimi anni

3. Ambito di Applicazione

Il Piano strategico riguarda e è di riferimento per tutte le persone che, a vario titolo, collaborano e operano in Oxfam Italia: socie e soci, componenti del Consiglio di amministrazione (CdA), personale dipendente e collaboratori/trici coordinate e continuative, volontari/e, stagisti/e e tirocinanti. Le politiche sulla Parità di Genere e su Diversità, Equità e Inclusione orientano comportamenti, processi e relazioni non solo all'interno dell'Organizzazione ma anche all'esterno influenzando quindi anche la relazione con i diversi stakeholder, tra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, partner e persone con cui lavoriamo ("beneficiari/e").

4. Ruoli e Responsabilità

Il Piano si sviluppa in attuazione della Politica PdG approvata dal CdA di Oxfam Italia in data 16 aprile 2026.

Attraverso la definizione e approvazione di questo Piano, il CdA e la Direzione forniscono indirizzi e garantiscono l'allocazione delle risorse necessarie alla sua attuazione, ridefinite e precisate annualmente nell'ambito del processo di Programmazione annuale. CdA e Direzione monitorano annualmente l'implementazione del Piano, come da successivi paragrafi 6.2 e 7.

La Direttrice People, Culture & Organization, su mandato del CdA, con il supporto del Gruppo di Regia e in dialogo con l'MCT e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, guida lo sviluppo della strategia e l'attuazione del Piano strategico e ne supervisiona l'andamento, identificando eventuali necessità di revisione e azioni correttive. Come da delibera del CdA del 22/01/2026, il Gruppo di Regia è composto da:

- Direttrice Dipartimento People, Culture & Organization
- Executive Officer, in rappresentanza della Direzione Generale
- Responsabile Ufficio People Care & Wellbeing
- Responsabile Ufficio Quality & Compliance
- Responsabile Safeguarding & Ethics
- Responsabile e Desk Officer Programma Giustizia di genere

La piena attuazione del presente Piano è poi una responsabilità condivisa di tutte le persone che contribuiscono a vario titolo al lavoro di Oxfam, a partire dal livello di senior e middle management: solo il coinvolgimento consapevole e la partecipazione attiva di tutte le persone, infatti, potranno garantirne l'efficacia e l'impatto nel tempo.

5. Analisi di Contesto e Antecedenti

Negli ultimi anni, Oxfam Italia è stata fortemente e costantemente impegnata in alcuni importanti percorsi, strettamente interrelati tra loro, che hanno inciso positivamente sulla promozione della parità di genere e su equità e inclusione al suo interno:

- Un percorso orientato alla promozione di una cultura della parità di genere e di una leadership femminista, basato sulla sensibilizzazione interna degli undici Principi femministi
- La definizione e revisione di politiche e procedure relative alle persone che garantiscano trasparenza e equità di trattamento di lavoratori e lavoratrici. Già oggi le selezioni e le opportunità di carriera sono oggetto di comunicazione trasparente e sono gestite da commissioni di almeno due persone sulla base di criteri di valutazione chiari, basati sulle competenze, e precedentemente condivisi. Opportunità di formazione e sviluppo sono offerte a tutte le persone che collaborano con l'organizzazione.
- La definizione e attuazione di una politica retributiva orientata a equità interna e allineata con il mercato non profit, che ha portato alla definizione di chiare e trasparenti griglie salariali, al posizionamento sulla mediana di mercato e alla piena equità retributiva interna, anche di genere
- L'attenzione a costruire un contesto lavorativo rispettoso, sicuro, inclusivo e orientato al benessere delle persone, attraverso la creazione di un Sistema di Safeguarding e Ethics, la somministrazione di periodiche analisi di clima, la realizzazione di percorsi di mindfulness e l'introduzione e successivo potenziamento di uno Sportello Psicologico, la previsione di colloqui di reinserimento dopo assenze prolungate e di colloqui di fine collaborazione
- L'attenzione alla conciliazione dei tempi vita privata/lavoro, con largo ricorso a flessibilità oraria e smartworking
- Il rafforzamento del welfare come componente aggiuntiva della retribuzione, con introduzione di un credito welfare, il rafforzamento dell'assicurazione sanitaria integrativa e della previdenza complementare prevista dai Contratti Nazionali

6. Ambiti di lavoro interni per il prossimo triennio

Il Piano strategico del prossimo triennio si sviluppa a partire dalla valorizzazione e potenziamento dei percorsi svolti negli scorsi anni, cui è assicurata continuità, con una più marcata attenzione all'adozione di processi e strumenti di lavoro pienamente coerenti e alla rappresentazione delle diversità di genere e altre diversità.

Di seguito vengono delineate le principali linee programmatiche in relazione ai sei ambiti della Certificazione di Genere: Cultura e strategia; Governance; Processi relativi alle persone; Crescita e inclusione; Equità remunerativa, Conciliazione vita privata-lavoro. Per ciascun ambito si delineano gli obiettivi e le azioni che saranno realizzate.

Nel corso del triennio, il Piano sarà attuato seguendo una logica di miglioramento continuo, resa possibile dalla definizione di obiettivi e indicatori di parità di genere, dal monitoraggio periodico dei risultati e dalla loro analisi nell'ambito della governance dedicata, e in dialogo con MCT e RSU, al fine di orientare eventuali azioni correttive e rafforzare equità, opportunità di crescita e qualità del benessere organizzativo.

6.1 Cultura e Strategia

Obiettivi

- Rafforzare i sistemi interni orientati a tutela e inclusione

- Promuovere una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle differenze e accrescere la consapevolezza del personale su bias, stereotipi e discriminazioni

Azioni

Entro maggio 2026:

- Integrazione degli obiettivi di Parità di Genere nei Piani annuali
- Definizione di una politica sulla Parità di Genere
- Definizione di una procedura Opinioni e suggerimenti e attivazione di una mail dedicata
- Introduzione di indicatori su PdG nel Riesame della Direzione

Entro marzo 2027

- Definizione di una Politica DE&I e di uno specifico Piano strategico DE&I, di cui la PdG e il presente Piano strategico costituisce una parte rilevante
- Introduzione di obiettivi e indicatori PdG nel Piano Pluriennale 2027-30

Lungo tutto il triennio:

- Continuerà l'attività di sensibilizzazione e formazione del senior e middle management e dell'intero staff sui temi di PdG e DE&I. L'efficacia delle attività formative sarà valutata periodicamente attraverso survey di clima o altre specifiche survey. Le attività di ogni anno saranno definite all'interno del Piano dell'Ufficio People Care and Wellbeing
- Saranno proposte due analisi di clima contenenti domande dedicate a verificare prassi e percezioni su Parità di Genere/DE&I (Survey Terzo Settore febbraio 2026, Global Survey Oxfam nel 2027 o nel 2028). I risultati delle Survey saranno oggetto di analisi nel Gruppo di Regia, nel Management Coordination Team (MCT)/Direzione e con la RSU e potranno portare a revisione o azioni correttive del Piano
- Sarà rafforzato il sistema di tutela Child Safeguarding e sarà svolta sensibilizzazione e formazione ad alcuni partner, in accordo con la strategia del Programma Gender Justice
- Le procedure interne saranno riverificate alla luce della nuova Politica Persone e della Politica PdG, rivedendo il linguaggio in modo più inclusivo, se del caso, e con l'inserimento di nuovi o diversi passaggi e strumenti facilitanti l'inclusione e la diversità, di genere e relativa a età. L'organizzazione potrà in alcuni casi dotarsi di specifiche check list anti bias a supporto dell'attuazione di queste procedure

6.2 Governance

Obiettivi

- Garantire una governance chiara, trasparente e responsabile sulla Parità di Genere
- Assicurare monitoraggio costante dell'avanzamento del Piano e degli obiettivi di Parità di Genere e Diversità equità e inclusione e l'accountability interna

Azioni

Entro aprile 2026

- Il Piano già comprende informazioni su budget dedicato (al paragrafo 8) e indicatori, macro che saranno precisati come descritto al paragrafo 7.

Entro aprile 2027

- Inserimento dei rischi collegati alle discriminazioni nel Sistema di Risk Management e delle relative misure di prevenzione e mitigazione

Lungo tutto il triennio, con cadenza annuale (indicativamente febbraio di ogni anno)

- Produzione di un Report sull'avanzamento del Piano basato su analisi indicatori e procedure e prassi (si veda anche paragrafo 7). Successiva discussione del report in Direzione/MCT, in Comitato Persone del CdA e in CdA. Condivisione del Report con la RSU
- Pubblicazione del Report in forma sintetica e comunicativa all'interno delle sezioni dedicate nel Bilancio Sociale e nel sito di Oxfam

6.3 Processi relativi alle persone

Obiettivi

- Rendere i processi di gestione del personale ancora più equi e privi di eventuali *bias*
- Garantire che il genere o altre forme di discriminazione non siano, anche inavvertitamente, un fattore discriminante nelle scelte relative alle persone (principalmente selezione, valutazione, sviluppo e carriere)

Azioni

Entro aprile 2026

- Adozione di una nuova Politica Persone coerente con PdG e DESI
- Revisione dei formati con cui si pubblicano le vacancy e del testo presente sul sito Career per rendere il processo di selezione più accessibile a persone portatrici di diversità

Entro dicembre 2026

- Revisione degli spazi lavorativi per maggiore accessibilità, inclusività e benessere di tutte/i, con attenzione a persone portatrici di diversità

Lungo tutto il triennio

- Saranno realizzati nuovi percorsi rivolti a MCT e a tutto lo staff per sviluppare e consolidare soft skill utili a migliorare la qualità delle relazioni professionali e la valorizzazione e inclusione delle diversità. Le specifiche iniziative saranno riportate nel Piano dell'Ufficio People Care e Welbeing
- Si assicurerà una gestione tempestiva e corretta delle segnalazioni relative a discriminazioni, molestie, violenze o altre condotte inappropriate che violano il Codice di Condotta, in linea con il *survivor-centred approach* e il principio del *need-to-know*.
- Proseguiranno i colloqui dedicati al rientro da maternità/paternità, malattie e congedi prolungati e i colloqui di fine collaborazione
- Sarà svolta annualmente un'attività di analisi relativa a diverse dimensioni (a titolo esemplificativo per genere e età anagrafica) sugli esiti delle selezioni, avanzamenti di carriera, turnover cui seguirà eventualmente la definizione di azioni correttive

6.4 Crescita e inclusione

Obiettivi

- Garantire pari accesso a opportunità di sviluppo e a percorsi di carriera

- Valorizzare la leadership femminile e le competenze interne

Azioni

Entro dicembre 2027:

- Disegno e attuazione di un percorso per una maggiore diversità di genere, età anagrafica e background socio culturale negli organi di governance (Assemblea e CdA)
- Disegno di un percorso di Succession Plan e approvazione di un Piano che porti entro il 2029 a una maggiore rappresentatività di donne nella Direzione
- Analisi e riflessione sugli ostacoli che limitano la progressione di carriera verticale delle donne e sulle condizioni e le azioni positive che possono favorirne l'impegno in posizioni di management

Lungo tutto il triennio:

- Promuovere un ascolto attivo che parta dalle persone e valorizzi, in un'ottica di sviluppo della leadership femminile, le opportunità formative e di coaching esistenti, valutando eventuali ulteriori azioni di rafforzamento
- Progressivo e incrementale rafforzamento del sistema di formazione continua, anche attraverso lo sviluppo di una maggiore attenzione dei/lle people manager e delle stesse persone sullo sviluppo professionale

6.5 Equità remunerativa

Obiettivi

- Salvaguardare l'attuale assenza di gender pay gap.

Azioni

- Lungo tutto il triennio, analisi retributiva annuale con dettaglio sul gender pay gap per livelli e ruoli. Identificazione e comunicazione di canali sicuri per segnalare eventuali disparità

6.6 Conciliazione vita privata e lavoro

Obiettivi

- Favorire la parità nella gestione delle responsabilità di cura
- Migliorare il benessere delle persone e la sostenibilità dei carichi

Azioni

Entro marzo 27

- Estensione e facilitazione dei congedi di paternità

Lungo tutto il triennio

- Promozione di occasioni di confronto con gli uffici più impattati dal tema dei carichi di lavoro, orientate alla individuazione di soluzioni. Attuazione delle soluzioni identificate
- Mantenimento dell'attuale livello di flessibilità oraria e della possibilità di smart working
- Sviluppo di iniziative per il benessere psico-fisico e la prevenzione del burnout, in primis il mantenimento dello sportello psicologico per le persone che ne fanno richiesta

7. Monitoraggio, KPI e Miglioramento Continuo

L'Ufficio Quality & Compliance organizza Audit interni annuali, in conformità alla UNI EN ISO 9001, volti a verificare l'attuazione delle procedure, anche in materia di PdG. Compila e aggiorna con continuità un registro delle non conformità e delle relative azioni correttive.

Il Gruppo di Regia PdG e DESI e la Direzione effettuano un Riesame annuale del Piano per valutare i risultati, aggiornare gli obiettivi e definire ulteriori azioni di miglioramento. Operativamente:

- Per ciascuna area strategica sono stati definiti indicatori chiave di performance (KPI) in conformità alle prassi di riferimento UNI/PdR 125/2022 e alla norma UNI EN ISO 9001, per la quale Oxfam Italia è certificata, come da documento allegato. Tali indicatori saranno ulteriormente precisati entro il mese di luglio 2026 e potranno essere nel tempo integrati o leggermente rivisti
- Con cadenza annuale, l'Ufficio Quality & Compliance verifica tali indicatori e ne fa oggetto di Report/Riesame annuale, insieme anche ai risultati degli audit interni e delle eventuali survey sottoposte allo staff nel periodo di riferimento. Il Report è discusso prima nel Gruppo di Regia, poi in Direzione, e infine nel Comitato Persone e nel CdA ed è condiviso con l'MCT e la RSU, eventualmente anche all'interno di un momento dedicato. In tutti questi passaggi sarà possibile formulare raccomandazioni.

A seguito di questi passaggi e di eventuali altri input che possono derivare dalla definizione delle specifiche programmazioni annuali, il Piano viene sottoposto a revisione, adottando tempestivamente eventuali misure correttive necessarie.

8. Risorse e Budget

Per l'attuazione di questo Piano, l'organizzazione mette a disposizione quote tempo delle persone che partecipano al Gruppo di Regia nella misura indicativa di 2 giorni/mese e quota parte del Budget dedicato alla formazione annuale, oltre che le risorse già disponibili per il mantenimento del sistema di safeguarding. Per il primo anno tale budget ammonta a 7.500 € sul capitolo formazione cui si aggiunge il valore delle quote tempo dedicate dalle persone componenti del Gruppo di Regia. Tale budget rappresenta la quota minima disponibile anche nei due anni successivi. In accordo con il Gruppo di Regia, la Direttrice People, Culture & Organization aggiorna annualmente il piano delle risorse necessarie, confermando o ampliando le risorse già stabilite da questo piano, ai fini di massimizzarne l'impatto. Verificata la compatibilità con il budget complessivo dell'organizzazione, Oxfam Italia provvede all'allocazione delle risorse richieste.

9. Comunicazione e Accountability

La diffusione del Piano strategico e delle relative politiche avviene attraverso molteplici canali, sia a valenza interna che esterna. Per la comunicazione interna si utilizzano in particolare la intranet aziendale Ox-Net, dove è prevista l'attivazione di una sezione dedicata, la newsletter Open Oxfam, oltre che eventi e momenti di confronto, tra cui il Seminario annuale di staff. Per la comunicazione esterna si utilizzano il sito istituzionale di Oxfam Italia e il Bilancio Sociale che viene prodotto annualmente: in entrambi sono previste specifiche sezioni dedicate al tema.

10. Programmi e Impatto su Parità di Genere, Diversità, Equità e Inclusione

Giustizia di Genere

Attraverso il Programma Giustizia di genere, Oxfam opera in Italia e all'estero con l'obiettivo di promuovere i diritti delle donne e delle persone LGBTQIA+, adottando una prospettiva intersezionale. Il Programma rafforza organizzazioni di donne, movimenti di base e servizi di prevenzione e risposta alla violenza di genere mediante sostegno tecnico e finanziario e percorsi formativi mirati.

Accanto al Programma dedicato, Oxfam integra la giustizia di genere in tutte le proprie attività, nella consapevolezza che non possa esistere giustizia sociale senza giustizia di genere.

In Italia, Oxfam collabora con centri di accoglienza e partner territoriali per la formazione del personale, la tutela delle persone sopravvissute alla violenza e il rafforzamento dei sistemi di safeguarding. All'estero, l'organizzazione sostiene interventi di prevenzione e risposta alla violenza di genere, di promozione della salute sessuale e riproduttiva e di tutela dei diritti delle donne e delle persone LGBTQIA+.

Diversità, Equità e Inclusione

Oxfam Italia celebra e promuove la diversità in tutte le sue forme, sia all'interno dell'organizzazione che nelle comunità con cui lavora. L'inclusione è perseguita attraverso la valorizzazione delle differenze di genere, età, provenienza, orientamento e abilità. I programmi di inclusione sociale, accoglienza e mediazione interculturale sono centrali rispetto a questo obiettivo, con particolare attenzione a donne, giovani, persone migranti e persone con disabilità. L'organizzazione adotta un approccio intersezionale e lavora per abbattere barriere e stereotipi, favorendo l'accesso equo ai servizi e alle opportunità.

Partnership e Advocacy

Oxfam Italia collabora con organizzazioni della società civile, in particolare organizzazioni di donne e di giovani, sindacati, aziende e istituzioni per promuovere la parità di genere e la diversità. Realizza iniziative di formazione e consulenza rivolte alle imprese su tematiche di Diversità, Equità e Inclusione e sulla prevenzione delle molestie nei luoghi di lavoro.

L'attività di advocacy si concentra su giustizia fiscale, riduzione delle disuguaglianze e promozione di politiche pubbliche inclusive.

Educazione e Sensibilizzazione

Oxfam Italia promuove l'educazione trasformativa, sia in termini di educazione inclusiva che di educazione alla cittadinanza globale, con percorsi nelle scuole e nelle comunità che affrontano le intersezioni tra disuguaglianze di genere, giustizia climatica e inclusione. Promuove la diffusione della Carta sulla Parità di genere nelle scuole a livello nazionale.

Le specifiche attività che saranno svolte nel prossimo triennio saranno definite nel Piano operativo annuale 2026-27 e nel Piano strategico 2027-30 di prossima definizione.

11. Tempistiche e Allegati

Il Piano strategico ha un orizzonte temporale 2026-29 e un aggiornamento annuale legato al monitoraggio delle azioni e KPI stabiliti per ciascuna delle 6 aree indicate dalle Prassi di Riferimento e agli obiettivi per la Parità di Genere.

A corredo del Piano strategico sono disponibili la Politica Parità di Genere, la Politica delle Persone, le Linee guida per l'equilibrio di genere negli eventi, le Linee guida per il linguaggio inclusivo, le procedure operative in materia, che costituiscono strumenti essenziali per l'attuazione e il monitoraggio delle azioni previste.

In allegato al Piano strategico è riportato il Piano di azione, che dettaglia i KPI e gli obiettivi che Oxfam Italia intende raggiungere nel prossimo triennio.