



Wafa llena una jarra de agua en los territorios Palestinos ocupados. © Alef Multimedia/Oxfam

BALANCE SOCIAL OXFAM INTERMÓN

DE 1 DE ABRIL DE 2024 A 31 DE MARZO DE 2025

1. PRESIDENTE

IGNASI CARRERAS FISAS. PRESIDENTE Ingeniero industrial (UPC), diplomado en organización y dirección de empresas (EAE). Miembro del Patronato desde mayo 2011, con una larga trayectoria de colaboración con entidades dedicadas a la transformación social. Fue director de Intermón Oxfam y fundador del Casal dels Infants. Actualmente es profesor del Departamento de Estrategia y Dirección General de Esade e investigador senior del Instituto de Innovación Social. Miembro de la junta de gobierno de Oxfam Internacional.

Siento orgullo de la gente con la que trabajamos en tantos países del mundo. Especialmente de las mujeres que luchan por los derechos de la población, se rebelan contra la pobreza y la injusticia y con el apoyo de organizaciones como Oxfam Intermón consiguen cambiar la situación y construir un futuro mejor para sus familias y comunidades.

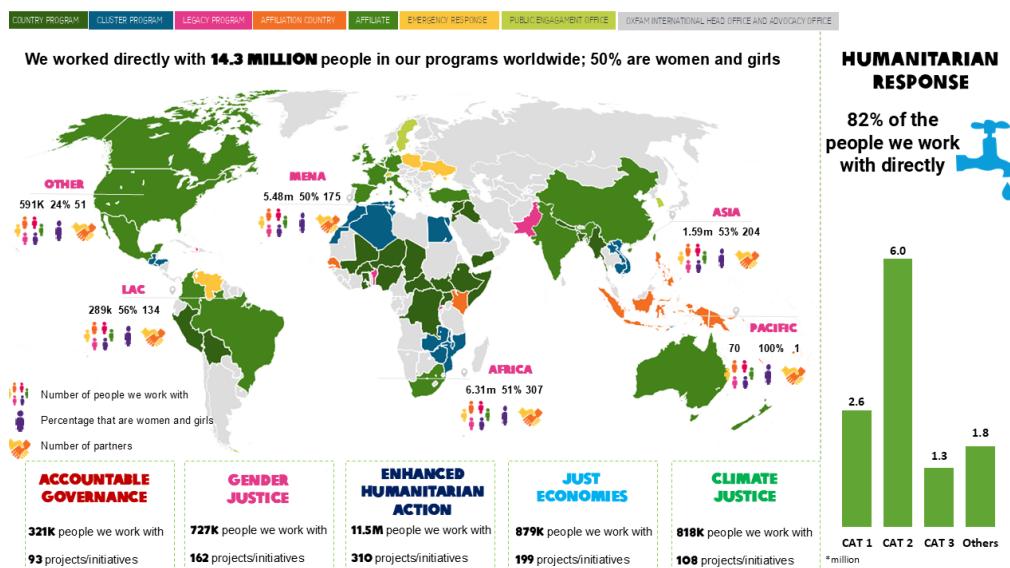


Patronato Oxfam Intermón © Ignasi Robleda / Oxfam Intermón

2. MISIÓN DE LA FUNDACIÓN

2.1. Misión: Combatir la desigualdad para acabar con la pobreza y la injusticia. [Misión en la web](#)

Ámbito geográfico: [países donde trabajamos](#)
[Web](#)



2.2 Actividades y proyectos

- [Memoria 24-25](#)
- [Listado de programas 24-25](#)
- [Convenios y subvenciones 24-25](#)

2.3 Beneficiarios (número). Perfil

Oxfam y sus organizaciones socias hemos trabajado directamente con 14,25 millones de personas a través de 872 proyectos e iniciativas en 79 países. De la población alcanzada, el 50% han sido mujeres y niñas, el 28% jóvenes y el 5% personas con discapacidad. Durante el ejercicio 2024-25 Oxfam Intermón ha continuado impulsando un total de 57 programas en América Latina, Magreb y África del Oeste, Asia y en Europa en un total de 32 países, de los cuales 26 con algún componente humanitario. Hemos apoyado con financiación a 326 organizaciones socias en países de Sur Global. Por su envergadura destacan los programas en Burkina Faso, Chad, Guatemala, Rep. Centroafricana, Honduras y Bolivia, 6 países, que concentra el 66% del total de la inversión en países y regiones. En España ha trabajado con 164 organizaciones y apoyado financieramente a 98.

Beneficiarios por la línea de actividad en Oxfam Intermón

| Objetivos de cambio | Beneficiarios | Mujeres y niñas | Jóvenes | Proyectos/iniciativas |
|----------------------|---------------|-----------------|---------|-----------------------|
| Gobierno responsable | 37.240 | 21.380 | 13.259 | 12 |
| Justicia climática | 142.391 | 57.670 | 61.991 | 28 |
| Humanitaria | 780.224 | 415.530 | 432.356 | 43 |
| Justicia de género | 120.899 | 76.331 | 66.948 | 43 |
| Economías justas | 162.030 | 74.233 | 20.938 | 31 |

2.4 Actividad económica

Durante el ejercicio las y los consumidores han comprado por valor de más de 13 millones de euros¹ en productos de comercio justo de Oxfam Intermón. De los ejes de impacto se desprende:

- Trabajo con 106 organizaciones productoras, realizando compras por valor de 3.376.502 euros repartidas entre Asia, América y África.
- Mejora de los medios de vida en las organizaciones que apoyamos: 60.838 personas, 33% mujeres.
- 2.293 puestos de trabajo generados por las organizaciones (16% mujeres). 2.487 personas (36% mujeres) estimadas que obtendría un ingreso digno durante un año gracias a nuestra actividad comercial².
- Empoderamiento de mujeres: el 80% de las organizaciones proveedoras cuenta con políticas de género.
- Reducción de emisiones: los cafés y chocolates Tierra Madre generan un 63% y 52% menos CO₂, respectivamente, que sus equivalentes convencionales³.
- Consumo responsable: 278.000 personas adquirieron productos de Comercio Justo, reflejando una ciudadanía más comprometida.

Desde la lógica la comercial:

- Se ha alcanzado una cifra récord de 8,03 millones de euros en ventas, un 6% más que el año anterior.
- El 75% de las ventas corresponde a productos de alimentación (café, chocolate, azúcar – marca Tierra Madre). También destacan los productos textiles de Veraluna (pijamas, calcetines).

¹ Este dato difiere de nuestras ventas pues se calcula en base a lo que las consumidoras y consumidores se han gastado en nuestros productos (incluyendo IVA y descuentos a distribuidores).

² Cálculo estimado según el % de compra de Oxfam Intermón respecto a la facturación total de los grupos productores.

³ Cálculo de CO₂ auditado en febrero 2025 según Norma ISO 14067. Comparativa realizada con datos de Ecoinvent para café convencional.

3. PERSONAS

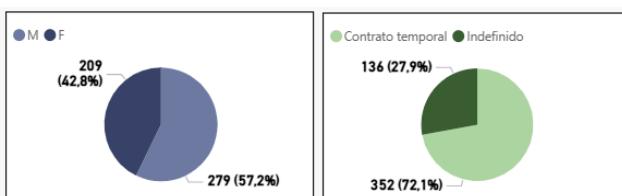
3.1 Personal contratado.

3.1.1. Perfil Equipo

A 31 de marzo de 2025 el personal contratado ascendía a 907 personas (858 FTE), 488 en los países y 419 en el estado español.

Datos equipos países

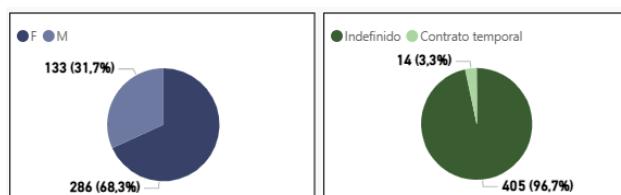
488 personas contratadas por Oxfam Intermón trabajan en los programas de Oxfam internacional en las oficinas de país. Principalmente personal nacional de cada país y 32 personas expatriadas con contratos de prestación de servicio o laboral internacional, la gran mayoría procedentes de países africanos. Los contratos temporales en países están directamente asociados a subvenciones de duración limitada o bien a una respuesta humanitaria limitada en el tiempo.



La edad media del equipo contratado en países es de 49,3 y la antigüedad promedio de 1,6 años.

Datos equipo España:

419 personas trabajan en posiciones de sede ya sea en las oficinas (299) o en el equipo de captación de calle y telemarketing (85). Adicionalmente, desde Oxfam Intermon ofrecemos contratos para 35 posiciones de Oxfam Internacional con personas basadas en España, dentro de los acuerdos hosting de la confederación.



La edad media del equipo contratado en España en oficinas es de 46,8 y la antigüedad promedio de 8,9 años.

EQUIPO DIRECTIVO

| 2023-24 | | 2024-2025 | |
|---------|---------|-----------|---------|
| Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| 6 | 1 | 6 | 1 |

- 3.1.2. Igualdad y diversidad: La organización está dotada de un plan de igualdad para el periodo 2023-2027 que sustituye al del 2019-2022, (plan anterior 2011) y de una política de género desde noviembre de 2018. Al final de cada ejercicio se publica un informe de rendición de cuentas.



- 3.1.3. La organización posee, a disposición de su personal, y por canales de comunicación internos, el marco laboral, procedimientos de teletrabajo, el convenio aplicable y otras guías de uso interno, en ellas se incluyen medidas de flexibilidad laboral entre otras. Al final de cada ejercicio se publica un informe de rendición de cuentas.

- 3.1.4. La organización posee una Política retributiva y otros documentos de soporte. Se publica la tabla salarial en la web: <https://www.oxfamintermon.org/es/transparencia/donde-va-tu-dinero>

| Nivel Oxfam | Nomenclatura | Salario | |
|-------------|---|-------------|-------------|
| | | Mínimo | Máximo |
| A++ | Dirección General | 82.503,84 € | |
| A | Dirección Departamento | 58.140,00 € | 71.680,08 € |
| B | Equipo directivo | 44.258,74 € | 59.879,72 € |
| C | Coordinadores-as/Mandos intermedios/Equipo técnico especialista | 35.797,73 € | 48.432,47 € |
| D | Equipo técnico | 28.955,06 € | 39.174,49 € |
| E | Equipo administrativo | 23.419,80 € | 31.685,55 € |
| F | Equipo auxiliar/operario | 18.942,56 € | 25.628,17 € |
| D | Responsables de equipo face to face | 23.346,58 € | 32.897,45 € |
| E | Equipo de captación face to face ⁴ | 17.599,22 € | 25.518,87 € |

⁴ El salario de los equipos de captación face to face recogido en la tabla es la parte fija que se complementa con una variable en función de resultados de las altas de socios/as.

3.1.5. Talento y formación: La organización posee un sistema de evaluación del desempeño, “Conversemos”, vinculado con un plan de formación para todo el personal contratado. Al final de cada ejercicio se publica un informe de rendición de cuentas.

Formaciones realizadas en el 24-25

| Tipo | Presupuesto | Participaciones | % M* | Personas** |
|-----------------------------|----------------|-----------------|------|------------|
| Áreas de aprendizaje (Guía) | 31.304 | 761 | 74% | 237 |
| Idiomas | 27.811 | 97 | 82% | 97 |
| Formación técnica | 43.127 | 115 | 81% | 115 |
| Becas | 9.535 | 10 | 100% | 10 |
| Becas de liderazgo | 4.106 | 3 | 100% | 3 |
| Coaching | 0 | 33 | 82% | 33 |
| Países | 24.807 | | | |
| Gestión | 6.037 | | | |
| Total | 138.310 | | | |

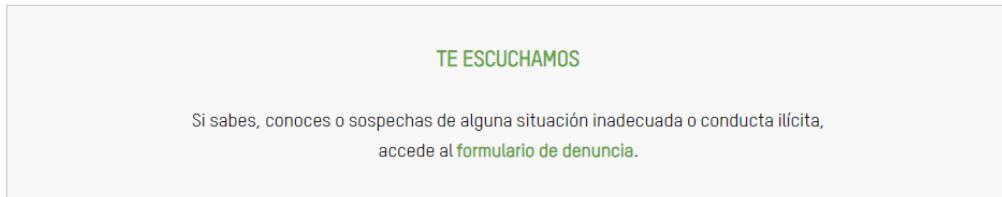
(*) el % de mujeres del equipo es del 73%

Se han recibido un total de 15 solicitudes para las becas, y se han otorgar 10 de ellas. Todas las personas beneficiarias pertenecen al colectivo prioritario al que están dirigidas: mujeres de las categorías salariales D, E y F.

Desde una mirada decolonial, durante este ejercicio se ha trabajado una propuesta para descentralizar el presupuesto de formación en los países, que se implementará en la región de LAC durante el próximo periodo.

En relación con la formación obligatoria, el 81% del equipo ha realizado la formación en Código de Conducta (asciende a un 94% si no se incluye a los equipos de diálogo directo), un 60% ha realizado la formación antifraude (77% sin diálogo directo) y un 60% ha realizado la formación en Salvaguarda (un 76% sin diálogo directo).

- 3.1.6. La fundación posee un Plan de prevención de riesgos laborales. Son accesibles para todo el equipo fichas y guías para cada colectivo, protocolos de seguridad en la sede y en terreno, así como cursos de formación sobre prevención de riesgos. La confederación Oxfam también posee políticas y procedimientos de safeguarding y canales de denuncia que son publicitados internamente y externamente por diferentes canales.

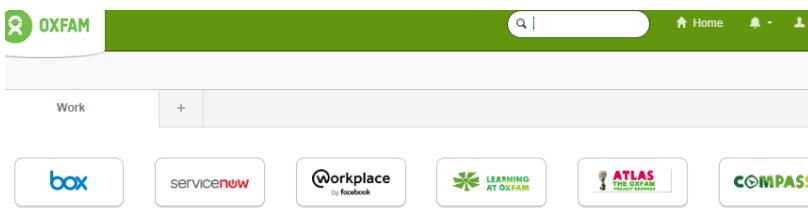


Para alcanzar estos principios nos basamos en:



MANUAL DE SISTEMAS DE GESTIÓN PARA
LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- 3.1.7. La organización posee varios canales de comunicación interna con información constante y actualizada.



- 3.1.8. Se realizan encuestas de seguimiento mensual. En todos los casos la información se ha compartido y presentado internamente.

- 3.1.9. Personal acogido a medidas de conciliación.

| Tipo de jornada | Hombres | Mujeres | Personas no binarias | Total |
|-------------------------------|----------------|----------------|-----------------------------|--------------|
| Jornada completa | 88 | 192 | | 280 |
| Jornada parcial | 40 | 59 | | 99 |
| Jornada reducida | 4 | 31 | | 35 |
| Motivo de la reducción | | | | |
| Por cuidado de menores | 4 | 30 | | |
| Por cuidado de ascendientes | | 1 | | |
| Por estudios | | | | |

| | | | | |
|--|----------------|----------------|---|-----|
| Otros motivos | | | | |
| Total personal remunerado en España | 132 | 282 | 0 | 414 |
| Situaciones de excedencia y motivos | Hombres | Mujeres | | |
| Por cuidado de menores | | 5 | | |
| Por cuidado de ascendientes | | | | |
| Por estudios | | | | |
| Otros motivos | 2 | 6 | | |
| Total Situaciones Excedencia | | | | |

3.2 Voluntariado

3.2.1. NÚMERO

Voluntariado

A 31 de marzo de 2025 el número de personas voluntarias ascendía a 902 (79% mujeres), la gran mayoría (97%) en equipos territoriales y el resto en actividad de gestión en los departamentos.



3.2.2. Existen protocolos de selección, acogida y salida para voluntariado. Existe un órgano llamado consejo del voluntariado. La organización cuenta con una política de voluntariado y cada año se publica un producto de rendición de cuentas: Página del voluntariado en la Web.

3.2.3. Formación del voluntariado:

- Todas las personas que se incorporan a nuestros equipos de voluntariado deben iniciarse con una formación sobre qué es Oxfam Intermón y qué tipo de trabajo realiza junto a colectivos y poblaciones pobres y vulnerables. En el caso del voluntariado de comercio justo, estos también realizan una formación específica, que les permite conocer el funcionamiento y gestión de la tienda y entender qué significa el comercio justo.
- Existen otras sesiones presenciales que tienen por objetivo compartir información, avanzar en la consolidación y la interrelación de los equipos. Entre estas, se incluyen

reuniones presenciales con los coordinadores de los equipos de voluntariado, en las que cualquier persona voluntaria puede participar y en las que están presentes personas de diferentes comunidades autónomas. Finalmente, hay que destacar la formación específica que se ha realizado en el último ejercicio para mejorar las habilidades en redes sociales de nuestros equipos de voluntariado.

4. BUEN GOBIERNO

4.1. TRANSPARENCIA. La organización está dotada de una página de transparencia en la web donde se muestra toda la información exigida por el marco legal catalán y español. Adicionalmente pasa una auditoria externa cada tres años sobre Transparencia y Buen gobierno, obteniendo el sello de la coordinadora.

<https://www.oxfamintermon.org/> (apartado Transparencia del menú)



GOBIERNO RESPONSABLE

[CRITERIOS DE TRANSPARENCIA >](#)

[POLÍTICA DE TRANSPARENCIA Y
RENDICIÓN DE CUENTAS](#)

[NORMAS DE RELACIONES](#)

Aplicamos criterios de transparencia y buen gobierno y actuamos de manera honesta e integra. Para nosotros es imprescindible la prevención, detección, investigación y respuesta de cualquier tipología de fraude y corrupción, tanto si se origina dentro como fuera de la organización.



4.2 PATRONATO. Toda la información relativa a patronato se encuentra en el [informe anual de Buen Gobierno corporativo](#)

| Patronato 2024-25 | |
|-------------------|---------|
| Mujeres | Hombres |
| 7 | 5 |

4.2.1. Responsabilidades del patronato: [Código de buen gobierno](#) (pág.5) [Estatutos](#) (Capítulo IV. Pág 10)

4.2.2. El patronato realiza una autoevaluación de forma periódica.

4.2.3. Las relaciones entre Patronato y dirección se recogen en los estatutos y otros documentos internos de Buen Gobierno.

5. CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA

La organización está dotada de una página de transparencia en la web donde se muestra toda la información exigida por el marco legal catalán y español.

<https://www.oxfamintermon.org/es/transparencia/donde-va-tu-dinero>

Informe de gestión y cuentas anuales

6. EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA

La institución publica, de forma interna, un informe de rendición de cuentas de programas de forma anual.

MEMORIA

INFORME DE GESTIÓN Y CUENTAS ANUALES

7. ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

La organización muestra en la web información sobre su marco de integridad.

[HTTPS://WWW.OXFAMINTERMON.ORG/ES/TRANSPARENCIA/ORGANIZACION-INTEGRA](https://www.oxfamintermon.org/es/transparencia/organizacion-integra)

8. COLABORACIONES

8.1 La organización comparte públicamente en su web su información sobre colaboraciones y aliados.

8.2 La organización realiza campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía, especialmente a través de las redes sociales.

<https://www.facebook.com/OxfamIntermon>

<https://www.instagram.com/oxfamintermon/>

<https://www.youtube.com/user/IntermonOxfam>

8.3. La organización colabora con la empresa privada

<https://www.oxfamintermon.org/es/como-puedes-colaborar/empresas>

9. MEDIO AMBIENTE

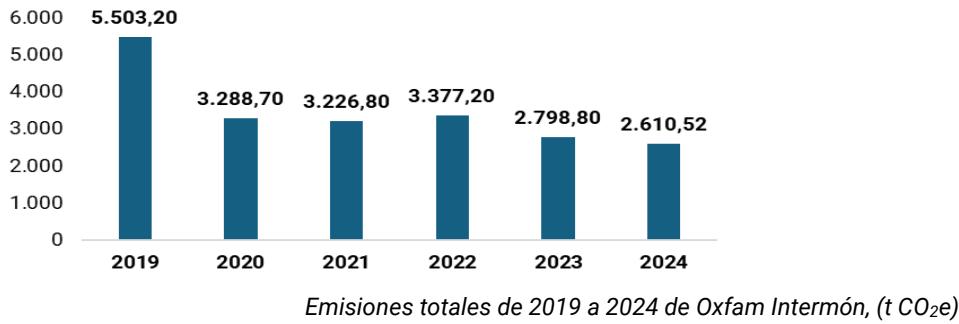
Desde 2019-2020, Oxfam Intermón calcula su huella de carbono organizacional como parte de su estrategia de sostenibilidad. En 2023 se reafirmó el compromiso de ser una organización Net Cero en 2045, con una reducción del 50% de emisiones para 2030 respecto al año base. En 2024, se ha mantenido el enfoque metodológico del GHG Protocol, incorporando mejoras en la recopilación y tratamiento de datos, así como en los factores de emisión utilizados.

En 2024, las emisiones totales fueron de **2.610,52 tCO₂e**, lo que representa una reducción del **52,6% respecto a 2019** y del **7% respecto a 2023**. El **alcance 3** representa casi el 100% de las emisiones, mientras que los alcances 1 y 2 son residuales (0 tCO₂e y 0,12 tCO₂e respectivamente). La principal fuente de emisiones es la **compra de productos de Comercio Justo** (63,9%), seguida de los **viajes corporativos** (8,76%) y el **transporte aguas arriba** (7,98%).

El 79,3% de las emisiones totales se atribuyen a la actividad de Comercio Justo. La reducción de emisiones se debe principalmente a una menor compra de productos con alta huella (como café y chocolate) y a la mejora en los factores de emisión aplicados. El indicador de emisiones por ingresos se situó en **0,00032 tCO₂e/€**, el más bajo desde el inicio del cálculo.

Se han implementado mejoras metodológicas como la incorporación de datos más precisos, el uso de encuestas para estimar emisiones por teletrabajo y movilidad, y la inclusión de nuevos proveedores logísticos. Además, se ha desarrollado un plan de reducción con acciones prioritarias como el análisis de ciclo de vida de productos, la mejora en la sostenibilidad del transporte y la reducción de viajes corporativos. Informe completo [aquí](#)

Evolución de los resultados:



Fuente: Elaboración propia

10. PROVEEDORES

10.1 Existe una gestión regulada de la cadena de suministros. La organización está dotada de una política de compras disponible internamente.

10.2. El número total de proveedores en el ejercicio 24-25 fue, en España de 2.710 y en el resto del mundo 6.684,

10.3. El código de Conducta para proveedores, de obligada firma para todos los proveedores de más de 1000€, e información adicional puede encontrarse en la página Web: <https://www.oxfamintermon.org/es/licitaciones>

10.4. Criterios de selección: tenemos un modelo para los servicios/consultorías incluyendo criterios inclusivos como el cumplimiento con la Ley General de Discapacidad, la aplicación de medidas promoviendo la inclusión. Según la naturaleza de lo comprado, se incluyen también criterios medio ambientales. Se están trabajando por categoría de compra, pero por el momento no se ha finalizado, ni es aplicable.

10.5. Proveedores de compra sostenible: en nuestra base de datos proveedores, están registrados proveedores que son Centros Especiales de Trabajo y fomentamos su contratación.

11. INNOVACIÓN

Durante el ejercicio 24-25, se ha consolidado el avance en la transformación digital de la organización, con foco en cultura digital, adopción de inteligencia artificial, ecosistema social digital (ver más adelante) y tecnologías de la información.

11.1 Cultura Digital y Aprendizaje

- Se han fortalecido las competencias digitales mediante formaciones y programas como *Digital4Change*.
- Mejora en todos los indicadores clave: percepción de cultura de innovación (7,9/10), herramientas digitales (7,3/10), cultura data-driven (6,3/10) y agilidad (5,1/10).

| KPI | Objetivo | Resultado Marzo '24 | Resultado Marzo '25 |
|--|----------|---|----------------------|
| CULTURA DIGITAL: COMPETENCIAS DIGITALES | | | |
| Percepción herramientas y conocimientos digitales para hacer su trabajo (Fuente: team insights) | 7,5/10 | 7/10 (abril 2024), 7,1/10 (Marzo 23) vs. 6,3 (Marzo 22) | 7,3 /10 (abril 2025) |
| % líderes en cuadrantes estratégicos : digital strategist y digital líder . (Fuente: encuesta Roca) Bimensual | 75% | 80% (Marzo 24) | 80% (Marzo 24) |
| AGILIDAD Y NUEVAS METODOLOGIAS | | | |
| Percepción agilidad : creen que somos agiles y rápidos en el lanzamiento de iniciativas (Fuente: team insight) | >5/10 | 4,3/10 (abril 24), 4,4 (Marzo 23) vs. 3,6 (Marzo 22) | 5,1/10 (abril 2025) |
| CULTURA DEL DATO | | | |
| Percepción cultura data driven : creen que decisiones y estrategia están basadas en datos (Fuente: encuesta Roca, team insights) | - | 6,2 (Abril 2024), 5,8 (marzo 22) | 6,3/10 (abril 2025) |
| CULTURA DE INNOVACIÓN Y APRENDIZAJE | | | |
| Percepción cultura de innovación y aprendizaje : Sienten que las personas responsables les animan a experimentar y aprender de los errores (Fuente: team insight) | 7 | 7,6 (abril 24), 6,3 (marzo 23) | 7,9/10 (marzo 25) |

- La inversión en aprendizaje ha sido de 37.722 €, un 20% más que el año anterior.

| | Formación Técnica | Guía | Total |
|-------|-------------------|--------|---------------|
| 23_24 | 29.112 | 2.400 | 31.512 |
| 24_25 | 26.922 | 10.800 | 37.722 |
| | 56.034 | 13.200 | 69.234 |

(*) Algunas consideraciones:

- En Formaciones Técnicas es el monto aprobado, aún no hay información de ejecución.
- El criterio para definir si una FT es digital, en algunas pocas ocasiones no es claro.
- El dinero invertido en acciones de la guía es un cálculo aproximado a partir del número de acciones y horas que hemos ofrecido.

- Lanzamiento de un piloto de *mentoring inverso* con resultados positivos.

11.2 Adopción Ética de la Inteligencia Artificial

Durante este periodo se ha avanzado en la adopción ética y responsable de la IA, con especial foco en IA Generativa:

- Aprobada la primera política interna de uso de IA con el objetivo de dar direcciones y recomendaciones claras sobre las herramientas y usos autorizados y no autorizados de la IA que nos permitan aprovechar las oportunidades de la tecnología de forma ética y responsable, minimizando los riesgos asociados.
- Formo en fundamentos de IA a un tercio de la plantilla y sesiones avanzadas con equipos específicos.
- Identificación y acompañamiento en casos de uso de IA en distintas áreas con sesiones de “discovery” y de mentoría.

11.3 Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones (TIC)

- Tal y como se expresa más arriba, implementado Salesforce Data Cloud y migrado a Non Profit Cloud para mejorar la personalización y eficiencia en campañas.
- Refuerzo de la infraestructura tecnológica, conectividad, ciberseguridad y alianzas estratégicas con Salesforce y AWS.
- Apoyo a rediseño web, integración de nuevas formas de pago y herramientas de captación.
- Desarrollo de proyectos clave para el Plan de Descolonización y cumplimiento normativo (Timesheets, modelo 182).
- Participación en el benchmarking del nuevo ERP global junto a otros afiliados, con una lista corta de soluciones para la fase de RFP.

© Oxfam Intermón noviembre 2025

Este documento ha sido escrito por el área de Buen gobierno. Forma parte de una serie de documentos dirigidos a contribuir al debate público sobre políticas humanitarias y de desarrollo.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor póngase en contacto con omunoz@OxfamIntermon.org

Esta publicación está sujeta a *copyright* pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del *copyright* solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con info@OxfamIntermon.org.

OXFAM INTERMÓN

En Oxfam Intermón creemos en un mundo donde todas las personas disfruten de sus derechos y 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.

CONSTRUYAMOS UN FUTURO SIN POBREZA

Para más información:
www.OxfamIntermon.org, info@OxfamIntermon.org

www.OxfamIntermon.org

