



GENERO-
BERDINTASUNAREN
ALDEKO ALDAKETA-
PLANA

2023-2027

SORGINLORE
GIZARTE ELKARTEA

1. Aurkibidea

1. Aurkibidea	1
2. Aurkezpena	2
a. Zer da Sorginlore?	3
b. Sareak	4
c. Organigrama	4
3. Sarrera	5
a. Motibazioa eta plan estrategikoa	5
b. Emakunderen homologazioa	5
c. Jazarpen egoeren aurkako protokoloa	6
4. Sorginlore feminismoen eta SGAREN aurrean	7
a. Ezagutza kokatuaren deklarazioa	7
b. Balioak	7
5. Arau-esparrua	10
6. Plana	13
a. Helburu orokorrak	13
b. Aplikazio eremua eta iraupena	13
c. Matritzea: helburu espezifikoak, ekintzak, adierazleak, arduradunak eta epeak.	14
d. Jarraipena eta ebaluazioa	19

2. Aurkezpena

Plan hau **2023ko apirilaren 3an jarri zen abian, ikuspegi feministarekin eta bizitzaren jasangarritasunaren paradigmarekin lerrokatutako eraldatze-borondatearekin.**

Genero-berdintasunaren aldeko aldaketa-plana (COPEG¹ gaztelera) ulertzeko, ezinbestekoa da ikuspegi feministak ez dituela soilik genero-desberdintasunak jorratzen ulertzea. **Begirada feminista lotuta dago ongizatearen kontzeptuarekin, eta generotik haratago doa.** Horregatik, genero-desberdintasunak desagertaraztea bilatzeaz gain, antolaketa-egitura eta -kultura berriak sortzen lagundu nahi du. Formatu berri horiek desberdintasunak ekiditen saiatuko dira eta ondo bizitzearen² ikuspegi holistikoa duen testuinguru bat eraikiko dute. Ikuspegi hori izango da dokumentu honen ardatza.

Erakundeek, baita hirugarren sektorekoek ere, jarduteko, antolatzeko, lanak eta erantzukizunak banatzeko edota kudeatzeko moduetan **dinamika heteropatriarkal eta produktibistak erreproduzitzen ditugu,** modu kontzientean edo ez hain kontzientean. Ez dira arrotzak sistema patriarkalaren eskemetan oinarritutako egiteko moduak, gizonen eta emakumeen arteko desberdintasunak dakartzatenak, baita zapalkuntza-ardatz desberdinek zeharkatutako beste desberdintasun batzuk ere (sexualitatea, jatorria, kultura, gaitasun funtzionalak, adina...). Ildo horretatik, sektoreko gainerako erakundeek bezala, Sorginloren ere botere-harremanak eta egitura-logikak erreplikatzen ditugu. Hala, garrantzitsua da desberdintasunei aurre egin nahi dien elkarte gisa dugun erantzukizun korporatiboa onartzea.

Galeanok azaldu zuenez, **“Utopia** zeruertzean dago. Bi urratsetan, berak bi urrats egiten ditu. Hamar urrats egiten badituz, ortzimugak beste hamar urrats urrunago dago. Orduan, zertarako balio du utopiak? **Horretarako balio du, ibiltzeko.”** Metafora horrek azaltzen du %100 errespetatzen duten lan modu parekideak lortzea zaila dela, baina hobetzeko eta koherentziarako bidea eman daitekeela. Ildo horretatik, **COPEG plan hau** ez da entitatearentzat tresna kutxa bat, bizi garen pertsonen gaitasunak eraldatzeko prozesu bat baizik. Gainera, erakundea eta kideak kohesionatu eta indartzen dituen prozesua da. Horretarako, ezinbestekoak dira inplikazioa, konpromisoa, pazientzia eta iraunkortasuna.

¹ Cambio Organizacional Pro-Equidad de Género.

² Buen vivir.

a. Zer da Sorginlore?

Sorginlore Gizarte Elkartean metodologia praktikoekin eta lurreratuekin lan egiten dugu, **antolaketa eta komunitatean berrikuntzak** egiteko. Egunerokoan eta plano estrategikoan sartu beharreko balio eta irizpideak bidezotasuna eta iraunkortasuna dira, Horrek esan nahi du, aniztasunaren kontrapuntuetatik, ekitatea eta jasangarritasuna sustatzen dituzten gizarte-ekosistema dinamikoetan sinesten dugula.

Horregatik, ildo estrategikoak, lehenik, zuzentasuna eta **berdintasuna** dira. Bigarrenik, **bizikidetzaren eta komunitatearen parte-hartzea**, eta, hirugarrenik, **ikaskuntza eta trukea**.

Horretarako, kultura eta pedagogia partizipatibo feminista eta erantzunkidekoen alde egiten dugu, pertsonen eta kolektiboaren ibilbideak ezagutu eta gaitasunak indartzen baitituzte egoera konplexuetan. Sorginloren uste dugu parte-hartze integrala prozesu metodologiko bat dela, eta, kultura arteko, belaunaldi arteko eta generoko aniztasuna bereziki azpimarratuz, aukera ematen duela erantzun eta proposamen esanguratsuak eta esanahia dutenak taldean eraikitzeko. Horregatik guztiagatik, moduak (Nola?) oso garrantzitsuak dira guretzat...

ERAIKUNTZA KOLEKTIBOA

Gizabanakoaren eta taldearen gaitasunak aintzat hartzea eskatzen du, afektuak eta emozioak maila arrazionalera, umorea eta gozamina, entzute aktiboa eta intentzionalitate partekatua bateratuko dituen ikuspegia. Eraikuntza kolektiboaren eragina izugarria da, zalantzarik gabe, baina komunikazio-, hurbilketa- eta ulermen-erronkak ekar ditzake. Belaunaldien, generoen, kulturen eta abarren artean gainditu beharreko estereotipoak eta rola adierazten ditu. Eraikuntza kolektiboaren filosofia horrek gutxien handitzeko apostua eta beste erakunde batzuekin elkarlanean aritzeko aukera dakar.

ZAINTZA(K)

Zaintzak aintzat hartzea bizitza erdigunean jartzea dakar. Komunitatea osatzen duten guztien bizitzari buruzko erantzukizuna eskatzen du, eta bizimoduaren eraldaketarako konpromisoa, inklusiotik eta ekitatetik. Alderdi politikoa da, afektibotik haratago doana. Horrela, uste dugu funtsezkoa dela prozesuak, ekimenak eta dinamikak zaintzea. Era berean, gure zaugarritasunaz eta interkonexioaz ohartzea eskatzen du, baita zaintza-lanak eta -rolak ezagutu eta orekatzea ere..

IKASTEA, DESIKASTEA ETA EKITEA

Parte-hartze integralak ikaskuntza bat eskatzen du, norberaren gaitasun eta motibazioen kontzientzia batetik abiatzen dena. Horrez gain, beharrezkoa da arau, ohitura eta aurreiritzien desikaskuntza, ekintzailtza motibaziotik ulertzea, zein ikuspegi berrietara irekita egotea, sortu, berritu eta hobetzeko norbanakoaren eta taldearen boterearen kontzientzia presente edukita. Prozesu horrek antolakuntzako pedagogiak eskatzen ditu, parte hartu nahi, jakin eta ahal izateko. Erakundeei eta komunitateei laguntzen diegu pentsamendu kritikoa, bizipenen ikaskuntza eta gobernantzaren berrikuntza sustatzeko, pertsonen aniztasunean oinarrituta.

b. Sareak

Hainbat konexio- eta lankidetzaren eremutan parte hartzen dugu, bai pribatuak, bai publikoak edo erdi-publikoak:

1. Aniztasunaren sarea. Gipuzkoako Foru Aldundiko Giza Eskubideen eta Kultura Demokratikoaren Zuzendaritzak sortu eta sustatu du.
2. Eskubidez. Giza eskubideen eta bakearen aldeko hezkuntzaren aldeko erakundearen foroa. Eusko Jaurlaritza.
3. Olatukoop. Ekonomiaren eta ekintzailtza eraldatzailearen alde lan egiten duten enpresa, elkarte eta kooperatiben sarea.
4. Gipuzkoako Foru Aldundiko Partaidetza Saileko elkarten foroa.
5. Amalgama. Baliabideak eta ekimenak partekatzeko kulturarteko gunen birtuala.

c. Organigrama

	Gizonezkoak	Emakumeak
Laneratutak	0	3
Bazkideak	0	4
Zuzendaritza Batzordea	0	4
Bolondresak	2	9

3. Sarrera

a. Motibazioa eta plan estrategikoa

Gure motibazioa barnera begiratu eta diskurtsoaren eta praktiken artean koherenteagoak izatea helburu duen galdera bati ekiteko beharretik abiatzen da. **Apustu ausarta da**, eta deserosotasun batzuk, bai maila pertsonalean bai kolektiboan, bideratzea eta kudeatzea eskatzen du. Gure eguneroko praktiketan sakontzea da kontua, jarrera feminista eta diskurtsoa hobetzeko.

Gainera, plan estrategikoaren lehenengo jarduera-ardatzean (2019-2023) jasotzen den bezala, lehentasuna izango du elkartearen iraunkortasun integralak, 1,2 ildoan izanik. Barne-kudeaketan genero-berdintasuna bermatzea. Halaber, 2024an garatuko den plan estrategiko berria aipatutako ardatzak sartuko dira.

b. Emakunderen homologazioa

Emakundek homologatutako aholku-elkartea gara, enpresei, erakundeei eta elkartei laguntza teknikoko zerbitzuak emateko emakumeen eta gizonen **berdintasunaren** eta **genero-ekitatearen arloan**.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna eta genero-ekitatearen aldeko prozesuak gauzatzen ditugu, hala nola:

- Diagnostiko parte-hartzaileak
- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta genero-berdintasunaren aldeko planak
- Formazioak
- Laguntza eta planen ebaluazioa
- Sexu jazarpenaren eta sexuagatiko jazarpenaren aurkako protokoloa

Halaber, **diru-laguntzak**:

- Emakunderen diru-laguntzak eta deialdiak
- Lankidetzaren entitateentzako laguntzak, genero ekitatearen aldeko antolamendu aldaketako prozesuak sustatzeko.

c. Jazarpen egoeren aurkako protokoloa

Sorginlore Gizarte Elkartean, lanean sexuagatiko jazarpen kasuen aurrean jarduteko protokolo bat edukitzeko betebeharrak morala sentitzen dugu, eta, horregatik, 2021ean berea egin genuen. Aplikazio-eremuari, printzipioei, bermeei eta prozedurari, hutsegiteen eta zehapenen tipifikazioari, dibulgazio-politikari eta sentsibilizazioari, informazioari eta prestakuntzari buruzko hausnarketa egiten dugu.

4. Sorginlore feminismoen eta SGAre³ aurrean

Plan honi esker, Sorginlorek aldatu eta aurre egin behar dion hori berrikusi eta horretaz kontziente izateko aukera du. Sorginlorek feminismoekiko eta SGArekiko duen jarrera dimentsio anitzekoa da, kapitalismoa, kolonialismoa eta patriarkatua errotik aldatzea proposatzen du, ikuspegi ez-bitar bat planteatzen du, identitateen eta genero-adierazpenen aniztasunetik aztertuz eta jardunez. Hau kontutan izanda, haren jarrera eta gizarte osoaren aldaketa bilatzen du. Horretarako, ezinbestekoa da interseksionalitatea eta azterketa kritikorako gaitasuna bezalako tresnak izatea. Helburua logika hegemoniko deseraikietatik aldantzen diren jabekuntza eta lidergo kolektiboaren prozesuak bultzatzea da, eta desberdintasunen multidimentsioanaltate konplexua zalantzan jartzea. Hori guztia ikuspegi feminista duten politiken koherentziaren aldeko apustua da.

a. Ezagutza kokatuaren deklarazioa

Garrantzitsua da erakundea osatzen dugun pertsonen jarrera eta profila ikusaraztea, eskura dugun ezagutzari argia emateko. Horregatik, ezinbestekoa da zehaztea erakundea osatzen dugun pertsona guztiok ibilbide profesional eta pertsonal zabala dugula hainbat eremutako prozesu eta proiektuetan —garapen komunitarioa eta tokikoa, hezkuntza, lankidetzak, gizarte-zientziak...— eta hainbat eragilerekin lankidetzan —administrazio publikoa, unibertsitatea, ekonomia soziala eta solidarioa, enpresa, gizarte-mugimenduak...—, tokiko eta nazioarteko eremuan. Etengabe ikasten ari garen emakumeak gara, eta erronka kolektiboari aurre egiteko gure esperientzia aplikatzeko elkartu gara.

b. Balioak

Koherentzia pedagogikoa, etikoa eta politikoa: gure ekimenen asmoa eta erabiltzen ditugun pedagogien izaera koherenteak dira gure bizitzaren eta elkartasunaren etikarekin eta, beraz, zaintzarekin.

Alaitasuna: alaitasuna erresistentzia- eta errebelde-modu gisa bizi dugu, transmititu eta gure proposamenetan partekatu nahi dugu.

³ Sexu-Género Aniztasuna.

Aniztasuna, inklusioa eta diskriminaziorik eza: ezberdinak izatearen argudioa desberdintasun- eta bazterketarako tresna gisa erabiltzearen kontra gaude. Bereizkeria-modu anitzen elkarguneaz jabetzen gara eta ibilbideen, ezagutzen, gaitasunen zein identitate zehatz eta dinamikoen aniztasunaren balioa onartzen dugu. Pertsona bakoitza bere berezitasunean eta elkarrekikotasunean sustatzen dugu. Genero-aniztasunaz eta sexu-orientazioaz gain, arreta berezia jartzen dugu belaunaldien eta kulturen arteko integrazioan/begiradan.

Feminismoak: interseksionalitate eta ahizpatasunetik, baita gorputzen, tokien eta testuinguruaren arabera dugun genero bizipen desberdinak onartzetik ere; botere-harremanak eraldatzeko eta eskubide eta aukeren berdintasun eraginkor eta erreala eraikitzeko. Feminismoen alde egiten dugu, pluralean; izan ere, gure ustez, elkarren osagarri diren eta elkar elikatzen duten borroka eta ikuspegi ugari daude. Hala ere, Sorginloren kokapenik ohikoena transfeminismoa da, queer filosofien aldeko apustua egiten baitu, eta genero zineteropatriarkalaren sistema kapazitista eta bitarra zalantzan jartzen baitu.

Ekologismoa: bizitzaren iraunkortasuna bere osotasunean defendatzen dugu, naturak gizakiaren esku dagoen baliabide gisa duen ikuspegia gaindituz; gure kudeaketa eta ekimenak printzipio horrekin bat datoz.

Toki- eta mundu-mailako erantzunkidetasuna: gure bizitzetan dugun etika eta elkartasun ikuspegia dela eta, desberdintasun-egoeren eta hauen eraldaketarako aukerataz erantzule hartzen ditugu gure buruak. Gure proposamenetan, erantzukidetasunaren kontzientzia sustatzen dugu, bai tokian tokioa, bai orokorra, eta elkarri estu lotuta sentitzen ditugu.

Giza eskubideen sustapena: giza eskubideak banaezinak eta besterenezinak direla uste dugu. Berdintasun eraginkor eta erreala lortzeko baldintzak sortzeko lan egiten dugu, parte-hartze integrala sustatuz. Horretarako, ezinbestekoa da egungo sistema kapitalistarekiko jarrera kritikoa izatea, batzuetan garapenaren izenean, giza eskubideak errespetatzen ez baitira.

Ikaskuntza eta berrikuntza: eraldaketak antolamendu pedagogiak eskatzen ditu, eta horretarako parte hartu nahi, jakin eta ahal izatea ezinbestekoa da. Pertsonen, erakundeen eta komunitateen laguntzen diegu pentsamendu kritikoa, bizipenen ikaskuntza eta

governantzaren berrikuntza sustatzen, aniztasunean oinarrituta. Partekatutako jakintzak⁴ bezalako posizionamenduen alde egiten dugu.

Demokrazia eta gardentasuna: gure funtzionamendua parte-hartzailea eta gardena da maila guztietan.

Ez partidismoa eta independentzia: edozein alderdi edo erakunderekiko independenteak gara.

Zehaztasuna eta konpromisoa: etengabeko ikaskuntzan eta eraldatzen ari garen pertsonak gara, pertsonak eta prozesuak zaindu eta konfiantza emateko espazioak sortzen ditugu, eta, aldi berean, zorrotasunez eta konpromiso profesional eta sozialarekin lan egiten dugu.

⁴ Saberes compartidos.

5. Arau-esparrua

Sorginlorek bere legezko betebeharrak zorrotz betetzen dituen politika finkatu du. Etika, gardentasuna eta gobernu ona lehenetsiz. Plan honetarako, honako tresna hauek hartu dira arau-erreferentzia gisa:

1. Emakumearen aurkako Diskriminazio Mota Guztiak Ezabatzeko Konbentzioa (CEDAW). 1979. Loteslea. Zehazki emakumeen giza eskubideetan zentratzen da eta estatuei ezarritako zenbait betebeharrak jasotzen ditu, hainbat esparrutatik (legegintza-, politika-, epai- eta kultura-), emakumearen aurkako bereizkeria prebenitu, epaitu eta zehatzeko, bai eta eskubideen gozamina eta egikaritzea bermatzeko ere, gizonen baldintza berberetan.
2. Giza Eskubideen Munduko Konferentzia (Viena) 1993. Ez da loteslea. Funtsezko alderditzat hartzen ditu giza eskubideen unibertsaltasuna, zatiezintasuna eta elkarrekiko mendekotasuna. Estatuei eskatzen die emakumeen aurkako indarkeria konpon dezatela, gatazka armatuetan emakumeen giza eskubideen urraketak giza eskubideen eta nazioarteko zuzenbide humanitarioaren oinarritzko printzipioen urraketak direla definituz.
3. Emakumearen Aurkako Indarkeria Saihestu, Zigortu eta Ezabatzeko Amerikako Konbentzioa (Belém do Pará) 1994. Emakumeen aurkako indarkeriari buruzko nazioarteko lehen tresna juridiko loteslea, non estatu kideek konpromisoa hartu baitzuten emakumeen aurkako indarkeria saihestu, ikertu eta zigortzeko, esparru publikoan nahiz pribatuan.
4. 1995eko Beijing-eko Adierazpena eta Plataforma. Ez da loteslea. Gobernuak hartu beharreko helburu estrategikoak eta neurri zehatzak definitzen du, nazioarteko lankidetzatik heldu beharreko arazoen ikuspegi integrala emanez, berdintasunaren arloan emaitza eraginkorrak lortzeko. Genero-berdintasunaren aldeko strategiaren beharra definitzen du bi ekintza-ildo osagarriekin: emakumeak ahalduntzeko berariazko lerroa eta zeharkakotasuna.
5. Espainiako Konstituzioaren 14. artikulua honako hau dio: "espainiarrak berdina dira legearen aurrean, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi edo beste edozein egoera edo zirkunstantzia pertsonal edo sozialengatik".
6. 3/2007 Lege Organikoa, Berdintasunari buruzkoa. Gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunari buruzko Europako zenbait zuzentarau Espainiako zuzenbidera ekarriz (2002/73/EE, 2004/113/EE), arau-ekintza izan nahi du.

Legearen aurrean berdintasuna formalki aitortzeko gainerako tresnen osagarri, "sexuan oinarritutako diskriminazio zuzeneko edo zeharkako adierazpen iraunkor guztiei aurre egiteko eta emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuna sustatzeko, berdintasuna lortzea eragozten duten oztopo eta estereotipo sozialak kenduz".

7. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Lege Autonomikoa, emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioa aldarrikatzen duena, eta sexuagatiko edozein diskriminazio berariaz debekatzen duena.
8. Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea (gaur egun VII. Plana) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen 15. artikuluan ezarritako lege-agindu bati erantzuten dio planak. Agindu horren arabera, Eusko Jaurlaritzak, legealdi bakoitzaren hasieran, plan orokor bat onartu behar du, non era koordinatu eta globalean jasoko baitira euskal herri-aginteei berdintasunaren arloan izango duten jarduera bideratzeko jarraibideak. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planaren helburua da bizitza politiko, ekonomiko, kultural eta sozialaren eremu guztietan gizonen eta emakumeen arteko benetako berdintasuna lortzeko prozesuan aurrera egitea.
9. Gipuzkoako Foru Aldundiaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Foru Plana (2012-2020), Gipuzkoako Foru Aldundiaren berdintasun-arloko politika publikoak garatzeko esparru estrategikoa eskaintzen duena.
10. 23/1998 Legea, Garapenerako Nazioarteko Lankidetzari buruzkoa, lankidetzaren oinarri diren printzipioak ezartzen dituena: "giza eskubideen eta oinarrizko askatasunen defentsa, bakea, demokrazia eta herritarren parte-hartzea, emakumeen eta gizonen berdintasun-baldintzetan, eta, oro har, sexuaren, arrazaren, kulturaren edo erlijioaren ondoriozko diskriminaziorik eza, eta aniztasunaren errespetua", eta "giza garapen globala, interdependentzia, parte-hartzea, iraunkorra eta genero-ekitate sustatzeko beharra nazio guztietan".
11. Garapenerako GGKEen Koordinakundearen (Espainia) Jokabide Kodearen arabera, genero-ekitatea da GGKEen balio "erradikala", justiziarekin, elkartasunarekin eta erantzukizunarekin batera. Halaber, adierazi du genero-berdintasuna GGKEen pentsamenduaren eta ekintzaren alderdi erabakigarria dela, eta ezartzen du "GGKEen helburua izan behar dela, besteak beste, emakumeek, komunitateko kide gisa, erabakiak hartzen parte har dezaten baldintzak sortzea. Era berean, garapen-programa eta laguntza humanitarioko programa guztietan aktiboki parte-hartzea sustatu behar da. Horrela, baliabide eta onuretarako irispidea eta kontrol ekitatiboa bermatu ahal izango da". Horrez gain, GGKEek, batetik, arraza,

sexu, nazionalitate edo erlijio arrazoiengatik diskriminaziorik edo bazterketarik gerta ez dadin beharrezkoak diren neurriak hartu behar dituztela ezartzen du, eta, bestetik, genero-berdintasun eraginkorra bermatuko duten eta gutxiengoek erakundean parte hartzea erraztuko duten barne-politikak.

12. CONGDEren⁵ Gardentasunerako eta Gobernu Onerako Tresnak GGKEen gobernu-organoen osaera paritarioari buruzko adierazle espezifikotzat jotzen du ("Gobernu-organooan gizonen eta emakumeen proportzioa ez da % 60 baino handiagoa eta % 40 baino txikiagoa").
13. Espainiako Lankidetzaren Garapenerako Genero Estrategia (2007) eta beste estrategia sektorial batzuekin gurutzatzea: Gosearen aurkako estrategia, osasun-estrategia eta garapenerako hezkuntza-estrategia.

⁵ Coordinadora de ONGD de España.

6. Plana

a. Helburu orokorrak

Sorginlore Gizarte Elkartearen aburuz, feminismoa erakundearen eguneroko funtzionamenduan eta kudeaketan garatzeko tresna izango da plana. Horren bidez, lortu beharreko berdintasun-helburuak finkatuko dira, bai eta hori lortzeko erabili beharreko estrategiak eta jardunbideak ere.

Hona hemen plan honen helburu orokorrak. Horiek Plan osoarekin artikulatzen dira, aurrerago erantsitako taulan ikusgai:

- Barne-taldearen/kontratatutako langileen lan-baldintzak indartzea.
 - Lan baldintzak argitzea eta lana hobeki uztartzea zaintza, autozaintza, prestakuntza eta aktibismoarekin.
 - Langileen eta langile berrien ongizatea eta asebetetzea zaintzea.
 - Hautapen, sailkapen profesional, sustapen, prestakuntza eta ordainsari prozesuek egiturazko desberdintasunei aurre egiten dietela eta ez dituztela errepikatzen ziurtatzea.
- Erakundea osatzen duten pertsonen gaitasunak, ezagutzak eta tresnak indartzea.
 - Feminismoei buruzko informazioa eta prestakuntza hobetzea, bai erakundearen barruan bai kanpoan.
- Jarrera politiko feministak indartzea.
 - Gure bizipen, ezagutza eta posizionamenduetarako estrategia eta diskurtso *ad hoc* bat ezartzea.
 - Agenda feministak berrelikatzen dituzten beste mugimendu edo erakundeekiko loturak ezartzea.
- Ikuspegi feministan komunikatzea.
 - Komunikazioan berdintasunaren ikuspuntua zaintzea, bai erakundearen barruan bai kanpoan.

b. Aplikazio eremua eta iraupena

Sorginloreko erakunde osoan aplikatuko da, beraz, dagokion legediaren arabera kontratatutako langile eta boluntario guztiei aplikatuko zaie, antolakundeko edozein arlotan aktiboki parte hartzen badute eta/edo zerbitzuak ematen badituzte

(gobernu-organoak, ordezkariak, langileak, boluntarioak, etab.). bere proiektuetan garatzen ari dela edo etorkizunean izango duela. Sorginlore Gizarte Elkartek Planaren zerbitzura jarriko ditu behar diren baliabide material eta giza baliabide guztiak. Plan honek 4 urteko indarraldia izanen du, 2023ko apirilean hasita; beraz, 2027an berrikusi eta eguneratuko da. Era berean, beharrezkoa izanez gero, prozesuaren erdian, beste espazio bat irekiko da helburuak benetan betetzen lagunduko duten aldaketa eta berrikuspegi txikiatarako.

Plan honen xedea erakundea osatzen dugun pertsona guztiak dira: langileak, bazkideak, boluntarioak, zuzendaritza batzordeko kideak, etab.

c. Matricea: helburu espezifikoak, ekintzak, adierazleak, arduradunak eta epeak.

5.c. Matriz

Helburua(k)	Ekintza(k)	Adierazlea(k)	23	24	25	26
Barne-taldearen/ kontratutako langileen lan-baldintzak indartzea	Gipuzkoako Gizarte Esku-hartzeko Hitzarmena Sorginlore errealitatera egokitzea: - Lan baldintzak: kategoriak, soldatak, gastuak, km/dietak, aparteko orduak eta asteburuko orduak –lehentasunak–... - Bateragarritasuna (malgutasuna). - Lanpostuen eginkizunak eta erantzukizunak.	- Lan harremanen esparrua.	x			
	Kontratutako pertsonen gogobetetasuna ebaluatzeko mekanismoak definitzea.	- Mekanismoen diseinua. Horiek COpEG-en jarraipen-dokumentuan erregistratuko dira. - Urtero banakako ebaluazioa egingen da. Hobetzeko proposamenak bilera kolektibo batean jasoko dira.		x	x	x
	Hautaketa-prozesuetarako irizpideak ezartzea (feminismoetan prestakuntza eta/edo esperientzia,	- Langileak hautatzeko irizpideak biltzen dituen dokumentu bat egongo da.	x			

Genero-berdintasunaren aldeko aldaketa-plana 2023-2027

	intersekzionalitatea, aniztasuna, kultura parte-hartzailea...).					
	Harrera/inkorporazio/ongietorri-plan bat gauzatzen dela bermatzea.	- Langile berrien% 100 erreferentziako pertsonak hartuko ditu, definitutako planaren arabera.	x	x	x	x
	Gatazkak eta ondoezak saihesteko eta horiek kudeatzeko <i>ad hoc</i> mekanismoak definitzea eta aplikatzea. Halaber, haien baliozkotasunaren eta egokitasunaren etengabeko jarraipena egitea.	- Gatazkak taldean kudeatzeko mekanismoak biltzen dituen dokumentua egongo da. - Identifikatutako gatazken %80 zainketetatik eta bitartekotzatik kudeatuko da. Ikaskuntzak ere aterako dira.		x	x	x
Erakundea osatzen duten pertsonen gaitasunak, ezagutzak eta tresnak indartzea	Esperientzien (bisiten) arteko jakintzen trukea: - Kultura arteko parte-hartzea ikuspegi feministarekin. - Sexu-hezkuntza integral feminista. Prestakuntza: - Gatazken kudeaketa eta erabakiak hartzea generoaren ikuspegitik.	- Langile bakoitzak, gutxienez, jakintza edo prestakuntza trukaketa batean parte hartuko du urtean bitan.		x	x	x
	Erakundeko langileek jasotzen dituzten	- Sistematizazioen bilduma eta ezagutzak		x	x	x

Genero-berdintasunaren aldeko aldaketa-plana 2023-2027

	prestakuntzak sistematizatzea eta gizarteratzea.	gizarteratzeko hiru hilean behin bilera bat egingo da.				
Jarrera politikoa feministak indartzea	Estrategia feminista bat definitzea Sorginlorerako, gai-mailako jarraibideak, zein publikori zuzentzen zaion, ikerketak eta/edo prozesuak egiteko eta zabaltzeko metodologiak, finantzatzaileak aukeratzea, kontratazioak... jasoko dituenak.	- Kontratazio, ikerketa eta lankidetzen %100 estrategiarekin bat etorriko da.		x		
	Sorginloreren jarrera indartzea, elkartearekin zerikusia duten pertsonen ezagutza eta bizipenetaz baliaituz.	- Gogoeta kolektiboko saioak sei hilabeteetan behin.	x	x	x	x
	Tokiko, Estatuko eta nazioarteko topaketa feministetan parte hartzea, erakunde horien eta Sorginloreren agenda eta proposamen feministak berrelikatuz.	- Urtero bi topaketa feministatan parte hartzen da. - Parte-hartzeari esker, nazioarteko mugimendu feministarekiko ezagutza eta aliantza handitu daitezke.	x	x	x	x
Ikuspegi feministatik komunikatzea	Komunikazio feminista eta inklusiboaren tresnak erabiltzea: hitzezkoa, hitzezkoa ez dena eta irudiak.	- Komunikazioen %100 feministak dira.	x	x	x	x

Genero-berdintasunaren aldeko aldaketa-plana 2023-2027

	Hartutako konpromisoak eta COpEG plana zabaltzea..	- Plana Sorginloreren webgunean egongo da eskuragarri.	x	x	x	x
	Sorginlorek antolatutako ekitaldietan, diskriminazio positiboa sustatzea emakume desberdinak ordezkatzeko gonbitetan.	- Emakumeak eta pertsona ez-bitarrak, hizlarien% 70 gutxienez. - Parte hartzen duten gizonen % 90 feministak dira.	x	x	x	x
	X egunak sareetan ikusten eta zabaltzen jarraitzea (martxoaren 8a, maiatzaren 21a, ekainaren 28a, azaroaren 25a).	- Gutxienez 4 erreferentzia feministen sareen 4 argitalpen.	x	x	x	x

d. Jarraipena eta ebaluazioa

Implementazioa eta jarraipena taldean egingo dira entitateko hiru langileen artean, guztiek baitituzte horretarako ezagutzak eta gaitasunak. Hauek dira fase honen ezaugarriak:

- Modu jarraitu eta iraunkorrean egingo dugu, berariazko eta urteko bilerak eginez.
- Matrise-taulan ezarritako adierazleen arabera egingo dugu.
- Arduradun bakoitzak erregistro-fitxa bat izango du bilakaera idazteko. Informazio hau jasoko dugu:
 - Testuingurua: jarraipena egin den eguna eta arduraduna(k).
 - Ekintza: jarraipena egiten zaion ekintza eta arduradunak.
 - Ekintzaren garapena: egindako jarduerak, garaiz eta behar bezala betetzen ari badira, zailtasunak, horien konponbideak, plana gauzatzeari berari zer eragin dion, helburuak zenbateraino bete diren, pertsonen kopurua eta profila...
- Prozesuaren erdian, segimendu-akta bat egingo da, eta erakundeko pertsona guztiekin partekatuko da.

Planaren ebaluazioari dagokionez, etengabe egingo da, eta azken ebaluazioa ere egingo da. Ebaluazio horrekin batera, COpEG-en **erreferente den kanpoko ebaluatzaile bat egongo da**. Era berean, arestian aipatu den bezala, prozesuaren erdian, hausnarketa-gune bat irekiko dugu erakundean parte hartzen duten gainerako pertsonekin.