

The background of the entire page is a light gray, textured pattern of pine needles, likely from a spruce or fir tree, arranged in a repeating, slightly offset manner.

PLAN CAMBIO ORGANIZACIONAL pro-EQUIDAD DE GÉNERO

2023-2027

SORGINLORE
GIZARTE ELKARTEA

1. Índice

1. Índice	1
2. Presentación	2
a. Qué es Sorginlore	3
b. Redes	4
c. Organigrama	4
3. Introducción	5
a. Motivación y plan estratégico	5
b. Homologación Emakunde	5
c. Protocolo anti-acoso	6
4. Posicionamiento de Sorginlore ante los feminismos y la DSG	7
a. Declaración de conocimiento situado	7
b. Valores	7
5. Marco normativo	10
6. Plan	13
a. Objetivos generales	13
b. Alcance	14
c. Matriz: objetivos específicos, acciones, indicadores, responsables y plazos.	14
d. Seguimiento y evaluación	19

2. Presentación

El presente plan se puso en marcha el **3 de abril de 2023 con enfoque feminista y con voluntad de transformación alineada con el paradigma de sostenibilidad de la vida.**

El pilar imprescindible para entender un plan de cambio pro-equidad de género (COpEG) se basa en entender que la mirada feminista no trata solamente las desigualdades de género. **La mirada feminista está intrínsecamente ligada al concepto de bienestar y va más allá del género**, por eso, además de buscar la erradicación de las desigualdades de género existentes, pretende contribuir a generar estructuras y culturas organizativas que propicien que dichas desigualdades no se reproduzcan y que se construya un contexto de buen vivir con mirada holística. Esta perspectiva será el elemento vertebrador del presente documento.

Las organizaciones, también las del tercer sector, reproducimos formas de funcionar, organizarnos, repartir los trabajos y responsabilidades, gestionar y gestionarse, etcétera atravesadas, de manera más o menos consciente, por **dinámicas heteropatriarcales y productivistas**. No nos son ajenas las formas de hacer basadas en esquemas del sistema patriarcal que conllevan desigualdades entre hombres y mujeres, así como otras desigualdades atravesadas por diversos ejes de opresión (sexualidad, origen, cultura, capacidades funcionales, edad...). En este sentido, y como el resto de entidades del sector, en Sorginlore también replicamos relaciones de poder y lógicas estructurales. Así, es importante reconocer la responsabilidad corporativa que tenemos como asociación que busca enfrentar las desigualdades.

Tal y como explicó Galeano, "**La utopía** está en el horizonte. Camino dos pasos, ella se aleja dos pasos. Camino diez pasos y el horizonte se aleja diez pasos más allá. ¿Entonces para qué sirve la utopía? Para eso **sirve, para caminar.**" Esta metáfora sirve para explicar que las formas de trabajo igualitarias y respetuosas al 100% son difíciles de conseguir pero que se puede caminar hacia la mejora y coherencia. En este sentido, **este plan COpEG** no constituye una caja de herramientas para la entidad, sino un proceso de transformación de capacidades de las personas que la habitamos. Un proceso que además cohesiona y fortalece a la entidad y a sus integrantes. Para ello son imprescindibles la implicación, compromiso, paciencia y perseverancia.

a. Qué es Sorginlore

En Sorginlore Gizarte Elkartea trabajamos con metodologías prácticas y aterrizadas para **innovar en lo organizacional y comunitario** desde valores y criterios equitativos y sostenibles a incorporar en lo cotidiano y lo estratégico, es decir, creemos en ecosistemas sociales dinámicos que promueven equidad y sostenibilidad desde los contrapuntos de la diversidad.

Por ello, las líneas estratégicas son, en primer lugar, equidad e **igualdad**. En segundo lugar, **convivencia y participación comunitaria**, y en tercer lugar, **aprendizaje e intercambio**.

Para ello apostamos por culturas y pedagogías participativas feministas y corresponsables que reconocen trayectorias y fortalecen capacidades de las personas y los colectivos en escenarios complejos. En Sorginlore entendemos la participación integral como un proceso metodológico que, haciendo especial hincapié en la diversidad intercultural, intergeneracional y de género, permite interactuar y construir colectivamente respuestas y propuestas de mejora significativas y con significado. Por todo ello, los cómo son muy importantes para nosotras, por ello...

CONSTRUCCIÓN COLECTIVA

Implica un reconocimiento de las capacidades individuales y colectivas, un enfoque que integre los afectos y las emociones a lo racional, el humor y el disfrute, una escucha activa y una intencionalidad compartida. El impacto de la construcción colectiva es, sin duda, enorme, aunque puede entrañar retos de comunicación, acercamiento, entendimiento. Supone estereotipos y roles a trascender, entre generaciones, géneros, culturas, etc. Esta filosofía de construcción colectiva nos ha llevado a apostar por crecer lo mínimo posible y apostar por colaboraciones con otras organizaciones.

CUIDADO(S)

El cuidado supone poner la vida en el centro. Conlleva una responsabilidad respecto a la vida de todo lo que integra la comunidad y un compromiso hacia una transformación del modo de vida desde la inclusión y equidad. Es algo político, que va más allá de lo afectivo. Así, creemos que es clave el cuidado de los procesos, iniciativas y dinámicas. Asimismo, supone el tomar conciencia de nuestra vulnerabilidad e interconexión, así como el reconocimiento y equilibrio de las tareas y roles de cuidado.

APRENDER, DESAPRENDER Y EMPRENDER

La participación integral supone un aprendizaje que parte de una consciencia de las propias competencias, capacidades y motivaciones vitales; un desaprendizaje de normas, hábitos y prejuicios; y el emprendizaje desde la motivación, la apertura a nuevas miradas, la consciencia del poder individual y colectivo para crear, innovar y mejorar. Este proceso requiere de pedagogías organizativas que promuevan el querer, saber y poder participar. Acompañamos a las organizaciones y comunidades para fomentar pensamiento crítico, aprendizaje vivencial e innovación en la gobernanza desde las personas en su diversidad.

b. Redes

Participamos en diversos espacios de conexión y colaboración, tanto privados como públicos o semi-públicos:

1. Red de la diversidad. Creada y promovida por la Dirección de Derechos Humanos y Cultura Democrática de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
2. Eskubidez. Foro de entidades a favor de la educación en derechos humanos y por la paz. Gobierno Vasco.
3. Olatukoop. Red de empresas, asociaciones y cooperativas que trabajan por la economía y el emprendimiento transformador.
4. Foro de asociaciones del Departamento de Participación de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
5. Amalgama. Espacio virtual intercultural para compartir recursos e iniciativas.

c. Organigrama

	Hombres	Mujeres
Empleadas	0	3
Socias	0	4
Junta Directiva	0	4
Voluntarias	2	9

3. Introducción

a. Motivación y plan estratégico

Nuestra motivación parte de la necesidad de mirar hacia el interior y embarcarnos en un cuestionamiento que tiene por objetivo ser más coherentes entre discurso y prácticas. **Se trata de una apuesta valiente** que conlleva transitar y gestionar algunas incomodidades, tanto en el plano personal como en el colectivo. Se trata de profundizar en nuestras prácticas diarias para afinar nuestro posicionamiento feminista y discurso.

Además, tal y como se recoge en el primer eje estratégico de actuación del plan estratégico (2019-2023), será una prioridad la sostenibilidad integral de la asociación, siendo la línea 1.2. Asegurar la equidad de género en la gestión interna. Asimismo, en el nuevo plan estratégico, que se desarrollará en 2024, se incluirán los ejes mencionados.

b. Homologación Emakunde

Somos **asociación-asesora homologada por Emakunde** para prestar servicios de asistencia técnica a empresas, instituciones y asociaciones en **materia de igualdad** de mujeres y hombres y **pro-equidad de género**.

Llevamos a cabo **procesos de igualdad de mujeres y hombres y pro-equidad de género**, como:

- Diagnósticos participativos
- Planes de igualdad de mujeres y hombres y pro-equidad de género
- Formaciones
- Acompañamiento y evaluación de planes
- Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Así, como, **subvenciones**:

- Subvenciones y convocatorias de Emakunde

- Ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género.

c. Protocolo anti-acoso

En Sorginlore Gizarte Elkartea sentimos la obligación moral de contar con un protocolo de actuación frente a casos de acoso por razón de sexo en el trabajo, y por ello, en 2021 hicimos el suyo propio. Reflexionamos en torno al ámbito de aplicación, los principios, garantías y procedimiento, la tipificación de faltas y sanciones, la política de divulgación, así como sobre la sensibilización, información y formación.

4. Posicionamiento de Sorginlore ante los feminismos y la DSG¹

Este plan ha supuesto para Sorginlore tener que revisar y ser consciente de aquello que debe transformar y enfrentar. El posicionamiento de Sorginlore respecto a los feminismos y la DSG es multidimensional, propone una transformación radical del capitalismo, colonialismo y patriarcado, plantea una perspectiva no binaria, analizando y actuando desde la diversidad de identidades y expresiones de género, busca cambiar la su posición y la de toda la sociedad. Para todo ello es imprescindible contar con herramientas como la interseccionalidad y la capacidad de análisis crítico. El fin es impulsar procesos de empoderamiento y liderazgo colectivo, deconstruidos de lógicas hegemónicas y cuestionar la compleja multidimensionalidad de las desigualdades. Todo ello se trata de una apuesta por la coherencia de políticas desde un enfoque feminista.

a. Declaración de conocimiento situado

Es importante visibilizar el posicionamiento y perfil de las personas que conformamos la entidad para arrojar luz respecto al conocimiento situado con el que contamos. Por ello, es imprescindible explicitar que todas las personas que conforman la entidad somos mujeres con amplia trayectoria profesional y personal en procesos y proyectos de diferentes ámbitos – desarrollo comunitario y local, educación, cooperación, ciencias sociales... – y en cooperación con diferentes agentes – administración pública, universidad, economía social y solidaria, empresa, movimientos sociales...- en el ámbito local e internacional. Somos mujeres en aprendizaje continuo, que nos hemos unido con el objetivo de aplicar nuestra experiencia en el abordaje de retos colectivos.

b. Valores

Coherencia ético-político-pedagógica: la intencionalidad política de nuestras iniciativas y el carácter de las pedagogías que utilizamos son coherentes con nuestra ética de vida y solidaridad y, por tanto, de cuidado.

Alegría: vivimos la alegría como forma de resistencia y rebeldía, queremos transmitirla y compartirla en nuestras propuestas.

¹ Diversidad Sexual y de Género.

Diversidad, inclusividad y no-discriminación: vivimos las diferencias como no legitimadoras de desigualdad ni de exclusión, somos conscientes de la intersección de múltiples formas de discriminación, reconocemos el valor de la diversidad de trayectorias, conocimientos, capacidades e identidades concreta y dinámica; potenciando tanto a cada persona en su especificidad, como la reciprocidad. Además de la diversidad de género y orientación sexual, hacemos especial hincapié en la inclusión/mirada intergeneracional e intercultural.

Feminismos: desde la interseccionalidad y la sororidad, así como el reconocimiento de la diferente vivencia del género según cuerpos, lugares y contextos; para la transformación de las relaciones de poder y la construcción de una igualdad efectiva y real de derechos y oportunidades. Apostamos por feminismos en plural, ya que consideramos que existen múltiples luchas y enfoques totalmente complementarios y que se retroalimentan. Si bien es cierto, el posicionamiento más habitual en Sorginlore es el del transfeminismo que apuesta por la filosofía queer y que cuestiona el sistema de género cisheteropatriarcal capacitista y binario.

Ecologismo: defendemos la sostenibilidad de la vida en su integralidad, trascendiendo la visión de la naturaleza como recurso a manos del ser humano; nuestra gestión e iniciativas son coherentes con este principio.

Corresponsabilidad local-global: desde nuestra ética de vida y solidaridad nos consideramos sujetos corresponsables de los escenarios de desigualdad y, al mismo tiempo, de su transformación. En nuestras propuestas fomentamos una conciencia de corresponsabilidad y su orientación a la acción, tanto en el plano local como global, sintiéndolos íntimamente interrelacionados.

Promoción de los derechos humanos: creemos que los derechos humanos son indisolubles e inalienables, trabajamos por generar las condiciones para una igualdad efectiva y real en su aplicación desde el fomento de una participación integral. Para ello, es imprescindible el posicionamiento crítico con el sistema capitalista actual que en nombre del desarrollo, en ocasiones, no respeta los derechos humanos.

Aprendizaje e innovación: la transformación requiere de pedagogías organizativas que promuevan el querer, saber y poder participar. Acompañamos a las personas, organizaciones y comunidades para fomentar pensamiento crítico, aprendizaje vivencial e innovación en la gobernanza desde las personas en su diversidad. Apostamos por posicionamientos como los saberes compartidos.

Democracia y transparencia: nuestro funcionamiento es participativo y transparente en todos sus planos.

No partidismo e independencia: somos independientes de cualquier partido e institución.

Rigor y compromiso: somos personas en aprendizaje continuo y en transformación, generamos espacios de confianza y cuidado de las personas y los procesos, a la vez que trabajamos con rigor y compromiso profesional y social.

5. Marco normativo

Sorginlore ha consolidado una política de riguroso cumplimiento respecto a sus obligaciones legales, yendo más allá y priorizando la ética, transparencia y buen gobierno. Para el presente plan, se tienen como marco de referencia normativa los siguientes instrumentos:

1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979. Vinculante. Se enfoca específicamente en los derechos humanos de las mujeres y recoge una serie de obligaciones impuestas a los Estados, desde diversos ámbitos -legislativo, político, judicial y cultural- para prevenir, juzgar y sancionar la discriminación contra la mujer, así como garantizar el goce y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.
2. Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena) 1993. No vinculante. Recoge como aspectos esenciales la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos y instar a los Estados a que combatan la violencia contra las mujeres, definiendo que las violaciones de los derechos humanos de las mujeres en situaciones de conflicto armado, constituyen violaciones a los principios fundamentales de los derechos humanos y el derecho humanitario internacional.
3. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará) 1994. El primer instrumento jurídico internacional vinculante sobre la violencia contra las mujeres en que los Estados Parte se comprometieron a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres en los ámbitos público y/o privado.
4. Declaración y Plataforma de Beijing 1995. No vinculante. Definición de objetivos estratégicos y medidas concretas a adoptar por los gobiernos, aportando una visión integral de los problemas que deben abordarse desde la cooperación internacional para obtener resultados efectivos en materia de igualdad. Definición de la necesidad de una estrategia pro equidad de género con dos líneas de acción complementarias: línea específica de empoderamiento de mujeres y transversalización.
5. Constitución española que en su artículo 14 indica: "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de

nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

6. Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad, que trasponiendo al derecho español diversas directivas europeas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres (2002/73/CE, 2004/113/CE). Pretende ser una acción normativa complementaria al resto de instrumentos de reconocimiento formal de la igualdad ante la ley para "combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla".
7. La Ley Autonómica vasca 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres, que proclama principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
8. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (en la actualidad VII Plan) El plan responde a un mandato de carácter legal establecido por el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en virtud del cual, el Gobierno Vasco ha de aprobar al inicio de cada legislatura un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. El VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres tiene como objetivo avanzar en el proceso que permitirá conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.
9. El Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación Foral de Gipuzkoa (2012-2020), que ofrece el marco estratégico para el desarrollo de las políticas públicas en materia de igualdad de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
10. Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo que establece como principios sobre los que descansa la cooperación "la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres y, en general, la no discriminación por razón de sexo, raza, cultura o religión, y el respeto a la diversidad" y "la necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género en todas las naciones".
11. El Código de Conducta de la Coordinadora de ONG de Desarrollo-España sitúa la equidad de género como valor "radical" de las ONGD junto con la justicia, la solidaridad y la responsabilidad. También afirma que la igualdad de género

supone un aspecto decisivo del pensamiento y acción de las ONGD y establece que "Las ONGD deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos". Además establece la necesidad de que las ONGD adopten, por un lado, medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en las mismas por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión y, por otro lado, políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género y que favorezcan la participación de las minorías en la institución.

12. La Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno de la CONGDE considera un indicador específico sobre la composición paritaria de los órganos de gobierno de las ONGD ("La proporción de hombres y mujeres en el órgano de gobierno no es superior al 60% ni inferior al 40% ").
13. Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española (2007) y cruce con otras estrategias sectoriales: Estrategia de Lucha contra el Hambre, Estrategia de Salud y Estrategia de Educación para el Desarrollo.

6. Plan

a. Objetivos generales

Para Sorginlore Glzarte Elkartea el plan será un instrumento al servicio del desarrollo del feminismo en el funcionamiento y gestión diaria de la organización, mediante el cual se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

Los objetivos generales del presente plan se enuncian a continuación. Estos se articulan con el conjunto del Plan en la tabla que se adjunta más adelante:

- Reforzar las condiciones laborales del equipo interno/personal contratado.
 - Clarificar las condiciones laborales y mejorar la conciliación laboral con cuidados, autocuidados, formación y activismo.
 - Cuidar el bienestar y satisfacción de las personas empleadas y de las nuevas incorporaciones.
 - Asegurar que los procesos de selección, clasificación profesional, promoción, formación y retribuciones enfrentan las desigualdades estructurales y no las reproducen.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y herramientas de las personas que forman la entidad.
 - Mejorar la información y formación en materia de feminismos tanto a nivel interno como en la proyección hacia el exterior de la organización.
- Fortalecer los posicionamientos políticos feministas.
 - Establecer una estrategia y discurso *ad hoc* a nuestras vivencias, conocimientos y posicionamientos.
 - Establecer vínculos con otras entidades, movimientos o instituciones que retroalimenten las agendas feministas.
- Difundir/Comunicar en clave feminista.
 - Cuidar la perspectiva de igualdad en la comunicación, tanto a nivel interno como en la proyección hacia el exterior de la organización.

b. Alcance

Se aplicará en toda la organización de Sorginlore, siendo por tanto de aplicación a la totalidad del personal contratado y voluntariado de acuerdo a la legislación correspondiente, que participe activamente y/o preste sus servicios en cualquiera de las esferas que configuran la organización (órganos de gobierno, delegaciones, trabajadores/as, voluntariado, etc.) que tiene o tenga en el futuro desarrollándose en sus proyectos. Sorginlore Gizarte Elkartea pondrá al servicio del Plan todos los medios materiales y humanos que se requieran. El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años, comenzando en abril de 2023, por lo que se revisará y actualizará en 2027. Asimismo, en caso de que sea necesario, a mitad de proceso se volverá a abrir un espacio para pequeñas modificaciones y re-enfoques que contribuyan al efectivo cumplimiento de los objetivos.

El presente plan tiene por objeto todas las personas que componemos la entidad; empleadas, socias, voluntarias, miembros de la junta directiva, etcétera.

c. Matriz: objetivos específicos, acciones, indicadores, responsables y plazos.

5.c. Matriz

Objetivo/s	Actividad/es	Indicador/es	23	24	25	26
Reforzar las condiciones laborales del equipo interno/personal contratado	Contextualizar el convenio de Intervención Social de Gipuzkoa a la realidad de Sorginlore: <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales: categorías, salarios, gastos, km/dietas, horas extra y horas de fin de semana -qué tiene prioridad-... - Conciliación (flexibilidad). - Tareas, funciones y responsabilidades de los diferentes puestos. 	- Marco de relaciones laborales.	x			
	Definir los mecanismos que evalúen la satisfacción de las personas contratadas.	- Diseño de los mecanismos. Estos se registrarán en el documento de seguimiento del COpEG. - Anualmente se llevará a cabo una evaluación individual. Las propuestas de mejora se recogerán en una reunión colectiva.		x	x	x
	Establecer los criterios para los procesos de	- Se cuenta con un documento que recoge	x			

Plan Cambio Organizacional pro-Equidad de Género. 2023-2027

	selección (formación y/o experiencia en feminismos, interseccionalidad, diversidad, cultura participativa...).	los criterios, definidos de manera colectiva, para la selección de personal.				
	Garantizar que se lleva a cabo un plan de acogida/incorporaciones/bienvenida.	- El 100% de las nuevas incorporaciones serán acogidas por la persona referente según el plan definido.	x	x	x	x
	Definir y aplicar mecanismos <i>ad hoc</i> para la prevención, gestión de conflictos y malestares. Asimismo, realizar un seguimiento continuo de su validez e idoneidad.	- Se cuenta con un documento que recoge los mecanismos, definidos de manera colectiva, para la gestión de los conflictos. - El 80% de los conflictos identificados serán gestionados desde los cuidados y la mediación. También se extraerán aprendizajes.		x	x	x
Fortalecer las capacidades, conocimientos y herramientas de las personas que forman la entidad	Intercambio de saberes entre experiencias (visitas): - Participación Intercultural con perspectiva feminista. - Educación Sexual Integral Feminista. Formación: - Gestión de conflictos y toma de decisión	- Cada una de las personas trabajadoras participará, al menos, en 1 intercambio de saberes o formación de manera bianual.		x	x	x

	con perspectiva de género.					
	Sistematizar y socializar las formaciones que recibe el personal de la entidad.	- Recopilatorio de las sistematizaciones y reunión trimestral para la socialización de conocimientos.		x	x	x
Fortalecer los posicionamientos políticos feministas	Definir una estrategia feminista para Sorginlore que recoja pautas a nivel de temáticas, público al que se dirige, metodologías para elaboración y difusión de las investigaciones y/o procesos, selección de financiadores, contrataciones...	- El 100% de las contrataciones, investigaciones y colaboraciones estarán alineadas con la estrategia.		x		
	Fortalecer el posicionamiento de Sorginlore, a través de los conocimientos y vivencias de las personas vinculadas a Sorginlore.	- Sesiones semestrales de reflexión colectiva.	x	x	x	x
	Participar en distintos encuentros feministas a nivel local, estatal e internacional, retroalimentando las agendas y propuestas feministas de esas entidades y de la de Sorginlore.	- Se participa anualmente en dos encuentros feministas. - La participación permite ampliar el conocimiento y alianza con el mov. feminista a nivel internacional.	x	x	x	x

Plan Cambio Organizacional pro-Equidad de Género. 2023-2027

Difundir / Comunicar en clave feminista	Utilizar las herramientas de Comunicación Feminista e Inclusiva: verbal, no verbal e imagenes.	- 100% de las comunicaciones son feministas.	x	x	x	x
	Difundir los compromisos adquiridos y el plan COpEG.	- El plan está accesible en la web de Sorginlore.	x	x	x	x
	En eventos organizados por Sorginlore promover una discriminación positiva en las invitaciones para la representación de mujeres diversas.	- Mujeres y personas no binarias al menos el 70% de las ponentes. - El 90 % de los hombres que participan son feministas.	x	x	x	x
	Continuar con la visibilización y divulgación de los Días D en redes (8 marzo, 21 de mayo, 28 de junio, 25 de noviembre).	- Al menos 4 publicaciones de redes de 4 refer. feministas.	x	x	x	x

d. Seguimiento y evaluación

Tanto **la implementación como el seguimiento** se llevará a cabo **de manera colectiva** entre las tres empleadas de la entidad, ya que todas cuentan con los conocimientos y capacidades para ello. Las características de esta fase son:

- Realizaremos de modo continuo y permanente con reuniones específicas y anuales.
- Lo haremos en función de los indicadores establecidos en la tabla matriz.
- Cada responsable de ejecución contaremos con una ficha de registro donde anotar la evolución. Recogeremos la siguiente información:
 - Contexto: Fecha de realización del seguimiento y persona/s responsable/s.
 - La acción: acción sobre la que se realiza el seguimiento y responsables.
 - El desarrollo de la acción: actividades llevadas a cabo, si se está cumpliendo en tiempo y forma, dificultades, soluciones de estas, qué ha supuesto a la propia ejecución del plan, nivel de consecución de los objetivos, número y perfil de personas...
- A mitad de proceso se realizará un acta de seguimiento que será compartida con todas las personas implicadas de la entidad.

Respecto a **la evaluación del plan, se hará de manera continua y también** se contará con **una evaluación final** que se contempla sea acompañada por **una evaluadora externa referente en COPEG**. Asimismo, tal y como se ha mencionado anteriormente, a mitad de proceso abriremos un espacio compartido de reflexión con el resto de personas implicadas en la entidad.