



# I PLAN DE IGUALDAD 2021-2024

ASOCIACIÓN JUVENIL COLECTIVO SAHARAUI LEFRIG

Plan de Igualdad 2021-2024  
Asociación Juvenil Colectivo Saharaui LEFRIG

Documento elaborado con el apoyo del servicio de asesoría de planes de igualdad para entidades y organizaciones juveniles sin ánimo de lucro del **Instituto Aragonés de la Juventud** en el marco del **Pacto de Estado contra la Violencia de Género**.

Asesoría realizada por Atelier de Ideas, S.Coop.

Noviembre-diciembre 2020

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	4
MISIÓN .....	4
VISIÓN.....	4
VALORES.....	4
JUSTIFICACIÓN Y NECESIDADES DE NUESTRO PLAN DE IGUALDAD .....	5
ASESORÍA PARA PLANES DE IGUALDAD DEL IAJ.....	6
METODOLOGÍA .....	7
DIAGNÓSTICO .....	9
COMPOSICIÓN DE LA ENTIDAD.....	9
DIAGNÓSTICO DE PERCEPCIÓN.....	10
PLAN DE IGUALDAD .....	11
VIGENCIA.....	11
OBJETIVOS.....	11
EJES DE ACCIÓN .....	12
MEDIDAS .....	12
DETALLE DE LAS MEDIDAS .....	14
CALENDARIZACIÓN DEL PLAN .....	36
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	37

# PRESENTACIÓN

La Asociación Juvenil Colectivo Saharaui LEFRIG somos una organización de ámbito estatal que llevamos trabajando desde 2012. Nacimos desde la inquietud juvenil de poner nuestro grano de arena para hacer un poco más justo nuestro entorno. Por ello que implementar un plan de equidad de género nos parece una tarea esencial.

## MISIÓN

Nuestra misión es acompañar(nos) y asesorar(nos) a la población saharauí con el fin de mitigar las desigualdades generadas por nuestra condición de personas refugiadas, especialmente aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad física, psicológica, social, económica, educativa o cultural.

## VISIÓN

En LEFRIG imaginamos un contexto social y político feminista, decolonial, antirracista y anticapacitista, donde todas podamos desarrollar nuestros proyectos personales en comunidad, respetando nuestro entorno natural. Igual que lo hacían nuestras antepasadas viajando de un *wad* a otro desplegando sus jaimas y montando un *frig* donde poder sostener la vida.

## VALORES

- **Feminismo antirracista** es nuestra manera de estar en sociedad. No violentar a nadie por su orientación sexual, identidad de género, raza, tribu o capacidad física.
- **Ecologismo** es nuestra óptica de interacción con nuestro medio natural, conscientes de que es finito.
- **Compromiso social y político** con la descolonización del Sáhara Occidental, conforme al derecho a la autodeterminación de los pueblos.
- **Participación juvenil** como instrumento de acceso a la vida adulta de manera consciente.
- **Codesarrollo** como línea de trabajo para ir de la mano de otras entidades que trabajan en los campos de refugiados saharauis.
- **Cooperación norte-sur** entendida desde la horizontalidad, respetando la capacidad de agencia de cada individuo/colectivo.

## JUSTIFICACIÓN Y NECESIDADES DE NUESTRO PLAN DE IGUALDAD

Las mujeres, entendidas como colectivo diverso que engloba todas las identidades de género no masculinas, han estado presentes siempre en el tejido asociativo desde que se han ido recogiendo por las diferentes normativas sus derechos sociales políticos y económicos. En concreto, las saharauis desde 1976 con la creación de la Unión Nacional de Mujeres saharauis se han organizado en torno al movimiento de liberación nacional, sin dejar sus responsables del cuidado de la comunidad. Nuestro objetivo principal es seguir mejorando la participación activa de las mujeres en la gestión pública. En LEFRIG diseñamos este plan para fomentar que las mujeres saharauis y otras identidades de género seamos actores políticos de pleno derecho.

Para la realización del I Plan de Igualdad de LEFRIG 2020-2024 contamos con un conocimiento pleno de la realidad saharauí en el Estado español y en los Campamentos Saharauis, así como en el resto de la diáspora. Y con la convicción de que nuestra incidencia y sensibilización tienen por la equidad de género como principio rector.

A través de este Plan, LEFRIG se compromete a seguir trabajando con el resto de entidades que colaboran con la comunidad saharauí para consolidar la equidad de género, estableciendo sistemas de evaluación y seguimiento para la consecución de los objetivos propuestos.

La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso que garantice la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y sociales y, el pleno reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico. Específicamente el Artículo 35 relativo a Subvenciones públicas, «las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes». A su vez se deben incluir actividades que fomenten los valores de igualdad y contra los comportamientos sexistas desde cualquier entidad que trate con las administraciones públicas.

En este contexto, dando el cumplimiento al mandato de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, LEFRIG cuenta desde 2018 con un apartado específico (Art. 3. 14) en sus estatutos que recoge el feminismo como un eje transversal en la intervención que se hace desde el colectivo.

Así mismo, desde LEFRIG atendemos a lo reglamentado en la Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón y, así se refleja en nuestras actividades, lenguaje o representatividad de las personas no binarias en nuestro colectivo.

## ASESORÍA PARA PLANES DE IGUALDAD DEL IAJ

Tal y como establece el artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Conscientes de que el proceso de elaboración de un Plan de Igualdad sigue unas fases determinadas, aplica unas metodologías concretas y requiere unos conocimientos específicos, decidimos solicitar el apoyo del servicio de asesoría para planes de igualdad del Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ, en adelante) para completar el documento que habíamos empezado a trabajar internamente.

Este servicio, puesto en marcha dentro del marco del Pacto de Estado contra la violencia de género, presta apoyo a entidades y organizaciones juveniles sin ánimo de lucro para:

- Analizar las prácticas y los elementos estructurales y organizativos que se dan en el interior de la organización desde una perspectiva de género.
- Detectar los desequilibrios y las desigualdades que puedan existir.
- Proponer un conjunto de medidas que avancen en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización.
- Definir los indicadores de resultado e impacto que permitan medir la transformación operada en la organización.

# METODOLOGÍA

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad con la asesoría del IAJ se desarrolló entre los meses de noviembre y diciembre de 2020 y comprendió cuatro acciones bien diferenciadas:

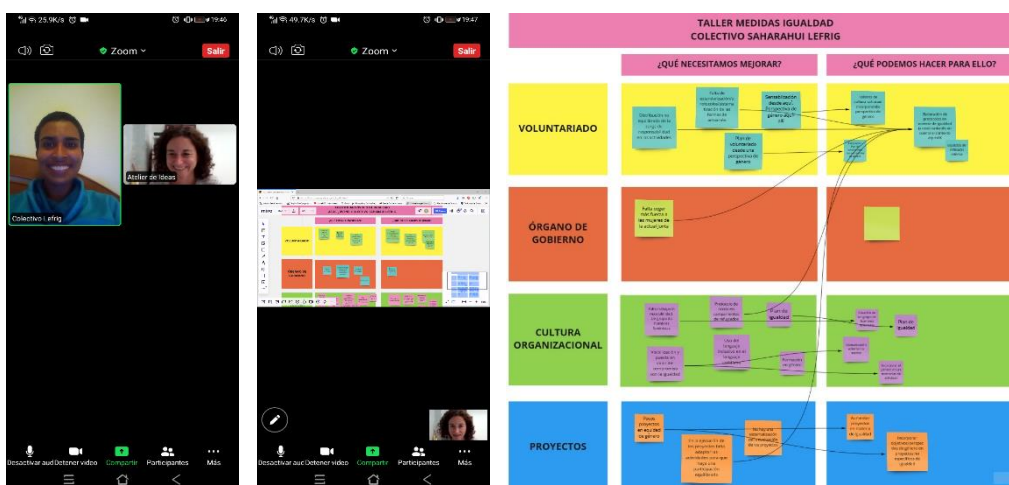
## 1. Recogida de datos: composición de la entidad

El primer paso fue recabar información básica sobre la composición de la entidad: organigrama, número de mujeres, hombres e identidades no binarias (personas socias y voluntarias) y su distribución (horizontal y vertical) en la estructura de la entidad.

## 2. Taller participativo 1: diagnóstico de igualdad

Se llevó a cabo un taller de carácter participativo y facilitado por Atelier de Ideas, entidad encargada del servicio de asesoría para planes de igualdad del IAJ, con el objetivo de elaborar el diagnóstico de igualdad a partir de la percepción de las personas vinculadas a la entidad. Para ello se trabajó en torno a cuatro ámbitos: voluntariado, órgano de gobierno, proyectos y cultura organizacional. De cada uno de ellos se respondió a dos preguntas: 1) ¿qué estamos haciendo bien? y 2) ¿qué necesitamos mejorar?

El taller tuvo lugar el 3 de noviembre en formato online y participó una persona de identidad de género no binaria.



## 3. Taller participativo 2: identificación de medidas

Se llevó a cabo un segundo taller participativo centrado en la identificación de medidas de igualdad a partir de los resultados arrojados por el diagnóstico. En este taller se pusieron sobre la mesa las medidas que había seleccionado previamente la entidad.

El taller tuvo lugar el 24 de noviembre en formato online y participó una persona en representación del colectivo.

#### 4. Trabajo de gabinete: ordenación de las medidas y diseño del plan de igualdad

A partir de las medidas identificadas en el taller participativo 2 y las que previamente había propuesto la entidad, se hizo una labor de encaje y concreción de las medidas ordenándolas en torno a cinco ejes de acción. El documento resultante fue enviado al colectivo LEFRIG para su aprobación.

A partir de esta nueva ordenación de las medidas se redactó el Plan de Igualdad. Un primer documento borrador fue preparado por las técnicas de la asesoría del IAJ. Este borrador fue contrastado por LEFRIG y con las aportaciones que hicieron al documento se redactó la versión definitiva del Plan.



# DIAGNÓSTICO

## COMPOSICIÓN DE LA ENTIDAD

La Asociación juvenil Colectivo Saharaui LEFRIG está compuesta en su mayoría por personas voluntarias. Suman un total de 20 personas de las que el 60% son mujeres.

La Junta directiva está compuesta por tres personas, 2 mujeres y 1 hombre, que suponen el 66,7% y el 33,3% respectivamente. Las mujeres ostentan los cargos de presidencia y vicepresidencia y el hombre el de secretaría.

No cuenta con personal contratado.

	TABLA RESUMEN DATOS DE COMPOSICIÓN					
	NÚMERO		ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN	REPRESENTACIÓN
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		
JUNTA DIRECTIVA	2	1	66,7%	33,3%	2	Feminización
VOLUNTARIADO	12	8	60%	40%	1,5	Feminización
PERSONAL CONTRATADO	2	1	66,7%	33,3%	2	Feminización

Se ha calculado el índice de distribución y el índice de feminización (Ifem) para cada uno de estos grupos. El índice de distribución muestra el porcentaje que representa cada uno de los sexos respecto a la categoría estudiada y el de feminización refleja la representación de las mujeres en relación a los hombres. Sus valores muestran:

- Ifem = 1, equidad
- Ifem < 1 infrarrepresentación de las mujeres
- Ifem > 1 feminización

Según los datos de composición de LEFRIG se puede considerar que es una organización con mayor presencia de mujeres ya que tanto su equipo directivo como su voluntariado están feminizados: hay 2 mujeres por cada hombre en su órgano de gobierno y 1,5 voluntarias por cada voluntario.

## DIAGNÓSTICO DE PERCEPCIÓN

VOLUNTARIADO	¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO BIEN?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de trabajo paritario y muy sensibilizado.</li> <li>• Equipo muy formado.</li> <li>• Plan de voluntariado en fase de elaboración para asignación de puestos...</li> </ul>
	¿QUÉ NECESITAMOS MEJORAR?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución no equilibrada de la carga de responsabilidad en las actividades.</li> <li>• Falta estandarización protocolos/ sistematización de las formas de actuación.</li> <li>• Sensibilización desde aquí. Perspectiva de género aquí-allí.</li> <li>• Plan de voluntariado desde una perspectiva de género</li> </ul>
JUNTA	¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO BIEN?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órgano paritario desde 2012.</li> <li>• Grupos de trabajo específico se intenta que también sean paritarios.</li> <li>• Equipo formado.</li> <li>• Horizontalidad.</li> </ul>
	¿QUÉ NECESITAMOS MEJORAR?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta coger más fuerza a las mujeres de la actual junta.</li> </ul>
PROYECTOS	¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO BIEN?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Línea de trabajo específica: co-educación, igualdad.</li> <li>• Línea de trabajo en muchos proyectos (aunque no sean específicos de igualdad)</li> <li>• Acciones concretas (pe. encuentros mujeres)</li> <li>• Proyectos específicos.</li> </ul>
	¿QUÉ NECESITAMOS MEJORAR?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los proyectos en equidad de género aún son pocos</li> <li>• En la ejecución de los proyectos falta adaptar las actividades para que haya una participación equilibrada</li> <li>• No hay una sistematización de la evaluación de los proyectos</li> </ul>
CULTURA ORGANIZACIONAL	¿QUÉ ESTAMOS HACIENDO BIEN?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidad en general y equidad de género en particular.</li> <li>• Género más allá del binomio mujer-hombre, se trabaja desde los géneros.</li> <li>• La equidad está recogida en los estatutos (fines). También la representación paritaria.</li> <li>• Eje transversal: feminismo</li> <li>• Grupo de feminismos saharauis</li> <li>• Formación interna en igualdad</li> <li>• Lenguaje inclusivo: mujeres y géneros</li> <li>• Protocolo acoso aquí</li> <li>• Posicionamiento político</li> <li>• Incidencia política</li> </ul>
	¿QUÉ NECESITAMOS MEJORAR?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta trabajar la masculinidad. Grupo de hombres feministas</li> <li>• Plan de igualdad.</li> <li>• Formación en género</li> <li>• Uso del lenguaje inclusivo en el lenguaje cotidiano</li> <li>• Protocolo de acoso en campamentos de refugiados</li> <li>• Visibilización y puesta en valor del compromiso con la igualdad</li> </ul>

# PLAN DE IGUALDAD

## VIGENCIA

El I Plan de Igualdad de LEFRIG tendrá una vigencia de 4 años y se desarrollará entre 2021 y 2024.

Transcurrido el periodo de vigencia, se procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y se redactará el II Plan de Igualdad.

## OBJETIVOS

El objetivo general que persigue LEFRIG con la implementación de su I Plan de Igualdad es el de garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres, hombres y otras identidades de género en la entidad y en los colectivos con los que trabaja. Para lo cual se establecen los siguientes objetivos específicos:

OE1. Fomentar la reflexión sobre la situación de las mujeres y otras identidades de género saharauis en la sociedad saharai.

OE2. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a las ayudas que conceden las diferentes administraciones ya sean saharauis o españolas.

OE3. Promocionar la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación del colectivo.

OE4. Fomentar la representación equilibrada de mujeres, hombres e identidades de género no binarias en la junta directiva y grupos de trabajo de LEFRIG.

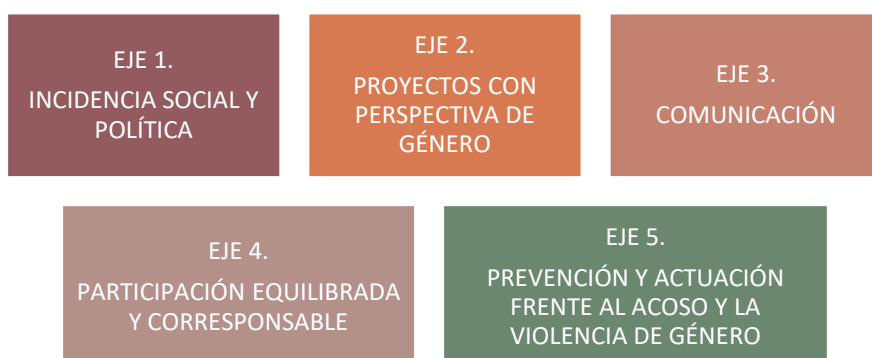
OE5. Velar por que LEFRIG transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

OE6. Fomentar la corresponsabilidad y conciliación de vida profesional, asociativa, familiar y personal tanto de las personas voluntarias como socias.

OE7. Actuar contra situaciones de acoso y violencia de género, dando soporte a las víctimas.

## EJES DE ACCIÓN

Para dar respuesta a los objetivos señalados, se propone actuar en cinco ejes de acción:



## MEDIDAS

El Plan incorpora 22 medidas agrupadas en torno a estos cinco ejes:

### EJE 1. INCIDENCIA SOCIAL Y POLÍTICA

- Medida 1.1. Campaña de sensibilización acerca de la situación de las mujeres y otras identidades de género saharauis.
- Medida 1.2. Reconocimiento de las mujeres saharauis que han trabajado por la igualdad.
- Medida 1.3. Elaboración de un informe de impacto de género de la actuación de LEFRIG.
- Medida 1.4. Interlocución con las autoridades competentes para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y resto de identidades de género.
- Medida 1.5. Definición de criterios con perspectiva feminista para el desarrollo de proyectos en los campos de refugiadas saharauis dirigidos a la administración saharauí.

### EJE 2. PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Medida 2.1. Establecimiento de criterios equitativos en el acceso a las ayudas.
- Medida 2.2. Promoción del acceso a actividades socioculturales masculinizadas o feminizadas para el género infrarrepresentado.
- Medida 2.3. Establecimiento de criterios que garanticen la participación equilibrada de mujeres, hombres y otras identidades de género en los distintos proyectos de LEFRIG.
- Medida 2.4. Definición de pautas para el diseño de proyectos con perspectiva de género y decolonial.
- Medida 2.5. Desarrollo de proyectos específicos de equidad de género.

### EJE 3. COMUNICACIÓN

Medida 3.1. Revisión del uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la comunicación de LEFRIG.

Medida 3.2. Elaboración de una guía para la incorporación de la perspectiva de género en los canales y materiales de difusión de LEFRIG (web, multimedia, folletos, dípticos, cartelería...)

Medida 3.3. Incorporación de la variable sexo-género en las memorias, informes y estadísticas.

Medida 3.4. Generación de contenidos sobre género, igualdad de oportunidades y coeducación.

Medida 3.5. Presentación del Plan de igualdad

### EJE 4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y CORRESPONSABLE

Medida 4.1. Cumplimiento del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres y otras identidades de género en todos los organigramas de la entidad.

Medida 4.2. Uso de herramientas digitales para facilitar la comunicación y la participación vía telemática

Medida 4.3. Puesta en marcha de medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional, asociativa, familiar y personal (flexibilización de horarios, atención a situación particulares...)

Medida 4.4. Creación de un grupo de hombres feministas de LEFRIG.

### EJE 5. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Medida 5.1. Protocolo de intervención en caso de agresión o acoso.

Medida 5.2. Campaña de sensibilización contra la violencia machista.

Medida 5.3. Información para la orientación psicológica a las personas que lo precisen.

---

## DETALLE DE LAS MEDIDAS

Medida 1.1. Campaña de sensibilización acerca de la situación de las mujeres y otras identidades de género saharauís.		
<b>Descripción</b>		
La diversidad de identidades nos hace más fuertes, por lo que visibilizar las identidades de género minoritarias es un punto de partida para los feminismos decoloniales.		
<b>Acciones para su desarrollo</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Exposición de fotos</li> <li>Charla en la Casa de las Culturas</li> </ol>		
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>
Equipo de coordinación de Lefrig		Personales: una diseñadora de los materiales gráficos.
<b>Periodo de implementación</b>	<b>Inicio</b>	Materiales: documentos audiovisuales: Trípticos, Roll ups, vídeo
	<b>Finalización</b>	
	Marzo 2021	Junio 2021
<b>Indicadores de resultado</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Número y tipo de documentos audiovisuales y escritos para campañas de sensibilización.</li> <li>Numero de charlas realizadas// Número de personas asistentes</li> <li>Numero de correos enviados// Números de compartidos en redes sociales/ visitas en la web</li> </ol>		
<b>Indicadores de impacto</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Grado de interés de los diferentes grupos en la campaña.</li> <li>Grado de utilización de los contenidos generados en materia de equidad por los diferentes proyectos o grupos de trabajo.</li> <li>Número de entidades que solicitan la exposición.</li> </ol>		

## Medida 1.2. Reconocimiento de las mujeres saharauis que han trabajado por la igualdad.

### Descripción

En la línea de trabajar la visibilidad de las mujeres, nos parece esencial dar a conocer las mujeres que han trabajado por mantener en el centro la vida en los campamentos saharauis y en los TT.OO y liberados del Sáhara Occidental, así como las que están en la diáspora.

### Acciones para su desarrollo

1. Campaña en redes sociales junto con la página de Sahara cultura y Feminismos saharauis

### Personal responsable

Coord. Lefrig

### Recursos necesarios

Personales: dos personas una voluntaria de origen saharauí y otra de origen español.

### Periodo de implementación

#### Inicio

Junio 2021

#### Finalización

Noviembre 2021

Digitales: sus teléfonos y pc para llevar las páginas web y de redes sociales de LEFRIG.

### Indicadores de resultado

2. Número de mujeres saharauis a quienes se haga el reconocimiento de su trabajo
3. Perfiles de las mujeres que se les haga el reconociendo.
4. Numero de interacciones en la web

### Indicadores de impacto

1. Grado de la representación gráfica de mujeres saharauis.
2. Grado de satisfacción del público con las personalidades elegidas medidas por cuestionarios interactivos en la web.

### Medida 1.3. Elaboración de un informe de impacto de género de la actuación de LEFRIG.

#### Descripción

Para sistematizar nuestro trabajo y visibilizar nuestra perspectiva feminista invertiremos los esfuerzos en hacer diagnósticos y planes de equidad de géneros.

#### Acciones para su desarrollo

1. Elaborar un diagnóstico
2. Elaborar el informe
3. Hacer presentación del mismo

#### Personal responsable

Coord. Lefrig

#### Recursos necesarios

Personales: el equipo de socias, asesoría.

#### Periodo de implementación

##### Inicio

Noviembre 2020

##### Finalización

Diciembre 2020

#### Indicadores de resultado

1. Resultados numéricos del informe de impacto de género en la entidad.
2. Número de actos de presentación de informe.

#### Indicadores de impacto

1. Grado de satisfacción de las socias con los resultados y las expectativas
2. Grado de implicación de las socias
3. Grado de visibilización del informe entre las entidades colaboradoras con Lefrig.



**Medida 1.4. Interlocución con las autoridades competentes para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y resto de identidades de género.**

**Descripción**

Para favorecer la igualdad de oportunidades desde Lefrig siempre hemos estado atentas a los procedimientos de acceso de las saharauis y españolas a las ayudas educativas y de vivienda en la ciudad de Zaragoza. Nos proponemos hacerlo en todos los organismos y plataformas de las que formamos parte.

**Acciones para su desarrollo**

1. Reuniones con las entidades competentes y las personas beneficiarias
2. Seguimiento de casos

**Personal responsable**

Coord. Lefrig

**Recursos necesarios**

Personales: socias de Lefrig.

**Periodo de implementación**

**Inicio**

2021 (anual)

**Finalización**

2024

**Indicadores de resultado**

1. Número de instituciones con quienes se dialoga para la equidad en el acceso a recursos.
2. Número de casos seguidos cada año.
3. Número y tipo de de recursos a los que se accede.
4. Perfil de las personas beneficiarias.

**Indicadores de impacto**

1. Grado de satisfacción en la mediación con la persona beneficiaria.
2. Tipos de conflictos resueltos.
3. Grado de implicación de las autoridades con nosotras.

**Medida 1.5. Definición de criterios con perspectiva feminista para el desarrollo de proyectos en los campos de refugiadas saharauis dirigidos a la administración saharauí.**

**Descripción**

Para sanar el tejido social y político la perspectiva feminista ha de priorizarse y exigirla ante las autoridades competentes. Para ello los proyectos de nuestra entidad serán siempre desde esa óptica.

**Acciones para su desarrollo**

1. elaborar todos los proyectos de codesarrollo que están en marcha y futuros para adecuar la perspectiva feminista y decolonial.

**Personal responsable**

Coord. Lefrig

**Recursos necesarios**

Personales: personal que redacte los proyectos y visto bueno de socias.

**Periodo de implementación**

**Inicio**

2021 (anual)

**Finalización**

2024

**Indicadores de resultado**

1. Número de proyectos anuales.

**Indicadores de impacto**

1. Grado de satisfacción de la población destinataria.
2. Grado de implicación de las autoridades saharauis en los proyectos.

## Medida 2.1. Establecimiento de criterios equitativos en el acceso a las ayudas.

### Descripción

En desarrollo de la medida 1.4., elaboraremos criterios de acceso a las ayudas que se den en cada momento. Por ahora las ayudas son en la Universidad de Zaragoza la exención de tasas. Lefrig en 2012 reanudó el convenio firmado con la RASD en 1998 que había estado pausado. Ayudamos a la Delegación saharai a conseguimos plazas en las residencias de estudiantes: Baltasar Gracián y Pignatelli.

### Acciones para su desarrollo

1. Estar presentes en las reuniones de coordinación con la Delegación saharai en Aragón.
2. Hacer seguimiento de los casos en las diferentes becas que se obtengan.

### Personal responsable

Coord. Lefrig

### Recursos necesarios

Personales: coordinación de Lefrig y el visto buenos de socias.

### Periodo de implementación

#### Inicio

2021 (anual)

#### Finalización

2024

### Indicadores de resultado

1. Perfil de las personas que acceden las ayudas.
2. Número y tipo de becas concedidas donde hayamos mediado.
3. Numero de reuniones realizadas.
4. Numero de comunicaciones realizadas para la mediación.

### Indicadores de impacto

1. Grado de satisfacción en los procesos de mediación
2. Calidad de relaciones que se tejan entre las instituciones y las personas beneficiarias.

**Medida 2.2. Promoción del acceso a actividades socioculturales masculinizadas o feminizadas para el género infrarrepresentado.**

**Descripción**

Fomentar la participación es uno de nuestro principios motores, por ello que la accesibilidad a las actividades realizadas es primordial. Invertiremos esfuerzos por que la equidad de acceso a las actividades esté adecuada a la totalidad de la población interesada.

**Acciones para su desarrollo**

1. Utilización de un lenguaje inclusivo.
2. Representación gráfica de todas las identidades y cuerpos diversos en nuestra comunicación.
3. Elaborar actividades culturales en materia de géneros y minorías étnicas y diversidad funcional.

**Personal responsable**

Coord. Lefrig

**Recursos necesarios**

Personales: coord. Lefrig y socias.

**Periodo de implementación**

**Inicio**

2021 (anual)

**Finalización**

2024

**Indicadores de resultado**

1. Número de actividades realizadas.
2. Número de temáticas en materia de diversidad tratadas anualmente.

**Indicadores de impacto**

1. Grado en el cambio del discurso hegemónico en favor de las minorías identitarias.

**Medida 2.3. Establecimiento de criterios que garanticen la participación equilibrada de mujeres, hombres y otras identidades de género en los distintos proyectos de LEFRIG.**

**Descripción**

Dado que nuestros proyectos son de incidencia social y política, la representación de las identidades feminizadas es mayor que la de identidades masculinizadas. Haremos por equilibrar esta balanza, gestionando las responsabilidades y la participación en todos los proyectos de nuestra entidad.

**Acciones para su desarrollo**

1. Asignación consensuada entre las socias de los diferentes puestos de responsabilidad para equilibrar las cargas de trabajo.
2. Crear un grupo de 4 socias que haga seguimiento durante la ejecución de los proyectos vigilando las cargas de trabajo.
3. Contratar formaciones de cuidados de equipos de trabajo.

Personal responsable		Recursos necesarios	
Coord. Lefrig		Personales: equipos de trabajo de Lefrig, entidades formadoras:	
Periodo de implementación	Inicio		
	2021 (anual)	2024	

**Indicadores de resultado**

1. Numero de reuniones de seguimiento.
2. Número de formaciones contratadas anualmente.
3. Número de participantes en las formaciones.

**Indicadores de impacto**

1. Grado de satisfacción de los equipos de trabajo con las mediaciones.
2. Grado de satisfacción con las formaciones recibidas.
3. Grado de impacto de los aprendizajes en la ejecución de los proyectos.

#### Medida 2.4. Definición de pautas para el diseño de proyectos con perspectiva de género y decolonial.

##### Descripción

La perspectiva de género decolonial es imprescindible para el desarrollo de nuestra actividad.

##### Acciones para su desarrollo

1. Definir en cada documento cuáles son las pautas a seguir.
2. Velar por que las acciones no reproduzcan las dinámicas coloniales.

##### Personal responsable

Coord. Lefrig

##### Recursos necesarios

Personales: técnicas de proyectos. Visto bueno de las socias.

##### Periodo de implementación

###### Inicio

2021 (anual)

###### Finalización

2024

##### Indicadores de resultado

1. Número de proyectos con perspectiva de géneros antirracista.
2. Resultados numéricos de impacto de los proyectos llevados a cabo.

##### Indicadores de impacto

1. Grado de incidencia en los resultados de impacto obtenidos con las pautas definidas en cada proyecto.
2. Grado de normalización de las variables género/raza/etnia/tribu y contexto campos/rural/ciudad en los proyectos.

## Medida 2.5. Desarrollo de proyectos específicos de equidad de género.

### Descripción

Los proyectos en materia de género durante el primer años de este plan se detallan a continuación:

### Acciones para su desarrollo

1. Casa de acogida para mujeres jóvenes migrantes
2. Jóvenes migradas: Masculinidades y feminidades feministas antirracistas en el contexto zaragozano.
3. Grupo de masculinidades saharauis

### Personal responsable

Coord. Lefrig

### Recursos necesarios

Personales: Coordinación Lefrig con entidades jóvenes de la ciudad de Zaragoza.

### Periodo de implementación

#### Inicio

2021 (anual)

#### Finalización

2024

Financiación: IAM, Ayt. Zaragoza

### Indicadores de resultado

1. Resultados numéricos de los tres proyectos.
2. Numero de perfiles y personas participantes.
3. Número de entidades participantes de la coordinación, ejecución y evaluación de los proyectos.

### Indicadores de impacto

1. Grado de incidencia en los medios de comunicación de los proyectos.
2. Grado de implicación de las entidades colaboradoras y las personas participantes.
3. Grado de satisfacción con las acciones llevadas a cabo.

**Medida 3.1. Revisión del uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la comunicación de LEFRIG.**

**Descripción**

Esta es una tarea constante para velar por nuestros principios feministas y decoloniales.

**Acciones para su desarrollo**

1. Diseño feminista de la web de Lefrig.
2. Comunicación inclusiva y no violenta tanto en el trato personal como en la publicación de las acciones.
3. Representación gráfica no violenta.

**Personal responsable**

Coord. Lefrig

**Recursos necesarios**

Personales: diseñadores gráficos y personal de redacción de los contenidos.

**Periodo de implementación**

**Inicio**

2021 (anual)

**Finalización**

2024

**Indicadores de resultado**

1. Numero de documentos elaborados para la difusión feminista.

**Indicadores de impacto**

1. Grado de generación de la cultura de la comunicación no violenta en el equipo.



**Medida 3.2. Elaboración de una guía para la incorporación de la perspectiva de género en los canales y materiales de difusión de LEFRIG (web, multimedia, folletos, dípticos, cartelera...)**

**Descripción**

Esta guía tendrá una comisión de elaboración para incidir en la diversidad que existe en nuestros círculos sociales.

**Acciones para su desarrollo**

1. Elaboración de un documento diagnóstico de diversidad identitaria.
2. Reuniones para

**Personal responsable**

Coord. Lefrig

**Recursos necesarios**

Personales: diseñador digital de la web, diseñadoras de los materiales gráficos, revisados por las socias.

**Periodo de implementación**

**Inicio**

2021 (anual)

**Finalización**

2024

**Indicadores de resultado**

1. Número de reuniones para la elaboración de la guía.
2. Número de personas implicadas para la elaboración del documento.
3. Número de personas/grupos a los que se les facilita la guía.
4. Número de visitas y descargas en la web.

**Indicadores de impacto**

1. Grado de utilidad que se le dé a la guía.
2. Impacto de la misma en los proyectos.
3. Grado de satisfacción con la guía de las personas que se incorporan a la entidad.

**Medida 3.3. Incorporación de la variable sexo-género en las memorias, informes y estadísticas.**

**Descripción**

La manera para reflejar la incidencia de toda acción desde una perspectiva feminista pasa por medir el impacto desde las variables sexos-géneros.

**Acciones para su desarrollo**

1. Incluir la variable sexos-géneros en todos los documentos generados.

**Personal responsable**

Coord. Lefrig

**Recursos necesarios**

Personales: técnicas de proyectos, socias...

**Periodo de implementación**

**Inicio**

2021 (anual)

**Finalización**

2024

**Indicadores de resultado**

1. Número de documentos con las variables sexos-géneros.

**Indicadores de impacto**

1. Grado de normalización en el uso de estas variables.

### Medida 3.4. Generación de contenidos sobre género, igualdad de oportunidades y coeducación.

#### Descripción

Estas son las líneas de trabajo constante para Lefrig. En los cuatro años que dure el plan los proyectos irán en estas direcciones. Durante este año 2021 los proyectos son los siguientes:

#### Acciones para su desarrollo

1. Cuentacuentos con menores con diversidad funcional sobre coeducación.
2. Trípticos: construcciones de géneros decoloniales
3. Encuentros de jóvenes migrantes
4. Talleres en el Aula Intercultural (Casa de las Culturas)

#### Personal responsable

Coord. Lefrig

#### Recursos necesarios

Personales: personal contratado: diseño cuento, trípticos y talleres.

#### Periodo de implementación

##### Inicio

2021 (anual)

##### Finalización

2024

Financiación: Ayto. Zaragoza, IAM, Universidad de Zaragoza.

#### Indicadores de resultado

1. Número de documentos con contenidos sobre igualdad.
2. Número de proyectos en materia de géneros.
3. Número de talleres del Aula Intercultural.
4. Número de personas que participen en el encuentro.
5. Perfil de las personas asistentes.
6. Número de asociaciones implicadas de manera conjunta con Lefrig para ejecutar los proyectos.
7. Grado de cambios observados en las participantes en las actividades: mayor sensibilización hacia el tema, cambios de conductas...

#### Indicadores de impacto

1. Grado de satisfacción de las entidades colaboradoras.
2. Grado de interés de las participantes en las actividades.
3. Grado de implicación de las socias en el trabajo.
4. Grado de utilización de los contenidos generados en materia de equidad.

### Medida 3.5. Presentación del Plan de igualdad

#### Descripción

Para enfatizar nuestro principio feminista de la equidad de género presentar el presente Plan de Igualdad será visibilizar nuestro trabajo.

#### Acciones para su desarrollo

1. Acto de presentación online por la situación sanitaria.
2. Publicar el Plan de Igualdad de Lefrig en la web y las redes sociales.

#### Personal responsable

Coord. Lefrig

#### Recursos necesarios

Personales: Socias

#### Periodo de implementación

##### Inicio

Febrero 2021

##### Finalización

Febrero 2021

#### Indicadores de resultado

1. Número y perfil de las personas asistentes.
2. Número de publicitaciones del plan en la red.
3. Número de descargas del documento de la web.

#### Indicadores de impacto

1. Grado de impacto en la red asociativa colaboradora.
2. Grado de feedback con las entidades colaboradoras.
3. Grado de incidencia del plan en los proyectos.
4. Grado de cambio del discurso interno en relación a la equidad.

**Medida 4.1. Cumplimiento del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres y otras identidades de género en todos los organigramas de la entidad.**

**Descripción**

La representación es la punta del iceberg de las desigualdades. Por ello que cuidar la estructura organizativa manteniendo los equilibrios ayuda a seguir trabajando en la igualdad de oportunidades.

**Acciones para su desarrollo**

1. Elaborar un sistema rotativo para mantener el equilibrio.
2. Asignación de responsabilidades teniendo en cuenta la variable género.

**Personal responsable**

Coord. Lefrig

**Recursos necesarios**

Las personas socias.

**Periodo de implementación**

**Inicio**

2021

**Finalización**

2024

**Indicadores de resultado**

1. Cantidad de géneros representados en la junta y los grupos de trabajo.

**Indicadores de impacto**

1. Nivel de satisfacción de las socias con la representatividad de géneros.
2. Grado de visibilización de otros géneros.

#### Medida 4.2. Uso de herramientas digitales para facilitar la comunicación y la participación vía telemática

##### Descripción

Dado el contexto sociopolítico y económico que vivimos actualmente, el cual condiciona nuestras vidas y nos obliga a hacer malabares para seguir participando en el tejido social, es necesario hacer esta flexibilización y acogida a las herramientas digitales.

##### Acciones para su desarrollo

1. Realizar las reuniones de manera online.
2. Compartir los documentos telemáticamente para trabajarlos en conjunto.
3. Ofrecer actividades online.
4. Publicar toda la documentación de interés en la web.

##### Personal responsable

Coord. Lefrig

##### Recursos necesarios

Personales: socias y personal contratado.

##### Periodo de implementación

Inicio

2021

Finalización

2024

##### Indicadores de resultado

1. Número de actividades ofertadas en línea.
2. Cantidad de documentación compartida.
3. Número de reuniones telemáticas anuales.

##### Indicadores de impacto

1. Nivel de participación de socias y otras entidades y personas.
2. Grado de diversificación del perfil de personas participantes.

**Medida 4.3. Puesta en marcha de medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional, asociativa, familiar y personal (flexibilización de horarios, atención a situación particulares...)**

**Descripción**

Como hemos adelantado necesitamos adecuar los tiempos y actividades a las personas.

**Acciones para su desarrollo**

1. Planificación flexible.
2. Cooperación para sacar la tarea adelante.
3. Atender cada caso de manera singular.
4. Facilitar las herramientas digitales a las personas que no tengan.

**Personal responsable**

Coord. Lefrig

**Recursos necesarios**

Personales: Socias

**Periodo de implementación**

Inicio

2021

Finalización

2024

**Indicadores de resultado**

1. Número de casos atendidos.
2. Número de dispositivos digitales redistribuidos.

**Indicadores de impacto**

1. Grado de comodidad de las socias para pedir flexibilidad.
2. Nivel de confianza generado ene los grupos.

#### Medida 4.4. Creación de un grupo de hombres feministas de LEFRIG.

##### Descripción

Desde Lefrig se ha favorecido la creación de Feminismos Saharauis. Ahora nos proponemos un grupo de masculinidades diversas, pues son quienes han de desaceres de la violencia que ejercen a través de sus privilegios.

##### Acciones para su desarrollo

1. Convocar a cuerpos masculinizados saharauis en la diáspora.
2. Encuentro de masculinidades feministas.
3. Reuniones telemáticas de seguimiento y encuentro.

##### Personal responsable

Coord. Lefrig

##### Recursos necesarios

Personales: grupo de hombres.

##### Periodo de implementación

Inicio

2021

Finalización

2024

##### Indicadores de resultado

1. Número y perfil de hombres.
2. Número de reuniones previas.
3. Número de temas tratados.
4. Número de documentación publicitaria
5. Número de encuentros presenciales y telemáticos.

##### Indicadores de impacto

1. Incidencia en la sociedad saharauí de la existencia de este grupo.
2. Grado de implicación de los chicos.



## Medida 5.1. Protocolo de intervención en caso de agresión o acoso.

### Descripción

Proceder en casos de acoso o agresión no es nada fácil. Por ello que necesitamos de herramientas para hacerlo.

### Acciones para su desarrollo

1. Elaborar un documento diagnóstico en grupos de trabajo donde exponer los tipos de agresiones que vivimos los cuerpos no masculinizados.
2. Separando a hombres, mujeres y otras identidades no binarias, hacer una puesta en común y redactar respuestas creativas ante las agresiones.
3. Presentar el documento para su aprobación y publicación en la web.

### Personal responsable

Coord. Lefrig

### Recursos necesarios

Personales: todas las personas socias

### Periodo de implementación

#### Inicio

2021

#### Finalización

2024

### Indicadores de resultado

1. Número de documentos generados previos al protocolo.
2. Número de grupos de trabajo.
3. Número de reuniones.

### Indicadores de impacto

1. Grado de satisfacción de las socias con el proceso de elaboración.
2. Nivel de implicación de las socias para la elaboración.
3. Grado de utilización del protocolo en situaciones de agresión o acoso.
4. Grado de sensibilización sobre el acoso y las agresiones.

## Medida 5.2. Campaña de sensibilización contra la violencia machista.

### Descripción

Al menos cada año lanzaremos una campaña para sensibilizar a la población acerca de las violencias machistas.

### Acciones para su desarrollo

1. Elaborar un documento con las diferentes violencias visibles e invisibilizadas.
2. Presentación de la campaña.

### Personal responsable

Coord. Lefrig

### Recursos necesarios

Personales: personal contratado diseñador gráfico y grupo de comunicación de las socias.

### Periodo de implementación

Inicio

2021

Finalización

2024

### Indicadores de resultado

1. Número de documentos generados.
2. Número de personas asistentes a la presentación.
3. Número de visitas en las redes sociales.
4. Número de organismos y espacios que acogen la campaña.

### Indicadores de impacto

1. Grado en el cambio de discurso y la visibilización verbal y gráfica de las violencias.
2. Nivel de implicación de las socias en las campañas.

### Medida 5.3. Información para la orientación psicológica a las personas que lo precisen.

#### Descripción

Ante las violencias, las personas necesitamos refuerzo. Por ello que desde Lefrig nos cuidaremos y facilitaremos la atención que precisen nuestras iguales ante situaciones de agresiones o acosos.

#### Acciones para su desarrollo

1. Contratar atención psicológica en caso necesario.
2. Crear grupo de confianza y cuidados.

#### Personal responsable

Coord. Lefrig

#### Recursos necesarios

Personales: servicio de psicología.

#### Periodo de implementación

Inicio

2021

Finalización

2024

#### Indicadores de resultado

1. Número de casos atendidos.
2. Perfil de las personas atendidas.
3. Perfil de las personas que componen el grupo de cuidados.

#### Indicadores de impacto

1. Grado de utilización del servicio.

## CALENDARIZACIÓN DEL PLAN

EJE	MEDIDAS	Periodo de implementación			
		2021	2022	2023	2024
EJE 1. INCIDENCIA SOCIAL Y POLÍTICA	1.1. Campaña de sensibilización sobre la situación de las mujeres y otras identidades saharauis.	x	X	X	x
	1.2. Reconocimiento de las mujeres saharauis que han trabajado por la igualdad.	X	X	X	X
	1.3. Elaboración de un informe de impacto de género de la actuación de LEFRIG.	X			X
	1.4. Interlocución con las autoridades para garantizar la igualdad de oportunidades	X	X	X	X
	1.5. Definición de criterios con perspectiva feminista	X		X	
EJE 2. PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	2.1. Establecimiento de criterios equitativos en el acceso a las ayudas.	X		X	
	2.2. Promoción del acceso a actividades socioculturales para el género infrarrepresentado.	X	X	X	X
	2.3. Establecimiento de criterios que garanticen la participación equilibrada	X		X	
	2.4. Definición de pautas para el diseño de proyectos con perspectiva de género.	X			X
	2.5. Desarrollo de proyectos específicos de equidad de género.	X	X	X	X
EJE 3. COMUNICACIÓN	3.1. Revisión del uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la comunicación de LEFRIG.	X	X	X	X
	3.2. Elaboración de una guía para la incorporación de la perspectiva de género en la difusión	X	X	X	X
	3.3. Incorporación de la variable sexo-género en las memorias, informes y estadísticas.	x	X	X	X
	3.4. Generación de contenidos sobre género, igualdad de oportunidades y coeducación.	X	X	X	X
	3.5. Presentación del Plan de igualdad	X			
EJE 4. PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA Y CORR.	4.1. Cumplimiento del principio de representación equilibrada en todos los organigramas.	X	X	X	X
	4.2. Uso de herramientas digitales para facilitar la comunicación y la participación vía telemática	X	X	X	X
	4.3. Puesta en marcha de medidas que faciliten la conciliación	X	X	X	X
	4.4. Creación de un grupo de hombres feministas de LEFRIG.	X			
EJE 5. ACOSO Y VIOLENCIA	5.1. Protocolo de intervención en caso de agresión o acoso.	X		X	
	5.2. Campaña de sensibilización contra la violencia machista.	X	X	X	X
	5.3. Información para la orientación psicológica a las personas que lo precisen.	X	X	X	X

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación son procesos complementarios.

El seguimiento se dará a lo largo de todo el Plan y permitirá estar al tanto de la implementación de las medidas y adoptar las acciones necesarias para garantizar su buen desarrollo en caso de encontrar dificultades. Se realizarán reuniones de seguimiento con las personas responsables para recabar información sobre: grado de cumplimiento de la medida, dificultades encontradas, resultados e indicadores aportados. Los resultados del seguimiento revertirán en la evaluación del Plan.

La evaluación se realizará al final de la implementación del Plan e irá dirigida a conocer y valorar el grado de consecución de los objetivos y la incidencia de los resultados. Se elaborará un informe de evaluación de resultados en que se analizarán:

- **Resultados:** grado de cumplimiento de las medidas y alcance de los resultados esperados.
- **Procesos:** dificultades y potencialidades del proceso de implementación de las medidas.
- **Impactos:** grado de transformación que se ha logrado en la entidad.