

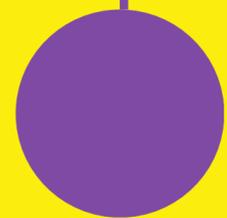


## II PLAN DE IGUALDAD 2025-2028

Equipo de Coordinación

# II Plan de Igualdad

2025-2028



II Plan de Igualdad 2025-2028  
Asociación Juvenil Colectivo Saharaui LEFRIG

Enero-febrero 2025

# Índice

<b>11</b>	Presentación
<b>12</b>	Misión
<b>12</b>	Visión
<b>12</b>	Valores
<b>16</b>	Justificación y Necesidades de Nuestro Plan de Igualdad
<b>21</b>	Diagnóstico
<b>23</b>	Plan de Igualdad
<b>25</b>	Ejes de Deacción
<b>30</b>	Detalles de las medidas
<b>63</b>	Calendarización del Plan
<b>72</b>	Seguimiento y Evaluación



# Presentación

La Asociación Juvenil Colectivo Saharaui Lefrig es una organización de ámbito estatal que trabaja desde 2012. Nacimos de la inquietud juvenil por movilizarnos en defensa del acceso a derechos y la justicia social, así como para reforzar nuestra responsabilidad social y política en la descolonización del Sáhara Occidental. Como sujetas políticas saharauis, defendemos el derecho a la autodeterminación de nuestro pueblo y reivindicamos la necesidad de visibilizar la colonización española del Sáhara Occidental, las formas de represión derivadas de la colonialidad de la ocupación y el derecho a la memoria histórica.

Nuestro principio fundamental es garantizar que todas las personas, sin importar su origen, género, diversidad funcional, estatus migratorio o de refugio, tengan acceso equitativo a derechos esenciales como la educación, la salud, la vivienda, los espacios accesibles y el trabajo. No se trata solo de redistribuir recursos de manera más justa, sino de cuestionar las estructuras de poder que perpetúan la colonialidad, la desigualdad y la exclusión.

Creemos que la justicia social no debería ser un privilegio, ya que el acceso a los derechos sigue estando garantizado solo para unos pocos. Las personas migrantes, refugiadas, apátridas, racializadas, con diversidad funcional y disidentes sexuales y de género enfrentan barreras sistémicas que les impiden acceder a derechos básicos.

Las personas con diversidad funcional enfrentan entornos urbanos, edificaciones y medios de transporte que no están adaptados a sus necesidades, así como normativas que restringen su derecho a prestaciones dada su situación administrativa, etc. Además, sus capacidades son a menudo subestimadas, lo que puede constituir una forma de discriminación y humillación. Esta situación se agrava en el caso de discapacidades invisibilizadas, como los trastornos del espectro autista, donde la falta de reconocimiento y ajustes adecuados limita aún más su participación en la sociedad.

La ley de extranjería restringe el acceso a la regularización y, con ello, a plenos derechos laborales. Ser saharauí, provenir de un territorio ocupado y verse forzado a acogerse al estatus de apátrida refleja la importancia del reconocimiento de la ciudadanía.

Además, denunciemos cómo la segregación escolar y la invisibilización de las personas no blancas en los contenidos educativos refuerzan prejuicios y estereotipos racistas, sin abordar la necesidad de completar el ciclo educativo para lograr una movilidad social real. En el ámbito judicial, la criminalización y la desprotección social afectan de manera desproporcionada a las personas migrantes y racializadas, convirtiéndose en una vulneración sistemática de derechos.

Defendemos que la justicia social no es un favor ni una concesión: es una exigencia colectiva. Construirla implica transformar el sistema desde sus bases y reconocer que, sin el acceso pleno a derechos, no hay igualdad real. Implementar un plan de igualdad es una tarea fundamental, ya que establece las bases para organizarnos y avanzar hacia una sociedad más justa y libre de colonialidad, racismo, capacitismo y LGTBIAQ+fobia.



## Misión

Nuestra misión es acompañar(nos) y asesorar(nos), para mitigar las desigualdades derivadas por ser migrantes (en especial a aquellas personas que se encuentran en una situación administrativa irregular), racializadas, refugiadas y apátridas, con especial atención a quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad física, psicológica, social, económica, educativa o cultural. Buscamos ser un apoyo para todas las personas atendidas por nuestra entidad, en particular para aquellas que no cuentan con una red de apoyo que les respalde en lo laboral o social, cuya falta de protección acaba traducándose en una desprotección vital.

## Visión

En LEFRIG imaginamos un contexto social y político transfeminista, anticolonial, 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

- **El transfeminismo, el anticapacitismo y el antirracismo** son nuestra manera de estar en sociedad. Creemos en una acción política que acoge a mujeres cis, mujeres trans, personas no binarias e intersexuales en la lucha contra las violencias estructurales y que cuestiona las discriminaciones por capacidades, económicas, de clase, raciales y étnicas, así como aquellas relacionadas con la orientación, la identidad sexo-género y su expresión.
- **El ecologismo y el anticolonialismo** son nuestra respuesta a la actual crisis climática, migratoria y a los desplazamientos forzados que conducen al refugio. Queremos una relación óptima, respetuosa y sostenible con nuestro entorno natural. Creemos que la respuesta a estas problemáticas debe tener una perspectiva antirracista, anticolonial y una mirada de clase, comprometida con el respeto y la búsqueda de una vida digna para todos los seres vivos.
- **Nuestro compromiso social y político con la descolonización del Sáhara Occidental** se basa en el derecho a la autodeterminación de los pueblos y en nuestro rol como sujetas políticas saharauis. Desde una perspectiva anticolonial, reivindicamos la necesidad de hablar sobre la colonización española del Sáhara Occidental, las formas de represión derivadas de la colonialidad de la ocupación y el derecho a la memoria histórica.

Entendemos la memoria, no sólo como un ejercicio de recuerdo, sino como una herramienta para imaginar futuros alternativos y contrarrestar el pesimismo del presente. En este sentido, nos inspiramos en la frase de Raymond Williams: "Ser verdaderamente radical es hacer la esperanza posible, no la desesperación convincente."

- **La participación juvenil** como valor, como herramienta y como un fin en sí misma, porque consideramos que es fundamental para formar parte de la sociedad de manera más consciente en un contexto sociopolítico que nos demanda mucha responsabilidad. La participación juvenil es fundamental para fortalecer los tejidos sociales; nos permite mejorar, actualizar y nutrir las visiones, metodologías y procesos de desarrollo comunitarios.



- **La Cooperación norte-sur y el codesarrollo es una de nuestras líneas de trabajo** para buscar un cambio de la mano con otras entidades que operan en los campos de refugiados saharauis. Creemos en una cooperación internacional desde una postura crítica y anticolonial, entendida como un espacio de transformación y reparación basado en un diálogo intercultural horizontal.

Valoramos los esfuerzos que se están realizando desde el Norte Global en colaboración con el Sur Global para abordar los problemas estructurales de la cooperación internacional e identificar respuestas sostenibles. Sin embargo, consideramos fundamental tomar conciencia de que la cooperación Norte-Sur no debe entenderse como una simple “ayuda de países ricos a países pobres”, sino como un acto de reparación histórica. Una historia común atravesada por relaciones desiguales marcadas por el extractivismo, la subordinación política y el menosprecio de los saberes originarios desde la colonialidad.

Como sujetas políticas saharauis, apostamos por el codesarrollo como un proceso de transformación a largo plazo, que no solo nos permita proteger nuestras vidas, sino también reconocer y valorar nuestros saberes originarios.



# JUSTIFICACIÓN Y NECESIDADES DE NUESTRO PLAN DE IGUALDAD

Las personas con diversidad funcional, así como las mujeres cis, mujeres trans, personas no binarias, intersexuales y otras identidades no heteronormativas, hemos estado siempre presentes en el tejido asociativo, impulsando normativas para garantizar nuestros derechos sociales, políticos y económicos.

En particular, las mujeres saharauis, desde la creación de la Unión Nacional de Mujeres Saharaui en 1976, se han organizado en torno al movimiento de liberación nacional, sin dejar de asumir su responsabilidad en el cuidado de la comunidad. En la diáspora saharai, el año 2018 marcó un punto de inflexión en el discurso, al visibilizar las opresiones desde la interseccionalidad de diversas identidades de género y orientaciones sexuales, así como las violencias estructurales que enfrentan.

En 2017 creamos el Proyecto Talha, un programa de voluntariado internacional cuyo objetivo principal es brindar atención terapéutica a niños y niñas con diversidad funcional mediante fisioterapeutas y terapeutas ocupacionales en los Campamentos de Refugiados. Desde su inicio del proyecto, asumimos el compromiso de evitar la reproducción de dinámicas desiguales derivadas de la colonialidad, implementando un enfoque basado en el codesarrollo y fomentando una relación horizontal, antirracista e intercultural con el voluntariado.

Al reflexionar junto con las socias saharauis con diversidad funcional de la entidad, se observó que las desigualdades que enfrentan son estructurales y profundamente marcadas por el capacitismo. Estas desigualdades se manifiestan en el diseño inadecuado de los entornos urbanos, la vulneración del derecho a la accesibilidad y la frecuente subestimación de sus capacidades, perpetuando así su exclusión social.

Esta problemática se agrava en el caso de las discapacidades invisibilizadas, como los trastornos del espectro autista, donde la falta de reconocimiento y de adaptación limita aún más su participación plena en la sociedad.

El objetivo principal es fortalecer la participación activa de las personas con diversidad funcional, las mujeres y el colectivo queer en la gestión pública. En este sentido, desde LEFRIG se ha diseñado un plan para promover la presencia de estos grupos, incluyendo a las personas con diversidad funcional saharauis, mujeres y otras identidades no normativas de género y orientación sexual, como actores políticos de pleno derecho.

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de LEFRIG 2025-2028, hemos tratado de ser lo más interseccionales posible, tanto en el Estado español como en los Campamentos Saharaui y con el resto de la diáspora. Este plan se fundamenta en la convicción de que la labor de incidencia y sensibilización debe regirse por los principios de equidad e igualdad de oportunidades.

A través de este Plan, en LEFRIG nos comprometemos a continuar trabajando con el resto de entidades que colaboran con la comunidad saharai en especial y, con el resto de la comunidad migrante y racializada en general, para consolidar el acceso a derechos desde un enfoque de justicia social, estableciendo sistemas de evaluación y seguimiento para garantizar la consecución de los objetivos propuestos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la obligación de que los poderes públicos adopten un compromiso que garantice la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y sociales, así como el pleno reconocimiento del papel de las mujeres en los ámbitos cultural, histórico, social y económico. En particular, el artículo 35, relativo a subvenciones públicas, dispone que:



***“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.”***

Asimismo, se establece que las entidades que colaboren con las administraciones públicas deben incluir actividades que fomenten los valores de igualdad y prevengan los comportamientos sexistas.

Por su parte, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, establece medidas para garantizar los derechos del colectivo LGTBIAQ+, erradicar situaciones de discriminación y asegurar que:

***“Se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.”***

En particular, el artículo 1 promueve la participación ciudadana del colectivo “en todos los ámbitos de la vida social y la superación de los estereotipos que afectan negativamente a la percepción social de estas personas.” Asimismo, el artículo 10 establece la necesidad de prestar especial atención a las discriminaciones múltiples e interseccionales que como población saharauí enfrentamos.

En este contexto, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en las disposiciones relativas a los derechos del colectivo LGTBIAQ+, en LEFRIG incorporamos desde 2022 en los estatutos (artículos 3.14 y 3.16) el transfeminismo como eje transversal de intervención.

Asimismo, en LEFRIG atendiendo a lo establecido 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, lo que se refleja en sus actividades, lenguaje y representatividad de las personas no binarias dentro del colectivo.

Por último, desde LEFRIG asumimos el antirracismo como un compromiso vital en la lucha contra el racismo y sus manifestaciones sistémicas y estructurales. Nosotras formamos parte de un tejido social históricamente oprimido por el racismo, y continuamos atravesadas por esta realidad.

En nuestros estatutos, el artículo 3.17 establece el principio de igualdad de trato y no discriminación, así como el compromiso con la justicia social y la lucha contra el racismo, no solo en términos generales, sino también en el ámbito burocrático. Esto incluye la denuncia y el enfrentamiento de las dificultades que enfrentan las personas migrantes, refugiadas y apátridas en trámites administrativos esenciales, como la regularización de la situación de extranjería o el acceso al empadronamiento.

El racismo estructural se manifiesta en la producción y consolidación de una estructura social, económica, política y cultural que perpetúa desigualdades y asigna roles, derechos y oportunidades en función del color de piel, la lengua, la cultura etc. Reconocer su existencia es el primer paso para diseñar e implementar acciones concretas que permitan deslegitimar y erradicar su reproducción cotidiana.

En el acceso a la vivienda, la discriminación limita las oportunidades y refuerza la segregación residencial. En el sistema de salud, las personas migrantes, refugiadas, apátridas y racializadas enfrentamos restricciones en la atención médica. En el ámbito educativo, la segregación escolar y la invisibilización de las personas no blancas en los contenidos académicos perpetúan estereotipos racistas. En el sistema judicial, la criminalización y la desprotección afectan de manera desproporcionada a este colectivo.



En LEFRIG continuamos trabajando para desmontar estas estructuras de opresión y garantizar el acceso equitativo a derechos fundamentales, promoviendo políticas públicas que enfrenten el racismo en todas sus formas.

## Metodología

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se desarrolló durante el mes de febrero de 2025 y comprendió cuatro acciones diferenciadas en:

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

El primer paso ha sido actualizar la 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. Diagnóstico de igualdad

Para ello se trabajó la actualización de datos en torno a los cuatro ámbitos: voluntariado, órganos de gobierno, proyectos y cultura organizativa. Nuevamente en cada uno de ellos se respondió a dos preguntas: 1) ¿Qué estamos haciendo bien? y 2) ¿Qué necesitamos mejorar?

### 3. Identificación de medidas

A partir del diagnóstico se han reformulado las medidas para la actuación adaptadas a las nuevas necesidades de la entidad.

### 4. Ordenación de las medidas y diseño del plan

A partir de las medidas seleccionadas, se han reelaborado siete ejes de acción.

# Diagnóstico

## Composición de la entidad

La Asociación juvenil Colectivo Saharaui LEFRIG está compuesta en su mayoría por personas voluntarias. Suman un total de 115 personas voluntarias de las que el 60% son mujeres.

La Junta directiva está compuesta por tres personas, 1 mujeres y 2 hombres, que suponen el 33,3% y el 66,7% respectivamente. La mujer asume la secretaría de la entidad y los hombres la presidencia y vicepresidencia.

Cuenta con un total de 3 personas como personal contratado: 1 mujer, 1 persona no binaria y 1 hombre.

	NÚMERO		ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN		ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN	REPRESENTACIÓN
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES		
JUNTA DIRECTIVA	2	1	66,7%	33,3%	0,5	Infrarrepresentación
VOLUNTARIADO	41	69	40%	60%	1,5	Feminización
PERSONAL CONTRATADO	1	2	33,3%	66,7%	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 en su voluntariado por lo que está feminizado, hay 1,5 voluntarias por cada voluntario. Y actualmente la junta está tiene una infrarrepresentación femenina.

## 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 desde una perspectiva de género</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 de protocolos/ sistematización de las formas de actuación.</li> <li>• Sensibilización desde aquí. Perspectiva de sexo-género aquí-allí.</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, feminismos.</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 sexo-genero, diversidad sexual, anticapacitismo y decolonialidad aún son pocos</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: feminismos</li> <li>• Grupo de feminismos saharauis</li> <li>• Formación interna en igualdad</li> <li>• Lenguaje inclusivo: mujeres y géneros</li> <li>• Protocolo acoso</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>• Formación en género</li> <li>• Visibilización y puesta en valor del compromiso con la igualdad</li> </ul>



# Plan de Igualdad

## Vigencia

El II Plan de Igualdad de LEFRIG tendrá una vigencia de 4 años y se desarrollará entre 2025 y 2028. Transcurrido el periodo de vigencia, se procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres, hombres, personas trans y no binarias y se redactará el III Plan de Igualdad.

## Objetivos

El objetivo general de LEFRIG con la implementación de su II Plan de Igualdad es garantizar la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre personas migrantes, refugiadas, apátridas, racializadas y con diversidad funcional, así como entre mujeres cis, mujeres trans, personas no binarias, intersexuales y otras identidades no heteronormativas, tanto dentro de la entidad como en los colectivos con los que trabaja.

Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos:

**OE1. Fomentar la reflexión sobre la situación de las mujeres cis, mujeres trans, personas no binarias e intersexuales saharauis en la sociedad saharauí en particular y española en general.**

**OE2. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a las ayudas otorgadas por las diferentes administraciones para personas migrantes, refugiadas, apátridas e hijas de migrantes.**

**OE3. Promocionar la perspectiva transfeminista, antirracista, anticapacitista y anticolonial en todos los ámbitos de actuación del colectivo.**

**OE4. Fomentar la representación equilibrada de hombres, mujeres, personas trans, personas no binarias e intersexuales en la junta directiva y grupos de trabajo de LEFRIG.**

**OE5. Velar por que LEFRIG transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de diversidad de géneros.**

**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.**

**OE8. Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la transversalización de la perspectiva transfeminista, antirracista y anticolonial en todas las actividades y proyectos de LEFRIG.**

**OE9. Promover la capacitación y formación en igualdad de género, derechos LGTBIAQ+, antirracismo y accesibilidad para las personas socias, voluntarias y colaboradoras de la entidad.**

**OE10. Desarrollar campañas de sensibilización y visibilización sobre las problemáticas específicas que afectan a las mujeres saharauis, las personas racializadas y el colectivo LGTBIAQ+ en la diáspora y en los campamentos de refugiados.**

**OE11. Garantizar la accesibilidad universal en las actividades y comunicaciones de LEFRIG, asegurando la inclusión de personas con diversidad funcional y necesidades específicas de adaptación.**



OE12. Fortalecer alianzas con otras organizaciones y movimientos sociales para impulsar políticas públicas inclusivas y equitativas en materia de género, diversidad y derechos de las personas migrantes, refugiadas y apátridas.

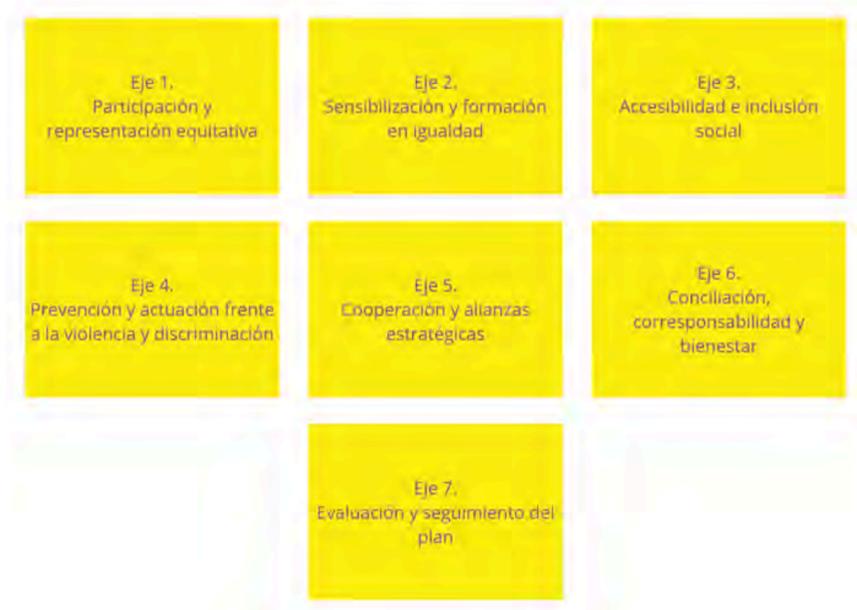
OE13. Desarrollar estrategias para prevenir la discriminación racial en el acceso a derechos y recursos, incluyendo medidas específicas para la población saharauí en situación de vulnerabilidad.

OE14. Promover el acceso a la salud integral, incluyendo la salud sexual y reproductiva, para las personas migrantes, refugiadas, apátridas y saharauí, con enfoque transfeminista, antirracista y de derechos humanos.

OE15. Impulsar la generación de espacios seguros dentro de LEFRIG para el debate, el acompañamiento y el fortalecimiento comunitario de mujeres, personas trans, no binarias e intersexuales.

## Ejes de deacción

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



### Medidas

El Plan incorpora 30 medidas agrupadas en torno a estos siete ejes:

#### EJE 1. PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN EQUITATIVAS

Medida 1.1. Campaña de sensibilización acerca de la situación de mujeres, personas trans, no binarias e intersexuales.

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

Medida 1.3. Elaboración de un informe de impacto de la diversidad de género y afectivo sexual en 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 transfeminista para el desarrollo de proyectos en los campos de refugiadas saharauis dirigidos a la administración saharauí.

Medida 1.6. Fomentar la participación de personas migrantes, refugiadas, apátridas y racializadas en espacios de incidencia política.

Medida 1.7. Impulsar la formación de liderazgos diversos dentro de la entidad.

#### EJE 2. PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TRANSFEMINISTA

Medida 2.1. Desarrollar formaciones en género, diversidad y antirracista para socias, voluntarias y colaboradoras.

Medida 2.2. Campañas de sensibilización sobre transfeminismo, antirracismo y anticapacitismo.

Medida 2.3. Sensibilizar sobre los derechos sexuales y reproductivos entre socias, voluntarias y colaboradoras para que tomen decisiones más informadas.

Medida 2.4. Definición de pautas para el diseño de proyectos con perspectiva transfeminista, anticapacitista y decolonial.

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



### **EJE 3. ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN SOCIAL**

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

Medida 3.2. Elaboración de una guía para la incorporación de la perspectiva transfeminista, antirracista, anticapacitista y anticolonial en los canales y materiales de difusión de LÉFRIG (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, diversidad afectivo sexual, antirracista, igualdad de oportunidades y coeducación.

Medida 3.5. Presentación del Plan de igualdad.

### **EJE 4. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN**

Medida 4.1. Implementar protocolos de prevención y actuación ante casos de acoso, violencia de género y discriminación dentro del colectivo.

Medida 4.2. Ofrecer apoyo y acompañamiento a personas que enfrenten situaciones de violencia o vulneración de derechos.

Medida 4.3. Denunciar y visibilizar situaciones de racismo, xenofobia y LGTBIAQ+fobia en espacios sociales e institucionales.

Medida 4.4 Campaña de sensibilización frente a violencias estructurales.

Medida 4.5. Creación de un grupo de aliadas.

### **EJE 5. COOPERACIÓN Y ALIANZAS ESTRATÉGICAS**

Medida 5.1. Fortalecer redes con organizaciones afines para impulsar políticas públicas inclusivas y equitativas.

Medida 5.2. Establecer colaboraciones con entidades locales en la lucha contra la discriminación estructural.

Medida 5.3. Participar en foros y espacios de incidencia para defender los derechos de las personas racializadas, migrantes y refugiadas.

### **EJE 6. CONCILIACIÓN , CORRESPONSABILIDAD Y BIENESTAR**

Medida 6.1. Fomentar espacios de escucha activa y de apoyo grupal que faciliten la convivencia entre trabajadoras y voluntarias.

Medida 6.2. Puesta en marcha de medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional, asociativa, familiar y personal (flexibilización de horarios, atención a situaciones particulares...).

Medida 6.3. Impulsar una cultura organizativa que priorice el bienestar de sus integrantes.

Medida 6.4. Promover el autocuidado y la salud mental dentro de LÉFRIG, especialmente en contextos de activismo.



## EJE 7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Medida 7.1. Publicar informes anuales sobre avances y desafíos en la aplicación del plan.

## Detalles de las medidas

Medida 1.1. Campaña de sensibilización acerca de la situación de mujeres, personas trans, no binarias e intersexuales.			
<b>Descripción</b>			
La diversidad de identidades nos hace más fuertes, por lo que visibilizar las identidades de género minoritarias y diversidad corporal, es un punto de partida para el transfeminismo y anticapacitismo.			
<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>	<b>Finalización</b>	Materiales: documentos audiovisuales: Trípticos, Roll ups, vídeo.
	Abril 2025	Junio 2028	
<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>Número de charlas realizadas// Número de personas asistentes.</li> <li>Número 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>			

## Detalles de las medidas

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			Recursos necesarios
Coord. Lefrig			Personales: dos personas una voluntaria de origen saharai y otra de origen español. Digitales: sus teléfonos y pc para llevar las páginas web y de redes sociales de LEFRIG.
Periodo de implementación	Inicio	Finalización	
	Junio 2025	Noviembre 2025	
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. Número de interacciones en la web.			
Indicadores de impacto			
1. Grado de representación gráfica de mujeres saharauis.			
2. Grado de satisfacción del público con las personalidades elegidas medidas por cuestionarios interactivos en la web.			

## Detalles de las medidas

Medida 1.3. Elaboración de un informe de impacto de la diversidad de género y afectivo sexual en LEFRIG.			
Descripción			
Para sistematizar nuestro trabajo y visibilizar nuestra perspectiva transfeminista invertiremos los esfuerzos en hacer diagnósticos y planes de equidad de géneros.			
Acciones para su desarrollo			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar un diagnóstico.</li> <li>2. Elaborar el informe.</li> <li>3. Hacer presentación del mismo.</li> </ol>			
Personal responsable		Recursos necesarios	
Coord. Lefrig.		Personales: el equipo de socias, asesoría.	
Periodo de implementación	Inicio	Finalización	
	Noviembre 2025	Diciembre 2025	
Indicadores de resultado			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Resultados numéricos del informe de impacto de género en la entidad.</li> <li>2. Número de actos de presentación de informe.</li> </ol>			
Indicadores de impacto			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grado de satisfacción de las socias con los resultados y las expectativas.</li> <li>2. Grado de implicación de las socias.</li> <li>3. Grado de visibilización del informe entre las entidades colaboradoras con Lefrig.</li> </ol>			

## Detalles de las medidas

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		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reuniones con las entidades competentes y las personas beneficiarias.</li> <li>2. Seguimiento de casos.</li> </ol>		
Personal responsable		Recursos necesarios
Coord. Lefrig.		Personales: socias de Lefrig.
Periodo de implementación	Inicio	Finalización
	2025 (anual)	2028
Indicadores de resultado		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de instituciones con quienes se dialoga para la equidad en el acceso a recursos.</li> <li>2. Número de casos seguidos cada año.</li> <li>3. Número y tipo de recursos a los que se accede.</li> <li>4. Perfil de las personas beneficiarias.</li> </ol>		
Indicadores de impacto		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grado de satisfacción en la mediación con la persona beneficiaria.</li> <li>2. Tipos de conflictos resueltos.</li> <li>3. Grado de implicación de las autoridades con nosotras.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 1.5. Definición de criterios con perspectiva transfeminista para el desarrollo de proyectos en los campos de refugiadas saharauis dirigidos a la administración saharauí.		
<b>Descripción</b>		
Para establecer criterios con una perspectiva transfeminista, se buscará integrar una visión interseccional que contemple las necesidades de mujeres, personas trans, no binarias y otras identidades de género, promoviendo su participación en la toma de decisiones y el acceso equitativo a recursos y oportunidades dentro de la administración saharauí.		
<b>Acciones para su desarrollo</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reuniones de diagnóstico participativo.</li> <li>2. Creación de una mesa de trabajo.</li> <li>3. Diseño de un documento con principios y criterios transfeministas para la planificación y ejecución de proyectos.</li> <li>4. Formación y sensibilización con la administración saharauí.</li> <li>5. Seguimiento y evaluación para medir la aplicación y efectividad de los criterios en los proyectos implementados.</li> </ol>		
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>
Coord. Lefrig		Personales: personal que redacte los proyectos y visto bueno de socias locales.
<b>Período de implementación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
	2025 (anual)	2028
Materiales: espacios donde realizar reuniones y formación, material didáctico y herramientas digitales. Recursos financieros: fondos para expertas, logística para los encuentros y producción de documentos		
<b>Indicadores de resultado</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de proyectos anuales.</li> <li>2. Número de criterios definidos y aprobados por la administración saharauí.</li> <li>3. Número de personas formadas.</li> <li>4. Nivel de satisfacción de la población con los cambios implementados.</li> </ol>		
<b>Indicadores de impacto</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mayor inclusión y representación de mujeres, personas trans y no binarias en la administración saharauí y en los proyectos implementados.</li> <li>2. Mejora en la calidad de vida y bienestar de las personas beneficiadas por los proyectos con enfoque transfeminista.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 1.6. Fomentar la participación de personas migrantes, refugiadas, apátridas y racializadas en espacios de incidencia política.					
Descripción					
Fomentar la participación de personas migrantes, refugiadas, apátridas y racializadas como forma de empoderamiento social, así como facilitar su acceso a la toma de decisiones a través de vías alternativas ante la inaccesibilidad de la ley de extranjería.					
Acciones para su desarrollo					
1. Talleres antirracistas y anticoloniales.					
Personal responsable		Recursos necesarios			
Coord. Lefrig		Personales: personal que redacte los proyectos y visto bueno de socios.			
Periodo de implementación	<table border="1"> <tr> <td>Inicio</td> <td>Finalización</td> </tr> <tr> <td>2025 (anual)</td> <td>2028</td> </tr> </table>		Inicio	Finalización	2025 (anual)
Inicio	Finalización				
2025 (anual)	2028				
Indicadores de resultado					
5. Número de proyectos anuales.					
Indicadores de impacto					
3. Grado de satisfacción de la población destinataria. 4. Grado de implicación de personas migrantes, racializadas, refugiadas, apátridas y racializadas en los proyectos.					

## Detalles de las medidas

Medida 1.7. Impulsar la formación de liderazgos diversos dentro de la entidad.					
Descripción					
Estimular de manera interna, formaciones y talleres sobre la necesidad de fomentar la equidad de participación y representación de diversidad.					
Acciones para su desarrollo					
1. Formaciones para entender cómo funciona la misoginia, la LGTBIAQ+fobia, el anticapacitismo y el racismo de manera estructural y cómo combatirla desde nuestra práctica cotidiana.					
Personal responsable		Recursos necesarios			
Coord. Lefrig		Trabajadoras y voluntarias que impartan talleres internos.			
Periodo de implementación	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Inicio</th> <th>Finalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2025 (anual)</td> <td>2028</td> </tr> </tbody> </table>		Inicio	Finalización	2025 (anual)
Inicio	Finalización				
2025 (anual)	2028				
Indicadores de resultado					
6. Número de asambleas internas.					
Indicadores de impacto					
5. Grado de satisfacción de trabajadoras y voluntarias. 6. Grado de implicación de personas LGTBIAQ+, migrantes, racializadas, refugiadas, apátridas y racializadas en los proyectos.					

## Detalles de las medidas

Medida 2.1. Desarrollar proyectos en género, diversidad y antirracista para socias, voluntarias y colaboradoras.		
<b>Descripción</b>		
Esta medida tiene como objetivo impulsar proyectos formativos y de sensibilización en género, diversidad y antirracismo dirigidos a socias, voluntarias y colaboradoras, promoviendo un entorno más inclusivo y comprometido con la justicia social.		
<b>Acciones para su desarrollo</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnóstico de necesidades formativas en género, diversidad y antirracismo.</li> <li>2. Diseño e implementación de talleres y actividades participativas.</li> <li>3. Creación de materiales educativos y recursos accesibles.</li> <li>4. Establecimiento de alianzas con organizaciones especializadas.</li> <li>5. Evaluación del impacto y ajustes en los proyectos formativos.</li> </ol>		
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>
Coord. Lefrig		Especialistas en género, diversidad y antirracismo.
<b>Periodo de implementación</b>	<b>Inicio</b>	Espacios y plataformas para formación. Materiales didácticos y herramientas digitales. Fondos para logística y retribución de facilitadoras
	2025 (anual)	
	<b>Finalización</b>	
	2028	
<b>Indicadores de resultado</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de proyectos implementados y personas capacitadas.</li> <li>2. Participación activa de socias, voluntarias y colaboradoras.</li> <li>3. Evaluaciones de aprendizaje y satisfacción.</li> </ol>		
<b>Indicadores de impacto</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mayor sensibilización y compromiso con la equidad y la diversidad.</li> <li>2. Implementación de prácticas antirracistas en las organizaciones.</li> <li>3. Creación de redes de apoyo y acción feminista interseccional.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 2.2. Campañas de sensibilización sobre transfeminismo, antirracismo y anticapacitismo.					
Descripción					
Lanzamiento de campañas de sensibilización para visibilizar y promover los principios del transfeminismo, el antirracismo y el anticapacitismo, fomentando una cultura más inclusiva y equitativa en la comunidad.					
Acciones para su desarrollo					
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño de mensajes clave y materiales educativos accesibles.</li> <li>2. Difusión en redes sociales, medios comunitarios y espacios públicos.</li> <li>3. Organización de charlas, foros y actividades interactivas.</li> <li>4. Colaboración con activistas y colectivos especializados.</li> <li>5. Evaluación del alcance e impacto de las campañas.</li> </ol>					
Personal responsable		Recursos necesarios			
Coord. Lefrig		Expertos en comunicación inclusiva y diseño gráfico. Plataformas digitales y espacios para eventos presenciales. Fondos para producción y difusión de materiales. Alianzas con organizaciones comprometidas con los temas.			
Periodo de implementación	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Inicio</th> <th>Finalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2025 (anual)</td> <td>2028</td> </tr> </tbody> </table>		Inicio	Finalización	2025 (anual)
Inicio	Finalización				
2025 (anual)	2028				
Indicadores de resultado					
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de campañas lanzadas y personas alcanzadas.</li> <li>2. Participación en actividades de sensibilización.</li> <li>3. Nivel de interacción y debate generado en redes y eventos</li> </ol>					
Indicadores de impacto					
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumento en la comprensión y aceptación de los principios transfeministas, antirracistas y anticapacitistas.</li> <li>2. Reducción de discursos y prácticas discriminatorias en la comunidad.</li> <li>3. Mayor compromiso con la inclusión en organizaciones y espacios colectivos.</li> </ol>					

## Detalles de las medidas

Medida 2.3. Sensibilizar sobre los derechos sexuales y reproductivos entre socias, voluntarias y colaboradoras para que tomen decisiones más informadas.			
Descripción			
Esta medida busca fortalecer el conocimiento sobre los derechos sexuales y reproductivos entre socias, voluntarias y colaboradoras, permitiéndoles tomar decisiones informadas y promoviendo el acceso a información segura y libre de prejuicios.			
Acciones para su desarrollo			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño de materiales educativos sobre derechos sexuales y reproductivos.</li> <li>2. Realización de talleres y sesiones informativas.</li> <li>3. Creación de espacios de diálogo y resolución de dudas.</li> <li>4. Colaboración con profesionales de la salud y organizaciones especializadas.</li> <li>5. Monitoreo del impacto y ajustes según necesidades detectadas.</li> </ol>			
Personal responsable			Recursos necesarios
Coord. Lefrig			Personales: expertas en sexología.
Período de implementación	Inicio	Finalización	Espacios físicos y plataformas digitales para las actividades.
	2025 (anual)	2028	Materiales informativos y audiovisuales accesibles. Fondos para logística y facilitación.
Indicadores de resultado			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de actividades realizadas y personas capacitadas.</li> <li>2. Nivel de participación e interacción en los espacios formativos.</li> <li>3. Evaluaciones de aprendizaje y satisfacción de las participantes.</li> </ol>			
Indicadores de impacto			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mayor acceso a información segura sobre salud sexual y reproductiva.</li> <li>2. Incremento en la toma de decisiones autónomas e informadas.</li> <li>3. Reducción de tabúes y estigmas en torno a la sexualidad y reproducción.</li> </ol>			

## Detalles de las medidas

Medida 2.4. Definición de pautas para el diseño de proyectos con perspectiva transfeminista, anticapacitista y decolonial.			
Descripción			
Esta medida busca establecer lineamientos para la creación de proyectos que integren una perspectiva transfeminista, anticapacitista y decolonial, garantizando enfoques inclusivos, equitativos y respetuosos con las realidades de las comunidades involucradas.			
Acciones para su desarrollo			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Análisis de buenas prácticas y marcos teóricos en estas perspectivas.</li> <li>2. Consulta con colectivos y especialistas en transfeminismo, anticapacitismo y decolonialidad.</li> <li>3. Elaboración de un documento guía con principios y criterios clave.</li> <li>4. Capacitación a equipos de trabajo en la aplicación de las pautas.</li> <li>5. Monitoreo y evaluación de la implementación en proyectos futuros.</li> </ol>			
Personal responsable		Recursos necesarios	
Coord. Lefrig		Expertas en transfeminismo, anticapacitismo y decolonialidad. Espacios para consultas y formación. Fondos para la elaboración y difusión de materiales. Colaboración con organizaciones y comunidades locales.	
Periodo de implementación	Inicio		Finalización
	2025 (anual)		2028
Indicadores de resultado			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de pautas definidas y adoptadas.</li> <li>2. Proyectos diseñados bajo los nuevos criterios.</li> <li>3. Personas capacitadas en el uso de la guía.</li> </ol>			
Indicadores de impacto			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mayor inclusión y representatividad en los proyectos desarrollados.</li> <li>2. Reducción de barreras de acceso y participación para grupos históricamente marginados.</li> <li>3. Transformación de prácticas institucionales hacia enfoques más justos e interseccionales.</li> </ol>			

## Detalles de las medidas

Medida 2.5. Desarrollo de proyectos específicos de equidad de género.		
<b>Descripción</b>		
Implementación de proyectos que promuevan la equidad de género, garantizando la participación y el acceso igualitario a oportunidades para mujeres, personas trans y no binarias en diferentes ámbitos.		
<b>Acciones para su desarrollo</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Casa de acogida para mujeres jóvenes migrantes</li> <li>2. Jóvenes migradas: Masculinidades y feminidades feministas antirracistas en el contexto zaragozano.</li> <li>3. Implementación de acciones para fortalecer la autonomía y el liderazgo.</li> <li>4. Alianzas con organizaciones feministas y de derechos humanos.</li> <li>5. Grupo de masculinidades saharauis</li> </ol>		
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>
Coord. Lefrig		Especialistas en equidad de género e inclusión.
<b>Periodo de implementación</b>	<b>Inicio</b>	Espacios y herramientas para formación y desarrollo de proyectos. Fondos para implementación y seguimiento. Redes de colaboración con colectivos y entidades aliadas.
	2025 (anual)	
<b>Indicadores de resultado</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de proyectos implementados con enfoque de equidad de género.</li> <li>2. Participación de mujeres, personas trans y no binarias en los proyectos.</li> <li>3. Nivel de acceso a recursos y oportunidades equitativas.</li> </ol>		
<b>Indicadores de impacto</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reducción de desigualdades de género en los espacios de participación.</li> <li>2. Mayor acceso a derechos y oportunidades para grupos históricamente excluidos.</li> <li>3. Fortalecimiento de redes de apoyo y liderazgo transfeminista.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 3.1. Revisión del uso inclusivo y antirracista del lenguaje y las imágenes en la comunicación de LEFRIG.		
<b>Descripción</b>		
Esta medida busca analizar y adaptar el lenguaje y las imágenes utilizadas en la comunicación de LEFRIG para asegurar que sean inclusivos, no discriminatorios y representen de manera justa la diversidad de identidades, evitando sesgos racistas, sexistas o excluyentes. Se priorizará el uso de pronombres neutros y términos no binarios para garantizar una representación equitativa de todes.		
<b>Acciones para su desarrollo</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnóstico del lenguaje y las imágenes en los materiales actuales de LEFRIG.</li> <li>2. Creación de una guía de comunicación inclusiva y antirracista con uso de lenguaje neutro.</li> <li>3. Capacitación del equipo en el uso adecuado del lenguaje y la representación visual.</li> <li>4. Revisión y actualización continua de los materiales de comunicación.</li> <li>5. Monitoreo del impacto de los cambios en la percepción del público.</li> </ol>		
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>
Coord. Lefrig		Especialistas en comunicación inclusiva y antirracismo.
<b>Periodo de implementación</b>	<b>Inicio</b>	Herramientas de análisis de discurso y revisión de contenido visual. Fondos para capacitación y rediseño de materiales. Colaboración con colectivos de diversidad y derechos humanos.
	2025 (anual)	
<b>Indicadores de resultado</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de materiales revisados y actualizados.</li> <li>2. Creación y adopción de la guía de comunicación inclusiva.</li> <li>3. Cantidad de personas capacitadas en el uso de lenguaje inclusivo y antirracista.</li> </ol>		
<b>Indicadores de impacto</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mayor representación y diversidad en la comunicación de LEFRIG.</li> <li>2. Reducción de discursos y prácticas excluyentes en los materiales.</li> <li>3. Mejora en la percepción y recepción de la comunicación por parte de la comunidad.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

<p>Medida 3.2. Elaboración de una guía para la incorporación de la perspectiva transfeminista, antirracista, anticapacitista y anticolonial en los canales y materiales de difusión de LEFRIG (web, multimedia, folletos, dípticos, cartelería...).</p>		
<p><b>Descripción</b></p> <p>Elaboración de una guía práctica para integrar las perspectivas transfeminista, antirracista, anticapacitista y anticolonial en los canales y materiales de difusión de LEFRIG. Esta guía asegurará que los contenidos web, multimedia, folletos, dípticos y cartelería que reflejen valores de equidad, diversidad e inclusión en su comunicación.</p>		
<p><b>Acciones para su desarrollo</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración de un documento de diagnóstico para analizar guías similares y buenas prácticas, además de consultar con expertas y colectivos especializados,</li> <li>2. Reuniones para crear un grupo de trabajo.</li> <li>3. Talleres participativos.</li> <li>4. Redacción de la guía con contenidos prácticos y claros.</li> <li>5. Diseño y maquetación de la guía.</li> <li>6. Difusión y capacitación con sesiones formativas.</li> </ol>		
<p><b>Personal responsable</b></p> <p>Coord. Lefrig</p>		<p><b>Recursos necesarios</b></p> <p>Personales: equipo técnico y personal de soporte. Financieros para logística, diseño y maquetación.</p>
<p><b>Periodo de implementación</b></p>	<p><b>Inicio</b></p> <p>2025 (anual)</p>	<p><b>Finalización</b></p> <p>2028</p>
<p><b>Indicadores de resultado</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Guía completada y publicada en formatos accesibles.</li> <li>2. Número de talleres realizados y asistentes capacitados.</li> <li>3. Materiales adaptados que cumplen con las recomendaciones de la guía.</li> </ol>		
<p><b>Indicadores de impacto</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Porcentaje de materiales de LEFRIG que incorporan las perspectivas mencionadas.</li> <li>2. Satisfacción de los colectivos beneficiarios tras la implementación de la guía (medido mediante encuestas o entrevistas).</li> <li>3. Mejora en la percepción de inclusión y diversidad en la comunicación de LEFRIG.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

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 transfeminista 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		Recursos necesarios
Coord. Lefrig		Personales: técnicas de proyectos, socias...
Periodo de implementación	Inicio	Finalización
	2025 (anual)	2028
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.		

## Detalles de las medidas

Medida 3.4. Generación de contenidos sobre género, igualdad de oportunidades y coeducación.		
<b>Descripción</b>		
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 2025 los proyectos son los siguientes:		
<b>Acciones para su desarrollo</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cuentacuentos con menores con diversidad funcional sobre la coeducación.</li> <li>2. Trípticos: construcciones de géneros decoloniales.</li> <li>3. Encuentros de jóvenes migrantes.</li> <li>4. Talleres en el Aula Intercultural (Casa de las Culturas)</li> </ol>		
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>
Coord. Lefrig		Personales: personal contratado: diseño cuento, trípticos y talleres. Financiación: Ayto. Zaragoza, IAM, Universidad de Zaragoza, UE.
<b>Periodo de implementación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
	2025 (anual)	2028
<b>Indicadores de resultado</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de documentos con contenidos sobre igualdad.</li> <li>2. Número de proyectos en materia de géneros.</li> <li>3. Número de talleres del Aula Intercultural.</li> <li>4. Número de personas que participen en el encuentro.</li> <li>5. Perfil de las personas asistentes.</li> <li>6. Número de asociaciones implicadas de manera conjunta con Lefrig para ejecutar los proyectos.</li> <li>7. Grado de cambios observados en las participantes en las actividades: mayor sensibilización hacia el tema, cambios de conductas...</li> </ol>		
<b>Indicadores de impacto</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grado de satisfacción de las entidades colaboradoras.</li> <li>2. Grado de interés de las participantes en las actividades.</li> <li>3. Grado de implicación de las socias en el trabajo.</li> <li>4. Grado de utilización de los contenidos generados en materia de equidad.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 3.5. Presentación del Plan de igualdad.		
<b>Descripción</b>		
Organización de un evento o actividad específica para la presentación oficial del Plan de Igualdad de LEFRIG. Este acto tiene como objetivo divulgar el contenido del plan, sensibilizar a los públicos internos y externos, y reforzar el compromiso institucional con la equidad y la inclusión.		
<b>Acciones para su desarrollo</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Definición de la fecha, lugar y formato del evento (presencial, virtual o híbrido).</li> <li>Elaboración de un programa que incluya presentaciones, paneles de discusión y actividades interactivas.</li> <li>Invitación a ponentes y facilitadores que representen diversas perspectivas sobre igualdad y diversidad.</li> <li>Desarrollo de materiales informativos sobre el Plan de Igualdad para la difusión durante el evento.</li> <li>Evaluación del impacto del evento a través de encuestas de satisfacción y retroalimentación.</li> </ol>		
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>
Coord. Lefrig		Recursos humanos: Equipo de organización, moderadores y facilitadores.
<b>Periodo de implementación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
	Febrero 2025	Febrero 2028
		Recursos materiales: Espacio para el evento, equipo audiovisual, y materiales impresos (folletos, carteles, etc.).
		Recursos financieros: Presupuesto para logística, promoción y honorarios de ponentes.
		Colaboraciones: Apoyo de otras organizaciones, instituciones y expertos en el área de igualdad.
<b>Indicadores de resultado</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Número de participantes en el evento (internos y externos).</li> <li>Cantidad de materiales distribuidos y utilizados durante el evento.</li> <li>Niveles de participación en actividades interactivas y discusiones.</li> </ol>		
<b>Indicadores de impacto</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Aumento en el conocimiento y comprensión del Plan de Igualdad entre los asistentes.</li> <li>Reforzamiento del compromiso institucional hacia la equidad y la inclusión.</li> <li>Generación de redes de apoyo y colaboración para futuros proyectos relacionados con la igualdad.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 4.1. Implementar protocolos de prevención y actuación ante casos de acoso, violencia de género y discriminación dentro del colectivo.			
Descripción			
<p>Actualizar el protocolo para prevenir, identificar y abordar situaciones de acoso, violencia de género y discriminación en el colectivo de LEFRIG. Este protocolo garantizará un entorno seguro, inclusivo y respetuoso para todas las personas involucradas.</p>			
Acciones para su desarrollo			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar un diagnóstico inicial para identificar riesgos y necesidades mediante encuestas.</li> <li>2. Analizar protocolos ya existentes de otras organizaciones como referencia.</li> <li>3. Establecer procedimientos claros de prevención, denuncia, atención y resolución.</li> <li>4. Incluir definiciones, canales de comunicación confidenciales y medidas de protección para las víctimas.</li> <li>5. Formación al personal en la aplicación del protocolo, con especial énfasis en el equipo de coordinación.</li> <li>6. Organizar talleres de sensibilización sobre violencia de género, acoso y discriminación.</li> <li>7. Publicar un documento accesible y distribuirlo ampliamente dentro de la asociación.</li> <li>8. Realizar campañas informativas para garantizar que todas las personas conozcan los procedimientos y recursos disponibles.</li> <li>9. Establecer un sistema de evaluación para medir la efectividad del protocolo,</li> <li>10. Revisar y actualizar el protocolo periódicamente según necesidades detectadas.</li> </ol>			
Personal responsable		Recursos necesarios	
Coord. Lefrig		<p>Especialistas en igualdad, psicología y asesoría legal.</p> <p>Facilitadores para talleres.</p> <p>Personal de comunicación.</p> <p>Materiales impresos y digitales.</p> <p>Herramientas para denuncias y registro seguro.</p> <p>Presupuesto para consultoría y capacitación.</p> <p>Compromiso de liderazgo institucional.</p> <p>Alianzas con organizaciones especializadas.</p> <p>Comité de seguimiento.</p>	
Periodo de implementación	Inicio		Finalización
	2025		2028
Indicadores de resultado			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Protocolo diseñado, aprobado y difundido en el colectivo.</li> <li>2. Número de personas capacitadas en prevención y actuación.</li> <li>3. Canales de denuncia habilitados y operativos.</li> </ol>			
Indicadores de impacto			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reducción de casos de acoso, violencia y discriminación reportados.</li> <li>2. Mayor confianza en los mecanismos de denuncia y protección (medido mediante encuestas internas).</li> <li>3. Percepción de mejora en la seguridad y el respeto dentro del colectivo.</li> </ol>			

## Detalles de las medidas

Medida 4.2. Ofrecer apoyo y acompañamiento a personas que enfrenten situaciones de violencia o vulneración de derechos.

### Descripción

Brindar atención psicológica, legal y social a las personas afectadas, ofreciendo recursos y acompañamiento personalizado para garantizar su seguridad y bienestar.

### Acciones para su desarrollo

1. Crear un servicio de atención integral con personal especializado.
2. Diseñar canales de contacto seguros y accesibles (teléfono, correo, plataformas digitales).
3. Difundir información sobre el servicio y los recursos disponibles.
4. Establecer redes de colaboración con organizaciones externas para derivación de casos complejos.

### Personal responsable

Coord. Lefrig

### Recursos necesarios

Humanos: Psicólogas, asesoras legales y trabajadoras sociales.

Infraestructura: Espacios confidenciales para atención física o virtual.

Tecnología: Herramientas digitales para contacto y seguimiento.

Financieros: Presupuesto para formación, materiales y operaciones.

	Inicio	Finalización
Periodo de implementación	2025	2028

### Indicadores de resultado

1. Número de personas atendidas.
2. Casos gestionados y resueltos.
3. Recursos y guías distribuidos.

### Indicadores de impacto

1. Reducción de situaciones de vulnerabilidad en las personas atendidas.
2. Mejora en la percepción de seguridad y apoyo en el colectivo.

## Detalles de las medidas

Medida 4.3: Denunciar y visibilizar situaciones de racismo, xenofobia y LGTBIAQ+fobia.

### Descripción

Promover la denuncia pública y la sensibilización sobre casos de racismo, xenofobia y LGTBIAQ+fobia en espacios sociales e institucionales, para fomentar el rechazo colectivo y la acción transformadora.

### Acciones para su desarrollo

1. Crear un observatorio o canal para recoger y documentar casos de discriminación.
2. Generar campañas de sensibilización en medios y redes sociales.
3. Publicar informes periódicos sobre las situaciones denunciadas, destacando estadísticas y casos emblemáticos.
4. Colaborar con organizaciones que promuevan la justicia social y los derechos humanos para amplificar el impacto.

### Personal responsable

Coord. Lefrig

### Recursos necesarios

Humanos: Personal especializado en derechos humanos y comunicación social.

### Periodo de implementación

Inicio

2025

Finalización

2028

Materiales y Tecnología: Herramientas digitales para recolectar denuncias y difundir campañas. Recursos para diseño y producción de materiales informativos.

Financieros: Presupuesto para campañas, publicación de informes y eventos de sensibilización.

### Indicadores de resultado

1. Número de denuncias recogidas y documentadas.
2. Campañas realizadas y alcance logrado en medios y redes.
3. Informes publicados y distribuidos.

### Indicadores de impacto

1. Incremento de la visibilidad de las problemáticas denunciadas.
2. Mayor sensibilización social hacia el rechazo de actos discriminatorios.
3. Incremento de acciones correctivas o preventivas en instituciones y espacios sociales.

## Detalles de las medidas

Medida 4.4 Campaña de sensibilización frente a violencias estructurales.		
<b>Descripción</b>		
<p>Esta medida busca implementar una campaña de sensibilización para visibilizar y abordar las violencias estructurales que afectan a las personas que sufren racismo, capacitismo, LGTBIAQ+fobia, misoginia, entre otras. El objetivo es generar conciencia sobre cómo se manifiestan estas violencias y sus efectos, concienciando sobre los problemas políticos que conllevan, promoviendo un entorno de acción y apoyo colectivo para combatirlas.</p>		
<b>Acciones para su desarrollo</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estudio e investigación sobre las formas de violencia estructural.</li> <li>2. Diseño de mensajes clave y materiales didácticos que reflejen experiencias de violencias cotidianas.</li> <li>3. Difusión de campaña en redes sociales, medios de comunicación y eventos comunitarios.</li> <li>4. Facilitar talleres y foros de debate para facilitar el diálogo y reflexión,</li> <li>5. Monitoreo y evaluación del impacto de la campaña.</li> </ol>		
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>
Coord. Lefrig		<p>Personales: activistas y comunicadoras.</p> <p>Materiales: gráficos, audiovisuales y recursos digitales.</p> <p>Financieros: presupuesto para producción, promoción y logística.</p> <p>Colaboraciones: alianzas con organizaciones.</p>
<b>Periodo de implementación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
	2025	2028
<b>Indicadores de resultado</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de materiales producidos y distribuidos durante la campaña.</li> <li>2. Alcance de la campaña en redes sociales y medios de comunicación.</li> <li>3. Participación en talleres y foros organizados.</li> </ol>		
<b>Indicadores de impacto</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aumento en la conciencia y comprensión de las violencias estructurales en la comunidad.</li> <li>2. Incremento en la movilización de la comunidad para abordar y prevenir estas violencias.</li> <li>3. Fortalecimiento de redes de apoyo y colaboración para la acción colectiva.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 4.5. Creación de un grupo de aliadas.		
Descripción		
<p>Esta medida propone la creación de un grupo de aliadas comprometidas con la justicia social y la erradicación de violencias. El grupo servirá como un espacio de apoyo, aprendizaje y acción colectiva, donde se fomente la colaboración entre sus integrantes y se fortalezcan las iniciativas de cambio.</p>		
Acciones para su desarrollo		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Definición de los objetivos y propósitos del grupo de aliadas.</li> <li>Organización de reuniones periódicas para establecer un plan de trabajo y actividades.</li> <li>Desarrollo de talleres y espacios de formación.</li> </ol>		
Personal responsable		Recursos necesarios
Coord. Lefrig		Personales: voluntarias y socias.
Periodo de implementación	Inicio	Finalización
	2025	2028
Indicadores de resultado		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Número de aliadas que se unen al grupo y su nivel de participación.</li> <li>Cantidad de actividades y talleres realizados por el grupo.</li> <li>Evaluaciones de satisfacción de las participantes sobre los espacios de formación.</li> <li></li> </ol>		
Indicadores de impacto		
<ol style="list-style-type: none"> <li>Fortalecimiento de la red de apoyo entre las aliadas en la comunidad.</li> <li>Aumento en la visibilidad y apoyo a iniciativas de igualdad y derechos humanos.</li> <li>Creación de un entorno más inclusivo y equitativo en la comunidad.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 5.1. Fortalecer redes con organizaciones afines para impulsar políticas públicas inclusivas y equitativas.		
Descripción		
<p>Esta medida busca fortalecer las redes de colaboración con organizaciones afines para promover la creación e implementación de políticas públicas desde un enfoque transfeminista y antirracista. A través de una alianza estratégica, se buscará abordar problemáticas comunes, compartir recursos y amplificar la voz de comunidades en la formulación de políticas.</p>		
Acciones para su desarrollo		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de organizaciones afines y mapeo de sus áreas de trabajo.</li> <li>2. Establecimiento de un espacio de diálogo y colaboración con representantes de las organizaciones.</li> <li>3. Organización de talleres y encuentros para compartir experiencias y mejores prácticas.</li> <li>4. Desarrollo de campañas conjuntas para sensibilizar a la opinión pública y a los tomadores de decisiones sobre la importancia de políticas inclusivas.</li> <li>5. Monitoreo y evaluación del impacto de las redes en la incidencia política.</li> </ol>		
Personal responsable		Recursos necesarios
Coord. Lefrig		Recursos humanos: Coordinadores de redes y facilitadores de talleres.
Periodo de implementación	Inicio	Finalización
	2025	2028
<p>Recursos materiales: Espacios para reuniones y herramientas digitales para la comunicación.</p> <p>Recursos financieros: Presupuesto para logística y actividades conjuntas.</p> <p>Colaboraciones: Alianzas con expertos en políticas públicas y derechos humanos.</p>		
Indicadores de resultado		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de organizaciones que se unen a la red y su nivel de participación.</li> <li>2. Cantidad de encuentros y talleres realizados entre las organizaciones.</li> <li>3. Desarrollo de documentos de posicionamiento conjunto sobre políticas públicas.</li> </ol>		
Indicadores de impacto		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incremento en la visibilidad de problemáticas abordadas por la red en el ámbito público.</li> <li>2. Influencia en la creación de políticas públicas más inclusivas y equitativas.</li> <li>3. Fortalecimiento de la capacidad de incidencia de las organizaciones en la comunidad.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 5.2. Establecer colaboraciones con entidades locales en la lucha contra la discriminación estructural.		
Descripción		
Esta medida busca establecer trabajo en red con entidades que luchan contra discriminaciones que luchan contra el racismo, el capacitismo y la LGTBIAQ+fobia. El objetivo de esta medida es mejorar el trabajo en comunidad.		
Acciones para su desarrollo		
<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Identificación de organizaciones afines y mapeo de sus áreas de trabajo.</li> <li>5. Establecimiento de un espacio de diálogo y colaboración con representantes de las organizaciones.</li> <li>6. Organización de talleres y encuentros para compartir experiencias y mejores prácticas.</li> <li>7. Desarrollo de campañas conjuntas para sensibilizar a la opinión pública y a los tomadores de decisiones sobre la importancia de políticas inclusivas.</li> <li>8. Monitoreo y evaluación del impacto de las redes en la incidencia política.</li> </ol>		
Personal responsable		Recursos necesarios
Coord. Lefrig		Recursos humanos: Coordinadores de redes y facilitadores de talleres.
Periodo de implementación	Inicio	Finalización
	2025	2028
Recursos materiales: Espacios para reuniones y herramientas digitales para la comunicación.		
Recursos financieros: Presupuesto para logística y actividades conjuntas.		
Colaboraciones: Alianzas con expertos en políticas públicas y derechos humanos.		
Indicadores de resultado		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de organizaciones que se unen a la red y su nivel de participación.</li> <li>2. Cantidad de encuentros y talleres realizados entre las organizaciones.</li> <li>3. Desarrollo de documentos de posicionamiento conjunto sobre políticas públicas.</li> </ol>		
Indicadores de impacto		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incremento en la visibilidad de problemáticas abordadas por la red en el ámbito público.</li> <li>2. Influencia en la creación de políticas públicas más inclusivas y equitativas.</li> <li>3. Fortalecimiento de la capacidad de incidencia de las organizaciones en la comunidad.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 5.3. Participar en foros y espacios de incidencia para defender los derechos de las personas racializadas, migrantes y refugiadas.

### Descripción

Esta medida busca fomentar la participación activa de LEFRIG en foros y espacios de incidencia que aborden la defensa de los derechos de las personas racializadas, migrantes y refugiadas. A través de esta participación, se pretende amplificar las voces de estos grupos, visibilizar sus problemáticas y promover políticas públicas que garanticen sus derechos.

### Acciones para su desarrollo

1. Identificación de foros y espacios relevantes para la incidencia en derechos humanos.
2. Preparación y capacitación del equipo sobre temas específicos relacionados con los derechos de las personas racializadas, migrantes y refugiadas.
3. Desarrollo de propuestas y documentos de posición que reflejen las necesidades y preocupaciones de estos grupos.
4. Participación activa en eventos, conferencias y mesas redondas, presentando propuestas y testimonios.
5. Establecimiento de alianzas con otras organizaciones que trabajen en la defensa de estos derechos.

### Personal responsable

Coord. Lefrig

### Recursos necesarios

Recursos humanos: Equipo de incidencia y representantes capacitados en derechos humanos.  
 Recursos materiales: Documentos informativos, materiales de presentación y recursos audiovisuales.  
 Recursos financieros: Presupuesto para transporte, logística y participación en eventos.  
 Colaboraciones: Alianzas con organizaciones especializadas en derechos de migrantes y racializados.

Periodo de implementación	Inicio	Finalización
	2025	2028

### Indicadores de resultado

1. Número de foros y espacios de incidencia en los que participa LEFRIG.
2. Cantidad de propuestas y documentos presentados en estos espacios.
3. Evaluaciones de impacto sobre la visibilidad de las problemáticas abordadas.

### Indicadores de impacto

1. Incremento en la atención y respuesta a las necesidades de las personas racializadas, migrantes y refugiadas en políticas públicas.
2. Fortalecimiento de redes de apoyo y colaboración en la defensa de derechos.
3. Mejora en la percepción pública y mediática de las problemáticas enfrentadas por estos grupos.

## Detalles de las medidas

Medida 6.1. Fomentar espacios de escucha activa y de apoyo grupal que faciliten la convivencia entre trabajadoras y voluntarias.		
<b>Descripción</b>		
Esta medida busca crear espacios seguros de escucha activa y apoyo grupal donde trabajadoras y voluntarias puedan compartir experiencias, preocupaciones y necesidades. El objetivo es fortalecer la convivencia, fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y promover el bienestar emocional dentro de LEFRIG.		
<b>Acciones para su desarrollo</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño de metodologías para la escucha activa y el apoyo mutuo.</li> <li>2. Organización de encuentros periódicos donde trabajadoras y voluntarias puedan expresarse libremente.</li> <li>3. Facilitación de dinámicas grupales para fortalecer la confianza y la cohesión del equipo.</li> <li>4. Capacitación en herramientas de comunicación no violenta y resolución de conflictos.</li> <li>5. Evaluación y mejora continua de los espacios de apoyo en función de las necesidades del grupo.</li> </ol>		
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>
Coord. Lefrig		Recursos humanos: Facilitadoras con experiencia en mediación y apoyo psicosocial.
<b>Periodo de implementación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
	2025	2028
Recursos materiales: Espacios adecuados para reuniones, materiales para dinámicas y guías de apoyo.		
Recursos financieros: Presupuesto para logística y formación.		
Colaboraciones: Apoyo de especialistas en bienestar emocional y trabajo en equipo.		
<b>Indicadores de resultado</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de encuentros de escucha y apoyo realizados.</li> <li>2. Cantidad de trabajadoras y voluntarias que participan activamente.</li> <li>3. Evaluaciones de satisfacción sobre la efectividad de los espacios.</li> </ol>		
<b>Indicadores de impacto</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejora en la comunicación y convivencia dentro de LEFRIG.</li> <li>2. Fortalecimiento del sentido de comunidad y apoyo mutuo.</li> <li>3. Reducción de conflictos y aumento del bienestar emocional en el equipo.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 6.2. Puesta en marcha de medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional, asociativa, familiar y personal (flexibilización de horarios, atención a situaciones particulares...).

Descripción		
<p>Esta medida tiene como objetivo facilitar la conciliación entre la vida profesional, el compromiso asociativo, la vida familiar y el bienestar personal de trabajadoras y voluntarias. Para ello, se implementarán estrategias como la flexibilización de horarios, el reconocimiento de situaciones particulares y la promoción de un entorno laboral y organizativo más equitativo y accesible.</p>		
Acciones para su desarrollo		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnóstico de las necesidades de conciliación dentro de la organización.</li> <li>2. Diseño e implementación de medidas como horarios flexibles, trabajo remoto y ajustes según circunstancias personales.</li> <li>3. Creación de un protocolo de atención a situaciones particulares (cuidado de hijos, enfermedades, necesidades específicas).</li> <li>4. Sensibilización y formación sobre la importancia de la conciliación en el entorno laboral y asociativo.</li> <li>5. Monitoreo y evaluación del impacto de las medidas implementadas en el bienestar de las personas beneficiarias.</li> </ol>		
Personal responsable		Recursos necesarios
Coord. Lefrig		<p>Recursos humanos: Equipo de gestión que coordine e implemente las medidas.</p> <p>Recursos materiales: Infraestructura y herramientas digitales para el trabajo flexible.</p> <p>Recursos financieros: Presupuesto para adaptar estructuras y procesos organizativos.</p> <p>Colaboraciones: Asesoramiento de expertas en conciliación laboral y bienestar organizacional.</p>
Periodo de implementación	Finalización	
	2025	2028
Indicadores de resultado		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de medidas de conciliación adoptadas e implementadas.</li> <li>2. Cantidad de trabajadoras y voluntarias beneficiadas por estas medidas.</li> <li>3. Evaluaciones de satisfacción sobre el impacto de las acciones en la calidad de vida.</li> </ol>		
Indicadores de impacto		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reducción del estrés y mejora en el bienestar de trabajadoras y voluntarias.</li> <li>2. Incremento en la participación y compromiso dentro de la organización.</li> <li>3. Fortalecimiento de una cultura organizativa más equitativa y accesible.</li> </ol>		

## Detalles de las medidas

Medida 6.3. Impulsar una cultura organizativa que priorice el bienestar de sus integrantes.			
Descripción			
<p>Esta medida busca fomentar una cultura organizativa basada en el bienestar físico, emocional y social de todas las personas que forman parte de LEFRIG. Se promoverán prácticas que reduzcan el estrés laboral, faciliten un ambiente de apoyo mutuo y equilibren las exigencias organizativas con la calidad de vida de sus integrantes.</p>			
Acciones para su desarrollo			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diagnóstico del clima organizativo y detección de necesidades de bienestar.</li> <li>2. Creación de un plan de bienestar con acciones concretas como espacios de descanso, gestión del estrés y promoción de hábitos saludables.</li> <li>3. Implementación de políticas que fomenten el autocuidado, la corresponsabilidad y la prevención del agotamiento.</li> <li>4. Capacitación en herramientas de gestión emocional, comunicación asertiva y trabajo en equipo.</li> <li>5. Evaluación continua de las condiciones organizativas y ajuste de estrategias según las necesidades del equipo.</li> </ol>			
Personal responsable		Recursos necesarios	
Coord. Lefrig		<p>Recursos humanos: Facilitadoras en bienestar organizacional y salud mental.</p> <p>Recursos materiales: Espacios adecuados para la relajación y el autocuidado.</p> <p>Recursos financieros: Presupuesto para formación, actividades de bienestar y mejoras en el entorno laboral.</p> <p>Colaboraciones: Apoyo de especialistas en salud mental y gestión organizativa saludable.</p>	
Periodo de implementación	Inicio		Finalización
	2025		2028
Indicadores de resultado			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de iniciativas implementadas para mejorar el bienestar organizativo.</li> <li>2. Nivel de participación en actividades de bienestar.</li> <li>3. Encuestas de satisfacción y percepción del clima organizativo.</li> </ol>			
Indicadores de impacto			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reducción del agotamiento y mejora del estado emocional del equipo.</li> <li>2. Aumento en la motivación, el compromiso y la productividad.</li> <li>3. Creación de un ambiente organizativo más saludable y sostenible.</li> </ol>			

## Detalles de las medidas

Medida 6.4. Promover el autocuidado y la salud mental dentro de LEFRIG, especialmente en contextos de activismo.			
<b>Descripción</b>			
Esta medida busca fomentar el autocuidado y la salud mental dentro de LEFRIG, con especial atención a los desafíos emocionales y el desgaste que pueden surgir en contextos de activismo. Se implementarán estrategias para prevenir el agotamiento, fortalecer la resiliencia y promover una cultura organizativa basada en el bienestar individual y colectivo.			
<b>Acciones para su desarrollo</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realización de talleres y formaciones sobre autocuidado, gestión del estrés y salud mental.</li> <li>2. Implementación de espacios de descanso y acompañamiento emocional dentro de la organización.</li> <li>3. Creación de una red de apoyo para activistas, con herramientas para prevenir el agotamiento y la sobrecarga emocional.</li> <li>4. Fomento de prácticas de autocuidado colectivo, como círculos de diálogo y actividades de relajación.</li> <li>5. Evaluación periódica del impacto del activismo en la salud mental y ajuste de estrategias de apoyo.</li> </ol>			
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>	
Coord. Lefrig		<p>Recursos humanos: Psicólogas, terapeutas y facilitadoras especializadas en bienestar emocional.</p> <p>Recursos materiales: Espacios adecuados para el autocuidado, materiales de formación y herramientas digitales de apoyo.</p> <p>Recursos financieros: Presupuesto para talleres, actividades y asistencia psicológica cuando sea necesario.</p> <p>Colaboraciones: Alianzas con organizaciones especializadas en salud mental y autocuidado en el activismo.</p>	
<b>Periodo de implementación</b>	<b>Inicio</b>		<b>Finalización</b>
	2025		2028
<b>Indicadores de resultado</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de actividades realizadas en torno al autocuidado y la salud mental.</li> <li>2. Participación en talleres y espacios de apoyo.</li> <li>3. Encuestas de satisfacción sobre las estrategias implementadas.</li> </ol>			
<b>Indicadores de impacto</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reducción del agotamiento y mejora del bienestar emocional dentro de LEFRIG.</li> <li>2. Mayor sostenibilidad y permanencia de activistas en la organización.</li> <li>3. Creación de una cultura de cuidado mutuo dentro del activismo.</li> </ol>			

## Detalles de las medidas

Medida 7.1. Publicar informes anuales sobre avances y desafíos en la aplicación del plan.		
<b>Descripción</b>		
Esta medida tiene como objetivo garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la implementación del Plan de Igualdad de LEFRIG. A través de informes anuales, se documentarán los avances, los desafíos y las oportunidades de mejora en la aplicación del plan, permitiendo evaluar su impacto y orientar futuras acciones.		
<b>Acciones para su desarrollo</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseño de una metodología de seguimiento y evaluación del plan.</li> <li>2. Recolección y análisis de datos sobre la implementación de las medidas propuestas.</li> <li>3. Elaboración de un informe anual detallado que incluya avances, obstáculos y recomendaciones.</li> <li>4. Publicación y difusión del informe a través de canales accesibles para la comunidad y las partes interesadas.</li> <li>5. Incorporación de los aprendizajes en la planificación de acciones futuras.</li> </ol>		
<b>Personal responsable</b>		<b>Recursos necesarios</b>
Coord. Lefrig		Recursos humanos: Equipo de seguimiento y evaluación, redacción y diseño de informes.
<b>Periodo de implementación</b>	<b>Inicio</b>	<b>Finalización</b>
	2025	2028
Recursos materiales: Herramientas digitales para la recopilación y análisis de datos, plataformas de publicación.		
Recursos financieros: Presupuesto para la elaboración, edición y difusión del informe.		
Colaboraciones: Apoyo de especialistas en evaluación de impacto y comunicación institucional.		
<b>Indicadores de resultado</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de informes publicados anualmente.</li> <li>2. Alcance y distribución del informe entre socias, voluntarias y aliadas.</li> <li>3. Nivel de participación y aportes de la comunidad en la evaluación del plan.</li> </ol>		
<b>Indicadores de impacto</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mayor transparencia y acceso a la información sobre la implementación del plan.</li> <li>2. Fortalecimiento del compromiso institucional con la equidad e inclusión.</li> <li>3. Uso del informe como herramienta para la mejora continua de las estrategias del plan.</li> </ol>		

## Calendarización del plan

EJE	Medidas	Periodo de implementación			
		2025	2026	2027	2028
1. PAR TICIP ACIÓ N Y REP RESE NTA CIÓ N EQUI TATI VAS	1.1. Campaña de sensibilización acerca de la situación de mujeres, personas trans, no binarias e intersexuales.	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 la diversidad de género y afectivo sexual en LEFRIG.	X			X
	1.4. Interlocución con las autoridades competentes para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres, hombres y resto de identidades de género.	X	X	X	X
	1.5. Definición de criterios con perspectiva transfeminista para el desarrollo de proyectos en los campos de refugiadas saharauis dirigidos a la administración saharauí.	X		X	
	1.6. Fomentar la participación de personas migrantes, refugiadas, apátridas y racializadas en espacios de incidencia política.	X	X	X	X
	1.7. Impulsar la formación de liderazgos diversos dentro de la entidad.	X	X	X	X

## Calendarización del plan

EJE	Medidas	Periodo de implementación			
		2025	2026	2027	2028
2. PROYECTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TRANSFEMINISTA	2.1. Desarrollar proyectos en género, diversidad y antirracista para socias, voluntarias y colaboradoras.	X	X	X	X
	2.2. Campañas de sensibilización sobre transfeminismo, antirracismo y anticapacitismo.	X	X	X	X
	2.3. Sensibilizar sobre los derechos sexuales y reproductivos entre socias, voluntarias y colaboradoras para que tomen decisiones más informadas.		X		X
	2.4. Definición de pautas para el diseño de proyectos con perspectiva transfeminista, anticapacitista y decolonial.	X	X	X	X
	2.5. Desarrollo de proyectos específicos de equidad de género.	X	X	X	X

## Calendarización del plan

EJE	Medidas	Periodo de implementación			
		2025	2026	2027	2028
3. ACC ESIBI LIDA D E INCL USIÓN SOCIAL	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 transfeminista, antirracista, anticapacitista y anticolonial en los canales y materiales de difusión de LEFRIG (web, multimedia, folletos, dípticos, cartelería...)	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, diversidad afectivo sexual, antirracista, igualdad de oportunidades y coeducación.	X	X	X	X
	3.5. Presentación del Plan de igualdad			X	

## Calendarización del plan

EJE	Medidas	Periodo de implementación			
		2025	2026	2027	2028
4. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	4.1. Implementar protocolos de prevención y actuación ante casos de acoso, violencia de género y discriminación dentro del colectivo.	X	X	X	X
	4.2. Ofrecer apoyo y acompañamiento a personas que enfrenten situaciones de violencia o vulneración de derechos.	X	X	X	X
	4.3. Denunciar y visibilizar situaciones de racismo, xenofobia y LGTBIAQ+fobia en espacios sociales e institucionales.	X			X
	4.4 Campaña de sensibilización frente a violencias estructurales.	X	X	X	X
	4.5. Creación de un grupo de aliadas	X		X	

## Calendarización del plan

EJE	Medidas	Periodo de implementación			
		2025	2026	2027	2028
5. COO PER ACIÓ N Y ALIA NZA S ESTR ATÉ GICA S	5.1. Fortalecer redes con organizaciones afines para impulsar políticas públicas inclusivas y equitativas.	X	X	X	X
	5.2. Establecer colaboraciones con entidades locales en la lucha contra la discriminación estructural.	X	X	X	X
	5.3. Participar en foros y espacios de incidencia para defender los derechos de las personas racializadas, migrantes y refugiadas	X			X

## Calendarización del plan

EJE	Medidas	Periodo de implementación			
		2025	2026	2027	2028
6. CON CILIA CIÓN N, COR RESP ONS ABILI DAD Y BIEN ESTA R	6.1. Fomentar espacios de escucha activa y de apoyo grupal que faciliten la convivencia entre trabajadoras y voluntarias.	X	X	X	X
	6.2. Puesta en marcha de medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional, asociativa, familiar y personal (flexibilización de horarios, atención a situación particulares...).	X	X	X	X
	6.3. Impulsar una cultura organizativa que priorice el bienestar de sus integrantes.	X			X
	6.4. Promover el autocuidado y la salud mental dentro de LEFRIG, especialmente en contextos de activismo.	X	X	X	X

## Calendarización del plan

EJE	Medidas	Periodo de implementación			
		2025	2026	2027	2028
7.					
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	7.1. Publicar informes anuales sobre avances y desafíos en la aplicación del plan.	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.



# Desmontando

# opresiones,

# tejiendo

# resistencias



722 16 55 22



colectivolefrig@gmail.com



C. de las Armas, 74, local 5,  
Casco Antiguo, 50003  
Zaragoza



/Colectivo Universitario  
Lefrig



@somoslefrig



<https://colectivolefrig.unizar.es/>