/

Red
Equidad
Por la Diversidad, la Inclusión y la Equidad

PLAN DE ACCIÓN

2024/2026

SENADO FEDERAL

PLAN DE ACCIÓN DE LA RED EQUIDAD 2024 – 2026

Brasilia, 2024

RED EQUIDAD

Agencia Nacional de Salud Suplementaria – ANS
Agencia Nacional de Transportes Acuáticos – ANTAQ
Abogacía General de la Unión – AGU
Cámara de Diputados – CD
Comisión de Valores Mobiliarios – CVM
Consejo de Justicia Federal – CJF
Consejo Nacional de Control Interno – CONACI
Consejo Nacional de Justicia – CNJ
Consejo Nacional del Ministerio Público – CNMP
Defensoría Pública de la Unión – DPU
Empresa Brasil de Comunicación – EBC
Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP
Instituto Nacional de la Propiedad Industrial – INPI
Ministerio de Defensa – MD
Ministerio de Comunicaciones – MCom
Ministerio de Minas y Energía – MME
Ministerio de Desarrollo y Asistencia Social, Familia y Combate al Hambre – MDS
Ministerio Público del Trabajo – MPT
Senado Federal – SF
Servicio Geológico de Brasil – SGB/CPRM
Superior Tribunal de Justicia – STJ
Tribunal de Cuentas de la Unión – TCU
Tribunal de Justicia del Distrito Federal y de los Territorios – TJDFT
Tribunal Regional del Trabajo de la 13.ª Región – TRT13
Tribunal Superior Electoral – TSE

COMITÉ COORDINADOR

Renato Cader da Silva y Lenise Secchin/ANS
Flávia Morais Lopes Takafashi y Cristina Castro Lucas de Souza/ANTAQ
Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela y Eliana Ramagem/CD
Bernardo Augusto Bronstein y Patrícia Tesch de Abreu/CVM
Mitiê Kamada y Meirielle Viana Pires/CJF
Renata Kelly Cardoso de Rezende y Débora Pinto Severino/CONACI
Livia Cristina Marques Peres y Fabiana Andrade Gomes e Silva/CNJ
Tatiana Figueredo Amormino y Andréa Moura Santos Sampaio/CNMP
Charlene da Silva Borges y Rafaella Mikos Passos/DPU
Mara Regia di Perna y Ábiner Augusto Mendes Gonçalves/EBC
Iara Cristina da Silva Alves y
Rafael Rocha Viana/ENAP
Rafaela Di Sabato Guerrante y Larissa Santiago Ormay/INPI
Ludymilla Cristinne dos Santos Chagas y Camilla Kely Pacheco Perpétuo/MCom
Suely de Oliveira y Jéssica Leite Silva/MDS
Marcia Alves de Figueiredo/MME
Ludmila Reis Brito Lopes y Rodrigo Fernandes Morais/MPT
Maria Terezinha Nunes y Lui Teixeira Oliveira/SF
Nathalia Winkelmann Roitberg y Andrea Sander/SGB
Ketlin Feitosa de Albuquerque Lima Scartezini y Cristiano de Sousa Nascimento/STJ
Marcela de Oliveira Timóteo y Joaquim dos Santos Rodrigues/TCU
Adriana Moreira Tostes Ribeiro y Andreia Oliveira de Siqueira/TJDFT
Brenna Suany Costa Cavalcanti y Jamilly Rodrigues Cunha/TRT-13
Samara Carvalho Santos y Julianna Sant'ana Sesconetto/TSE

COORDINACIÓN GENERAL

Maria Terezinha Nunes y Lui Teixeira Oliveira/SF
Marcela de Oliveira Timóteo y Joaquim dos Santos Rodrigues/TCU

ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DE LA RED EQUIDAD (2024-2026)

GRUPO DE TRABAJO DE ELABORACIÓN Y CONSOLIDACIÓN

Andreia Oliveira de Siqueira/TJDFT

Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela/CD

Jeniffer Cardoso Ferreira/SF

Lui Teixeira Oliveira/SF

Márcia Alves Figueiredo/MME

Maria Terezinha Nunes/SF

Rafaela Di Sabato Guerrante/INPI

TALLERES

ANS – Renato Cader

CD – Clarissa Tolentino Ribeiro Estrela

CJF – Erico Alessandro Fagundes y Mitiê Kamada

CNJ – Fabiana Andrade Gomes e Silva, Renata Maroja Stochiero y Juli Alves Silva

EBC – Ábiner Augusto Mendes Gonçalves, Mara Regia di Perna y Alvimar Rosa de Souza

STJ – Cristiano de Sousa Nascimento

SF – Maria Terezinha Nunes, Lui Teixeira Oliveira, Stella Maria Vaz Santos Valadares y Jeniffer Cardoso Ferreira

TSE – Juliana Sant'anna Sesconetto

INPI – Rafaela Di Sabato Guerrante

TJDFT – Andreia Oliveira de Siqueira, Simone Fernandes Cosenza y Adriana Almeida Camilo

TCU – Marcela de Oliveira Timóteo

MME – Márcia Alves de Figueiredo y

TRT-13 – Brenna Suany Costa Cavalcanti

Brasil. Congreso Nacional. Senado Federal.

Plan de Acción de la Red Equidad. Brasilia: Senado Federal, 2024-2026.

28 p. : il.

Resultado del trabajo colectivo realizado en el grupo de trabajo y en los talleres para la elaboración del Plan de Acción de la Red Equidad.

1. Plan de Acción, Red, Equidad. 2024-2026. 2. Diversidad, Equidad, Inclusión. 3. Brasil. Congreso Nacional, Senado Federal, política social.

CDD 353.53

Ficha catalográfica elaborada por Marcela Caldas CRB 1-116

Índice de contenidos

PALABRAS DE LA DIRECTORA GENERAL 7

PRESENTACIÓN DEL COMITÉ COORDINADOR 9

OBJETIVO 10

METODOLOGÍA DE TRABAJO 10

- Propuestas de nuevas acciones 10
- Metodología de trabajo: talleres de OKR 11
- Consolidación, priorización de acciones y validación 12

VISIÓN GENERAL DEL PLAN 13

CUADRO RESUMEN 17

CUADRO DE RENDIMIENTO DE LAS METAS DEL PLAN DE ACCIÓN 2022-2024 21

Palabras de la Directora General

Parece que fue ayer cuando decidimos avanzar en la agenda de la equidad, trabajando junto a otras instituciones, en red, de forma colaborativa y comprometida, con el firme propósito de reducir las desigualdades sociales, promover el buen vivir y respetar la dignidad humana.

El encuentro de estas aspiraciones dio lugar a la creación del Convenio de Cooperación Técnica n.º 2021/235, que tiene como misión la promoción de acciones orientadas a la inclusión de la diversidad y la equidad, con un enfoque de género y raza—un gran desafío, sobre todo considerando los altos niveles de desigualdad social en nuestro país. Sería ilusorio imaginar que la función pública, nacida bajo el signo de la exclusión, especialmente de mujeres y personas negras, no refleje esa misma realidad.

Nosotros, funcionarias y funcionarios públicos, especialmente quienes ocupan altos cargos, tenemos el deber de actuar conforme al precepto constitucional de construir una sociedad justa, solidaria y libre de cualquier forma de discriminación. Además de promover políticas públicas de amplio alcance, podemos contribuir con actitudes propositivas que fomenten la inclusión de la diversidad y la equidad, como lo hace la Red Equidad, que estructura un plan de acción y lo implementa cada dos años. El primer plan (2022-2024) alcanzó un cumplimiento del 90,5%.

En estos dos primeros años, he tenido la oportunidad de seguir de cerca y de encantarme con el florecimiento de la Red, ya que el Senado ha actuado como coordinador administrativo desde su establecimiento. Rotar esta función es saludable, y pronto pasaremos el testigo a otra institución. Durante este período, he observado integración, intercambio de experiencias y un amplio compartir de buenas prácticas, especialmente en el Seminario Anual sobre Derechos Humanos en la Gestión Pública: Diversidad, Equidad e Inclusión, el cual ya se ha consolidado en su calendario de acciones. Este año celebrará su tercera edición. Es importante destacar el sitio web creado para divulgar sus acciones, alojado en el portal del Congreso Nacional, así como la innovadora idea de una herramienta de autoevaluación, denominada Modelo IDE, puesta a disposición del servicio público en general. Esta herramienta consiste en preguntas distribuidas en dimensiones y temas, con el objetivo de orientar una cultura organizacional inclusiva, con enfoque de género y raza.

La Red Equidad sigue su camino, cada vez más comprometida y con valiosas contribuciones para un mundo menos desigual y más humano.

¡Felicitaciones y éxito en el nuevo ciclo!

ILANA TROMBKA

Directora General del Senado Federal

Presentación

La Red Equidad, creada en virtud del Convenio de Cooperación Técnica n.º 2021/235, presenta la segunda edición de su Plan de Acción para 2024-2026. En esta edición, se ha contado con una participación más amplia de sus miembros, mediante talleres y la creación de un grupo de trabajo específico para redactar y consolidar el plan. Posteriormente, el texto fue sometido al Comité Coordinador, Pleno de la Red Equidad, para su análisis y aprobación.

En 2022, la Red inició sus actividades con once instituciones públicas y, en la actualidad, está integrada por veinticinco. Esta expansión refleja el interés por fomentar el trabajo colaborativo y el intercambio de experiencias y buenas prácticas, con el objetivo de hacer eco en la sociedad en general e impulsar, desde el ámbito del servicio público, acciones que contribuyan a reducir las desigualdades sociales, con especial atención al género y la raza.

Los dos primeros años de la Red han supuesto un gran aprendizaje y un enorme esfuerzo por parte de cada representante, lo que demuestra su compromiso y dedicación con el trabajo colectivo. Es importante destacar el Seminario «Derechos Humanos en la Gestión Pública: Equidad, Diversidad e Inclusión», incorporado al calendario permanente de la Red en diciembre, en conmemoración del Día Internacional de los Derechos Humanos. Hasta la fecha, se han celebrado dos ediciones (2022 y 2023). Este seminario se ha consolidado como un espacio prioritario para compartir buenas prácticas entre los participantes y los socios involucrados en esta materia. Asimismo, la Red ha desarrollado el Modelo de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE), una herramienta de autodiagnóstico disponible en el Portal de la Red Equidad para las instituciones participantes y el sector público en general. También se han llevado a cabo visitas técnicas interinstitucionales, que han facilitado un valioso intercambio de experiencias y buenas prácticas.

El Plan de Acción de la Red Equidad que aquí presentamos consolida los logros alcanzados, introduce mejoras y promueve nuevas iniciativas para afrontar el reto de integrar la diversidad y la equidad en la gestión pública. Con ello, pretendemos impulsar la transformación social desde las administraciones públicas, contribuyendo a construir una sociedad más justa, sostenible e igualitaria.

Comité Coordinador de la Red Equidad

1. OBJETIVO

El Plan de Acción de la Red Equidad establece el marco estratégico para sus actividades durante el período 2024-2026 (marzo a marzo). Esta hoja de ruta se articula en torno a tres dimensiones, siete objetivos estratégicos y diecinueve resultados clave, cada uno con sus respectivos indicadores de seguimiento, que permitirán una implementación efectiva y medible.

2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

El primer Plan de Acción de la Red Equidad (2022–2024) fue desarrollado en ese momento por el Grupo de Trabajo GT-1/2022, compuesto por representantes de cinco instituciones participantes. Tras su elaboración, el documento fue sometido a evaluación y aprobación por parte del Comité Coordinador (Pleno), dando inicio así a su fase de implementación. Al concluir este ciclo, se inició el proceso para estructurar la segunda edición del Plan.

Para la versión 2024–2026, el Pleno decidió implementar una metodología más inclusiva, garantizando la participación de representantes de todas las instituciones miembros. Este enfoque permitió una revisión sistemática de los avances y la propuesta de nuevas acciones alineadas con los objetivos estratégicos previamente establecidos. La elaboración del nuevo Plan se organizó en cuatro etapas claramente definidas:

1) Generación de nuevas propuestas de acción;
2) Talleres de OKR (Objetivos y Resultados Clave);
3) Consolidación y priorización de acciones por el Grupo de Trabajo;
4) Validación final por el Pleno.

2.1. PROPUESTAS DE NUEVAS ACCIONES

En diciembre de 2023, la Coordinación de la Red publicó el seguimiento de las acciones implementadas en el Plan de Acción 2022–2024 hasta ese momento, y compartió una hoja de cálculo para evaluar la continuidad de las acciones existentes y recibir propuestas de nuevas iniciativas que podrían incluirse en la próxima edición (Imagen 1).

En ese momento se definió el calendario inicial para la elaboración de la segunda edición del nuevo Plan:

- Recogida de datos preliminares (hoja de cálculo): hasta 29/01/2024;
- Reunión del Grupo de Trabajo de Consolidación: 01/02/2024;
- Reunión del Comité Coordinador: 07/02/2024.

PLANO DE AÇÃO 2024-2026						
ESPECIFICOS	AÇÕES	RESPONSÁVEL	SITUAÇÃO DA META	SITUAÇÃO FINAL DA META (RESPOSTA A SER DADA PELOS GTs)	CONTINUA NO PROXIMO PLANO? Sim ou Não	COMENTÁRIOS e NOVAS SUGESTÕES
de gênero e raça.	7. Promover o mapeamento das políticas e práticas adotadas pelos partícipes relativas à inclusão da diversidade e equidade.	GT2/2023 - Mapeamento	EM ANDAMENTO			
nistração dos partícipes ticas e práticas de IDE, s, projetos e ações.	8. Garantir o envolvimento das autorjdades em atividades promovidas pela Rede Equidade.	GT2/2022 GT3/2023 - Seminário	CONCLUIDA			
Equidade no âmbito internacional.	9. Articular a adesão de novos parceiros para Rede Equidade.	Coordenadoria-Geral	CONCLUIDA	orgãos formalizados, entre eles, 6 foram novas adesões realizadas no período previsto (TRT-13, INPI, CJF, DPU, EBC e CONACI). Outras 6	SIM	
	10. Estimular a participação da Rede de Equidade em eventos relacionados ao tema (Seminário, Encontros, Workshop).	GT3/2023 - Seminário	CONCLUIDA	Participação da Rede no evento "Mulheres na Justiça" do CNJ e no "ENAPID" do INPI, ambos apresentando o Moldeo IDE.		
rência das ações e dos da Rede.	11. Elaborar o Relatório Anual contendo o balanço das atividades da Rede.	Coordenadoria-Geral	EM ANDAMENTO	O último relatório sairá no final de fevereiro 2024	NÃO Obs: a elaboração de relatórios é intrínseca a função da coordenadoria, assim não precisa constar do Plano.	
	12. Constituir o Comitê Coordenador de atividades e Regulamento Interno da Rede.	GT 2022 - Regimento Interno	CONCLUIDA			

Imagen 1 - captura parcial de la hoja de cálculo de seguimiento.

De este modo, se logró mantener informado al Comité Coordinador sobre el progreso de las acciones en curso, al tiempo que se fomentó la participación para recoger sugerencias de nuevas iniciativas y evaluar la continuidad de aquellas acciones de carácter permanente. Es importante destacar que las propuestas de acción presentadas estaban alineadas con los objetivos estratégicos previamente establecidos.

2.2. TALLERES DE TRABAJO: METODOLOGÍA OKR

Los talleres de trabajo estuvieron bajo la dirección de la funcionaria Gabriela Agustinho Borges, especialista en planificación estratégica del Senado Federal. Como base para estos trabajos, se utilizó la documentación proporcionada por el Grupo de Trabajo de Consolidación, así como los documentos relacionados con el plan anterior, la hoja de cálculo de seguimiento de la ejecución, el análisis sobre la continuidad de acciones previas y las propuestas de nuevas iniciativas.

El programa consistió en cuatro sesiones virtuales de 2,5 horas cada una, realizadas los días 20, 22 y 27 de febrero, y 5 de marzo de 2024, con la participación de representantes de trece instituciones miembros de la Red Equidad.

Durante estas reuniones, se presentó la metodología OKR (Objetivos y Resultados Clave), un sistema de gestión que permite establecer metas medibles y resultados alcanzables de manera efectiva. El proceso de revisión comenzó con la actualización de la declaración de misión de la Red, continuó con el debate, ajuste, agrupación y consolidación de los objetivos estratégicos, siguió con la identificación de los resultados clave asociados a cada objetivo, y culminó con la definición de los indicadores de seguimiento correspondientes.

Al comparar esta nueva edición con el primer Plan de Acción, se han introducido varias innovaciones significativas. Entre los cambios más relevantes cabe destacar la modificación de la declaración de misión, el mantenimiento de la estructura original de tres dimensiones, la eliminación de los ejes, la redefinición de siete objetivos estratégicos y la identificación de diecinueve resultados clave.

La misión de la Red fue revisada para incorporar explícitamente el enfoque «transversal» y reordenar los términos inclusión, equidad y diversidad, tal como se presenta a continuación:

VERSIÓN ANTERIOR
Promover la igualdad y la equidad en la gestión pública a través de acciones de inclusión y diversidad, con un enfoque interseccional, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad más justa y sostenible.

VERSIÓN ACTUALIZADA
Promover la diversidad, la equidad y la inclusión en la gestión pública, con un enfoque transversal e interseccional, con el fin de contribuir a la construcción de una sociedad más justa y sostenible.

La estructura del Plan de Acción 2024-2026, compuesta por tres dimensiones fundamentales y siete objetivos estratégicos, se presenta en el cuadro a continuación:

DIMENSIÓN	OBJETIVO ESTRATÉGICO
I **GOBERNANZA, TRANSPARENCIA Y GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD (IDE)**	1. Monitorear el contexto nacional e internacional en materia de inclusión, diversidad y equidad (IDE) para fundamentar las acciones de la Red y promover el desarrollo de esta temática en la gestión pública.
	2. Garantizar la transparencia de las acciones y resultados alcanzados por la Red.
	3. Promover la adopción de Mejores Prácticas de IDE en la gestión pública.
	4. Contribuir a reducir las desigualdades en términos de inclusión y diversidad.

II **INTEGRACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**	5. Integrar y capacitar los representantes de las instituciones participantes de la Red en materia de inclusión, diversidad y equidad.
III **COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN**	6. Impulsar la cultura de la diversidad mediante la difusión de contenidos que visibilicen las dimensiones de género y raza.
	7. Incrementar el reconocimiento de la Red Equidad en la gestión pública, promoviendo la adopción de buenas prácticas de IDE.

2.3. CONSOLIDACIÓN, PRIORIZACIÓN DE ACCIONES Y VALIDACIÓN

El Grupo de Trabajo de Consolidación realizó un análisis exhaustivo del material generado en los talleres, llevando a cabo las siguientes acciones: revisión y perfeccionamiento del contenido, pormenorización de los resultados clave y definición de los indicadores asociados, ajustes en la redacción, eliminación de redundancias, definición de la estructura de los grupos de trabajo e incorporación de mejoras adicionales identificadas como necesarias. Este proceso se desarrolló mediante dos sesiones de trabajo celebradas en marzo, culminando en una versión final que fue presentada al Pleno para su consideración el 20 de marzo de 2024.

En esa reunión, el Pleno examinó y aprobó la propuesta del Plan de Acción 2024-2026, sugiriendo algunas modificaciones finales. Dado el carácter de estos ajustes, se delegó al Grupo de Trabajo de Consolidación la incorporación de los últimos cambios, el envío de la versión definitiva por correo electrónico y su publicación oficial en el Portal de la Red Equidad.

A continuación, se presenta una visión estructurada del Plan de Acción mediante dos cuadros principales. El primero ofrece una panorámica general organizada por dimensiones, objetivos estratégicos, resultados clave e indicadores. El segundo, un cuadro resumen, especifica la relación entre los grupos de trabajo y los objetivos estratégicos, junto con sus respectivos resultados clave. Posteriormente, se presenta la rendición de cuentas del Plan de Acción anterior (2022-2024), mediante un análisis del desempeño de las metas establecidas.

PANORAMA DEL PLAN

DIMENSIÓN I
GOBERNANZA, TRANSPARENCIA Y GESTIÓN DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y EQUIDAD (IDE)

OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

Monitorear el contexto nacional e internacional en materia de inclusión, diversidad y equidad (IDE) para fundamentar las acciones de la Red y promover el desarrollo de esta temática en la gestión pública.

RESULTADO CLAVE	INDICADOR
1.1 - Desarrollar una metodología sistemática para el seguimiento de políticas públicas, normativas e iniciativas relevantes para la Red, tanto en el ámbito público como en el privado, así como en el tercer sector y en organismos multilaterales (ONU, OIT, entre otros).	Sistemática definida.
1.2 - Diagnosticar el grado de adopción del Modelo IDE de autoevaluación en diez instituciones de la administración pública, con análisis de brechas y oportunidades de mejora.	Número de instituciones evaluadas.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

Promover la transparencia de las acciones y resultados de la Red.

RESULTADO CLAVE	INDICADOR
2.1 - Publicar en el repositorio de la Red el cien por ciento de sus iniciativas relacionadas con inclusión, diversidad y equidad (IDE), periódicamente identificadas y aprobadas por la Red.	Porcentaje de las iniciativas publicadas en el repositorio de la Red.
2.2 - Publicar el cien por ciento de los informes de resultados en el portal de la Red.	Porcentaje de los informes de resultados publicados en el portal de la Red.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

Fomentar la implementación de las Mejores Prácticas de IDE en la gestión pública.

RESULTADO CLAVE	INDICADOR
3.1 - Ofrecer dos talleres sobre la aplicación del Modelo IDE, uno en 2024 y otro en 2025.	Número de talleres ofrecidos por año.
3.2 - Ofrecer dos cursos de capacitación sobre Inclusión, Diversidad y Equidad para funcionarios públicos.	Número de cursos de formación ofrecidos.
3.3 - Crear y publicar un Manual de Buenas Prácticas de la Red Equidad.	Manual creado y publicado.
3.4 - Publicar el Diccionario de Términos de la Red Equidad, con referencias teóricas y prácticas.	Diccionario publicado.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

Contribuir a la reducción de las desigualdades en el ámbito de la inclusión de la diversidad.

RESULTADO CLAVE	INDICADOR
4.1 - Garantizar la diversidad en la composición de los ponentes en todos los actos organizados por la Red, con un mínimo del 25 % de personas negras/indias y del 50 % de mujeres.	Porcentaje de eventos organizados por la Red con diversidad en la composición de los ponentes.
4.2 - Articular con cuatro liderazgos e instituciones deliberativas la promoción y las estrategias de implementación de la agenda IDE.	Número de diálogos con liderazgos e instituciones deliberativas.
4.3 - Definir los criterios de diversidad para la representación en la composición de la Red.	Criterios de diversidad definidos.

DIMENSIÓN II
INTEGRACIÓN Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

OBJETIVO ESTRATÉGICO 5

Integrar y capacitar a representantes de las instituciones participantes de la Red en temas relacionados con la Inclusión, la Diversidad y la Equidad.

RESULTADO CLAVE	INDICADOR
5.1 - Promover cuatro acciones de integración entre los participantes para compartir buenas prácticas.	Número de acciones de integración realizadas.
5.2 - Divulgar la realización de un curso de formación sobre temas de interés de la Red, dirigido al 80% de los participantes, considerando su composición en la fecha de publicación del Plan.	Porcentaje de instituciones participantes con actividades de formación publicitadas.
5.3 - Promover que al menos el 30% de los participantes ofrezcan vacantes en actividades de formación sobre temas de IDE entre las instituciones de la Red.	Porcentaje de participantes con vacantes ofertadas en temas de IDE a las instituciones de la Red.

DIMENSIÓN III
COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

OBJETIVO ESTRATÉGICO 6

Fomentar la cultura de la diversidad mediante la difusión de contenidos relacionados con la inclusión de género y raza.

RESULTADO CLAVE	INDICADOR
6.1 - Realizar al menos una acción de comunicación y difusión vinculada a cada fecha del «Calendario de la Diversidad».	Número de acciones de comunicación y difusión vinculadas al Calendario de la Diversidad.
6.2 - Crear tres mini vídeos temáticos sobre diversidad, equidad e inclusión.	Número de vídeos creados.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 7

Aumentar el reconocimiento de la Red Equidad en la Gestión Pública, incentivando la adopción de buenas prácticas de IDE.

RESULTADO CLAVE	INDICADOR
7.1 - Aumentar en cinco el número de instituciones miembros de la Red.	Número de nuevas instituciones adheridas a la Red.
7.2 - Desarrollar dos estrategias de comunicación por año para la Red Equidad.	Número de estrategias de comunicación desarrolladas por año.
7.3 - Incentivar la aplicación del Modelo IDE en el 30 % de las instituciones participantes, considerando la composición en la fecha de publicación del Plan.	Porcentaje de instituciones que aplican el Modelo IDE.

CUADRO RESUMEN

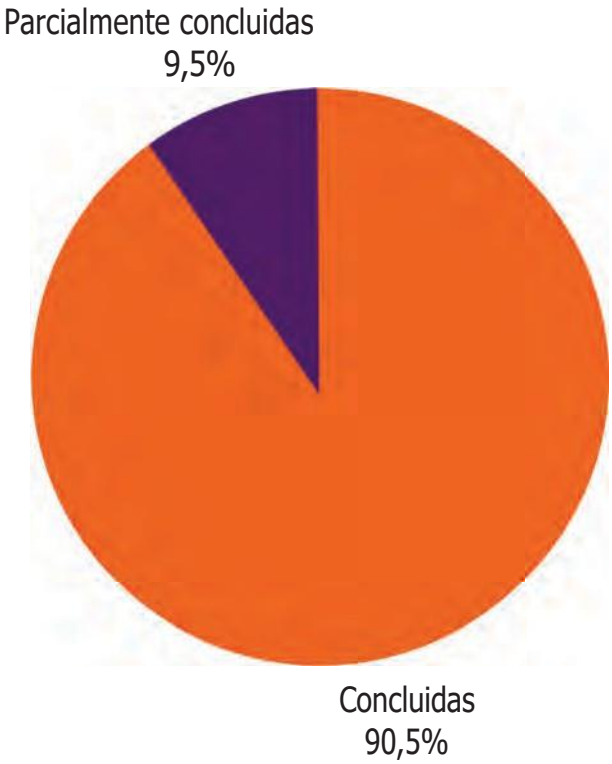
OBJETIVO ESTRATÉGICO	RESULTADO CLAVE	RESPONSABLE
1. Monitorear el contexto nacional e internacional en materia de inclusión, diversidad y equidad (IDE) para fundamentar las acciones de la Red y promover el desarrollo de esta temática en la gestión pública.	1.1 - Desarrollar una metodología sistemática para el seguimiento de políticas públicas, normativas e iniciativas relevantes para la Red, tanto en el ámbito público como en el privado, así como en el tercer sector y en organismos multilaterales (ONU, OIT, entre otros).	GT-1
	1.2 - Diagnosticar el grado de adopción del Modelo IDE de autoevaluación en diez instituciones de la administración pública, con análisis de brechas y oportunidades de mejora.	
2. Garantizar la máxima transparencia en las acciones y los resultados de la Red.	2.1 - Publicar en el repositorio de la Red el cien por ciento de sus iniciativas relacionadas con inclusión, diversidad y equidad (IDE), periódicamente identificadas y aprobadas por la Red.	GT-2
	2.2 - Publicar el cien por ciento de los informes de resultados en el portal de la Red.	
3. Fomentar la implementación de las Mejores Prácticas de IDE en la gestión pública.	3.1 - Ofrecer dos talleres sobre la aplicación del Modelo IDE, uno en 2024 y otro en 2025.	GT-3A
	3.2 - Ofrecer dos cursos de capacitación sobre Inclusión, Diversidad y Equidad para funcionarios públicos.	
	3.3 - Crear y publicar un Manual de Buenas Prácticas de la Red Equidad.	GT-3B
	3.4 - Publicar el Diccionario de Términos de la Red Equidad, con referencias teóricas y prácticas.	

4. Contribuir a la reducción de las desigualdades en el ámbito de la inclusión de la diversidad.	4.1 - Garantizar la diversidad en la composición de los ponentes en todos los actos organizados por la Red, con un mínimo del 25 % de personas negras/indias y del 50 % de mujeres.	GT-4
	4.2 - Articular con cuatro liderazgos e instituciones deliberativas la promoción y las estrategias de implementación de la agenda IDE.	
	4.3 - Definir los criterios de diversidad para la representación en la composición de la Red.	
5. Integrar y capacitar a representantes de las instituciones participantes de la Red en temas relacionados con la Inclusión, la Diversidad y la Equidad.	5.1 - Promover cuatro acciones de integración entre los participantes para compartir buenas prácticas.	GT-5
	5.2 - Divulgar la realización de un curso de formación sobre temas de interés de la Red, dirigido al 80 % de los participantes, considerando su composición en la fecha de publicación del Plan.	
	5.3 - Promover que al menos el 30 % de los participantes ofrezcan vacantes en actividades de formación sobre temas de IDE entre las instituciones de la Red.	
6. Fomentar la cultura de la diversidad mediante la difusión de contenidos relacionados con la inclusión de género y raza.	6.1 - Realizar al menos una acción de comunicación y difusión vinculada a cada fecha del «Calendario de la Diversidad».	GT-6
	6.2 - Crear tres mini vídeos temáticos sobre diversidad, equidad e inclusión.	
7. Aumentar el reconocimiento de la Red Equidad en la Gestión Pública, incentivando la adopción de buenas prácticas de IDE.	7.1 - Aumentar en cinco el número de instituciones miembros de la Red.	GT-7
	7.2 - Desarrollar dos estrategias de comunicación por año para la Red Equidad.	
	7.3 - Incentivar la aplicación del Modelo IDE en el 30 % de las instituciones participantes, considerando la composición en la fecha de publicación del Plan.	

ANEXO

CUADRO DE RENDIMIENTO DE LAS METAS DEL PLAN DE ACCIÓN 2022-2024

Al finalizar el primer Plan de Acción, la Red Equidad logró los siguientes resultados: 19 metas completamente alcanzadas (90,5%) y 2 metas con un grado de implementación parcial (9,5%).



DIMENSIÓN	EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN	IMPLEMENTACIÓN DE LA META	ESTADO DE LA META	OBSERVACIÓN
Gobernanza y Gestión	Diversidad y Gobernanza	1. Fomentar la formulación de políticas públicas orientadas a fortalecer la inclusión, la diversidad y la equidad	1. Monitorear el contexto nacional e internacional en materia de inclusión, diversidad y equidad (IDE) para fundamentar las acciones de la Red y promover el desarrollo de esta temática en la gestión pública.	1. Monitorear al menos una política pública sobre el tema para su seguimiento.	Al menos 1 política monitoreada.	CONCLUIDA	Dada la relevancia del seguimiento, se establecerá una sistemática de monitoreo en el nuevo plan.
				2. Identificar las iniciativas orientadas a promover la inclusión, la diversidad y la equidad en el sector público, la iniciativa privada, el tercer sector y los organismos multilaterales (ONU, OIT, etc.).	Registrar, al menos, 3 iniciativas por semestre.	CONCLUIDA	La recopilación de buenas prácticas continuará.
			2. Buscar la efectividad en el cumplimiento de legislaciones e instrumentos normativos y/o mecanismos de control y fomento a la cultura inclusiva en la gestión pública.	3. Mejorar la implementación y adopción, por parte de los órganos y entidades de la Red, de legislaciones e instrumentos normativos de políticas inclusivas para la gestión de la diversidad y la equidad.	Confirmar la recepción, por parte del 100% de los órganos involucrados, de la comunicación relacionada con al menos una legislación durante el período de vigencia del Plan (24 meses).	CONCLUIDA	La acción fue concluida y será oportunamente incluida en el repositorio de la Red.

DIMENSIÓN	EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN	IMPLEMENTACIÓN DE LA META	ESTADO DE LA META	OBSERVACIÓN
Gobernanza y Gestión	Diversidad y Gobernanza	1. Fomentar la formulación de políticas públicas orientadas a fortalecer la inclusión, la diversidad y la equidad	3. Contribuir a la reducción de las desigualdades en materia de inclusión y diversidad mediante el monitoreo y la proposición de normativas y/o mecanismos de control y fomento.	4. Realizar el seguimiento de la proposición de normativas en el ámbito legislativo federal en trámite relativas a la IDE.	1 propuesta de normativa monitoreada hasta diciembre de 2023.	CONCLUIDA	La acción fue concluida y será oportunamente incluida en el repositorio de la Red.
				5. Fomentar el debate sobre la IDE a través de una audiencia pública, seminario o reunión, además de su inclusión en las políticas, programas, proyectos y acciones de los órganos públicos federales.	Realizar, como mínimo, 1 interlocución hasta 2023.	CONCLUIDA	La acción fue concluida y será oportunamente incluida en el repositorio de la Red.

DIMENSIÓN	EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN	IMPLEMENTACIÓN DE LA META	ESTADO DE LA META	OBSERVACIÓN
Gobernanza y Gestión	Diversidad y Gobernanza	2. Consolidar la Red Equidad	4. Analizar el escenario institucional de los participantes desde la perspectiva de género y raza.	6. Identificar a los participantes que realizaron una encuesta de la fuerza laboral desde la perspectiva de género y raza.	Analizar al 80% de los participantes hasta finales de 2022.	CONCLUIDA	Esta acción mostró que aún hay caminos por recorrer.
				7. Promover el levantamiento de las políticas y prácticas adoptadas por los participantes relativas a la inclusión, la diversidad y la equidad.	Analizar al 80% de los participantes hasta finales de 2022.	CONCLUIDA	Esta acción posibilitó un enriquecedor intercambio de conocimiento interinstitucional sobre las prácticas internas de cada institución. Las buenas prácticas levantadas serán oportunamente incluidas en el Portal de la Red.
			5. Movilizar a los altos mandos de las instituciones participantes para institucionalizar las políticas y prácticas de IDE en sus programas, proyectos y acciones.	8. Garantizar la participación de las autoridades en las actividades promovidas por la Red Equidad.	Confirmar la recepción, por parte del 100% de los órganos involucrados, de la comunicación relacionada con al menos una legislación durante el período de vigencia del Plan (24 meses).	CONCLUIDA	El compromiso de las autoridades confirma la centralidad del tema de la equidad en la institución, razón por la cual continuará.

DIMENSIÓN	EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN	IMPLEMENTACIÓN DE LA META	ESTADO DE LA META	OBSERVACIÓN
Gobernanza y Gestión	Diversidad y Gobernanza	2. Consolidar la Red Equidad	6. Difundir la Red Equidad a nivel nacional e internacional.	9. Articular la adhesión de nuevos socios a la Red Equidad.	5 nuevas adhesiones en el período de 24 meses.	CONCLUIDA	Desde septiembre de 2023 hasta marzo de 2024, la Red Equidad pasó a contar con veinticuatro instituciones.
				10. Estimular la participación de la Red Equidad en eventos relacionados con el tema (seminarios, encuentros, talleres).	Al menos 2 participaciones en eventos hasta finales de 2023.	CONCLUIDA	La participación de representantes en eventos fue intensa, especialmente después del lanzamiento del Modelo IDE y su difusión.
			7. Garantizar la transparencia en las acciones y los resultados de la Red.	11. Elaborar el Informe Anual que contenga el balance de las actividades de la Red.	1 informe en 2023 y 1 informe en 2024.	CONCLUIDA	La elaboración y difusión de los informes cumplen con el principio de Transparencia y son intrínsecos a la actividad de la Red.
				12. Constituir el Comité Coordinador de actividades y el Reglamento Interno de la Red.	1 Comité constituido en julio de 2022; 1 Reglamento difundido hasta 31/08/2022.	CONCLUIDA	Ambas las acciones fueron realizadas y están en pleno funcionamiento.

DIMENSIÓN	EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN	IMPLEMENTACIÓN DE LA META	ESTADO DE LA META	OBSERVACIÓN
Gobernanza y Gestión	Gestión de la Diversidad	3. Promover modelos de gobernanza y gestión que promuevan la cultura organizacional inclusiva	8.Proponer referencias/metodología de políticas, programas e iniciativas de inclusión, diversidad y equidad en las instituciones participantes.	13. Elaborar una propuesta de metodología (criterios mínimos) para la implementación de la gestión de la inclusión, la diversidad y la equidad en las organizaciones.	Propuesta elaborada hasta diciembre/2022.	CONCLUIDA	El Modelo de Inclusión, Diversidad y Equidad (IDE) está disponible en el sitio web de la Red Equidad. Se trata de una herramienta de autodiagnóstico en IDE, disponible para toda la administración pública.
				14. Promover un seminario para difundir las buenas prácticas involucrando a la alta administración.	Promover al menos un seminario anual con representación de la alta dirección de los participantes.	CONCLUIDA	El seminario «Derechos Humanos en la Gestión Pública: Diversidad, Equidad e Inclusión» fue incorporado al calendario regular de la Red Equidad, en una fecha cercana al 10 de diciembre, en celebración del Día Internacional de los Derechos Humanos, razón por la cual esta acción continuará en el nuevo plan.
				15. Proponer el «Calendario de la diversidad» como instrumento de referencia de fechas a ser objeto de acciones de sensibilización en los participantes.	1 calendario creado y compartido hasta finales de 2022.	CONCLUIDA	El calendario será objeto de acciones específicas en el nuevo plan.

DIMENSIÓN	EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN	IMPLEMENTACIÓN DE LA META	ESTADO DE LA META	OBSERVACIÓN
Gobernanza y Gestión	Gestión de la Diversidad	**3. Promover modelos de gobernanza y gestión que favorezcan la cultura organizacional inclusiva.**	9. Garantizar la diversidad con enfoque en género y raza en los eventos de la Red.	16. Incluir la representatividad de género y raza en la composición de la mesa de los eventos promovidos por la Red.	Un mínimo del 25% de personas negras/indias y el 50% de mujeres en cada evento.	PARCIALMENTE CONCLUIDA	La Red tiene como punto central la inclusión de la diversidad, por lo que esta acción continuará en el próximo plan.
Social	EDUCACIÓN Y DIFUSIÓN	**Promover la integración y la difusión de información de calidad entre los participantes, posibilitando el acceso democrático al conocimiento.**	10. Capacitar a los/las representantes de las instituciones participantes de la RED en temas sobre Inclusión, Diversidad y Equidad.	17. Promover la oferta de plazas para las instituciones de la Red en cursos ofrecidos por los participantes.	Buscar que el 50% de los órganos de la Red ofrezcan plazas en al menos un curso, una vez al año.	PARCIALMENTE CONCLUIDA	La acción continuará en el nuevo plan, dada la relevancia de la capacitación en este tema.
				18. Identificar las soluciones educativas ofrecidas por los participantes.	100% de los participantes con identificación de soluciones educativas.	CONCLUIDA	Se adoptó el marco temporal de septiembre de 2023, cuando la composición de la Red era de once instituciones públicas. Todas fueron consultadas sobre sus soluciones educativas. Se prevé la divulgación de las acciones de la Red, entre las cuales se encuentran las soluciones educativas, en su Portal.

DIMENSIÓN	EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACCIÓN	IMPLEMENTACIÓN DE LA META	ESTADO DE LA META	OBSERVACIÓN
Social	EDUCACIÓN Y DIFUSIÓN	4. Promover la integración y la difusión de información de calidad entre los participantes, posibilitando el acceso democrático al conocimiento.	11. Compartir buenas prácticas entre los participantes.	19. Promover acciones de integración entre los órganos participantes, como seminarios, talleres y otros eventos para el intercambio de buenas prácticas.	Promover, al menos, 2 eventos.	CONCLUIDA	La Red promovió dos grandes seminarios, uno en 2022 y otro en 2023, además de una conferencia y el lanzamiento del Modelo IDE.
			12. Promover un sistema de información para almacenar, preservar, organizar y difundir ampliamente conocimiento especializado en normativas nacionales e internacionales, referencias bibliográficas, investigaciones, proyectos, comités, cursos, seminarios, etc.	20. Crear un repositorio accesible y registro de las iniciativas existentes en la temática de la inclusión, la diversidad y la equidad por las entidades participantes.	Repositorio creado hasta 2023.	CONCLUIDA	El Portal de la Red Equidad fue creado y ha sido el principal repositorio para la difusión interna y externa.
			13. Establecer comunicación interna y su modo de funcionamiento en la Red.	21. Implementar el plan de comunicación de la Red para el público interno y externo.	50% de implementación en 2022.	CONCLUIDA	El plan de comunicación será monitoreado y mejorado continuamente.

SENADO FEDERAL