

PLAN DE GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD 2021-2026

Red Acoge



Índice

<i>Apartado</i>	<i>Página</i>
1. CONEXIÓN ENTRE LA IDENTIDAD, LA ESTRATEGIA Y LA APUESTA POR LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN RED ACOGE	3
2. ENFOQUE DE RED ACOGE SOBRE DIVERSIDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	4
3. PROPÓSITOS DE RED ACOGE EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	7
4. PRINCIPIOS DE RED ACOGE EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD	8
5. ALGUNOS HALLAZGOS DE LA SITUACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN RED ACOGE EN EL AÑO 2021	10
6. PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN RED ACOGE	13

1. CONEXIÓN ENTRE LA IDENTIDAD, LA ESTRATEGIA Y LA APUESTA POR LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN RED ACOGE

En el ciclo estratégico 2021-26, plasmado en un plan estratégico, Red Acoge ha considerado desarrollar un plan de gestión de la diversidad para ese mismo período de tiempo (2021-26). Este plan está directamente vinculado con la identidad de Red Acoge tal como está declarada en su misión: *“Somos una palanca para la transformación, contribuimos a una sociedad más justa, igualitaria y equitativa sobre la base del respeto a la diversidad, poniéndola en valor como motor del cambio, del progreso humano y del desarrollo social, mediante la concienciación ciudadana, la influencia en las decisiones políticas y la calidad de nuestra intervención social”*.

Igualmente la apuesta por la gestión de la diversidad está contemplada en la declaración que orienta y formula su estrategia para los próximos años: la visión. En ella se señala: *“Queremos aprovechar las palancas que ofrece la diversidad de nuestro tejido asociativo porque de ella nacen los mejores consensos, y apostar por la cohesión en temas estratégicos de las organizaciones federadas”*. A partir de ella, Red Acoge hace una apuesta que gestione la diversidad de una forma novedosa, vinculada y presente a través de objetivos y medidas, todas ellas coherentes con las apuestas fundamentales de la entidad para los próximos años.

2. ENFOQUE DE RED ACOGE SOBRE DIVERSIDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Red Acoge tiene la firme convicción de la importancia de actualizar su identidad de acuerdo a los tiempos actuales. Además, como red que es, se entiende que dicha identidad no ha de hacer referencia a los órganos de la federación o a su oficina técnica sino a su totalidad institucional, en la que se incluyen todas sus organizaciones federadas.

A partir de ello, Red Acoge ha constatado que en los últimos años términos como “integración” y su significado han ido dando pasos a otros como por ejemplo “inclusión”. De la misma manera, el enfoque de interculturalidad ha ido convirtiéndose en una propuesta activa, de ciudadanía inclusiva, positivo y socialmente beneficioso.

En Red Acoge también queremos que el término “diversidad” impregne la totalidad de los planteamientos de identidad organizacional. Pretendemos que todos los elementos de su identidad, que son su ADN, y que comparten las organizaciones federadas estén “teñidos” de diversidad. Y que la gestión asegure una orientación coherente con ello.

Por esta razón, el Plan de Gestión de la Diversidad de Red Acoge, que está plasmado en este documento, junto con el nuevo Plan Estratégico, son, y han de ser, promotores activos de los cambios necesarios que hacen que Red Acoge avance en un período de evolución y transición, dirigiéndose hacia una organización (de segundo nivel, incluyendo a las organizaciones federadas) gestionen óptimamente la riqueza de la diversidad interna con la que cuenta.

Esta declaración de intenciones, central y relevante, requiere que Red Acoge tenga definidos y compartidos conceptualmente tres términos clave:

- a) **Diversidad:** Para Red Acoge, el concepto de diversidad es el conjunto de identidades de los diferentes grupos y personas que componen una sociedad. Es, por lo tanto, parte intrínseca de ellas. Supone una oportunidad para el desarrollo de la sociedad y de todo tipo de organización, ya que su identificación y reconocimiento produce una comprensión más integral de las circunstancias que se viven y posibilita intercambios que potencian la convivencia y la capacidad para crear realidades nuevas.

La diversidad como concepto amplio y expansivo nombra una realidad que se concreta en un conjunto casi infinito de diversidades. Si bien en muchos casos se aborda desde las realidades etno-culturales, no se ha de limitar a éstas abordando otras que se hacen presentes en las vidas de las personas y grupos humanos.

En una organización, el reconocimiento de la diversidad requiere acoger a todas las personas que la forman considerando que sus características diversas (valores, ideales, generaciones, formas de pensar y de trabajar, etc.) suman (a nivel general y en los espacios en los que participan).

En Red Acoge la diversidad es un factor definitorio amplio, vinculado con su identidad y misión, y no reducido a la realidad etno-cultural, aunque para nuestra trayectoria es fundamental porque supuso nuestra creación y desde donde hemos evolucionado.

Una diversidad que es apuesta de transversalidad y de adaptación continua. Además de reconocerla quiere gestionarla. Porque somos una red multilocalizada de organizaciones federadas; porque nuestros equipos tienen una constitución multidisciplinar y diversa; porque acoge la realidad etno-cultural diversa; porque lo hace en un entorno y una sociedad concreta; porque atendemos a un sector de la población definido por diferentes contextos culturales y buscamos generar un proceso de convivencia intercultural que englobe e implique a toda la sociedad.

- b) **Gestión de la diversidad:** Para Red Acoge, la gestión de la diversidad parte del reconocimiento de que las diferencias son un valor añadido. Las diferencias son el potencial de partida para una mayor eficacia, innovación y crecimiento siempre que sea manejada de manera adecuada a nivel organizacional.

Supone un proceso que se basa en valores, debe tener un enfoque transversal dentro de la organización y ha de trasladarse también a las alianzas externas. Debe ayudar para promover la creación de equipos diversos, fomentar espacios de interrelación, mantener un ambiente favorable de trabajo en el que las personas de diferentes culturas logren su pleno desarrollo, generar vínculos, conexiones, alianzas y posiciones externas coherentes. Una organización debe realizar un seguimiento y evaluación de la estrategia de gestión de la diversidad.

Esto supone que en Red Acoge se desarrollen compromisos, políticas y acciones necesarias para facilitar que la heterogeneidad del equipo humano se convierta en un motor de progreso interno (dentro de Red Acoge) y de conexión, compromiso y transformación social.

En Red Acoge gestionar su diversidad, apuesta alineada con su misión y reflejo de su identidad, ha de facilitar los procesos internos necesarios para que las diferencias y las similitudes de su capital humano se conviertan en un valor añadido, a través del conocimiento de las mismas, de la creación de un marco para la optimización de su rendimiento interno y de un escenario comunicativo que facilite la fluidez en el proceso de retroalimentación. Gestionarla supone darle una sistemática ordenada que hasta ahora no ha tenido. No puede ser parte de una unidad organizativa, un equipo o un departamento, ha de ser transversal, así como permanentemente evaluable. También debe ser contemplada de manera flexible, no estática, abierta a nuevas realidades y a la gestión dinámica de la realidad de diversidad que vive internamente y que existe externamente.

A su vez, la experiencia interna de gestión de la diversidad ha de nutrirse y proyectarse hacia la población atendida y hacia la sociedad en su conjunto. Debe posibilitar las alianzas y colaboraciones, así como provocar un aumento de voluntades todas ellas en búsqueda de una manera diferente de entender la vida en sociedad.

- c) **Cultura organizacional:** Para Red Acoge, la cultura organizacional es un elemento subjetivo y complejo porque cada persona la vive y la interpreta de manera distinta, desde la influencia de sus vivencias y características individuales, así como de los diferentes grupos de pertenencia con los que se identifica en función de su género, edad, etnia, origen nacional, capacidades, orientación sexual, religión, estatus económico y otros factores que condicionan sus marcos de referencia.

Es uno de los factores que determina los valores, actitudes y comportamientos individuales, grupales y organizacionales, y por ello se conecta directamente con la gestión de la diversidad. Aporta a su necesario enfoque transversal conectado con los valores porque huye de miradas basadas en el conocimiento y análisis parciales y no interdependientes.

En Red Acoge, nuestra cultura organizacional debe contemplar la diversidad en su dimensión inclusiva como un eje estratégico y transversal, avanzando hacia una cultura viva, permeable, dinámica y abierta a cuantas aportaciones y visiones puedan enriquecer y transformar a la organización y facilitar su adaptación al contexto social (cambiante) en el que se desarrolla su actividad.

3. PROPÓSITOS DE RED ACOGE EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

En el apartado 1 se ha señalado el vínculo entre la identidad de Red Acoge formulada en la Misión y la apuesta por la diversidad, y la relación entre la visión del Plan Estratégico 2021-2026 y las estrategias vinculadas con diversidad. Una vez definidos los conceptos clave en el apartado 2, hay que constatar que en el despliegue del Plan Estratégico Red Acoge, en su ciclo 2021-2026, promueve un conjunto de objetivos y estrategias que engarzan y sustentan las razones por las que Red Acoge ha apostado por la definición de este plan de gestión de la diversidad.

En concreto estas apuestas están contempladas en:

- **Eje estratégico 1- Objetivos estratégicos 2 y 3**
 - 2. Sensibilizar a la sociedad sobre las vulnerabilidades y potencialidades de la población inmigrante y de la diversidad cultural.
 - 3. Promocionar la participación de las personas migradas en la vida social, política y organizativa de los diferentes territorios.
- **Eje estratégico 2 - Objetivos estratégicos 5 y 6**
 - 5. Fortalecer el desarrollo organizativo y la gestión eficiente de la Oficina Técnica y las Organizaciones Federadas.
 - 6. Impulsar el buen gobierno de la Federación, así como la cohesión organizativa e identitaria de las entidades que conforman la Red Acoge.
- **Eje estratégico 3 - Objetivo estratégico 9**
 - 9. Poner en valor la acción social de las entidades de la Red Acoge y nuestras metodologías de intervención, posicionando a la Red como un referente para los grupos de interés clave.

4. PRINCIPIOS DE RED ACOGE EN RELACIÓN A LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Dentro de su Plan Estratégico 2021-2026, Red Acoge define y establece una serie de valores y principios que argumentan y motivan las razones por las que Red Acoge, dentro del mencionado ciclo estratégico, ha apostado por la definición de este plan de gestión de la diversidad. En concreto:

- **Compromiso con la igualdad** de todos los seres humanos, tanto en el ejercicio de los derechos como en el cumplimiento de los deberes.
- **Defensa de un modelo de ciudadanía plural**, no configurado a partir de la nacionalidad y capaz de conjugar igualdad y diversidad humana.

Del mismo modo clarifica una serie de principios y retos a acometer en los próximos años. A continuación se extraen los que pueden tener una vinculación más estrecha con el Plan de Gestión de la Diversidad:

- Avanzar en el modelo organizativo de la OT y las OFS, profundizando en sus roles y funciones.
- Armonizar nuestra identidad corporativa impulsando nuestros valores comunes y la propia diversidad de las entidades que conforman la Red, para así ganar posicionamiento conjunto ante nuestros grupos de interés.
- Diversificar nuestras fuentes de financiación para ganar en sostenibilidad.
- Cohesionar el desarrollo organizativo de las OFS para, para ganar en integración y eficiencia del conjunto de la Red.
- Fortalecer el trabajo en Red mediante mecanismos y espacios de intercambio de conocimiento y reflexión entre las OFS.
- Homogeneizar y consolidar procedimientos, protocolos y formas de hacer comunes en las OFS, en diversos ámbitos: modelos de intervención, gestión de programas, voluntariado, recursos humanos, etc.
- Combatir y desmontar el discurso racista.
- Velar por el cumplimiento de los derechos de las personas migrantes y refugiadas.
- Concienciar a nuestros grupos de interés de la importancia social de la migración y la diversidad.
- Contrarrestar los efectos de la crisis sanitaria en las personas vulnerables.

En este marco de principios recogidos en el Plan Estratégico actual, Red Acoge declara una orientación clave en su gestión de la diversidad: **Hacia la diversidad desde la centralidad de las personas en Red Acoge**. Como consecuencia:

- En Red Acoge trabajamos por, para y con las personas. Este es el sentido de nuestro trabajo. Somos Red Acoge y trabajamos por la acogida, en un sentido conceptual amplio y positivo para todas las personas con las que interactuamos, ya sea como usuarios o desde dentro, contemplando las personas profesionales que forman y trabajan para la Red.
- Queremos que la acogida, desde el primer día, sea la piedra angular en la integración y cuidado de las personas que trabajan tanto en las organizaciones que conforman Red Acoge como en la Oficina Técnica.

- La existencia y desarrollo de un plan de gestión de la diversidad interna quiere velar porque estos aspectos estén integrados, y no reñidos, con la gestión del día a día. Queremos ir hacia delante con las personas, tener presentes los aspectos relevantes para ellas, adaptar las formas en las que nos dirigimos a ellas, en las que nombramos y trabajamos con sus realidades, adecuar la manera en las que las contemplamos y les damos respuesta.
- Buscamos promover y mantener espacios para atender a las personas de la organización, para calibrar sus grados de satisfacción desde parámetros diversos, sondeando su identificación y pertenencia con lo que la Red promulga, y hacerlo con proyección y visión a largo plazo. Queremos avanzar desde la profesionalización a la personalización y hacerlo desde modos que aumenten nuestro nivel de conciencia sobre quiénes somos y cómo es nuestra realidad diversa. Nuestras personas también queremos que tengan una posición central en nuestro día a día, aportando una visión global mapeada de la red, con una topografía que incorpore y gestione las características de las personas que son parte de la misma.
- Desde estas premisas buscamos desplegar acciones concretas en el plan de gestión de diversidad de Red Acoge, contemplando los procesos de RRHH (acogida, comunicación, medición de clima laboral, etc.) y concretándose en aspectos concretos como un Manual de Acogida Interno que contemple desde las casuísticas de las personas que entran a formar parte de las organizaciones federadas hasta los perfiles directivos de la oficina técnica, pasando por voluntariado y otros grupos de interés que puedan interactuar con la Red.

5. ALGUNOS HALLAZGOS DE LA SITUACIÓN DE LA DIVERSIDAD Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN RED ACOGE EN EL AÑO 2021

Desde el punto de vista de la presencia de realidades diversas dentro de Red Acoge y sus entidades federadas, algunos hallazgos son:

En relación a diversidad sexual y otras identidades no binarias:

- En espacios de Juntas Directivas/Órganos de gobierno se identifica una ligera mayor presencia de hombres.
- Se identifica una presencia mayor de mujeres en puestos de Dirección y Coordinación, en los de nivel técnico y auxiliar.

En relación a la diversidad generacional:

- Hay una presencia mayoritaria de personas a partir de los 40 años de edad tanto en órganos de gobierno como en puestos de dirección y coordinación técnica.
- En puestos de nivel técnico y auxiliar hay mayor presencia de personas menores de 40 años.

En relación a la diversidad funcional:

- No se han identificado personas con discapacidad en espacios de gobierno ni en niveles de dirección o coordinación técnica.
- En puestos de nivel técnico o auxiliar hay unos pocos casos.

En relación a la diversidad de origen (lugar de nacimiento o de crecimiento):

- La mayoría de las personas son nacidas o crecidas en España, tanto en niveles de gobierno, dirección, técnico y auxiliar.
- Es poco significativo el número de personas nacidas o crecidas en América y África en los niveles de gobierno, dirección y auxiliar.
- En el nivel técnico hay una mayor presencia de personas nacidas o en otros países de Europa, en América y en África.

En relación a la diversidad idiomática:

- Mayoritariamente las personas tienen el español como idioma nativo en todos los niveles.
- En el nivel de gobierno y técnico hay algunos casos con otras lenguas oficiales de España como idioma nativo.
- También hay varios casos en el nivel directivo, técnico y auxiliar con otras lenguas europeas y africanas como idioma nativo.

En relación a la diversidad en el nivel académico alcanzado:

- La mayoría de las personas en nivel de gobierno, directivo y técnico tienen estudios universitarios.
- Algunas en nivel de gobierno y técnico tienen estudios básicos o secundarios/bachillerato, siendo mayoritario entre las personas de nivel auxiliar.

En relación a la diversidad en la modalidad de la jornada laboral:

- Las personas que están en puesto de gobierno, mayoritariamente, no forman parte de la plantilla. En los casos en los que sí forman parte, tienen dedicación completa.
- En puestos de dirección o coordinación técnica la mayoría trabajan en modalidad de jornada completa.
- En el nivel técnico hay un reparto equilibrado entre media jornada y jornada completa.

- Mientras que en el auxiliar, siendo mayoritaria la jornada completa parece que se dan muchos casos con modalidades específicas o adaptadas.

En relación a la diversidad en la antigüedad en la pertenencia a Red Acoge o alguna de sus organizaciones federadas:

- En niveles de gobierno las personas tienen mayoritariamente entre 3 y 12 años de antigüedad.
- En puestos de dirección/coordiación técnica se distribuyen entre los 3-6 años y los 13-24 años de antigüedad
- Aunque en los niveles técnicos y auxiliar hay una gran dispersión y distribución, la más nutrida es la de menos de 3 años de antigüedad.

En relación a la diversidad en los roles de cuidados familiares y tener responsabilidad sobre personas:

- En niveles de gobierno y dirección hay una mayoría de personas con otras a su cargo.
- En el nivel técnico hay un cierto equilibrio entre quienes tienen personas a su cargo y quienes no las tienen.
- En el nivel auxiliar predomina el no tener personas bajo su cargo.

En relación a la diversidad en el vínculo personal con realidades de diversidad:

- En general hay un cierto equilibrio en todos los niveles entre las personas que sí y las que no tienen vinculación personal en realidades de diversidad más allá de su vinculación en la entidad a la que pertenecen y en Red Acoge en su conjunto.

En una mirada organizacional a cómo se presenta en su **identidad, cultura y compromiso corporativo:**

- Hay una menor presencia en el uso o actualización de documentos o reflexiones ideológicas, identitarias y organizacionales en los que se habla de diversidad, y de espacios internos en los que se hable y debate sobre diferentes formas de expresar dicha diversidad (en claves de compartir sentimientos, entender el manejo del poder o la jerarquía).

En una mirada a las **estrategias y acciones** desde la diversidad:

- Hay una menor presencia de la expresión sobre diversidad en documentos internos, en políticas o prácticas internas vinculadas a medidas o acciones positivas, protocolos de promoción de la igualdad de trato y no discriminación.

En una mirada a los **sistemas de gestión de personas** desde una perspectiva de diversidad:

- Hay una menor presencia de esta perspectiva en la gestión de las carreras profesionales, en las evaluaciones de desempeño, en los procesos de selección y contratación y en el estudio del clima interno.

Además en la mirada interna se constata que:

- Sólo los ejes de diversidad etnocultural y de género tienen un eco común o se reconocen suficientemente.
- Las situaciones de adaptación a la diversidad por motivos religiosos no es una realidad extendida en las organizaciones federadas y en Red Acoge.
- Las organizaciones federadas cuentan experiencias concretas y reales de gestión de la diversidad aplicada. Unas pueden ser muy pequeñas, casi invisibles e intuitivas, otras son

- más articuladas y planificadas. Pero internamente no se conocen, no se cuentan, no se comparten.
- Se desea desarrollar, en relación a la diversidad y gestión, una mirada “interseccional” aunque se reconoce que es difícil de concretar en la gestión. Es más un enfoque que una práctica a través de instrumentos de gestión.

6. PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD EN RED ACOGE

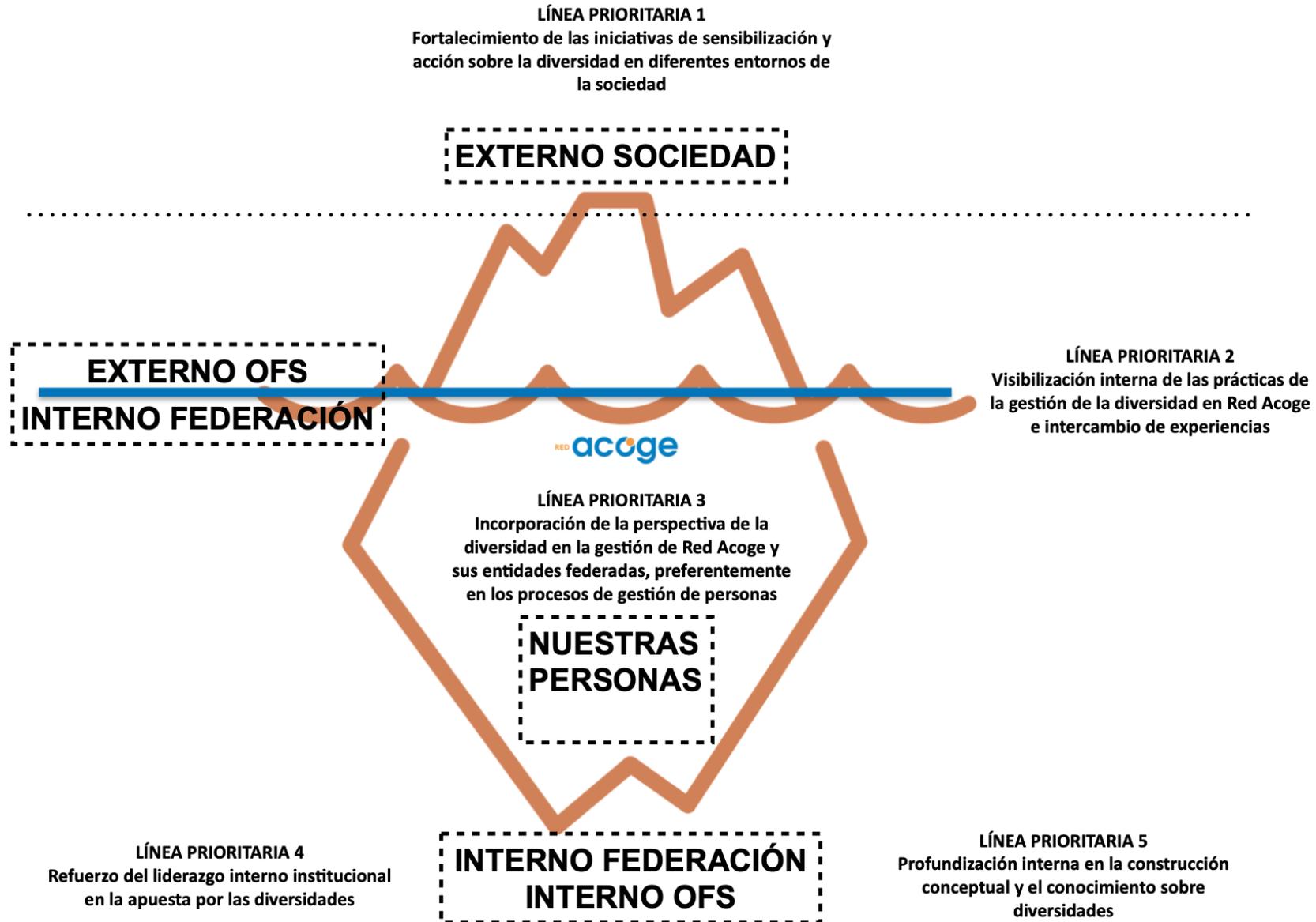
APARTADO 6.1.- VISIÓN DE LA SITUACIÓN 2026 DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD DE RED ACOGE.

En el año 2026, Red Acoge y sus entidades federadas, desde el reconocimiento del valor de diversidad en la vida social y en la de todo tipo de organizaciones, son una referencia en la gestión de la diversidad. Para ello promueven externamente y desarrollan internamente prácticas de gestión y experiencias coherentes con esta apuesta, priorizando los ejes de diversidad etno-cultural, de género, de diversidad sexual, generacional y funcional.

APARTADO 6.2.- LÍNEAS Y OBJETIVOS PARA EL PERÍODO 2021-2026.

<i>Líneas</i>	<i>Objetivos</i>
1. Fortalecimiento de las iniciativas de sensibilización y acción sobre la diversidad en diferentes entornos de la sociedad	1.1 Potenciar las acciones de sensibilización ampliándolas a más organizaciones, a otros agentes y a nuevos ámbitos de actuación 1.2 Promover el compromiso y la responsabilidad explícita y visible con las diversidades y su vínculo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 1.3 Impulsar sinergias con otros ámbitos del Tercer Sector Social para potenciar la transversalidad de la diversidad en él
2. Visibilización interna de las prácticas de la gestión de la diversidad en Red Acoge e intercambio de experiencias	2.1 Impulsar el reconocimiento interno de buenas prácticas entre las organizaciones federadas de Red Acoge 2.2 Impulsar una sistemática de evaluación para las organizaciones federadas sobre la implantación de prácticas de gestión de la diversidad en sus entidades 2.3 Promover el intercambio de saberes prácticos sobre gestión de la diversidad
3. Incorporación de la perspectiva de la diversidad en la gestión de Red Acoge y sus entidades federadas, preferentemente en los procesos de gestión de personas	3.1 Promover el impulso de estructuras que facilitan la transversalización de la gestión de la diversidad en las entidades de la Red 3.2 Impulsar una gestión de RRHH que apueste por el reconocimiento del valor que aporta una realidad interna diversa

	<p>3.3 Orientar la gestión de personas socias de las organizaciones federadas bajo criterios que fortalezcan la realidad interna de diversidad</p> <p>3.4 Orientar la gestión de personas colaboradoras y voluntarias bajo criterios que fortalezcan la realidad interna de diversidad</p>
<p>4. Refuerzo del liderazgo interno institucional en la apuesta por las diversidades</p>	<p>4.1 Delimitar y desarrollar el liderazgo de la junta directiva de Red Acoge en el despliegue real y efectivo de la gestión interna de la diversidad</p> <p>4.2 Diseñar y desarrollar una estructura para el despliegue de la gestión interna de la diversidad</p>
<p>5. Profundización interna en la construcción conceptual y el conocimiento sobre diversidades</p>	<p>5.1 Desarrollar un programa formativo interno en diversidades y gestión de las diversidades</p> <p>5.2 Impulsar espacios e iniciativas internas para la sensibilización general sobre diversidades</p>



APARTADO 6.3.- MEDIDAS 2021-26 CON DESPLIEGUE TEMPORAL.

Línea prioritaria 1: Fortalecimiento de las iniciativas de sensibilización y acción sobre la diversidad en diferentes entornos de la sociedad		Orientación de progresión temporal		
Objetivos	Medidas	Corto 2021-2022	Medio 2023-2024	Largo 2025-2026
1.1 Potenciar las acciones de sensibilización ampliándolas a más organizaciones, otros agentes y a nuevos ámbitos de actuación	a) Promoción de un programa formativo estable en “agente de diversidad” para personas de empresas, asociaciones empresariales, instituciones públicas y otros agentes sociales y económicos, adaptado a las diferentes realidades organizacionales implicadas, y desarrollado en alianza con entidades empresariales, sociales y públicas.	x	x	x
	b) Refuerzo de la visibilidad y el reconocimiento público a empresas, instituciones públicas y otros agentes sociales y económicos que realizan el proceso de evaluación del programa Sensibiliza.	x	x	x
	c) Creación de la semana de la diversidad con actos culturales, reivindicativos, sociales, empresariales, etc.		x	x
	d) Elaboración de un material divulgativo básico sobre diversidad.	x		
	e) Incorporación de un módulo básico sobre diversidad y su gestión en todas las acciones formativas que se imparten desde Red Acoge (independientemente del contenido de la acción formativa).	x		
	f) Publicación de buenas prácticas de gestión de la diversidad en empresas, instituciones públicas y otros agentes sociales y económicos.	x	x	x
	g) Generación de un premio nacional y un ranking público relacionado con el índice de gestión de la diversidad e inclusión.		x	
	h) Presencia y presentación del enfoque sobre gestión de diversidad de Red Acoge en foros sobre diversidad, observatorios sobre diversidad y no discriminación, etc.	x	x	x

	i) Acuerdos con grupos de investigación y universidad para promover estudios sobre diversidad y su aporte en el mundo de las empresas y organizaciones.	x	x	
	j) Diseño de iniciativas de sensibilización en el ámbito de la salud (sistemas públicos de salud y agentes privados de este ámbito).	x	x	
	k) Diseño de iniciativas de sensibilización en el ámbito educativo.	x	x	
	l) Diseño de iniciativas de sensibilización en universidades.	x	x	
	m) Promoción, en colaboración con ámbitos educativos y académicos, de iniciativas para la superación de roles de género en el ámbito de la intervención social y la asociación mayoritaria de estos ámbitos como espacios femeninos.		x	x
	n) Sensibilización de los diferentes niveles de la Administración Pública en el ámbito de la gestión de la diversidad, tanto en sus actuaciones internas (formación, etc.) como en sus procesos de contratación de servicios.		x	x
1.2 Promover el compromiso y la responsabilidad explícita y visible con las diversidades y su vínculo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	a) Difusión de los ODS, a través de publicaciones y eventos públicos, como una oportunidad para la diversidad en la sociedad, en las organizaciones, en las empresas, en la Administración Pública.	x	x	
	b) Acciones de difusión y sensibilización a la sociedad sobre el ODS 5 “Lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas”, que orienta a trabajar contra toda forma de discriminación, por la participación plena y efectiva, y la igualdad de oportunidades.	x	x	
	c) Acciones de difusión y sensibilización a la sociedad sobre el ODS 10 “Reducir las desigualdades en cada país y entre los países”, que orienta a la promoción de la inclusión social, económica y política, independientemente de edad, sexo, discapacidad, cultura, etnia, origen, religión o condición económica.	x	x	
1.3 Impulsar sinergias con otros ámbitos del Tercer	a) Desarrollo de espacios de encuentro e intercambio entre Red Acoge, sus organizaciones federadas y entidades (de primer y segundo nivel) de personas mayores, de personas jóvenes, de mujeres, de personas con diversidad funcional y de personas LGTIB+.		x	x

Sector Social para potenciar la transversalidad de la diversidad en él	b) Generación de iniciativas conjuntas de formación en los diferentes ejes de diversidad, con especial atención a transversalización de la diversidad en la intervención social.		x	
	c) Promoción de acciones de sensibilización social conjunta con entidades de personas mayores, de personas jóvenes, de mujeres, de personas con diversidad funcional y de personas LGTIB+.	x	x	x

Línea prioritaria 2: Visibilización interna de las prácticas internas de la gestión de la diversidad en Red Acoge e intercambio de experiencias		Orientación de progresión temporal		
Objetivos	Medidas	Corto 2021-2022	Medio 2023-2024	Largo 2025-2026
2.1 Impulsar el reconocimiento interno de buenas prácticas entre las organizaciones federadas de Red Acoge	a) Convocatoria anual interno en Red Acoge de un certamen de prácticas entre las organizaciones federadas, presentación y análisis de éstas, delimitación de criterios para ser identificadas como buenas prácticas.		x (Primera convocatoria Enero 2023)	x
	b) Evento anual de presentación de las prácticas presentadas.		x (Primer evento Junio 2023)	x
	c) Difusión y publicación anual de las prácticas presentadas a través de videos, redes sociales, etc.		x	x
	d) Sistematización de las principales prácticas seleccionadas anualmente.		x	x
	e) Construcción de una base de datos abierta que recoge todas las prácticas destacadas.			x
	f) Incorporación en los boletines informativos internos de Red Acoge de información sobre prácticas concretas de gestión de la diversidad en las organizaciones federadas.	x	x	x
	g) Elaboración de un criterio compartido sobre buenas prácticas en la política de compras y los criterios para la selección y contratación de proveedores desde parámetros y exigencias de diversidad.			x

2.2 Impulsar una sistemática de evaluación para las organizaciones federadas sobre la implantación de prácticas de gestión de la diversidad en sus entidades	a) Elaboración de una herramienta común de autoevaluación, contraste compartido entre organizaciones federadas y diseño planes de mejora.		x	
	b) Difusión, promoción y acompañamiento a las organizaciones federadas que quieran entrar en un proceso de autoevaluación, mejora y contraste comparativo entre entidades.		x	x
	c) Promoción de espacios de encuentro y contraste entre responsables de la gestión de entidades federadas para establecer aprendizajes a partir de las métricas y las comparativas sobre gestión de la diversidad en sus organizaciones.		x	x
2.3 Promover el intercambio de saberes prácticos sobre gestión de la diversidad	a) Diseño de un programa “erasmus inter-entidades” para que personas de diferentes organizaciones federadas, aquellas que se sumen al programa por sus prácticas en gestión de la diversidad, puedan participar directamente en iniciativas de otras entidades.		x (Diseño y primera edición)	x (Evaluación y segunda edición)
	b) Diseño y desarrollo de espacios de intercambio (comunidades de aprendizaje o similares) de iniciativas prácticas o de proyectos piloto conjuntos en gestión de la diversidad entre entidades de los mismos territorios o con cercanía geográfica.		x	x

Línea prioritaria 3: Incorporación de la perspectiva de la diversidad en la gestión de Red Acoge y sus entidades federadas, preferentemente en los procesos de gestión de personas		Orientación de progresión temporal		
Objetivos	Medidas	Corto 2021-2022	Medio 2023-2024	Largo 2025-2026
3.1 Promover el impulso de estructuras que facilitan la	a) Estudio sobre la estructura organizativa de nivel técnico de Red Acoge desde una mirada interseccional y holística, que supere, en la medida de lo posible, la organización en base a proyectos, espacios estancos o poca transversalidad.		x	x

transversalización de la gestión de la diversidad en las entidades de la Red	b) Implementación de ajustes en las estructuras organizativas para que sean más transversales desde la mirada de las diversidades tanto en la oficina técnica de Red Acoge y como en aquellas organizaciones federadas que se involucren en la iniciativa.		X	X
3.2 Impulsar una gestión de RRHH que apueste por el reconocimiento del valor que aporta una realidad interna diversa	a) Revisión de los entornos, criterios y procedimientos de búsqueda y selección de personas candidatas para trabajar en la oficina técnica y organizaciones federadas de Red Acoge, identificación de entornos, criterios y procedimientos que favorecen la llegada de perfiles diversos en edad, origen, cultura, identidad sexual y realidad funcional.	X (Primera versión)		X (Revisión y segunda versión en función de resultados)
	b) Realización por parte de todas las personas que se incorporan a trabajar en la oficina técnica y organizaciones federadas del programa formativo en diversidades y gestión de las diversidades al menos a nivel básico, requisito recogido en el protocolo general de acogida.	X	X	X
	c) Desarrollo de una guía "Who is Who" donde se proponga una breve biografía personal de cada persona vinculada a Red Acoge y una ficha de "diversidades" particular que puede generar un mapa conceptual general dinámica sobre la diversidad interna.	X (Crear)	X (Actualizar)	X (Actualizar)
	d) Diseño de una herramienta sencilla de estudio del clima laboral (analizando las dimensiones profesional, laboral y personal) con énfasis en la presencia de diversidades, que se realice cada dos años en la oficina técnica y en las organizaciones federadas de Red Acoge que se sumen a la iniciativa.	X (Diseño. Estudio 1 a finales de 2022)		X (Estudio 2 a primeros de 2025)
	e) Diseño e impulso de medidas y acciones positivas comunes para Red Acoge que promuevan: <ul style="list-style-type: none"> i. La promoción de mujeres en espacios de responsabilidad directiva. ii. El acceso de personas jóvenes en espacios de responsabilidad directiva. 	X (Diseño)	X (Impulso y despliegue)	X (Revisión y actualización medidas)

	<ul style="list-style-type: none"> iii. La promoción de personas de origen extranjero en puestos de responsabilidad directiva y gerencial. iv. La presencia de la diversidad lingüística interna y su visibilización en los documentos, textos, materiales, etc. que se generan. 			
	<p>f) Diseño y desarrollo de un plan de fortalecimiento de las competencias de liderazgo para personas con responsabilidades intermedias en la oficina técnica y en las organizaciones federadas, que fortalezcan su aporte y se preparen para procesos de relevo interno en niveles más altos de responsabilidad.</p>	<p>X (Diseño y primera promoción formativa)</p>		<p>X (Segunda promoción formativa)</p>
	<p>g) Creación de un protocolo contra todo tipo de discriminación interna en Red Acoge y una comisión contra el acoso que reciba y atienda casos de discriminación interna de manera confidencial.</p>	<p>X (Crear)</p>		<p>X (Revisar y actualizar)</p>
	<p>h) Estudio de brecha salarial según género y desarrollo de medidas correctoras.</p>		<p>X (Realización de estudio y elaboración medidas)</p>	<p>X (Evaluación de las medidas y actualización, si procede)</p>
	<p>i) Diseño de un plan de mentoring para el relevo generacional en puestos y espacios de responsabilidad directiva y gerencial, con especial atención a la promoción equilibrada de personas que pueden tener algunos de los ejes de diversidad priorizados.</p>		<p>X (Diseño del plan y despliegue de medidas)</p>	<p>X (Evaluación del plan y revisión de las medidas)</p>
	<p>j) Elaboración de una guía de adaptación de la gestión laboral que permiten las diferentes realidades de diversidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Gestionando el teletrabajo por motivos de conciliación personal, social y laboral a partir de realidades individuales de diversidad que son compartidas internamente de forma confidencial, si es necesario. ii. Gestionando los horarios y calendarios de trabajo a partir de realidades individuales de diversidad que son compartidas internamente de forma confidencial, si es necesario. 	<p>X (Crear guía)</p>		<p>X (Revisar y actualizar guía)</p>

3.3 Orientar la gestión de personas socias de las organizaciones federadas bajo criterios que fortalezcan la realidad interna de diversidad	a) Revisión de los entornos de difusión y promoción asociativa de las organizaciones federadas de Red Acoge, reforzando aquellos en los que hay una mayor diversidad en edad, origen, cultura, identidad sexual y realidad funcional.			
	b) Acciones de difusión y promoción para aumentar en las organizaciones federadas el número de personas socias con determinados perfiles: mujeres, jóvenes, de origen extranjero.	X (Batería de acciones iniciales)		X (Nueva batería de acciones)
	c) Participación de personas socias en el programa formativo en diversidades y gestión de las diversidades al menos a nivel básico.	X		
	d) Participación obligatoria de las personas socias que acceden a los niveles directivos de las organizaciones federadas (juntas directivas, juntas de patronato, etc.) en el programa formativo en diversidades y gestión de las diversidades en el nivel intermedio.		X	
	e) Elaboración de mecanismos de prevención de todo tipo de discriminación interna de personas socias.	X (Crear)		X (Revisar y actualizar)
3.4 Orientar la gestión de personas colaboradoras y voluntarias bajo criterios que fortalezcan la realidad interna de diversidad	a) Acciones de difusión y promoción para aumentar el número de personas colaboradoras y voluntarias con determinados perfiles: mujeres, jóvenes, de origen extranjero.	X (Batería de acciones iniciales)		X (Nueva batería de acciones)
	b) Participación de personas colaboradoras y voluntarias en el programa formativo en diversidades y gestión de las diversidades al menos a nivel básico.		X	
	c) Incorporación, en los planes de voluntariado de las organizaciones federadas, criterios de promoción de diversidades en edad, origen, cultura, identidad sexual y realidad funcional.		X	
	d) Elaboración de mecanismos de prevención de todo tipo de discriminación interna de personas colaboradoras y voluntarias.	X (Crear)		X (Revisar y actualizar)

Línea prioritaria 4: Refuerzo del liderazgo interno institucional en la apuesta por las diversidades		Orientación de progresión temporal		
Objetivos	Medidas	Corto 2021-2022	Medio 2023-2024	Largo 2025-2026
4.1 Delimitar y desarrollar el liderazgo de la junta directiva de Red Acoge en el despliegue real y efectivo de la gestión interna de la diversidad	a) Revisión de la responsabilidad y el liderazgo colectivo de la junta directiva de Red Acoge en el despliegue de la diversidad y su gestión interna.	x		
	b) Clarificación interna y reparto, dentro de la junta directiva de Red Acoge, de la responsabilidad de dar impulso y seguimiento a la apuesta por la diversidad y su gestión interna, en las diferentes dimensiones y planos (en la Red, entre las organizaciones federadas y en la estructura técnica de Red Acoge).	x		
	c) Creación de una comisión interna de diversidad, adscrita a la junta directiva y creada como herramienta de promoción del despliegue, seguimiento y evaluación del plan de gestión de la diversidad, constituida por la persona de la junta directiva encargada de este ámbito, representantes de otras organizaciones federadas, personas delegadas por el equipo técnico de Red Acoge y varias personas de nivel técnico de algunas organizaciones federadas.	x		
4.2 Diseñar y desarrollar una estructura para el despliegue de la gestión	a) Revisión y asignación de las responsabilidades, colectivas e individuales, en los niveles directivos y técnicos de Red Acoge y organizaciones federadas para el despliegue (ejecución, seguimiento y evaluación) de la gestión interna de la diversidad.		x	x
	b) Diseño de un espacio interno de trabajo técnico para la gestión interna de la diversidad, adscrito a la gerencia de Red Acoge y con implicación del	x		

interna de la diversidad	nivel técnico de las organizaciones federadas, encargado del impulso y la ejecución de la gestión interna de la diversidad.			
	c) Creación de un espacio de apoyo práctico, acompañamiento y orientación técnica a las organizaciones federadas en su trabajo de gestión interna de la diversidad, desarrollo de iniciativas y proyectos piloto internos.		x	x
	d) Creación de un foro interno, constituido por el nivel técnico de las organizaciones federadas, para el contraste técnico del impulso y la ejecución de la gestión interna de la diversidad.		x	x
	e) Elaboración de criterios básicos y comunes en la orientación de las estructuras, espacios y recursos para la gestión de la diversidad que tienen las organizaciones federadas.		x	

Línea prioritaria 5: Profundización interna en la construcción conceptual y el conocimiento interno sobre diversidades en Red Acoge		Orientación de progresión temporal		
Objetivos	Medidas	Corto 2021-2022	Medio 2023-2024	Largo 2025-2026
5.1 Desarrollar un programa formativo interno en diversidades y gestión de las diversidades	a) Elaboración de un diagnóstico de necesidades de formación en el ámbito de la diversidad.	x		
	b) Diseño de un programa modular con niveles básico, avanzado y superior sobre diversidad y gestión de la diversidad, que tenga el reconocimiento o aval universitario.	x		
	c) Ejecución anual de un programa formativo estable que se ofrezca a todas las personas con algún tipo de vínculo con Red Acoge y sus organizaciones federadas.		x	
5.2 Impulsar espacios e iniciativas internas para la sensibilización general sobre diversidades	a) Desarrollo de píldoras formativas mensuales a través de las redes sociales y herramientas de comunicación interna de Red Acoge y sus organizaciones federadas.	x	x	x
	b) Elaboración y difusión de un diccionario terminológico sobre diversidad para el cuidado del lenguaje dentro de Red Acoge y las organizaciones federadas.	x		
	c) Diseño e impulso de una comunidad de aprendizaje entre personas de diferentes niveles de Red Acoge y organizaciones federadas.		x	x
	d) Desarrollo de un foro anual de debate en Red Acoge sobre diversidad y práctica de la diversidad.		x	x
	e) Estudio y difusión específica sobre diversidad sexual y de género.		x	

APARTADO 6.4.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

a. Indicadores del plan

Línea prioritaria 1: Fortalecimiento de las iniciativas de sensibilización y acción sobre la diversidad en diferentes entornos de la sociedad	
<i>Objetivos</i>	<i>Indicadores</i>
1.1 Potenciar las acciones de sensibilización ampliándolas a más empresas y a otros agentes, y a nuevos ámbitos de actuación	Número de acciones de sensibilización sobre diversidad realizadas externamente (trimestral y segmentadas en cuatro ámbitos: 1) empresas, 2) espacios educativos básicos, 3) universidades, encuentros profesionales y escuelas de negocios, 4) Administraciones Públicas).
1.2 Promover el compromiso y la responsabilidad explícita y visible con las diversidades y su vínculo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	Número de acciones de difusión externa de los ODS , vinculados a la oportunidad que suponen para promover la diversidad (anual y segmentada en tres ámbitos: 1) sociedad, 2) organizaciones/empresas y 3) Administración Pública).
1.3 Impulsar sinergias con otros ámbitos del Tercer Sector Social para potenciar la transversalidad de la diversidad en él	Número de sinergias formalmente establecidas con otros ámbitos del Tercer Sector Social para potenciar la transversalidad de la diversidad (anual)

Línea prioritaria 2: Visibilización interna de las prácticas internas de la gestión de la diversidad en Red Acoge e intercambio de experiencias	
<i>Objetivos</i>	<i>Indicadores</i>
2.1 Impulsar el reconocimiento interno de buenas prácticas entre las organizaciones federadas de Red Acoge	% de buenas prácticas reconocidas frente al total de las presentadas por las OFs.
2.2 Impulsar una sistemática de evaluación para las organizaciones federadas sobre la implantación de prácticas de gestión de la diversidad en sus entidades	% de evaluaciones internas realizadas sobre la implantación de prácticas de gestión de la diversidad en las OFs.
2.3 Promover el intercambio de saberes prácticos sobre gestión de la diversidad	Número de acciones realizadas para el intercambio de saberes prácticos sobre diversidad entre las OFs. (semestral)

Línea prioritaria 3: Incorporación de la perspectiva de la diversidad en la gestión de Red Acoge y sus entidades federadas, preferentemente en los procesos de gestión de personas	
<i>Objetivos</i>	<i>Indicadores</i>
3.1 Promover el impulso de estructuras que facilitan la transversalización de la gestión de la diversidad en las entidades de la Red	Número de iniciativas, en función de las recomendaciones establecidas internamente, llevadas a cabo para un ajuste más transversal de las estructuras organizativas desde la mirada de las diversidades (anual).
3.2 Impulsar una gestión de RRHH que apueste por el reconocimiento del valor que aporta una realidad interna diversa	<p>Selección y contratación: Número de acciones favorecedoras de la llegada de perfiles diversos (semestral y segmentados en 5 ámbitos: 1) edad, 2) origen, 3) cultura, 4) identidad sexual y 5) realidad funcional).</p> <p>Acogida: % personas formadas en nivel básico de gestión de la diversidad (respecto al total de contratadas). (semestral)</p> <p>Flexibilización: % de personas (respecto al total contratado) que cuenta con medidas flexibles de conciliación (semestral. Segmentado en dos ámbitos: 1) teletrabajo, 2) horarios y calendario laboral).</p> <p>Trato: Número de casos de “falta de trato” abiertos internamente (anual y segmentado en dos campos: 1) discriminación y 2) acoso).</p>
3.3 Orientar la gestión de personas socias de las organizaciones federadas bajo criterios que fortalezcan la realidad interna de diversidad	<p>Número de acciones de difusión y promoción para aumentar en las organizaciones federadas el número de personas socias con determinados perfiles diversos (semestral)</p> <p>% de personas socias de la OF que participan en el programa formativo básico en diversidades y gestión de las diversidades (anual).</p>

<p>3.4 Orientar la gestión de personas colaboradoras y voluntarias bajo criterios que fortalezcan la realidad interna de diversidad</p>	<p>Número de acciones de difusión y promoción para aumentar en las organizaciones federadas el número de personas colaboradoras y voluntarias con determinados perfiles diversos (semestral).</p> <p><i>% de personas colaboradoras y voluntarias de la OF que participan en el programa formativo básico en diversidades y gestión de las diversidades (anual).</i></p>
---	---

<p>Línea prioritaria 4: Refuerzo del liderazgo interno institucional en la apuesta por las diversidades</p>	
<p><i>Objetivos</i></p>	<p><i>Indicadores</i></p>
<p>4.1 Delimitar y desarrollar el liderazgo de la junta directiva de Red Acoge en el despliegue real y efectivo de la gestión interna de la diversidad</p>	<p>Número de acciones lideradas por la comisión interna de diversidad para la promoción del plan de gestión de la diversidad. (semestral y segmentadas en: 1) despliegue, 2) seguimiento y evaluación).</p>
<p>4.2 Diseñar y desarrollar una estructura para el despliegue de la gestión interna de la diversidad</p>	<p>Número de iniciativas promovidas para la gestión interna de la diversidad (semestral. Segmentado en dos ámbitos: Ámbito 1: nivel directivo y nivel técnico, Ámbito 2: plano federativo y plano de las organizaciones federadas)</p>

Línea prioritaria 5: Profundización interna en la construcción conceptual y el conocimiento interno sobre diversidades en Red Acoge	
<i>Objetivos</i>	<i>Indicadores</i>
5.1 Desarrollar un programa formativo interno en diversidades y gestión de las diversidades	% de personas de Red Acoge participantes en el programa formativo interno en diversidades y gestión de las diversidades (anual. Segmentado en niveles: básico, medio y avanzado)
5.2 Impulsar espacios e iniciativas internas para la sensibilización general sobre diversidades	Número de píldoras formativas impulsadas a través de las redes sociales y herramientas de comunicación interna de Red Acoge y sus organizaciones federadas (mensual)

b. Organización interna para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan

<i>Espacios organizativos ordinarios</i>	<i>Responsabilidades sobre el plan de gestión de la diversidad interna de Red Acoge</i>
Asamblea de Red Acoge	<ul style="list-style-type: none"> • Aprueba el plan y lo vincula al plan estratégico. • Recibe información sobre la ejecución del plan. • Recibe la información sobre la evaluación del plan y valora su cumplimiento y resultados estratégicos.
Junta Directiva de Red Acoge	<ul style="list-style-type: none"> • Aprueba y decide el despliegue del plan, su ejecución dentro del marco estratégico existente y el reparto interno, dentro de la junta, de las responsabilidades que se derivan del plan. • Ejecuta los compromisos institucionales que se derivan del plan. • Acompaña al nivel técnico del plan en su desarrollo y a las organizaciones federadas en el cumplimiento de los compromisos que han formulado y adquirido con el plan. • Da seguimiento al proceso de implementación técnica e institucional del plan. • Promueve la evaluación del plan y analiza los resultados alcanzados.
Equipo técnico de Red Acoge	<ul style="list-style-type: none"> • Diseña y propone el despliegue técnico del plan y su ejecución en coherencia con el despliegue del plan estratégico. • Decide y ejecuta la dimensión técnica del plan. • Acompaña el despliegue y ejecución del plan en Red Acoge y en las organizaciones federadas. • Da seguimiento al despliegue y ejecución técnica del plan. • Diseña el proceso de evaluación y realiza la evaluación del plan.
Equipo de dirección de las organizaciones federadas	<ul style="list-style-type: none"> • Decide los diferentes niveles de implicación de las organizaciones federadas en los compromisos de ejecución y desarrollo del plan, y los mínimos comunes a los que se comprometen todas las organizaciones federadas. • Ejecuta iniciativas de difusión y promoción interna del plan. • Da seguimiento a los compromisos que las organizaciones federadas han establecido en relación a la ejecución del plan. • Evalúa el nivel de compromiso y de cumplimiento por parte de las organizaciones federadas en relación a la ejecución del plan.
Comisiones de trabajo de Red Acoge	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñan cómo incorporan las apuestas transversales del plan en sus objetivos y acciones. • Ejecutan los compromisos que se derivan del plan y de las apuestas de transversalización que propone el plan. • Dan seguimiento a sus compromisos con el plan.

	<ul style="list-style-type: none"> • Evalúan el cumplimiento de sus compromisos con el plan.
Organizaciones federadas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñan y deciden, cada una y a partir de los mínimos comunes a los que se comprometen todas las organizaciones federadas, el compromiso y las responsabilidades en el desarrollo y ejecución del plan, definiendo aquellos objetivos y medidas que van a realizar. • Ejecutan, cada una, las acciones y medidas a las que se ha comprometido en el marco del desarrollo del plan. • Evalúan el compromiso adquirido y su nivel de ejecución.

<i>Espacios ad hoc para el plan de gestión de la diversidad</i>	<i>Para qué</i>	<i>Quiénes</i>
Comisión interna de diversidad adscrita a la junta directiva	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar institucionalmente dentro de Red Acoge y las organizaciones federadas el compromiso con la gestión de la diversidad. - Asegurar el desarrollo y la ejecución del plan. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vocalía de la Junta Directiva. - Personas de juntas directivas de algunas organizaciones federadas. - Gerencia de Red Acoge. - Persona encargada del espacio de trabajo técnico para la gestión del plan.
Espacio de trabajo técnico adscrito a la gerencia de Red Acoge para la gestión interna de la diversidad	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar técnicamente el desarrollo y ejecución del plan. - Ejecutar el plan en los compromisos y responsabilidades de la oficina técnica de Red Acoge. 	<ul style="list-style-type: none"> - Persona encargada del espacio de trabajo técnico para la gestión del plan. - Personas que desarrollan acciones vinculadas al plan bajo responsabilidad de la oficina técnica de Red Acoge.
Espacio de apoyo práctico, acompañamiento y orientación técnica a las organizaciones federadas	<ul style="list-style-type: none"> - Asesorar y apoyar a las organizaciones federadas en la ejecución de las acciones del plan bajo su responsabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Personas que desarrollan acciones vinculadas al plan bajo responsabilidad de la oficina técnica de Red Acoge. - Personas con responsabilidad de coordinación, gerencia o dirección de las organizaciones federadas que impulsan acciones del plan bajo su responsabilidad. - Personas de las organizaciones federadas encargadas de la ejecución de acciones y medidas del plan en sus organizaciones.

<p>Foro interno de contraste técnico entre organizaciones federadas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intercambiar experiencias y aprendizajes relacionadas con la ejecución de acciones y medidas del plan que realizan las organizaciones federadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia de Red Acoge. - Persona encargada del espacio de trabajo técnico para la gestión del plan. - Personas con responsabilidad de coordinación, gerencia o dirección de las organizaciones federadas que impulsan acciones del plan bajo su responsabilidad.
--	--	--

Plan elaborado entre septiembre de 2020 y mayo 2021

Proceso acompañado por equipo consultor de Ecllosion y Fundación EDE