Eje 6. Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. El compromiso con la igualdad exige conocer las diferentes formas de discriminación existentes en nuestra sociedad, así como analizar sus causas, sus consecuencias y advertir su magnitud real. Todo ello, con la finalidad de reconocer y poner en valor la diversidad, garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir y eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, enfermedad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Las Administraciones públicas deben promover el conocimiento de los marcos jurídicos, sociales y políticos en materia de no discriminación por origen racial o étnico con el fin de proteger los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de todas las personas que componen nuestra sociedad.

En este sentido, resulta fundamental que todas las empleadas y empleados públicos conozcan los principales marcos internacionales, regionales y nacionales que velan por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, de su salud, de sus distintas capacidades o de si tienen reconocida su discapacidad, en mayor o menor grado.

Los servicios que las Administraciones públicas ponen a disposición de la ciudadanía deben contemplar la diversidad afectivo-sexual y las diferentes identidades de género. Además, los poderes públicos han de garantizar la igualdad de trato, la no discriminación y el efectivo ejercicio de los derechos de las personas LTBI.

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Medidas Eje

III PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	
Eje 6. Interseccionalidad y Situaciones de Especial Protección	
6.1 Superar la discriminación en la AGE relacionada con la discapacidad y la diversidad funcional, con perspectiva de género	1. Diagnóstico con perspectiva de género de la situación actual de los empleados y empleadas públicas con discapacidad en la AGE, identificando especialmente las líneas de actuación ya implantadas con éxito para suprimir la discriminación de las personas con discapacidad y diversidad funcional con perspectiva de género y evaluar sus resultados.
	2. Estudio comparado (Benchmarking) de "Buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres con discapacidad en Administraciones Públicas de países de referencia".
	3. Elaborar un Plan de normalización en materia de accesibilidad, coadyuvando a preservar la dignidad de las mujeres en el trabajo.
	4. Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleados/as de la AGE en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad
	5. Tratamiento de la Discapacidad/Movilidad reducida como situación de especial protección con perspectiva de género.
6.2 Medidas dirigidas a la eliminación de otras desigualdades	6. Incorporación de la dimensión de igualdad de trato y no discriminación
	7. Incorporación de la discriminación múltiple o interseccional
	8. Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas pertenecientes a la población LBTI (lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales) en la AGE
	9. Diseño de líneas de actuación para suprimir la discriminación de las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales por motivo de orientación sexual, identidad de género y características sexuales
	10. Campaña interna de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género
	11. Formación en materia de diversidad sexual y de género
	12. Formación especializada en atención a víctimas de LBTIfobia
	13. Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LBTI

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

FICHAS DE LAS MEDIDAS

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**1. Diagnóstico con perspectiva de género de la situación actual de las y los empleados/as públicas con discapacidad física, mental y/o diversidad funcional en la AGE, identificando especialmente las líneas de actuación ya implantadas con éxito para suprimir la discriminación de estas personas y evaluar sus resultados**
OBJETIVO	Diagnosticar adecuadamente la situación actual de las empleadas/os públicas con discapacidad en la AGE, tano desde su acceso, como con carácter sobrevenido, al objeto de conocer la problemática actual y sus vías de abordaje.
Descripción de la medida	Realización de un Estudio de diagnóstico de la situación actual de las personas con discapacidad en la AGE. Identificación de problemas, determinación de las causas que los han generado y sistematización de esta problemática. Se plantea abordar un estudio riguroso, que aplique una metodología de trabajo contrastada, con perspectiva de género, que tenga en cuenta las diferentes situaciones en el entorno de reto demográfico, grados de discapacidad, así como la edad y el perfil laboral, técnico y profesional. Se pretende identificar violencias reales o veladas contra estos colectivos diversos para combatirlas: cada persona con discapacidad plantea unas necesidades que deben cubrirse de modo individual. De este modo, de da un paso adelante en la consecución de la igualdad real y efectiva que propugnan los artículos 24 y 9.2 de la CE y la LO 3/2007.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año tras la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Ministerio de Igualdad, Ministerio de Política Territorial y Función Pública
Indicador de ejecución	- Realización de un estudio de diagnóstico de la situación actual de las mujeres con discapacidad en la AGE (SI/NO). - Identificación de líneas de actuación ya implantadas (Si/NO) y cuáles.
Indicador de impacto	- Análisis de la calidad de estudio de diagnóstico. - Grado en que el estudio de diagnóstico es empleado en la adopción de decisiones e implantación de medidas tendentes a reducir la situación de desigualdad existente - Número de Líneas de actuación en marcha por cada DM u Organismo de la AGE - Número total de Líneas de actuación en marcha en relación al número de situaciones tipo de discriminación a las mujeres con discapacidad detectado en el estudio de diagnóstico (objeto de la propuesta específica 1
Observaciones	Medida marco a la que alimenta con los resultados y conclusiones que aporte el Estudio de Diagnóstico. Se propone que este estudio sea el punto de partida tanto para este III Plan de Igualdad como cara a futuros Planes, de modo que su estructura, metodología y resultados sean el punto de partida cara a estudios que actualicen éste de manera periódica. Se tendrá en cuenta, entre otros, el Informe de resultados “Mujer con discapacidad y enfermedades crónicas: género, discapacidad y cronicidad”, Observatorio Estatal de la Discapacidad (octubre 2019). Se hará la debida difusión de las mejores prácticas identificadas, a fin de extender su aplicación y, en su caso, mejorarlas.

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**2. Estudio comparado (Benchmarking) de "Buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres con discapacidad en Administraciones Públicas de países de referencia"**
OBJETIVO	El objetivo de esta medida específica, y transversal, es conocer ejemplos seleccionados de buenas prácticas en materia de políticas de igualdad de mujeres y hombres en países de referencia a fin de estudiar su posible puesta en práctica en España, adecuándolos a nuestra realidad y rasgos propios, a fin de extender paulatinamente las islas de excelencia identificadas.
Descripción de la medida	La medida consiste en realizar un estudio de Benchmarking en el que se analicen ejemplos de buenas prácticas en políticas de igualdad de mujeres y hombres en países de referencia en la Administración Pública, a fin de conocer de primera mano las iniciativas que en esta materia están realizando países de referencia, bien por sus similitudes con España, bien por ser avanzados en la materia. Este tipo de estudios tiene una doble función: primero, conocer lo que se está haciendo en otros países que puedan servirnos de referencia; y, segundo, contrastar si las líneas de acción que aquí se vienen emprendiendo van en línea con las aplicadas en el resto de los países. El estudio no será de carácter general, sino que se enfocará en una serie de cuestiones clave, a determinar, y que permitan concretar iniciativas concretas, su ámbito de aplicación, alcance y resultados obtenidos. Entre los posibles países que abarcaría el Estudio de Benchmarking estarían, entre otros: Francia, Italia, Austria, Países Bajos, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca, Canadá y Estados Unidos.
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Ministerio de Política Territorial y Función Pública, Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030,
Indicador de ejecución	- Realización del estudio de benchmarking - % de respuestas al Estudio de Benchmarking planteado. - % de medidas resultantes del Estudio de Benchmarking que se ya se aplican en España - Relación de medidas resultantes del Estudio de Benchmarking con indicación del número de países que la viene aplicando - Envolvente de medidas de buenas prácticas resultante del Estudio de Benchmarking, con indicación del número de países que las aplican.
Indicador de impacto	- Análisis de la calidad del estudio de benchmarking, en base a los criterios o cuestiones clave que se definan que debe contener - Aplicabilidad de las medidas a España - Medidas o prácticas aplicables a España que finalmente se han implementado

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Observaciones	Este tipo de estudios son de gran rendimiento en sus resultados, siempre y cuando lleven aparejados una serie de trabajos previos preparatorios que permitan enfocar adecuadamente los temas a plantear y las cuestiones a formular. Es muy importante, asimismo, acertar con los países a los que se dirige el Estudio y, no sólo los países, sino los Organismos a los que se plantean. Es esencial, además, completar el Estudio de Benchmarking con la consulta a personas expertas en la materia, tanto españolas como de otros países, a fin de destilar sus conocimientos y experiencia en la materia. Un estudio de estas características resulta muy valioso, pero exige trabajo, capacitación técnica, tiempo, análisis de datos y elevado conocimiento de idiomas.

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**3. Elaborar un Plan de normalización en materia de accesibilidad con dignidad de las mujeres en el trabajo**
OBJETIVO	Garantizar la accesibilidad a mujeres y hombres con discapacidad, tanto los centros de trabajo en su conjunto, como los puestos de trabajo de la AGE y en todas sus actividades relacionadas con su ejercicio profesional
Descripción de la medida	Elaboración de un Plan de normalización y de mejora de las condiciones, tanto del centro de trabajo como de los puestos de trabajo, en materia de accesibilidad con dignidad. Esta medida trasciende el puesto de trabajo y se extiende a todo lo que se considera prestación de servicios por parte de la AGE. Este Plan propone aplicar los criterios de Accesibilidad Universal también desde un enfoque de género, apenas abordado en España, y abarcar todo el ámbito de la AGE.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Igualdad, IMIO, DGVG (ha de estudiarse la incidencia en la VG en el caso de las mujeres con discapacidad), Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, Real Patronato sobre Discapacidad, IMSERSO, INAP, CIS, MITMA y resto de DM. Esta medida, por su propia naturaleza, podría ser liderada por la Dirección General de Políticas sobre Discapacidad y la SE de Derechos Sociales.
Indicador de ejecución	- % de edificios de la AGE con grado de accesibilidad alto, medio y bajo. - % de puestos de trabajo de la AGE adaptados a personas (hombres y mujeres) con discapacidad - % de zonas comunes examinadas : baños, servicio médico , cafetería, comedor, coches de incidencias, aparcamiento, hall o zona de entrada, salón de actos, seguridad…, entre otros
Indicador de impacto	- Incremento en los % de los indicadores de ejecución tras la realización del III Plan - % de puestos de trabajo con grado de accesibilidad alto, medio o bajo (antes y después de la ejecución del Plan), en relación con el número total de puestos de trabajo.
Observaciones	Esta medida está muy relacionada con la medida “Discapacidad/Movilidad reducida como situación de especial protección” que plantea la UI del Ministerio de Justicia, proponiéndose trabajar de forma conjunta en esta línea. Esta medida es de coste elevado razón por la que habrá de establecerse un Plan de Etapas, acometiendo en primer lugar las medidas de choque, las de mayor urgencia, vinculadas a un mayor grado de discriminación debido a la existencia de barreras. Esta medida tiene en cuenta no sólo las situaciones de discapacidad física (que es el esquema habitual), si todas las demás: sensorial, visual y auditiva, cognitiva, mental, o de cualquier otro tipo. Insistir en el enfoque de esta medida: normalización de la accesibilidad (como un derecho, no como una concesión “se hace lo que se puede”), aplicando criterios de dignidad, vida independiente y autonomía personal, y analizando la problemática de género.

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**4. Formación y sensibilización sobre discapacidad a empleados/as de la AGE en general y empoderamiento de mujeres trabajadoras con discapacidad**
OBJETIVO	El objetivo de esta medida específica es el de formar tanto a mujeres como a hombres que trabajan en la AGE, acerca de la temática de la discapacidad con perspectiva de género, a fin de que se conozca esta realidad, los factores de discriminación que existen, los problemas a resolver especialmente en las mujeres, mediante diversas modalidades formativas que permitan un conocimiento de estos temas de carácter básico o avanzado, según a quiénes vaya dirigida la acción formativa. Formar y sensibilizar en esta materia al personal de Riesgos Laborales, de Recursos Humanos y de Oficialía Mayor. Se parte de la base de que el conocimiento de estos temas es insuficiente o nulo y que, sólo si se dispone de formación y conocimiento de un tema se podrá avanzar tanto en tomar conciencia de la realidad, que es diversa (no es la misma la situación de una mujer con discapacidad en el medio urbano que en el rural; no es lo mismo tener que acudir a una oficina de empleo que a una consulta ginecológica; tampoco es lo mismo según el tipo de discapacidad, el nivel cultural o la edad de la persona). Asimismo, se persigue formar a las personas con discapacidad sobre sus derechos y empoderar a las mujeres de este colectivo en la exigencia de sus derechos, por cualquier vía legal.
Descripción de la medida	Esta medida consiste en la organización de una serie de Cursos de formación en materia de discapacidad y diversidad funcional, que abordarían esta problemática a distintos niveles: - Por un lado, los Curso básico y Curso avanzado: En el formato básico se analizaría con perspectiva de género la discriminación en la AGE, especialmente en las mujeres con discapacidad, planteando las ideas fuerza, el marco jurídico regulador, las diferentes formas de discriminación que existen (poniendo distintos ejemplos, por situaciones) y las medidas posibles a adoptar para eliminarlas. En el formato avanzado se seguiría un esquema similar, completándolo con un Taller sobre Buenas Prácticas en la resolución de los problemas de discriminación que tienen las personas con discapacidad en la AGE, especialmente las mujeres, y un análisis de casos, que se abordarían por Grupos. El Programa del Curso avanzado se plantearía de modo que pudiera encajarse como continuación del básico, de manera que los contenidos del básico se dieran al inicio y de forma breve, a modo de recordatorio. -Por otro, el curso de empoderamiento a las mujeres con discapacidad.
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Igualdad, Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Ministerio de Política Territorial y Función Pública

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Indicador de ejecución	- Número de ediciones de las acciones formativas, desagregado por formato de curso (básico –avanzado y año). - Número de ediciones del Curso en formato avanzado / año. - Número de horas formativas impartidas. - Número de alumnos que participan en las acciones formativas, desagregado por sexo y formato de curso. - Tasa de cobertura del personal que ha recibido formación, con respecto al personal potencial, desagregado por sexo y formato de curso.
Indicador de impacto	- Grado de conocimiento adquirido en cuanto la discriminación de las mujeres trabajadoras con discapacidad por parte de los participantes en las acciones formativas, según formato. - Grado de conocimiento y empoderamiento de las mujeres con discapacidad formadas. - Análisis de la formación recibida (aplicación de cuestionarios).
Observaciones	Los contenidos de estos Cursos de formación se elaborarían por los Ministerios concernidos y se propone sean organizados por el INAP, bien de modo presencial o bien *on line*, o mixto. Esta medida, en su primer punto, se puede llevar a cabo, bien incluyendo un módulo específico dentro del Curso Avanzado sobre Igualdad para la Función Pública, bien organizando Cursos monográficos específicos desagregados sobre la materia, con niveles básico y avanzado. En cuanto al empoderamiento, debería darse la perspectiva legal, judicial, psicológica, arquitectónica y de ayudas técnicas con visión muy práctica.

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**5. Tratamiento de la Discapacidad/Movilidad reducida como situación de especial protección con perspectiva de género**
OBJETIVO	Avanzar en igualdad con perspectiva de género para el colectivo de personas con discapacidad en la AGE.
Descripción de la medida	- Crear un Protocolo de actuación que incluya detección temprana, minimizar las situaciones de vulnerabilidad y prevenir posibles discriminaciones múltiples. - Crear la figura del "responsable de discapacidad" que designe cada Ministerio u organismo, de acuerdo con la actuación 66 del Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020 ("66. Avanzar en la coordinación de la planificación de accesibilidad de los departamentos ministeriales. En el ámbito de la Administración General del Estado, en cada departamento ministerial y organismo público se creará o designará un "responsable de discapacidad" semejante a la figura que ya existe en materia de igualdad de género, que apoyará en esta materia a los órganos de su departamento y que realizará un seguimiento sobre los avances en accesibilidad en las políticas de ese departamento, de lo que informará al órgano interministerial creado al efecto"). - Establecer mecanismos de coordinación intra e interministerial entre responsables de discapacidad e igualdad - Atención especializada a estas personas con perspectiva de género, que incluya o combine accesibilidad universal, flexibilidad horaria, trabajo no presencial. - Obtener y elaborar datos de discapacidad en la AGE.
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	Ministerio de Igualdad, Ministerio de Sanidad, Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 y Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
Indicador de ejecución	- Existe o no un Protocolo de actuación para el colectivo de personas con discapacidad. - Existe o no un responsable de discapacidad en los Departamentos Ministeriales y organismos públicos. - Existencia de mecanismos de coordinación intra e interministerial entre responsables de discapacidad e igualdad - Número de personas con discapacidad que han sido objeto de atención especializada, desagregado por sexo y tipo de atención especializada recibida - Número de Datos obtenidos sobre discapacidad en la AGE: con perspectiva de género (por Cuerpos, por Ministerios, funcionarios y laborales, número de ingresados, número de puestos adaptados, número de jubilaciones anticipadas por discapacidad, número de hijos /as a cargo, número de solicitudes y adscripciones a otros puestos a causa de la discapacidad.

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Indicador de impacto	- Análisis del grado en que el protocolo de detección temprana ha permitido minimizar las situaciones de vulnerabilidad y prevenir posibles discriminaciones múltiples. - Grado de coordinación intra e interministerial existente entre responsables de discapacidad e igualdad - Grado de mejora en la situación de vulnerabilidad y posible discriminación de las personas con discapacidad en la AGE.
Observaciones	

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**6. Diagnóstico de la situación actual de las empleadas públicas pertenecientes a la población LBTI (lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales) en la AGE.**
OBJETIVO	Conocer la situación de las empleadas públicas LBTI en la AGE y darla a conocer entre el conjunto de personas empleadas públicas y a la ciudadanía en su conjunto.
Descripción de la medida	Para desarrollar medidas específicas que contribuyan a erradicar la discriminación contra las mujeres LBTI, es necesario llevar a cabo un análisis de su situación actual. Por ello, se propone la realización de un estudio que analice la situación actual en la AGE de las mujeres LBTI, profundizando en las diferentes discriminaciones que sufren. Además, se difundirán los resultados del estudio entre el personal de la AGE y al conjunto de la ciudadanía, mediante la organización de una jornada de presentación. El estudio se colgará en la página web del Ministerio de Igualdad.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP
Indicador de ejecución	Elaboración de un estudio de diagnóstico de la situación de las mujeres LBTI en la AGE Realización de una jornada de presentación del estudio de diagnóstico
Indicador de impacto	- Nº de asistentes a la jornada de presentación del estudio de diagnóstico - Nº de descargas del estudio de diagnóstico
Observaciones	

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**7. Incorporación de la dimensión de igualdad de trato y no discriminación**
OBJETIVO	Adecuarse a la normativa europea antidiscriminatoria, transpuesta al marco legislativo nacional.
Descripción de la medida	Impulsar el principio transversal de igualdad de trato y no discriminación en todas las políticas, acciones y estrategias que promueva la AGE, ya sean generales o sectoriales, con el fin de: - garantizar el respeto de los derechos y libertades fundamentales de los/as empleados/as al servicio de la AGE, sin discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual e identidad de género, religión o convicciones, opinión, discapacidad, enfermedad, edad o cualquier otra circunstancia o condición personal o social,. - Promover las condiciones necesarias para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integran sea real y efectiva.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Igualdad de Trato y Diversidad Étnico-Racial
Indicador de ejecución	- Número de cursos teórico-prácticos impartidos sobre Igualdad de trato y no discriminación - Número de materiales (manuales, diagnósticos, folletos, etc.)que se hayan elaborado para formar al funcionariado y personal laboral en la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación. - Número de materiales informativos y de sensibilización elaborados - Número de protocolos de atención al público que incorporan el principio de Igualdad de trato y o discriminación.
Indicador de impacto	- Número, procedencia y perfil profesional de empleados/as de la AGE y sus organismos que han recibido formación. - Ámbitos o áreas de actuación de la AGE (educación, sanidad, transportes, medio ambiente, vivienda, cultura…) en las que se ha incorporado la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en la planificación, gestión, implementación y evaluación de: • Políticas públicas • Servicios públicos • Gestión de RRHH
Observaciones	

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**8. Incorporación de la discriminación múltiple o interseccional**
OBJETIVO	Considerar, desde una perspectiva transversal e integral, todas aquellas formas de discriminación que pueden concurrir en el caso de las mujeres no solo por su género sino por su origen nacional o étnico o por su religión, situación ante la enfermedad, edad, orientación sexual e identidad de género o por cualquier otra condición personal o social.
Descripción de la medida	- Incluir en el Plan de Igualdad la promoción de acciones de prevención y la mejora de la respuesta institucional frente a la discriminación múltiple o interseccional en la AGE y en el trato de esta con la ciudadanía. - Impulsar la participación y representación de las minorías más vulnerables a la discriminación interseccional o múltiple en los nombramientos de los órganos directivos de la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	Dirección General **de Igualdad** de Trato y Diversidad Étnico-Racial
Indicador de ejecución	- Número de indicadores diseñados para visibilizar y medir las situaciones en las que se produce discriminación múltiple o interseccional. - Número de aplicaciones estadísticas y estudios e informes que incorporan indicadores relativos a la discriminación múltiple e interseccional. - Número de acciones formativas que incorporen la posible incidencia de la discriminación múltiple o interseccional en la planificación, gestión, implementación y evaluación de: • Políticas públicas • Servicios públicos • Gestión de RRHH
Indicador de impacto	- Empleados/as públicos con formación en las distintas manifestaciones de la discriminación con especial atención a la discriminación múltiple e interseccional. - Empleados/as formados en la posible incidencia de otras formas de discriminación, como la discriminación múltiple o interseccional, en el funcionamiento interno de la AGE, en especial en la gestión de entornos laborales inclusivos y en la atención al público. - Mejora de los sistemas de seguimiento y evaluación de procesos internos en la AGE.
Observaciones	

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**9. Incorporar la atención a la Diversidad en la AGE**
OBJETIVO	La Diversidad, como dimensión ligada a la igualdad en todas las esferas de la vida, debe responder a la realidad de nuestra sociedad actual, cada vez más diversa. Por ello se propone el doble reconocimiento de la diversidad: - Como elemento enriquecedor de la AGE basado en el respeto y reconocimiento de que todas las personas tienen perfiles diferentes, orígenes diversos, género diverso, tradiciones culturales diferentes etc., y tenemos los mismos derechos. - Como elemento positivo que, además de ser una exigencia normativa, puede contribuir a que la AGE mejore los servicios que presta a la ciudadanía y la percepción que de los mismos tiene la ciudadanía.
Descripción de la medida	- Promoción de la Diversidad para mejorar los servicios públicos - Gestión de la diversidad interna a través de los departamentos de RRHH de la AGE - Incorporar la diversidad en los procesos de selección, promoción interna de la AGE - Proporcionar formación sobre competencias relacionadas con la atención a la ciudadanía diversa, transversalidad en la gestión de los servicios públicos y gestión de equipos diversos. - Impulsar la identificación, recopilación y puesta en valor de experiencias positivas y buenas prácticas que se hayan desarrollado o estén siendo implementadas dentro de la AGE, en el ámbito de la promoción de la igualdad de trato y la lucha contra todo tipo de discriminación y en el de la gestión de la diversidad. - Crear referentes y visibilizar a las personas al servicio de la AGE pertenecientes a alguna minoría étnica o de distinto origen nacional.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	Dirección General **de Igualdad** de Trato y Diversidad Étnico-Racial / DGFP
Indicador de ejecución	- Número de formaciones impartidas sobre gestión y atención a la Diversidad en los servicios públicos - Número de formaciones impartidas sobre gestión y atención a la Diversidad en el área de RRHH de la AGE - Número de acciones de reconocimiento de la Diversidad celebradas en la AGE (Seminarios temáticos, programas de sensibilización, celebraciones conmemorativas etc.)
Indicador de impacto	- Número, procedencia y perfil profesional de empleados/as de la AGE y sus organismos que han recibido formación en atención a la Diversidad. - Incremento del personal que atiende a criterios de diversidad en las plantillas de la AGE. - Ámbitos o áreas de actuación de la AGE (educación, sanidad, transportes, medio ambiente, vivienda, cultura…) en las que se ha incorporado la atención a la Diversidad en la planificación, gestión, implementación y evaluación de: • Políticas públicas • Servicios públicos • Gestión de RRHH
Observaciones	-

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**10. Diseño de líneas de actuación para suprimir la discriminación de las mujeres lesbianas, bisexuales, transexuales e intersexuales por motivo de orientación sexual, identidad de género y características sexuales**
OBJETIVO	Elaborar un plan de actuación que contenga las medidas necesarias para combatir la discriminación de las mujeres LBTI en la AGE.
Descripción de la medida	A la luz del estudio de diagnóstico sobre la situación de las mujeres LBTI en la AGE, se elaborará un plan de actuación que contendrá las medidas a impulsar para combatir la discriminación de las mujeres LBTI por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales en la AGE. Además, se llevarán a cabo acciones de difusión a través de las redes sociales y de la web del Ministerio de Igualdad.
Fecha Prevista de Inicio	A determinar en base a los estudios previos
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP
Indicador de ejecución	- Elaboración de un plan de actuación que contenga las medidas necesarias para combatir la discriminación de las mujeres LBTI en la AGE. - Difusión del plan de actuación en las redes sociales del Ministerio de Igualdad - Publicación del plan de actuación en la web del Ministerio de Igualdad
Indicador de impacto	
Observaciones	

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**11. Campaña interna de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género**
OBJETIVO	Diseñar e implementar una campaña de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género dirigida al conjunto del personal de la AGE.
Descripción de la medida	Se diseñará e implementará una campaña de información y sensibilización dirigida al conjunto del personal de la AGE, para promover los valores de igualdad de trato y no discriminación de las mujeres LBTI en la AGE. La campaña se instrumentará mediante la publicación de una guía informativa, que se distribuirá en papel y en formato virtual.
Fecha Prevista de Inicio	Medio Plazo
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP
Indicador de ejecución	- Publicación de una guía informativa
Indicador de impacto	- Número de ejemplares de la guía distribuidos - Número de descargas de la guía
Observaciones	

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**12. Formación en materia de diversidad sexual y de género**.
OBJETIVO	Formar al personal de la AGE en los valores de diversidad sexual y de género, así como en la prevención de la discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género o características sexuales.
Descripción de la medida	Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas al personal de la AGE con el objetivo de promover la diversidad sexual y de género, y de prevenir las discriminaciones que sufren las mujeres LBTI en el seno de la AGE. Estas acciones formativas podrán llevarse a cabo en colaboración con el INAP. Además, se impartirán sesiones sobre diversidad sexual y de género en los cursos selectivos de cuerpos y escalas de la AGE.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI – Instituto Nacional de Administración Pública
Indicador de ejecución	- Organización de acciones formativas sobre diversidad sexual y de género
Indicador de impacto	- Número de acciones formativas realizadas dirigidas al conjunto de personal de la AGE - Número de sesiones realizadas en los cursos selectivos de cuerpos y escalas de la AGE - Número de asistentes a las acciones formativas
Observaciones	

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**13. Formación especializada en atención a víctimas de LBTIfobia**
OBJETIVO	Mejorar la atención que reciben las mujeres víctimas de LBTIfobia por parte del personal de la AGE.
Descripción de la medida	Se llevarán a cabo acciones formativas dirigidas al personal de la AGE que ocupe puestos de trabajo de atención al público, y en concreto puestos que incluyan la atención y el acompañamiento a mujeres que puedan sufrir o hayan sufrido discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o características sexuales (policías, trabajadoras sociales, etc.).
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI / DGFP / INAP
Indicador de ejecución	- Organización de acciones formativas especializadas en atención a víctimas de LBTIfobia
Indicador de impacto	- Número de acciones formativas especializadas en atención a víctimas de LBTIfobia realizadas - Número de asistentes a las acciones formativas
Observaciones	-

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es

Eje	INTERSECCIONALIDAD Y SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN
Nombre de la Medida	**14. Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LBTI**
OBJETIVO	Visibilizar la diversidad sexual y de género de las mujeres, mediante acciones puntuales de sensibilización en los días conmemorativos sobre mujeres LBTI.
Descripción de la medida	Se llevarán a cabo acciones de sensibilización y visibilización de las mujeres LBTI, coincidiendo con los días conmemorativos relacionados con la diversidad sexual y de género de las mujeres (31 de marzo, día de la visibilidad trans; 26 de abril, día de la visibilidad lésbica; 17 de mayo, día internacional contra la homofobia, la transfobia y la bifobia; 28 de junio, día del orgullo LGTBI; 23 de septiembre, día de la visibilidad bisexual; 8 de noviembre, día de la solidaridad intersexual, entre otros). Las acciones incluirán el diseño y publicación de carteles informativos, la difusión de notas informativas en la intranet de los departamentos ministeriales, y publicaciones en las redes sociales de los Ministerios.
Fecha Prevista de Inicio	Durante el primer año desde la aprobación del Plan
Órgano/s responsable/s	Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI
Indicador de ejecución	- Realización de acciones de sensibilización específicas en días conmemorativos para concienciar sobre las mujeres LBTI
Indicador de impacto	- Número de acciones de sensibilización llevadas a cabo.
Observaciones	

cve: BOE-A-2021-2
Verificable en https://www.boe.es