








Contenido

+		
1.	Introducción	3
2.	Compromiso	3
3.	Diagnóstico de la Situación Actual	4
3.1	Análisis Interno	4
3.2	Detección de Barreras	5
4.	Objetivos	7
4.1	Garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas ..	7
4.2	Fomentar una cultura organizacional inclusiva y respetuosa en el ámbito tecnológico	7
4.3	Prevenir la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género	8
4.4	Promover la visibilidad y el respeto hacia las personas LGTBIQ+ en el sector IT	8
5.	Medidas y Acciones	9
5.1	Políticas Internas	9
5.2	Formación y Sensibilización	10
5.3	Proceso de Selección y Promoción	10
5.4	Visibilidad y Cultura Corporativa	11
5.5	Adaptación de Espacios y Normativas	11
6.	Evaluación y Seguimiento	12
6.1	Definición de indicadores para medir el impacto del plan	12
6.2	Revisión anual de las medidas implementadas	13
6.3	Encuestas periódicas para valorar la percepción del clima laboral	13
6.4	Informe anual con los resultados y propuestas de mejora	13
7.	Comunicación	14
7.1	Difusión interna del Plan	14
7.2	Compromiso visible de la Dirección	14
7.3	Comunicación externa	15
8.	Conclusión	15
	ANEXO-1 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	17
	ANEXO-2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL	18

	Cronograma de Implementación (12 meses)	24
	Indicadores de Impacto	25
	Indicadores de Gestión	25
	Indicadores de Procesos	25
	Indicadores de Percepción	25
	Indicadores de Representación y Cultura	25
	Resumen Ejecutivo – Plan de Igualdad LGTBIQ+	26
	1. Compromiso Institucional	26
	2. Objetivos Estratégicos	26
	3. Diagnóstico y Detección de Barreras	26
	4. Medidas Clave	26
	5. Cronograma y Seguimiento	27
	6. Evaluación Continua	27
	7. Comunicación	27
	8. Conclusión	27
	Comunicado Interno	28
	Infografía: Campañas Internas para Difundir el Plan de Igualdad LGTBIQ+	29

1. Introducción

En **Equipo TIC XII S.L.**, empresa especializada en la subcontratación de servicios informáticos, entendemos que la diversidad es un valor estratégico y una fuente de riqueza humana y profesional. Por ello, asumimos un compromiso activo con la igualdad real y efectiva de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

La finalidad de este **Plan de Igualdad LGTBIQ+** es establecer medidas concretas que promuevan un entorno de trabajo inclusivo, seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de discriminación, acoso o violencia hacia las personas del colectivo LGTBIQ+. Este documento constituye una herramienta fundamental para avanzar hacia una cultura organizacional más equitativa y diversa, que reconozca y valore la pluralidad como elemento central del desarrollo sostenible y del bienestar laboral.

Este plan no sólo responde al cumplimiento de las obligaciones legales vigentes en materia de igualdad y derechos humanos —incluyendo la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y la Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación—, sino que también nace del firme convencimiento de que la equidad y el respeto son condiciones imprescindibles para la innovación, la competitividad y el progreso empresarial.

Asimismo, el presente plan se enmarca en los valores corporativos de Equipo TIC XII S.L., tales como la integridad, el respeto, la responsabilidad social y la orientación al bienestar de las personas trabajadoras. Aspiramos a ser un referente en el sector en materia de inclusión LGTBIQ+, mediante políticas activas que eliminen barreras estructurales, fomenten la sensibilización y contribuyan a la visibilidad positiva del colectivo en todos los niveles de la organización.

2. Compromiso

El compromiso de **Equipo TIC XII S.L.** con la igualdad y los derechos de las personas LGTBIQ+ es firme, transversal y sostenido en el tiempo. No se trata de una acción puntual ni de una respuesta superficial, sino de una apuesta estratégica e integral que forma parte del núcleo de nuestras políticas internas y nuestra cultura corporativa.

Este compromiso se manifiesta en diversas dimensiones:

- **Compromiso institucional:** La alta dirección de la empresa, junto con los departamentos de Recursos Humanos y de Responsabilidad Social Corporativa, lidera e impulsa el desarrollo, la implementación y la evaluación del Plan de Igualdad LGTBIQ+. Se asegura así que las medidas contenidas en este documento cuenten con los recursos necesarios y con el respaldo ejecutivo necesario para su correcta aplicación.
- **Compromiso legal:** Este plan se encuentra alineado con las leyes y normativas nacionales e internacionales en materia de igualdad y no discriminación, así como con

los principios establecidos por organismos como Naciones Unidas, la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nos comprometemos a garantizar su cumplimiento y a estar permanentemente actualizados frente a nuevas disposiciones legales o recomendaciones institucionales.

- **Compromiso organizacional:** Todas las áreas, equipos y niveles jerárquicos de la empresa están implicados en la construcción de un entorno laboral inclusivo. Este plan incorpora medidas de sensibilización, formación y prevención que serán implantadas de manera transversal para alcanzar a toda la plantilla, incluidas las personas proveedoras y colaboradoras externas.
- **Compromiso ético y social:** Reconocemos la necesidad de avanzar más allá del cumplimiento normativo, adoptando un enfoque proactivo y ético que promueva el respeto a la diversidad como base de los derechos humanos y del bienestar de las personas trabajadoras. Este compromiso se extiende también al entorno social, con iniciativas que promuevan la visibilidad, el respeto y la normalización del colectivo LGTBIQ+ fuera del entorno laboral.
- **Compromiso evaluador:** Estableceremos mecanismos de seguimiento y evaluación periódica que permitan medir el impacto del plan, corregir desviaciones y adoptar nuevas acciones que respondan a las necesidades emergentes de las personas LGTBIQ+ dentro de la organización.

Con este plan, **Equipo TIC XII S.L.** da un paso decidido hacia una cultura empresarial más justa, equitativa y humana, donde todas las personas, sin excepción, puedan desarrollarse profesional y personalmente con plenitud.

3. Diagnóstico de la Situación Actual

El diagnóstico es una fase clave para la elaboración de cualquier plan de igualdad, ya que permite conocer de manera objetiva y detallada el punto de partida desde el que se actúa. En el caso del **Plan de Igualdad LGTBIQ+ de Equipo TIC XII S.L.**, el diagnóstico servirá para identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora de la organización en relación con la diversidad sexual, de género y afectiva.

El objetivo principal de esta fase es obtener una visión clara sobre la cultura organizacional, las percepciones del personal, la eficacia de las políticas existentes y los posibles factores de discriminación, exclusión o invisibilización que afecten directa o indirectamente a las personas LGTBIQ+ dentro de la empresa.

3.1 Análisis Interno

Con el fin de obtener información válida, diversa y representativa, se implementará un análisis interno basado en metodologías mixtas (cuantitativas y cualitativas), que nos permitirá recoger datos tanto objetivos como subjetivos sobre el clima laboral en materia de inclusión y diversidad LGTBIQ+.

Herramientas de diagnóstico:

- **Encuestas anónimas al personal**

Se elaborarán encuestas confidenciales y voluntarias dirigidas a toda la plantilla, con el objetivo de conocer:

- El nivel de conocimiento sobre diversidad LGTBIQ+.
- La percepción del clima laboral en términos de respeto e inclusión.
- Experiencias personales o indirectas de discriminación o invisibilización.
- La evaluación de las políticas internas actuales.
- La disposición a recibir formación o participar en iniciativas inclusivas.

Estas encuestas permitirán establecer indicadores clave, comparables en futuras mediciones para evaluar el impacto del plan a lo largo del tiempo.

Ver Anexo2

- **Entrevistas individuales y grupos focales**

Se invitará a empleados/as voluntarios/as de distintas áreas, niveles jerárquicos y perfiles diversos a participar en entrevistas en profundidad o grupos de discusión. Esta metodología permitirá conocer:

- Percepciones subjetivas sobre la cultura empresarial.
- Casos específicos o situaciones relevantes no visibilizadas.
- Sugerencias o propuestas para la mejora de la inclusión LGTBIQ+.
- Barreras no detectadas en los canales formales.

- **Revisión de políticas y procedimientos internos**

Se analizarán los documentos normativos y de gestión interna (manual del empleado, código de conducta, protocolos de acoso, procedimientos de reclutamiento, comunicación interna, etc.) con el objetivo de detectar:

- La existencia (o ausencia) de un lenguaje inclusivo y no binario.
- Mecanismos explícitos de protección de los derechos LGTBIQ+.
- Procedimientos específicos para la atención de quejas o discriminaciones por orientación o identidad de género.
- Prácticas administrativas que refuercen la visibilidad o la inclusión del colectivo.

Este análisis permitirá construir un diagnóstico robusto y con respaldo empírico, necesario para el diseño de medidas eficaces.

3.2 Detección de Barreras

Como parte del diagnóstico, se procederá a la **identificación de obstáculos formales e informales** que puedan limitar o condicionar la igualdad de oportunidades de las personas

LGTBIQ+ en el entorno laboral. Estas barreras pueden tener un carácter estructural, cultural o funcional, y no siempre son visibles a simple vista. Es fundamental detectarlas para poder actuar de forma proactiva.

Ámbitos prioritarios de detección:

• Procesos de selección y contratación

Se analizarán los procedimientos de reclutamiento y selección para detectar:

- Posibles sesgos inconscientes o estereotipos que afecten a personas LGTBIQ+.
- Ausencia de formación en diversidad en el personal encargado de los procesos de selección.
- Falta de referencias inclusivas en las ofertas de empleo o formularios que no contemplen opciones diversas de género.
- Prácticas que generen miedo a la visibilidad durante el ingreso a la empresa.

• Inclusión en entornos altamente técnicos

Dado que la empresa opera en el sector tecnológico, se pondrá especial atención en:

- Dinámicas de trabajo donde prevalezca una cultura empresarial tradicionalmente masculinizada o poco diversa.
- Espacios donde la orientación sexual o identidad de género sea ignorada o se convierta en motivo de burla o marginación.
- Falta de referentes visibles LGTBIQ+ en puestos técnicos o de liderazgo.

• Teletrabajo y gestión de equipos remotos

Con la expansión del trabajo remoto, es necesario revisar:

- Si se reproducen dinámicas de exclusión, aislamiento o invisibilización en los equipos virtuales.
- El grado de inclusión en las comunicaciones internas digitales.
- La atención a casos de discriminación o microagresiones en plataformas no presenciales.
- El respeto a la identidad de género en reuniones virtuales (por ejemplo, el uso correcto de nombres y pronombres).

• Relación con clientes y proveedores

También es importante observar el entorno externo de la empresa:

- Existencia de situaciones en las que empleados LGTBIQ+ hayan sentido la necesidad de ocultar su identidad frente a clientes.
- Reacciones o actitudes discriminatorias por parte de proveedores o colaboradores externos.
- Políticas internas claras que respalden a las personas trabajadoras ante situaciones de discriminación externas.
- Inclusión de cláusulas de respeto a la diversidad en contratos o colaboraciones comerciales.

Este análisis permitirá sentar las bases para definir las **medidas correctoras y preventivas** que serán parte del plan de acción, así como establecer un sistema de seguimiento y mejora continua.

4. Objetivos

El **Plan de Igualdad LGTBIQ+ de Equipo TIC XII S.L.** se estructura en torno a una serie de objetivos generales que guían todas las actuaciones previstas. Estos objetivos responden a un enfoque integral que combina el cumplimiento normativo, la responsabilidad social y el compromiso ético con la igualdad y los derechos de las personas del colectivo LGTBIQ+, especialmente en el contexto de una empresa del sector tecnológico.

4.1 Garantizar la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas

Uno de los pilares fundamentales de este plan es asegurar que todas las personas que forman parte de la organización —independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género— tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional, reconocimiento, estabilidad y bienestar.

Para ello, el plan se propone:

- Revisar y adaptar los procedimientos de selección, contratación, promoción interna y formación, asegurando que estén libres de sesgos o barreras implícitas que puedan afectar negativamente a las personas LGTBIQ+.
- Promover el principio de equidad como eje transversal de todas las políticas de gestión de personas, con especial atención a las personas trans, no binarias y aquellas que han sufrido discriminación estructural previa.
- Implementar mecanismos de vigilancia y evaluación de la igualdad de trato en todas las fases del ciclo laboral, desde la incorporación hasta la desvinculación voluntaria o contractual.

4.2 Fomentar una cultura organizacional inclusiva y respetuosa en el ámbito tecnológico

El sector IT históricamente ha mostrado carencias en diversidad y representación LGTBIQ+, por lo que uno de los grandes desafíos consiste en transformar la cultura interna de la empresa hacia un modelo más plural, abierto y respetuoso.

Para lograrlo, se establecerán acciones orientadas a:

- Sensibilizar y formar a todo el personal —incluyendo directivos y mandos intermedios— en diversidad afectivo-sexual y de género, con un enfoque pedagógico y adaptado al entorno tecnológico.
- Crear espacios de reflexión y diálogo donde las personas puedan compartir experiencias, desmontar prejuicios y construir una cultura más empática e inclusiva.

- Promover el uso de lenguaje inclusivo y no discriminatorio en todos los canales internos y externos, incluyendo las comunicaciones digitales, políticas corporativas y materiales de marketing.
- Visibilizar el compromiso institucional con la inclusión LGTBIQ+ en ferias tecnológicas, procesos de selección, redes sociales y relaciones con el entorno empresarial.

4.3 Prevenir la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género

La prevención del acoso, la violencia simbólica y la discriminación es una responsabilidad ineludible de cualquier empresa comprometida con los derechos humanos. El entorno laboral debe ser seguro y libre de hostilidad para todas las personas, especialmente para quienes históricamente han sido víctimas de exclusión o estigmatización.

Los objetivos específicos en este ámbito son:

- Establecer y reforzar protocolos claros para la detección, denuncia y resolución de situaciones de acoso o discriminación por motivos LGTBIQ+.
- Garantizar que estos protocolos sean accesibles, confidenciales y eficaces, protegiendo la integridad y privacidad de las personas afectadas.
- Formar a las personas responsables de Recursos Humanos, prevención de riesgos laborales y liderazgo de equipos en el tratamiento adecuado de estos casos, con enfoque en derechos humanos y reparación.
- Realizar campañas internas periódicas de prevención del acoso y promoción del respeto como valor corporativo.

4.4 Promover la visibilidad y el respeto hacia las personas LGTBIQ+ en el sector IT

En una industria aún dominada por dinámicas tradicionales y baja representación del colectivo LGTBIQ+, la visibilidad se convierte en una herramienta transformadora. Dar espacio, voz y reconocimiento a las personas LGTBIQ+ no solo mejora su bienestar individual, sino que contribuye a desmantelar estereotipos y a inspirar cambios estructurales en el sector.

Por ello, se plantean acciones como:

- Fomentar la participación de la empresa en redes, eventos y foros especializados en diversidad en el ámbito tecnológico.
- Impulsar campañas de comunicación interna y externa que incluyan referentes, historias y mensajes positivos sobre personas LGTBIQ+ en el mundo IT.
- Apoyar la creación o promoción de grupos internos de afinidad o redes de empleados LGTBIQ+ y aliados/as, como espacios de escucha y apoyo.
- Promover la visibilidad de talento LGTBIQ+ en procesos de mentoring, liderazgo y formación, integrando perfiles diversos en roles estratégicos y técnicos.

Estos objetivos guiarán el desarrollo de medidas concretas en los próximos apartados del plan, garantizando un enfoque sistemático, realista y alineado con los valores y misión de **Equipo TIC XXI S.L.**

5. Medidas y Acciones

Para alcanzar los objetivos definidos en este plan, se implementarán una serie de medidas específicas orientadas a transformar progresivamente la cultura organizacional, los procesos internos y la experiencia de las personas LGTBIQ+ dentro de la empresa. Estas acciones combinan prevención, sensibilización, protección y visibilidad, y están diseñadas para integrar la diversidad como un valor real y transversal en todos los niveles de la organización.

5.1 Políticas Internas

La construcción de un entorno laboral seguro y respetuoso requiere contar con políticas claras, explícitas y operativas que respalden los derechos de las personas LGTBIQ+.

Medidas:

- **Elaboración y difusión de una política de igualdad LGTBIQ+**
Se redactará una política corporativa específica que establezca los principios, compromisos y normas de conducta para promover la igualdad de trato y oportunidades hacia el colectivo LGTBIQ+. Esta política será difundida ampliamente a través de los canales internos de la empresa y formará parte de los documentos de bienvenida a nuevas incorporaciones.
- **Inclusión explícita de la orientación sexual e identidad de género como categorías protegidas**
Las políticas internas de igualdad, prevención de riesgos laborales y protocolos contra el acoso incorporarán de forma expresa la protección frente a discriminación por orientación sexual, identidad y expresión de género, garantizando la cobertura jurídica de cualquier situación de vulneración de derechos.
- **Implementación de un protocolo de actuación ante situaciones de discriminación o acoso**
Se desarrollará un protocolo específico y confidencial para la atención de incidentes relacionados con la discriminación o el acoso LGTBIQfóbico, con criterios de celeridad, protección de la víctima y reparación. Incluirá canales seguros de denuncia, mecanismos de intervención y medidas disciplinarias.
- **Inclusión de cláusulas de diversidad en contratos con clientes y proveedores**
La empresa incluirá cláusulas de respeto a la diversidad LGTBIQ+ en sus acuerdos comerciales, promoviendo así una cadena de valor alineada con principios éticos y de igualdad.

5.2 Formación y Sensibilización

La educación en diversidad es una herramienta fundamental para romper estereotipos, reducir prejuicios y construir una cultura empresarial más inclusiva.

Medidas:

- **Programas de formación para empleados y directivos**
Se impartirán sesiones formativas regulares sobre diversidad, inclusión y derechos LGTBIQ+, adaptadas a los distintos niveles jerárquicos, con un enfoque práctico y vinculado al contexto tecnológico.
- **Talleres de sensibilización sobre diversidad sexual y de género**
Se organizarán talleres participativos que aborden conceptos clave como identidad de género, orientación sexual, interseccionalidad, microagresiones y buenas prácticas cotidianas en el entorno laboral.
- **Guías sobre lenguaje inclusivo**
Se elaborarán y distribuirán guías prácticas para fomentar el uso de un lenguaje respetuoso y no sexista en todas las comunicaciones internas y externas, así como en documentos oficiales y publicaciones de la empresa.
- **Buenas prácticas para la gestión inclusiva del teletrabajo**
Se elaborarán pautas específicas para asegurar que la inclusión LGTBIQ+ también se garantice en entornos remotos, incluyendo el respeto a los nombres y pronombres elegidos, el trato igualitario en las reuniones virtuales y el acceso equitativo a oportunidades y visibilidad.

5.3 Proceso de Selección y Promoción

La igualdad debe estar presente desde el primer contacto con la empresa y mantenerse durante toda la trayectoria profesional dentro de la organización.

Medidas:

- **Procesos de selección libres de sesgos**
Se revisarán los procedimientos de reclutamiento para garantizar su neutralidad e inclusión, evitando preguntas o valoraciones que puedan implicar discriminación directa o indirecta por orientación o identidad de género.
- **Compromiso con la contratación diversa**
Se promoverá activamente la incorporación de personas LGTBIQ+ a los equipos técnicos y de gestión, prestando especial atención a perfiles históricamente excluidos como personas trans y no binarias.
- **Igualdad de oportunidades en promociones internas**
Se garantizará que las promociones y asignaciones de responsabilidad se basen en criterios objetivos y transparentes, monitorizando la participación de personas LGTBIQ+ en todos los niveles jerárquicos.
- **Revisión del lenguaje en las ofertas de empleo**
Todas las descripciones de puestos y anuncios de selección se revisarán para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo, no binario y no excluyente.

5.4 Visibilidad y Cultura Corporativa

La visibilidad no sólo dignifica a las personas LGTBIQ+, sino que fortalece la identidad corporativa y el compromiso con la justicia social.

Medidas:

- **Celebración de fechas conmemorativas**
La empresa conmemorará días clave como el *Día Internacional contra la LGTBIfobia* (17 de mayo) y el *Día del Orgullo LGTBI+* (28 de junio), mediante campañas, eventos o acciones de comunicación internas y externas.
- **Participación en iniciativas externas del sector tecnológico**
Se fomentará la presencia de la empresa en redes, programas y eventos que promuevan la diversidad en el sector IT, incluyendo asociaciones profesionales, hackatones inclusivos, ferias de empleo, etc.
- **Redes de apoyo y grupos de afinidad**
Se impulsará la creación de un grupo de empleados/as LGTBIQ+ y aliados/as como espacio de escucha, contención, visibilidad y propuesta de mejoras. Este grupo será apoyado institucionalmente y podrá colaborar en las acciones del plan.
- **Incorporación de la diversidad en la imagen de marca**
Las campañas de comunicación, las redes sociales, el sitio web y el material corporativo reflejarán de forma explícita el compromiso con la diversidad y mostrarán imágenes, testimonios y mensajes que visibilicen a personas LGTBIQ+ en el entorno tecnológico.

5.5 Adaptación de Espacios y Normativas

Un entorno inclusivo también requiere adecuaciones físicas, normativas y simbólicas que permitan a todas las personas trabajar con seguridad y autenticidad.

Medidas:

- **Baños neutros en oficinas**
Se habilitarán baños inclusivos para todas las identidades de género, respetando la dignidad de las personas trans, no binarias y no conformes con el género.
- **Respeto al nombre elegido por personas trans**
Se implementará el uso del nombre social y pronombres deseados en herramientas de trabajo, correos, identificaciones internas y comunicaciones, incluso si no coincide aún con el documento legal.
- **Vestimenta flexible**
La empresa adoptará un enfoque no restrictivo en cuanto a la indumentaria laboral, permitiendo que cada persona vista conforme a su identidad de género sin imposiciones ni estigmas.
- **Creación de entornos seguros en equipos presenciales y virtuales**
Se promoverán equipos de trabajo inclusivos mediante normas de respeto explícitas,

mediación de conflictos desde la diversidad, y protocolos específicos ante comportamientos excluyentes o discriminatorios.

Estas acciones serán implementadas de forma progresiva y estarán sujetas a seguimiento y evaluación para asegurar su eficacia.

6. Evaluación y Seguimiento

La evaluación continua del *Plan de Igualdad LGTBIQ+* es esencial para garantizar su eficacia, detectar áreas de mejora y mantener un compromiso activo con la diversidad e inclusión. El seguimiento sistemático permitirá valorar el grado de implementación de las medidas, su impacto real en la cultura organizacional y en la experiencia de las personas LGTBIQ+ dentro de la empresa.

El proceso de evaluación se basará en una combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos, fuentes internas y externas, así como en la participación activa del personal.

6.1 Definición de indicadores para medir el impacto del plan

Para evaluar los resultados de las acciones implementadas, se establecerán indicadores específicos y medibles, organizados en varias categorías clave:

6.1.1 Indicadores de gestión

- Número de acciones formativas realizadas y porcentaje de participación.
- Número de campañas de sensibilización y comunicaciones internas sobre diversidad.
- Inclusión de cláusulas de diversidad en contratos con terceros.

6.1.2 Indicadores de procesos

- Número de denuncias o incidencias gestionadas en el marco del protocolo LGTBIQ+.
- Revisión y adecuación de documentos, políticas y lenguaje inclusivo.
- Inclusión de criterios de diversidad en procesos de selección y promoción.

6.1.3 Indicadores de percepción y clima laboral

- Nivel de satisfacción de las personas LGTBIQ+ con respecto a la inclusión y el respeto en la empresa.
- Grado de conocimiento de los protocolos y políticas de igualdad entre los empleados.
- Evolución en la percepción del clima laboral inclusivo por parte de todos los equipos.

6.1.4 Indicadores de representación

- Porcentaje de personas LGTBIQ+ (declaradas voluntariamente) en plantilla, en puestos de liderazgo y en áreas técnicas.
- Participación de la empresa en iniciativas externas de diversidad (foros, eventos, premios, etc.).

Estos indicadores permitirán monitorear el progreso, comparar datos interanuales y tomar decisiones basadas en evidencias.

6.2 Revisión anual de las medidas implementadas

Se realizará una revisión exhaustiva de las medidas contenidas en el plan al menos una vez al año, con el objetivo de:

- Verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.
- Evaluar el grado de ejecución de las acciones previstas.
- Identificar obstáculos o barreras en la implementación.
- Actualizar las medidas conforme a cambios normativos, sociales o internos de la empresa.

Esta revisión será coordinada por la persona o equipo responsable del plan (como un Comité de Diversidad o RR. HH.) y contará con la participación de los grupos de afinidad o representación de personas LGTBIQ+ si existieran.

6.3 Encuestas periódicas para valorar la percepción del clima laboral

Con el fin de conocer el impacto real del plan en la experiencia diaria de los empleados, se aplicarán encuestas de percepción al menos una vez cada doce meses. Estas encuestas serán:

- **Anónimas**, para proteger la privacidad y fomentar la sinceridad.
- **Voluntarias**, pero incentivadas para alcanzar una alta participación.
- **Específicas**, incluyendo ítems sobre diversidad, respeto, inclusión y discriminación en el entorno laboral.

Las encuestas también recogerán propuestas y sugerencias de mejora por parte del personal, que serán tomadas en cuenta en la actualización del plan.

6.4 Informe anual con los resultados y propuestas de mejora

Al finalizar cada ejercicio, se elaborará un **Informe de Evaluación del Plan de Igualdad LGTBIQ+**, que incluirá:

- El grado de ejecución de las medidas previstas.
- El análisis de los indicadores de impacto.
- Resultados de encuestas de percepción y auditorías internas.
- Casos gestionados (anonimizados) y aprendizajes derivados.
- Recomendaciones y propuestas de mejora para el siguiente año.

Este informe podrá ser compartido con la plantilla y, en caso de que la empresa cuente con un portal de transparencia o memoria anual, incluirse como parte del compromiso institucional con la diversidad y los derechos humanos.

La evaluación y el seguimiento serán fundamentales no sólo para garantizar la calidad y efectividad del plan, sino también para demostrar de forma tangible el compromiso ético y estratégico de **Equipo TIC XII S.L.** con un entorno laboral verdaderamente inclusivo y respetuoso con la diversidad LGTBIQ+.

7. Comunicación

Una comunicación efectiva, clara y accesible es fundamental para el éxito del *Plan de Igualdad LGTBIQ+*. La difusión adecuada de sus contenidos, objetivos y medidas garantiza que toda la plantilla conozca sus derechos, se involucre en su cumplimiento y participe en la construcción de un entorno de trabajo inclusivo, diverso y respetuoso.

7.1 Difusión interna del Plan

El Plan será comunicado de forma formal a toda la organización mediante los canales de comunicación interna disponibles, asegurando su accesibilidad a todas las personas trabajadoras, independientemente de su puesto, ubicación o modalidad de trabajo (presencial o remoto).

Acciones previstas:

- Envío de una **circular corporativa** firmada por la Dirección General, anunciando la entrada en vigor del plan y destacando su importancia estratégica y ética.
- Publicación del documento completo del plan en el **portal interno de la empresa**, intranet o plataforma de gestión de recursos humanos, con acceso libre y permanente para todas las personas empleadas.
- Inclusión del resumen del plan en el **manual de bienvenida** para nuevas incorporaciones y en los materiales de inducción.
- Difusión periódica de **infografías, resúmenes visuales y recordatorios** de las principales medidas y derechos vinculados al plan.
- Organización de una **reunión informativa** (presencial o virtual) donde se expongan los objetivos, acciones y canales de contacto para dudas, sugerencias o denuncias.

7.2 Compromiso visible de la Dirección

La Dirección de **Equipo TIC XII S.L.** adoptará un papel activo y visible en la comunicación del plan, reafirmando el compromiso institucional con la igualdad y la diversidad. Este respaldo no solo es simbólico, sino que se traduce en decisiones concretas que garantizan la implementación efectiva del plan.

Compromisos de la Dirección:

- Declarar públicamente su apoyo al *Plan de Igualdad LGTBIQ+* en las comunicaciones institucionales.
- Asegurar los **recursos materiales, humanos y económicos** necesarios para su desarrollo, seguimiento y mejora continua.
- Promover la participación de mandos intermedios y personal directivo en las formaciones, campañas y actividades del plan, como ejemplo para el resto del equipo.
- Integrar el cumplimiento del plan dentro de la cultura de responsabilidad social corporativa de la empresa.

7.3 Comunicación externa

Además de la comunicación interna, el plan podrá formar parte de la estrategia de posicionamiento externo de la empresa como entidad comprometida con los derechos humanos y la justicia social, especialmente en el sector tecnológico.

Medidas opcionales:

- Mención del compromiso con la diversidad LGTBIQ+ en el sitio web corporativo y redes sociales.
- Participación en foros, premios o alianzas empresariales por la igualdad y la inclusión.
- Incorporación de los principios del plan en los materiales de marca empleadora, procesos de selección y relaciones con terceros.

A través de una comunicación continua, proactiva y accesible, **Equipo TIC XII S.L.** asegurará que el *Plan de Igualdad LGTBIQ+* no sea solo un documento formal, sino una herramienta viva, conocida por toda la plantilla y capaz de transformar la cultura organizacional en favor de la inclusión y la equidad.

8. Conclusión

El compromiso con la igualdad, la diversidad y el respeto a los derechos humanos forma parte esencial de la identidad y la visión estratégica de **Equipo TIC XII S.L.** En un sector como el tecnológico —históricamente marcado por desigualdades y brechas de representación—, es urgente y necesario adoptar medidas activas que garanticen la equidad real para todas las personas, sin importar su orientación sexual, identidad o expresión de género.

Con la implementación de este *Plan de Igualdad LGTBIQ+*, damos un paso firme hacia la consolidación de una cultura organizacional inclusiva, abierta y respetuosa, donde cada individuo pueda sentirse seguro, valorado y libre para ser quien es. No se trata únicamente de cumplir con la legislación vigente, sino de construir un entorno laboral en el que la diversidad sea celebrada como un valor añadido, fuente de innovación, creatividad y crecimiento colectivo.

Este plan es el punto de partida de un camino que requiere implicación, escucha activa y mejora continua. Sabemos que la igualdad no se alcanza con declaraciones, sino con acciones sostenidas, evaluadas y compartidas. Por ello, desde la Dirección y todas las áreas de **Equipo TIC XII S.L.**, asumimos la responsabilidad de velar por su implementación, dotar de los recursos necesarios y mantener un diálogo constante con todas las personas que conforman nuestra organización.

En definitiva, aspiramos a ser una empresa referente en inclusión LGTBIQ+ dentro del sector IT, convencidos de que el talento florece plenamente allí donde existen el respeto, la equidad y la libertad.

ANEXO-1 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA COMUNIDAD

LGTBI+

Madrid, 08 de noviembre de 2023

Equipo TIC XXI S.L. reconoce la importancia de crear un entorno laboral donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y seguras para ser quienes son, sin temor a discriminación o prejuicio. Nos comprometemos a promover la diversidad y la inclusión, especialmente en lo que respecta a la comunidad LGTBI+, como parte integral de nuestra cultura corporativa.

Nuestro compromiso se basa en los siguientes puntos:

- **Dignidad**. Se implementará un ambiente de trabajo donde se respeten los derechos humanos, la dignidad y la autonomía de todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- **Tolerancia Cero a la Discriminación**. No se tolerará ningún tipo de discriminación, acoso, intimidación o violencia basada en la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales. Cualquier forma de comportamiento discriminatorio será tratada con seriedad y tomará medidas disciplinarias adecuadas en cada caso.
- **Inclusividad**. A través de políticas y procedimientos que garanticen la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, selección, contratación, ascenso, capacitación y desarrollo profesional para todas las personas, sin importar su orientación sexual o identidad de género.
- **Sensibilización**. Se trabajará en la formación de nuestra plantilla profesional sobre la diversidad sexual y de género, incluyendo el respeto, la empatía y la comprensión hacia todas las identidades sexuales y de género.
- **Recursos**. Se pondrá a disposición de nuestra plantilla profesional, los recursos necesarios para abordar cualquier problema relacionado con la discriminación o el acoso basado en la orientación sexual o la identidad de género.

Julio Bernal
Gerente-Dtor General

ANEXO-2 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL



Encuesta LGTBIQ+

Diagnóstico de la Situación Actual

23/4/25



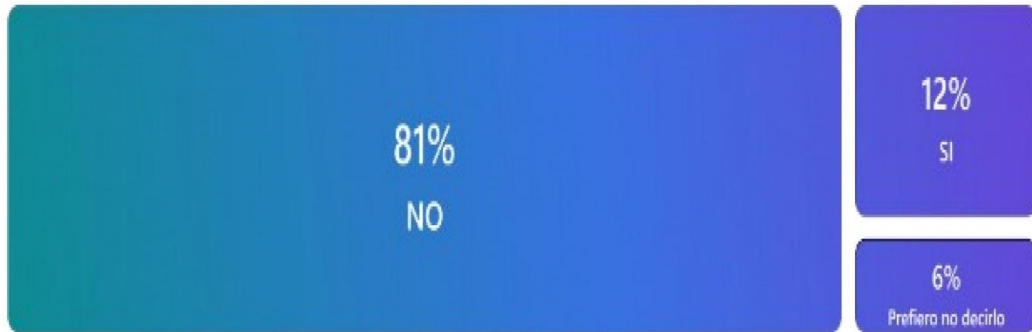
La presente encuesta se ha realizado entre el personal de la compañía Equipo Tic XXI S.L. con las siguientes premisas:

- Encuesta totalmente anónima
- Población de destino: 60 personas en el rol de la compañía en este momento
- 10 preguntas (1 abierta)
- Tiempo de vigencia de la encuesta: 1 mes

Al cierre de la encuesta se han obtenido los siguientes resultados de participación:

- Personas de destino: 60
- Respuestas obtenidas: 16
- Porcentaje de participación: 26,7%
- Abstención: 73,3%

Pregunta 1 : ¿Te identificas como parte del colectivo LGTBIQ+?

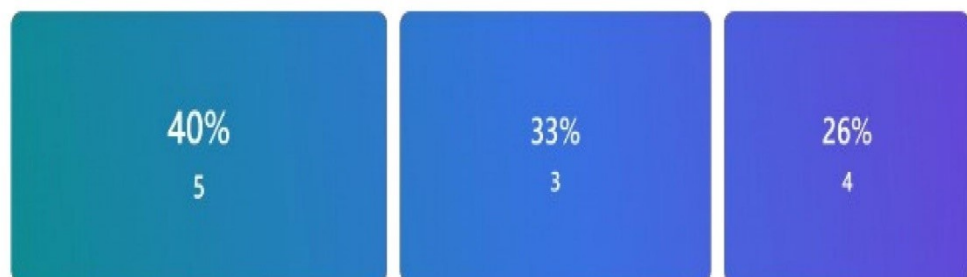


1 de 10

1/1

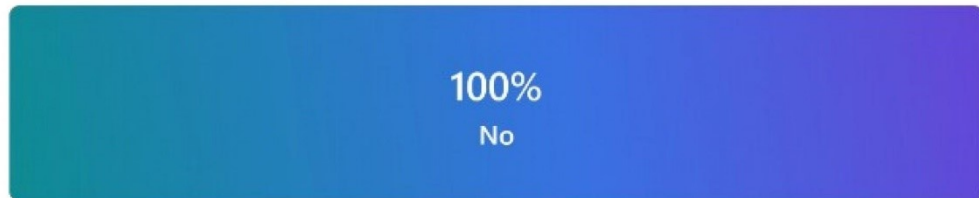
Pregunta 2 : ¿Sientes que la empresa promueve un ambiente inclusivo para todas las personas?

Valora de 1 a 5 , siendo 1 nada y 5 mucho.



2 de 10

Pregunta 3: ¿Has presenciado o experimentado situaciones de discriminación o comentarios inapropiados hacia personas LGTBIQ+ en la empresa?



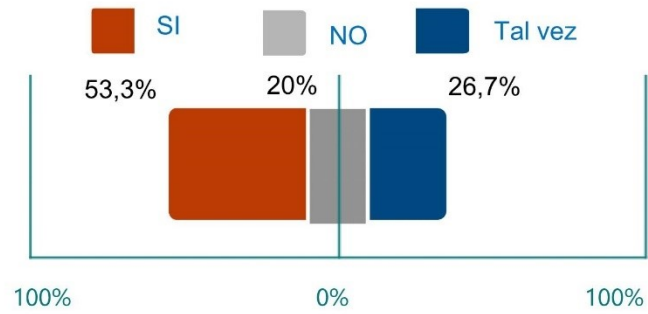
3 de 10

Pregunta 4: ¿Te sentirías cómodo/a compartiendo tu orientación sexual o identidad de género en el trabajo?



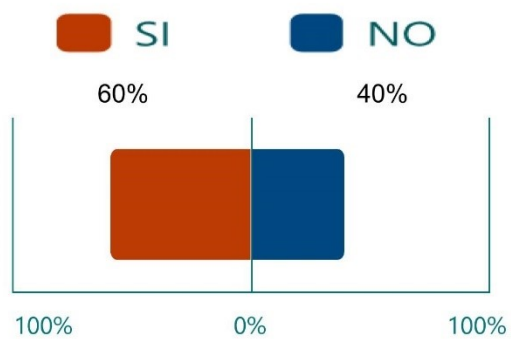
4 de 10

Pregunta 5: ¿Crees que hay suficiente información sobre diversidad e inclusión en la empresa?



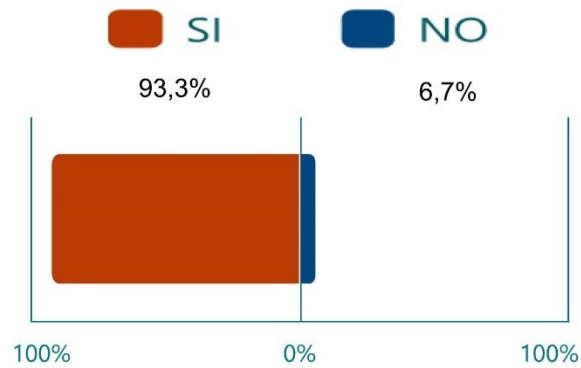
5 de 10

Pregunta 6: ¿Conoces las políticas de diversidad e inclusión de la empresa?



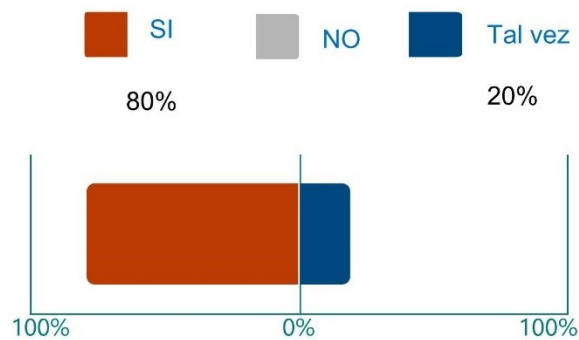
6 de 10

Pregunta 7: ¿Sabrías como actuar o a quién acudir si presencias una situación de discriminación?



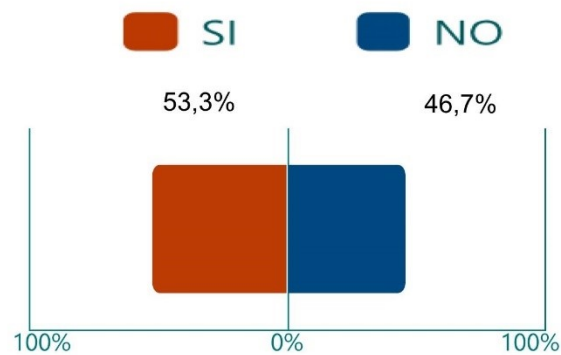
7 de 10

Pregunta 8: ¿Consideras que la empresa tiene procesos de selección inclusive y libres de sesgos?



8 de 10

Pregunta 9: ¿Te gustaría recibir formación sobre diversidad e inclusión?



9 de 10

Pregunta 10: ¿Qué iniciativas crees que mejorarían la inclusión LGTBIQ+ en la empresa?

- "La educación basada en el respeto"
- "Políticas de no discriminación: Crear políticas claras contra la discriminación y el acoso por orientación sexual e identidad de género.
- Beneficios inclusivos: incluir seguros de salud y licencias de maternidad/paternidad para todas las estructuras familiares.
- Apoyo a eventos LGTBIQ+: Patrocinar y/o participar en eventos que apoyen a la comunidad LGTBIQ+"
- "Yo creo que, si no hay discriminaciones, hay respeto y todos somos iguales no hace falta nada adicional. Es algo que muchas personas fuera o dentro del colectivo consideran una pregunta privada y entonces convertirlo en algo formativo queda fuera de lugar, salvo que se diesen situaciones de acoso o discriminación, y no es el caso que yo sepa."
- "Comunicar qué políticas hay"
- "No sabría decir."

10 de 10

 **Cronograma de Implementación (12 meses)**

Fase	Meses	Actividades principales
Fase 1: Preparación y Diagnóstico	Mes 1-2	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación del plan a la plantilla - Diseño y aplicación de encuestas internas - Entrevistas y análisis de políticas internas - Informe diagnóstico y detección de barreras
Fase 2: Diseño y Revisión de Políticas	Mes 3-4	<ul style="list-style-type: none"> - Redacción de políticas internas inclusivas - Protocolo de actuación ante discriminación - Revisión de procesos de selección y promoción - Inclusión de cláusulas de diversidad en contratos
Fase 3: Formación y Sensibilización	Mes 5-6	<ul style="list-style-type: none"> - Inicio de formaciones sobre diversidad LGTBIQ+ - Talleres de lenguaje inclusivo - Elaboración de guías para gestión de equipos diversos
Fase 4: Implementación de Acciones Culturales y Visibilidad	Mes 7-9	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en campañas externas (Orgullo, etc.) - Creación de redes de apoyo internas - Adaptación de espacios físicos y virtuales
Fase 5: Evaluación y Seguimiento Inicial	Mes 10-11	<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas de percepción - Revisión de indicadores - Informe de seguimiento preliminar
Fase 6: Informe Final y Plan de Mejora	Mes 12	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación final del primer ciclo - Publicación de informe de impacto - Actualización de acciones para el año siguiente

Indicadores de Impacto

A continuación, se detallan los **indicadores cuantitativos y cualitativos** sugeridos para evaluar el impacto del plan:

Indicadores de Gestión

Indicador	Frecuencia	Fuente
Nº de acciones formativas realizadas	Semestral	RRHH / Informes internos
% de empleados que han asistido a formaciones LGTBIQ+	Semestral	Registro de asistencia
Nº de comunicaciones internas sobre diversidad	Semestral	Intranet / Comunicaciones

Indicadores de Procesos

Indicador	Frecuencia	Fuente
Nº de revisiones de ofertas con lenguaje inclusivo	Semestral	Área de Selección
Nº de protocolos activados ante casos de acoso/discriminación	Anual	Comité de Diversidad
Nº de contratos con cláusulas de diversidad	Semestral	Departamento Legal

Indicadores de Percepción

Indicador	Frecuencia	Fuente
Nivel de satisfacción del personal LGTBIQ+	Anual	Encuestas anónimas
Grado de conocimiento del plan entre empleados	Anual	Encuesta interna
Percepción de clima laboral inclusivo	Anual	Clima organizacional

Indicadores de Representación y Cultura

Indicador	Frecuencia	Fuente
Nº de personas LGTBIQ+ en puestos técnicos o de liderazgo (voluntario)	Anual	Autodeclaración confidencial
Participación de la empresa en eventos de diversidad	Anual	Comunicación externa
Nº de espacios adaptados (baños neutros, nombres elegidos, etc.)	Anual	Infraestructura / IT

Resumen Ejecutivo – Plan de Igualdad LGTBIQ+

Equipo TIC XII S.L.

1. Compromiso Institucional

En **Equipo TIC XII S.L.**, empresa especializada en la subcontratación de servicios informáticos, apostamos firmemente por un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todas las personas, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género. Este Plan de Igualdad LGTBIQ+ forma parte de nuestro compromiso con los derechos humanos, la diversidad y la excelencia organizativa.

2. Objetivos Estratégicos

- Garantizar la **igualdad de oportunidades** y el trato justo para las personas LGTBIQ+.
- Prevenir activamente cualquier forma de **discriminación o acoso** por razones de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Fomentar una cultura organizacional **inclusiva y respetuosa** en el entorno tecnológico.
- Promover la **visibilidad positiva** y el respeto hacia las personas LGTBIQ+ dentro y fuera de la empresa.

3. Diagnóstico y Detección de Barreras

Se ha diseñado una fase de diagnóstico interno con encuestas, entrevistas y revisión de políticas para identificar barreras existentes, especialmente en procesos de selección, gestión remota, y relación con clientes. Este análisis sirve de base para definir medidas específicas y adaptadas a nuestro contexto.

4. Medidas Clave

El plan establece acciones concretas en cinco ámbitos:

- **Políticas internas:** Inclusión explícita de la identidad de género y orientación sexual en los protocolos y reglamentos; desarrollo de un protocolo ante incidentes.
- **Formación y sensibilización:** Talleres, guías y programas de capacitación para toda la plantilla.
- **Selección y promoción:** Procesos de reclutamiento y promoción sin sesgos; revisión de lenguaje en ofertas.
- **Visibilidad y cultura corporativa:** Celebración de fechas clave, participación en redes externas y creación de grupos de afinidad.
- **Entorno laboral:** Adaptación de espacios físicos (baños neutros), uso del nombre elegido, vestimenta libre y respeto en contextos remotos y presenciales.

5. Cronograma y Seguimiento

El plan se implementará en un periodo de **12 meses**, dividido en fases: diagnóstico, diseño, formación, implementación cultural, y evaluación.

Se han definido **indicadores clave** para medir el impacto, incluyendo niveles de participación, satisfacción, número de acciones realizadas y percepciones sobre el clima laboral.

6. Evaluación Continua

El plan prevé una **revisión anual**, mediante encuestas internas y análisis de datos, con un informe de impacto que servirá para actualizar las acciones y reforzar el compromiso con la mejora continua.

7. Comunicación

El plan será **comunicado internamente a toda la plantilla**, y contará con el respaldo visible de la Dirección. También se considerará su integración en la comunicación externa para reforzar la imagen de la empresa como espacio seguro e inclusivo.

8. Conclusión

Este Plan de Igualdad LGTBIQ+ no es un fin en sí mismo, sino una herramienta para **construir una empresa más justa, competitiva y humana**, donde la diversidad sea fuente de innovación, bienestar y talento. Con él, **Equipo TIC XII S.L.** se posiciona como un referente en inclusión dentro del sector tecnológico.

Comunicado Interno

Asunto: Lanzamiento del Plan de Igualdad LGTBIQ+ en Equipo TIC XII S.L.

Estimado equipo,

Nos complace anunciar el lanzamiento oficial del **Plan de Igualdad LGTBIQ+ de Equipo TIC XII S.L.**, un paso fundamental en nuestro compromiso por construir un entorno laboral más diverso, inclusivo y respetuoso para todas las personas.

Este plan reafirma nuestra convicción de que la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad son pilares esenciales para el bienestar de nuestro equipo y para la excelencia en los servicios que ofrecemos. A través de este plan, queremos garantizar que nadie sea discriminado por su orientación sexual, identidad o expresión de género, y que todas las personas puedan desarrollar su talento en un ambiente seguro y acogedor.

Entre las principales acciones que llevaremos a cabo se encuentran:

- La implementación de políticas internas explícitas contra la discriminación.
- Programas de formación y sensibilización para todo el personal.
- Procesos de selección y promoción libres de sesgos.
- Creación de espacios físicos y virtuales inclusivos.
- Celebración de fechas clave y promoción de la visibilidad LGTBIQ+.

La Dirección de **Equipo TIC XII S.L.** respalda plenamente este plan y se compromete a proporcionar los recursos necesarios para su correcta implementación y seguimiento.

Invitamos a todas las personas a conocer el contenido del plan, disponible en nuestro portal interno, y a participar activamente en las iniciativas que iremos desarrollando.

Juntos, avanzamos hacia una cultura corporativa donde la diversidad y el respeto sean una realidad cotidiana.



Gracias por vuestro compromiso y colaboración.

Un cordial saludo,

[Nombre y Cargo del Responsable de RRHH o Dirección]
Equipo TIC XII S.L.

Infografía: Campañas Internas para Difundir el Plan de Igualdad LGTBQ+

Título:

 *Construyendo Juntos un Entorno Inclusivo* 

Sección 1: Comunicación Constante

- Icono: Megáfono
- Texto:
 - Boletines mensuales sobre avances y noticias.
 - Uso de intranet y canales digitales para mantener a toda la plantilla informada.

Sección 2: Formación y Sensibilización

- Icono: Aula / Libros
- Texto:
 - Talleres interactivos y webinars sobre diversidad y derechos LGTBQ+.
 - Formación obligatoria para mandos intermedios y RRHH.

Sección 3: Celebración de Fechas Clave

- Icono: Calendario
- Texto:
 - Organización de eventos internos en el Día del Orgullo, Día contra la LGTBifobia, etc.
 - Charlas y actividades que fomenten la visibilidad y el respeto.

Sección 4: Redes de Apoyo

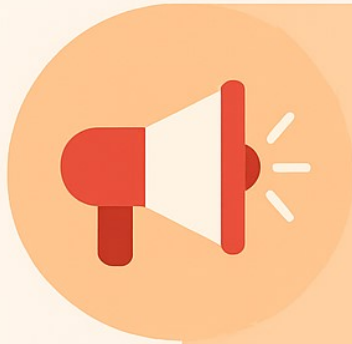
- Icono: Personas conectadas / Redes
- Texto:
 - Creación de grupos de afinidad y espacios seguros.
 - Mentorías y apoyo para empleados LGTBQ+.

Sección 5: Lenguaje Inclusivo

- Icono: Bocado de diálogo
- Texto:
 - Campañas de sensibilización sobre lenguaje no sexista y respetuoso.
 - Guías de comunicación para emails, reuniones y documentos.

Pie de página:

Un equipo diverso es un equipo fuerte. ¡Participa y haz la diferencia!



Comunicación Constante

- Boletines mensuales sobre avances y noticias
- Uso de intranet y canales digitales para mantener a toda la plantilla informada

Formación y Sensibilización

- Talleres interactivos y webinars sobre diversidad y derechos LGTBIQ+
- Formación obligatoria para mandos intermedios y RRHH



Celebración de Fechas Clave

- Organización de eventos internos en el Día del Orgullo, Día contra la LGTBifobia, etc.
- Charlas y actividades que fomenten la visibilidad y el respeto

Redes de Apoyo

- Creación de grupos de afinidad y espacios seguros
- Mentorías y apoyo para empleados LGTBIQ+



Lenguaje Inclusivo

- Campañas de sensibilización sobre lenguaje no sexista y