

PLAN DE IGUALDAD



SAN JORGE FORMACIÓN S.L.

Oviedo, Abril 2025

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	6
ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	8
INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	9
Distribución por grupo profesional y género	12
Distribución porcentual por grupo profesional y género	12
Tipo de contrato por género	13
Porcentaje de jornada por género	14
Distribución porcentual por porcentaje de jornada y género	14
Titulación por género	15
Distribución porcentual por titulación y género	15
Promoción profesional	16
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	17
Conclusión general	17
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	19
DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.....	20
MEDIDAS CON FICHA DETALLADA.....	21
FICHA DE MEDIDA 1	21
FICHA DE MEDIDA 2	23
FICHA DE MEDIDA 3	24
FICHA DE MEDIDA 4	25
FICHA DE MEDIDA 6	27
FICHA DE MEDIDA 7	28
FICHA DE MEDIDA 8	30

MEDIOS Y RECURSOS.....	32
CALENDARIO DE ACTUACIONES	34
SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	35
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	36
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	37
Composición.....	37
Convocatoria	37
Funciones	37
Atribuciones generales de la comisión.....	38
Atribuciones específicas de la comisión	39
Medios materiales.....	40
MEDIDAS ESPECÍFICAS ADICIONALES	42
INDICADORES GENERALES DEL PLAN	44
ANEXOS.....	45
ANEXO I: JUSTIFICACIÓN DE LA MODALIDAD 'SIN ACUERDO'	46
ANEXO II: PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD.	47
ANEXO III: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO	49
ANEXO IV: PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	57
ANEXO V: MODELOS DE INFORMES DE SEGUIMIENTO.....	61
ANEXO VI: MODELO DE ACTAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	62

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia, el Instituto de las Mujeres pone a su disposición esta nueva herramienta con la que pretende contribuir a generar conocimiento y una metodología específica para la elaboración e implementación de los planes de igualdad en consonancia con la normativa aplicable:

- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- [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.

En coherencia con esta última normativa, este Plan de Igualdad incluye expresamente a las personas trans, prestando especial atención a las mujeres trans, con el objetivo de garantizar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación por razón de identidad de género o expresión de género.

Para el caso de empresas con una plantilla inferior a 50 personas, como es el caso de SAN JORGE FORMACIÓN S.L., la implantación de un Plan de Igualdad es de carácter voluntario.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y

hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa todas sus políticas y a todos los niveles.

- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

PLAN DE IGUALDAD ELABORADO POR LA EMPRESA EN MODALIDAD SIN ACUERDO

Este Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Dirección de San Jorge Formación S.L. conforme a lo previsto en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, dado que no se ha alcanzado un acuerdo con la comisión negociadora para su aprobación conjunta.

La Dirección de la empresa, ante la imposibilidad de formalizar un acuerdo, ha optado por registrar el presente plan en modalidad "sin acuerdo", en cumplimiento de las obligaciones y principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

Conforme al artículo 9 del Real Decreto 901/2020, la empresa hace constar que, tras haber constituido la comisión negociadora del Plan de Igualdad y cursado varias invitaciones y desarrollado varias sesiones de trabajo, no se ha logrado alcanzar un acuerdo para su aprobación conjunta. Por tanto, y con el fin de cumplir con la normativa vigente y garantizar la continuidad de las acciones en materia de igualdad, se procede a su registro unilateral por parte de la Dirección.

ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Este Plan se aplica a toda la plantilla de San Jorge Formación S.L., incluidos todos los centros de trabajo existentes y futuros en el Principado de Asturias. Su vigencia es de cuatro años, desde el 1 de mayo de 2025 hasta el 30 de abril de 2029.

En caso de que la empresa abriera centros de trabajo en otras comunidades autónomas, se elaborará un nuevo diagnóstico de situación y un nuevo Plan de Igualdad adaptado a las nuevas circunstancias, conforme al artículo 4.3 del Real Decreto 901/2020, y se procederá a su registro en el REGCON del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Igualmente se podrán establecer acciones especiales en determinados centros de trabajo si así se considera necesario.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Denominación social: San Jorge Formación S.L.
Forma jurídica: Sociedad Limitada
CIF: B74041260
CNAE: 8559
Dirección: Calle Fumaxil, 4, Bajo, 33008
Teléfono: +34 985 236 366
E-mail: admin@sanjorgeformacion.com
Página Web: www.sanjorgeformacion.com

SAN JORGE FORMACIÓN, (SAN JORGE FORMACIÓN S.L.) está constituida por una empresa dedicada a la formación no reglada, especializada fundamentalmente en la formación para el empleo, el apoyo escolar, la formación e-learning con un amplio catálogo de formación regulada y de formación a la carta, tanto para favorecer el crecimiento y desarrollo empresarial, como para la mejora de los conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes de los trabajadores.

La empresa SAN JORGE FORMACIÓN tiene un ámbito nacional, siendo una de las empresas que ejecuta formación dual en presencial y en online, aplicando las metodologías formativas que permiten adquirir las competencias laborales necesarias.

INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En cumplimiento de lo establecido en el Art. 46 d la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, SAN JORGE FORMACIÓN, S.L. realizó un Diagnóstico sobre las materias relativas a:

1. Acceso al empleo y selección
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Retribución
5. Comunicación interna
6. Conciliación de la vida personal y profesional
7. Promoción profesional.
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En cumplimiento del artículo 55.3 de 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, el presente diagnóstico incluye expresamente la consideración de este colectivo, con especial atención a la situación de las mujeres trans. Aunque en la actualidad no consta la presencia declarada de personas trans en la plantilla, se reconoce la importancia de garantizar un entorno laboral respetuoso, inclusivo y libre de discriminación por razón de identidad y/o expresión de género.

Por ello, se incorpora la perspectiva de diversidad sexo-genérica como criterio transversal de análisis y actuación en el presente Plan, con el compromiso de prevenir cualquier posible forma de discriminación y de promover una cultura inclusiva en la organización.

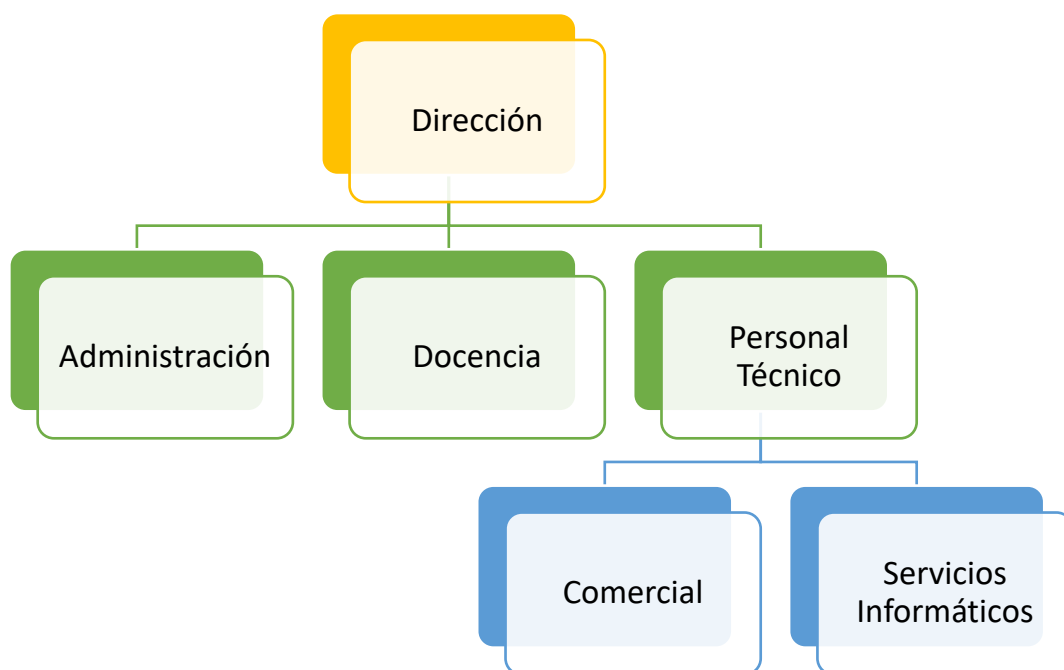
El plan de igualdad incluye por tanto un Diagnóstico que permite conocer cuál es el nivel de representatividad y el estado de la mujer y los hombres en todos los ámbitos de la empresa, y en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, para a continuación, definir los objetivos de mejora, estableciendo mecanismos que permitan realizar un seguimiento de las acciones que se integran en el plan de acción de Igualdad propiamente dicho.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, se ha procedido a redefinir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El Plan de Igualdad de SAN JORGE FORMACIÓN, S.L. tiene como objetivos generales:

- Conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de SAN JORGE FORMACIÓN, S.L.
- Introducir una perspectiva de género en la gestión empresarial, en concreto en el ámbito de las relaciones laborales, y las políticas de gestión de recursos humanos.
- Mejorar la percepción por parte de los trabajadores sobre la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, mediante acciones de comunicación y formación a todos los niveles organizativos.
- Mejorar los sistemas de gestión interno de forma que permita analizar y hacer un seguimiento de los datos relevantes para la Igualdad y Conciliación.
- Impulsar medidas contra la discriminación y que atiendan a promover la igualdad de oportunidades y de trato de empleo.
- Prevenir y erradicar discriminaciones directas o indirectas.
- Fomentar el desarrollo o aplicación de medidas que permitan a mujeres y hombres conciliar las responsabilidades laborales y las obligaciones familiares.

Para el estudio llevado a cabo se ha tenido en cuenta el organigrama actual de SAN JORGE FORMACIÓN:

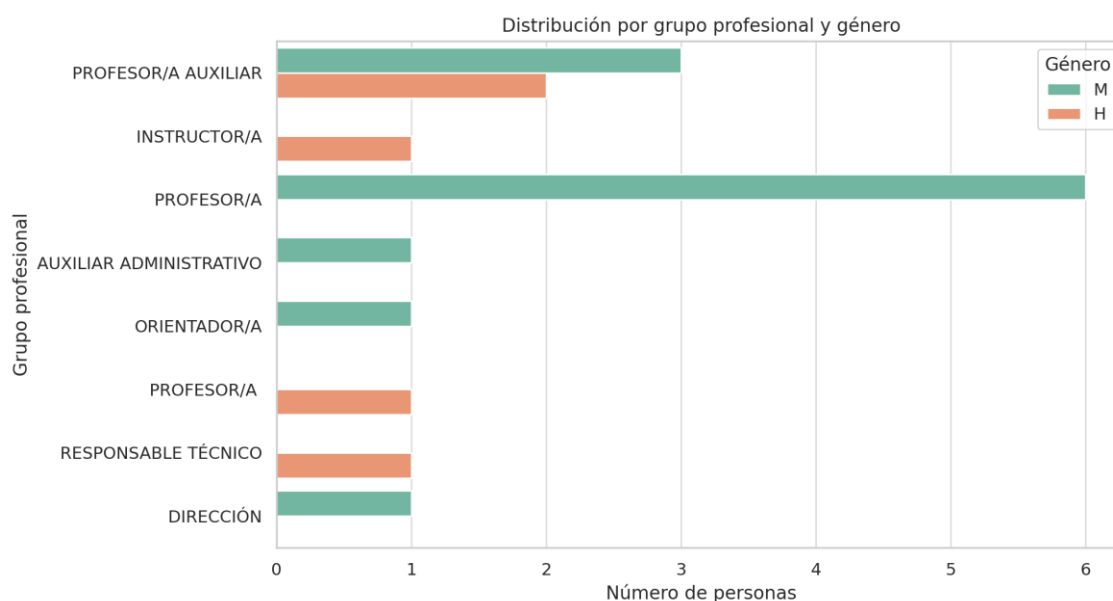


También se ha tenido en cuenta cómo ha sido la evolución durante la vigencia del I Plan de Igualdad y la situación de partida que tenemos en abril del año 2025.

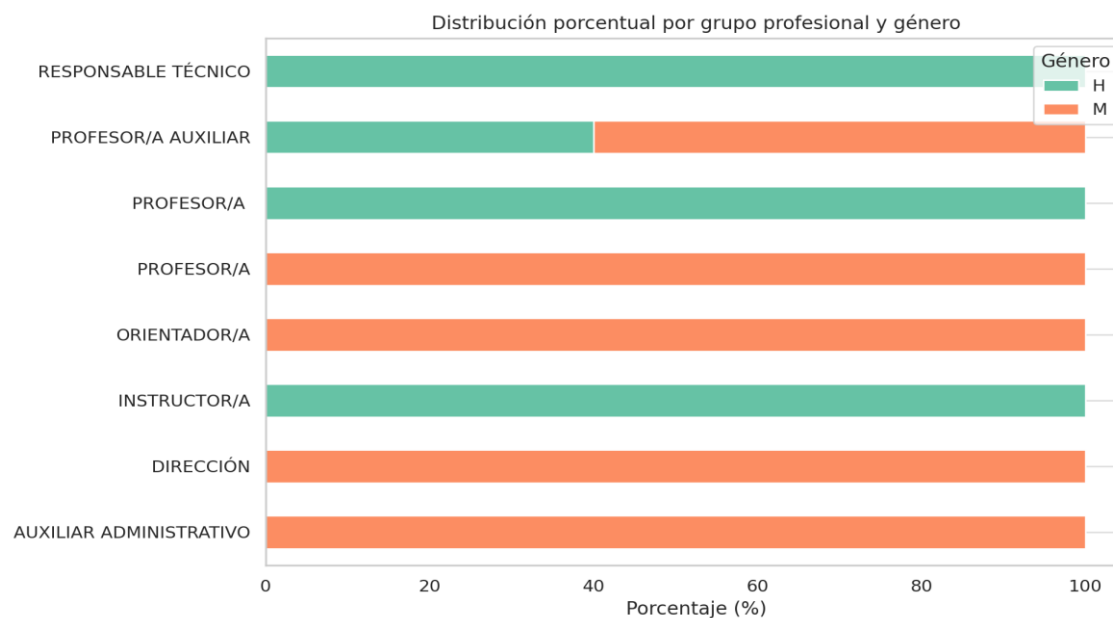
En base en los datos actualizados de la plantilla para el ejercicio 2025, se ha realizado un análisis desagregado por género de las variables clave: grupo profesional, tipo de contrato, porcentaje de jornada y titulación.

A continuación, se detallan las principales conclusiones:

Distribución por grupo profesional y género

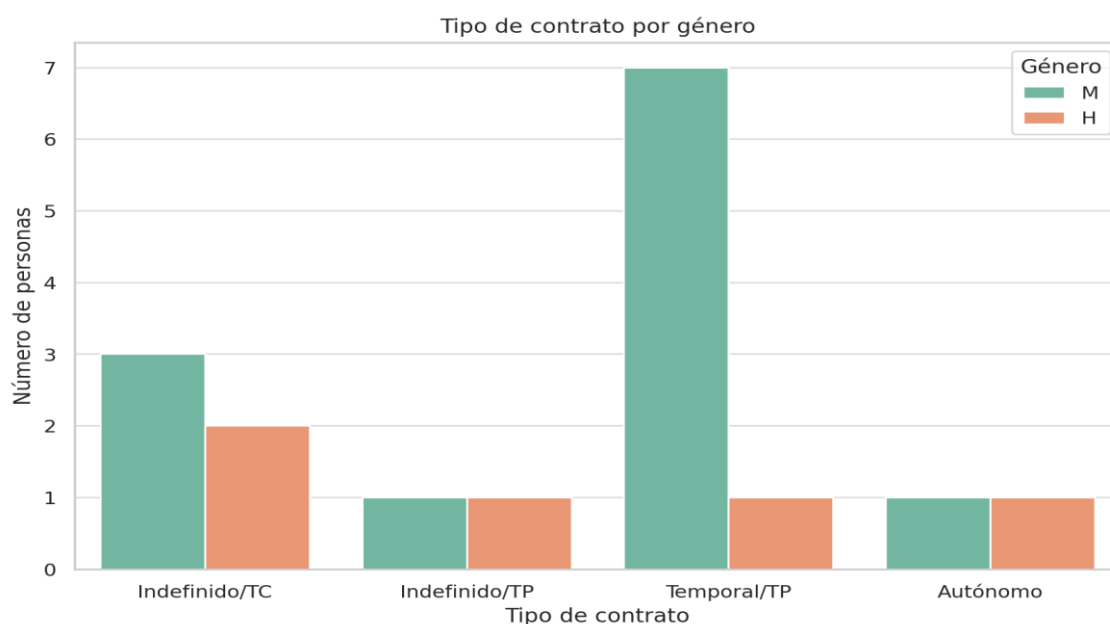


Distribución porcentual por grupo profesional y género

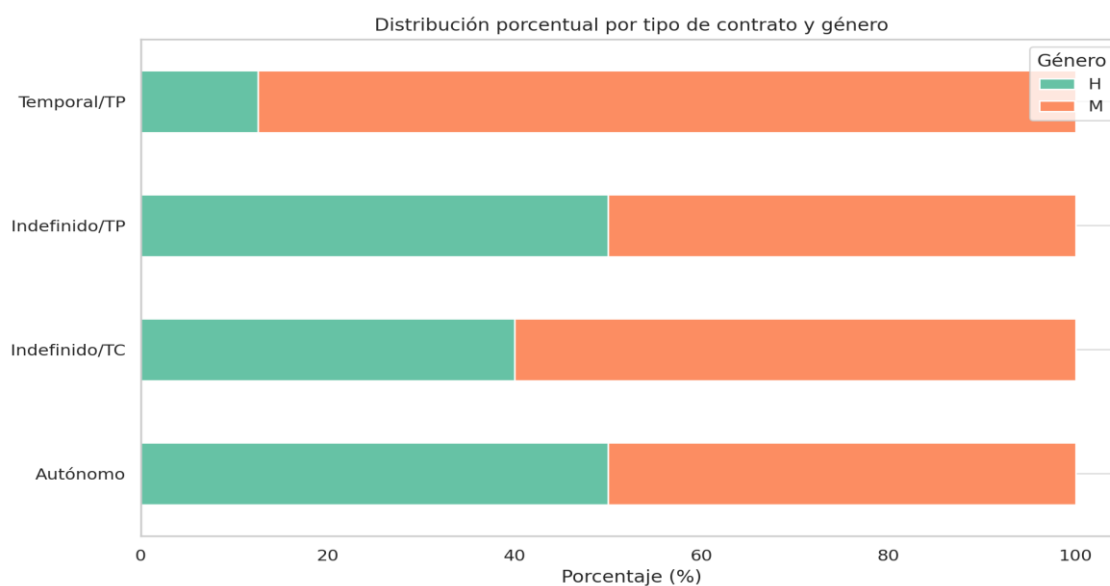


Las mujeres concentran la mayoría de los puestos docentes, especialmente como Profesoras Auxiliares, lo que indica una continuidad en la feminización del sector formativo. La presencia masculina se limita a unos pocos perfiles, principalmente Instructor/a, donde se mantiene la tendencia de años anteriores.

Tipo de contrato por género

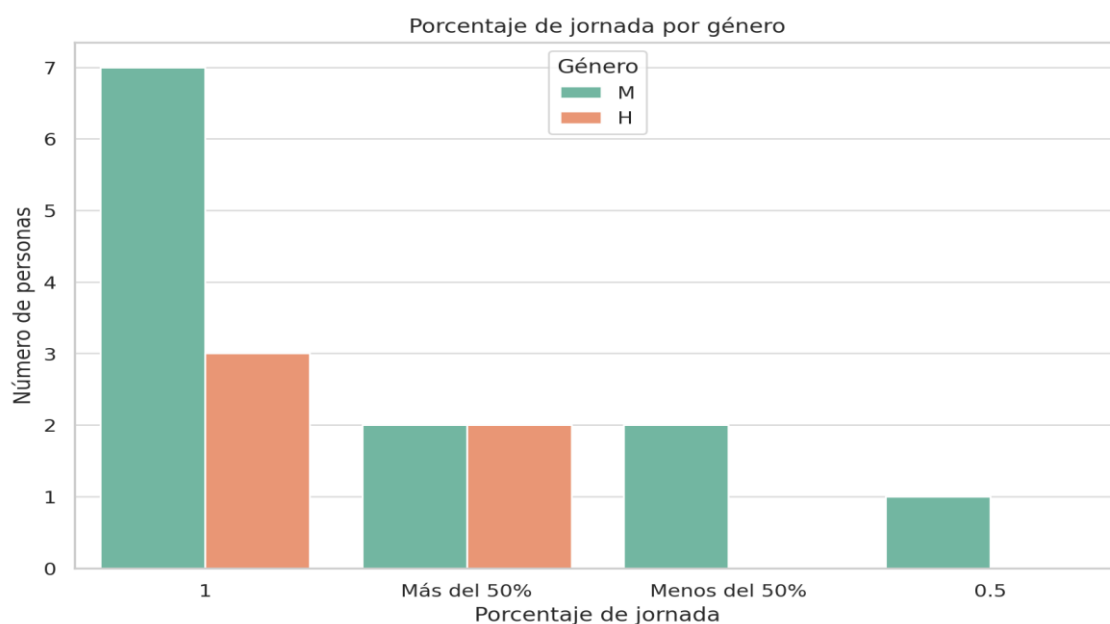


Distribución porcentual por tipo de contrato y género

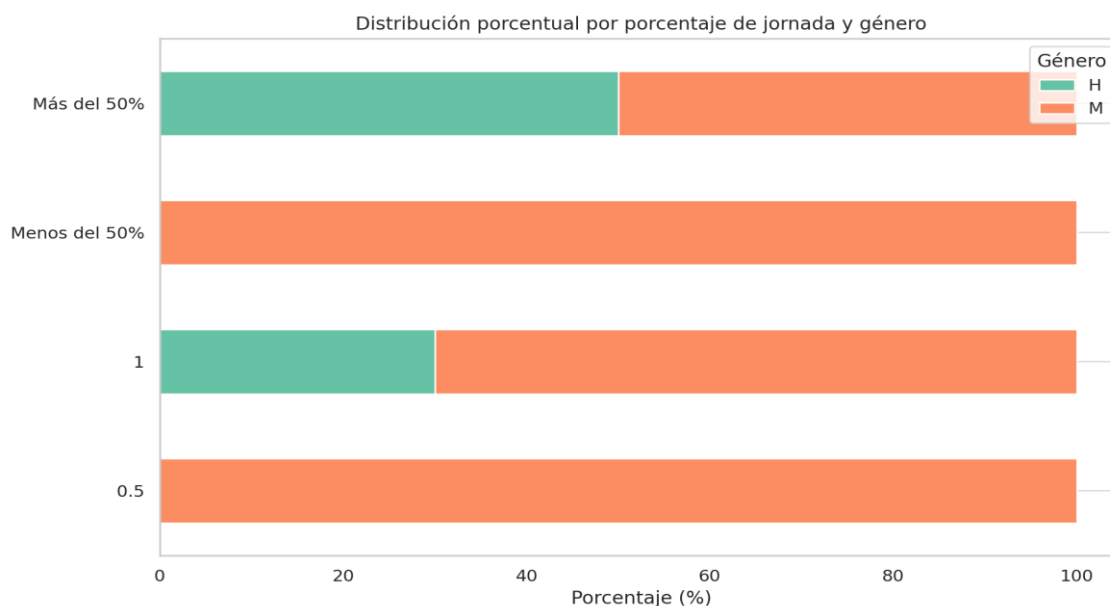


Se observa una mayor proporción de contratos temporales y parciales entre las mujeres, lo que puede suponer una menor estabilidad y proyección profesional. En contraste, los hombres, aunque en menor número, acceden en mayor proporción a contratos indefinidos, lo que apunta a una ligera brecha estructural en la calidad del empleo según el género.

Porcentaje de jornada por género

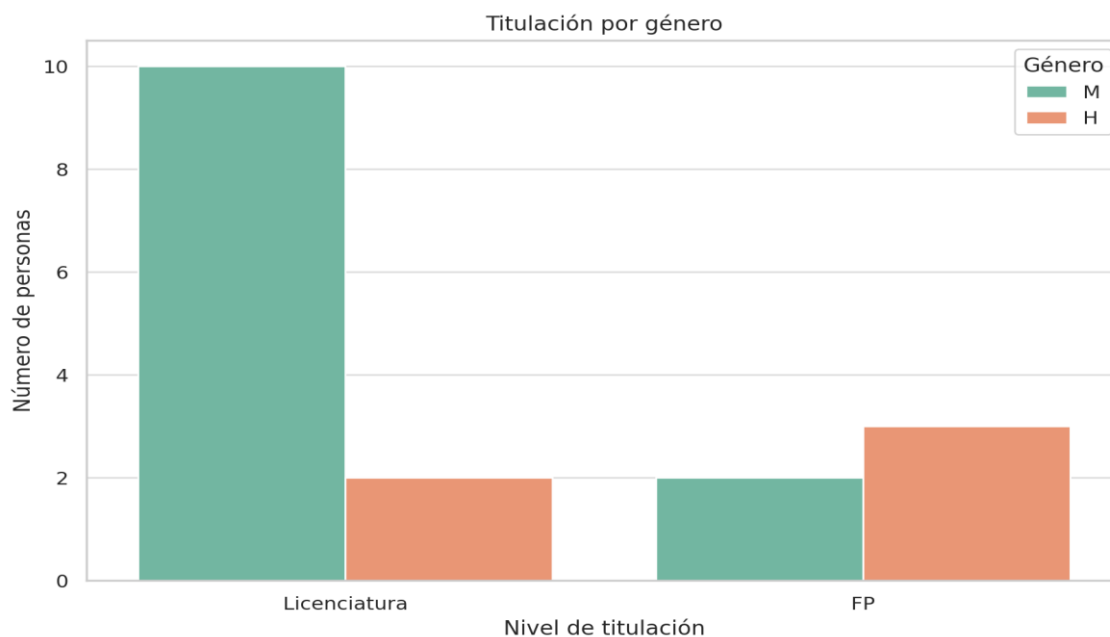


Distribución porcentual por porcentaje de jornada y género

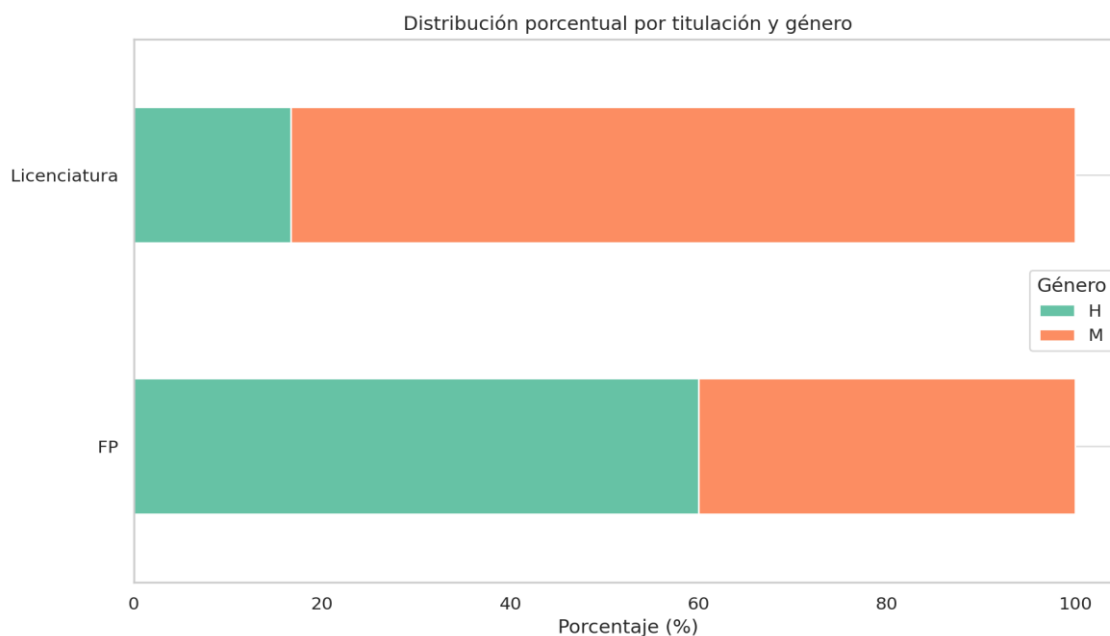


Las mujeres presentan una distribución más variada de jornada laboral, desde el 50% hasta el 100%, lo que podría estar vinculado a medidas de conciliación y responsabilidades familiares. Los hombres tienden a concentrarse en jornadas más amplias o completas, con menor representación en parcialidades bajas.

Titulación por género



Distribución porcentual por titulación y género



El análisis muestra una clara ventaja formativa entre las mujeres, con una mayoría titulada en Licenciatura, frente a los hombres, que presentan una distribución más equilibrada entre FP y estudios universitarios.

Promoción profesional

En la fecha de aprobación del Plan, San Jorge Formación, en el 2021, se carecía de un procedimiento formalizado para los procesos de promoción interna. Se detectaron las siguientes debilidades:

- Ausencia de herramientas para detectar las necesidades de desarrollo profesional del personal.
- Falta de un canal estructurado para que la plantilla manifestara su interés en promocionar.
- Desequilibrio de género en algunos departamentos, especialmente en áreas feminizadas como docencia.
- Falta de indicadores sistemáticos para medir la participación de mujeres y hombres en promociones.

Durante la vigencia del plan se implementaron las siguientes acciones:

- Diseño de un procedimiento de promoción profesional vinculado a la evaluación del desempeño.
- Implantación de encuestas de evaluación individual para detectar necesidades formativas y de desarrollo.
- Revisión anual de los procesos de promoción con datos desagregados por sexo.

La conclusión es que el procedimiento de promoción ha sido aplicado de forma efectiva, concretamente:

- Se ha observado un aumento porcentual en el número de hombres, contribuyendo a una mayor equidad en áreas feminizadas.
- Las encuestas y evaluaciones han sido integradas en la revisión del sistema de calidad bajo ISO 9001.
- Se han creado vías de comunicación para canalizar los deseos de promoción del personal.

La participación equilibrada en las oportunidades de desarrollo ha mejorado, así como la transparencia y la trazabilidad de las decisiones.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el 2021 no se habían detectado casos ni denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.

Las acciones desarrolladas han sido:

- Elaboración y aprobación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Difusión del protocolo a toda la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.
- Formación específica para la Comisión de Igualdad y para los responsables de equipo y dirección.
- Implementación de un registro específico de denuncias (sin uso hasta la fecha).
- Cursos de sensibilización en el marco del plan formativo anual.

Toda la plantilla ha sido informada del protocolo y de las vías de actuación y se ha formado a las personas responsables de aplicar el protocolo, generando un entorno preventivo.

No se han registrado denuncias durante la vigencia del plan, lo que puede interpretarse como resultado de un ambiente de trabajo respetuoso y seguro.

El protocolo además de estar como Anexo, se ha integrado en el Manual de Gestión de la Calidad de la empresa bajo la norma ISO 9001.

Conclusión general

Los datos de 2025 confirman que:

- Existe una fuerte feminización del personal docente, especialmente en niveles intermedios.

- Las mujeres siguen estando más expuestas a la temporalidad y la parcialidad, pese a su alta cualificación.
- Los hombres acceden con mayor frecuencia a condiciones laborales más estables, aunque su presencia total en plantilla es menor.

Este diagnóstico evidencia la necesidad de:

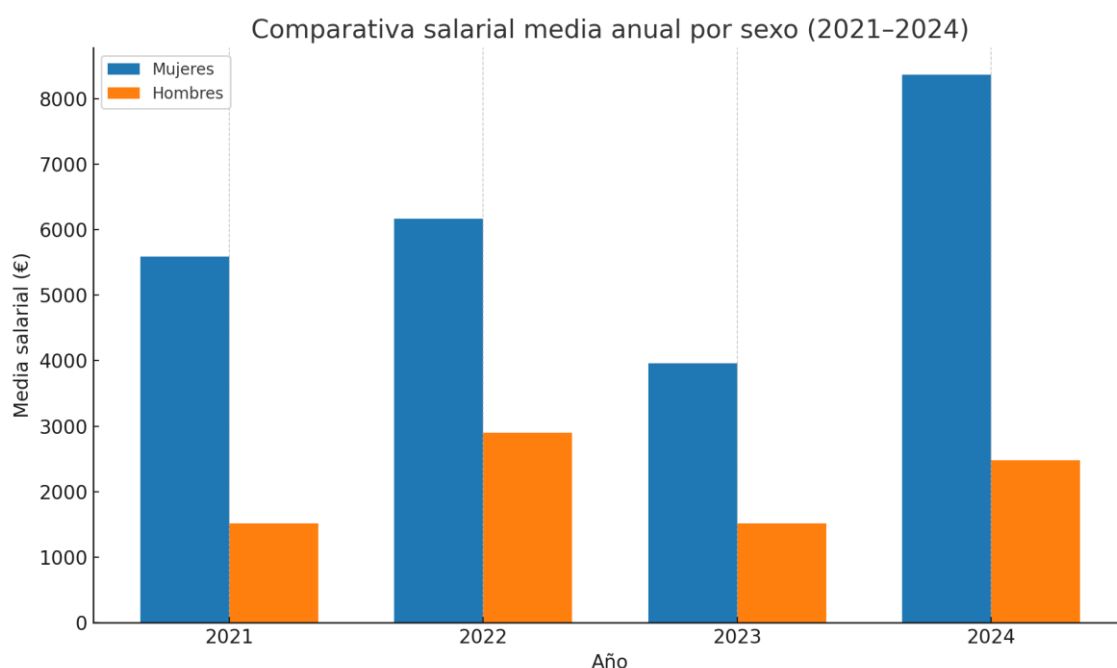
- Reforzar medidas que impulsen la estabilidad laboral femenina.
- Promover la igualdad en el acceso a contratos indefinidos y jornadas completas.
- Incorporar criterios de equidad en los procesos de selección, promoción y formación interna.

Algunas de las conclusiones que podemos sacar son

- Composición de la plantilla 2025:
 - 80% mujeres, 20% hombres.
 - 75% de las mujeres tienen contratos a jornada parcial, frente al 100% de los hombres que tienen jornada parcial.
 - 60% de la plantilla tiene contrato indefinido.
- Distribución por edad: mayoría entre 30 y 49 años.
- Antigüedad media superior entre mujeres (más de 6 años).
- Segregación horizontal en departamentos docentes (predominio de mujeres).
- Ligera concentración masculina en funciones técnicas.
- Igualdad retributiva formal basada en convenio colectivo.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

A lo largo del periodo 2021–2023, la empresa ha realizado una revisión anual de los salarios medios por sexo. Los registros retributivos muestran que no existe discriminación directa y que las diferencias salariales están justificadas por funciones o niveles de responsabilidad.



Conclusiones:

- No se detecta brecha salarial significativa en puestos de igual valor.
- La tendencia muestra una estructura salarial equilibrada, donde la diferencia no se asocia a desigualdad directa por razón de sexo, sino a factores vinculados a la temporalidad y tipo de contrato.

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

El presente plan marco de igualdad resulta aplicable a San Jorge Formación SL.

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el Plan de Igualdad de San Jorge Formación se estructura en 5 áreas de actuación:

- Promover contratos indefinidos y jornadas completas para mujeres.
- Mantener la equidad retributiva.
- Incrementar la participación de mujeres en áreas técnicas.
- Difundir lenguaje y comunicación no sexista.
- Prevenir y actuar ante el acoso laboral y la violencia de género.

MEDIDAS CON FICHA DETALLADA

FICHA DE MEDIDA 1

Área de actuación:	Selección y contratación
Medida:	Implantación de un procedimiento de selección objetivo y libre de sesgos de género.
Objetivos:	Garantizar procesos de selección inclusivos y libres de discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género, prestando especial atención a la realidad de las personas trans y del colectivo LGTBI.
Descripción:	Elaboración, difusión y aplicación de un protocolo de selección que defina criterios objetivos de valoración profesional, evitando cualquier sesgo de género, especialmente en lo relativo al uso del nombre sentido, la imagen personal y los criterios de valoración, lenguaje discriminatorio o preguntas no relacionadas con el puesto. Se incluirán acciones de formación específica para el personal responsable de selección.
Personas destinatarias:	Todas las personas candidatas a procesos de selección, así como el personal responsable de realizar las entrevistas y valoraciones.
Cronograma:	Desde mayo de 2025 y revisión anual en el mes de abril.
Responsable:	Administración/ Dirección
Recursos asociados:	• Elaboración o revisión del protocolo de selección. • Formación interna sobre igualdad y sesgos inconscientes.

- Plantilla de informes de proceso.

Indicadores de seguimiento:

Indicador	Unidad de medida	Frecuencia	Fuente de datos	Meta esperada
% de mujeres y hombres contratados	Porcentaje sobre nuevas contrataciones	Anual	Registros de RRHH	Distribución equilibrada según candidaturas
% de procesos con protocolo aplicado	Porcentaje sobre procesos realizados	Anual	Informes de selección	100%
Nº de responsables formados	Número absoluto	Anual	Registro de formación	100% del personal implicado
Nº de incidencias por discriminación en selección	Número absoluto	Anual	Buzón de igualdad / Dirección	Objetivo: 0
Inclusión de la variable "nombre sentido" en los formularios de selección (cuando proceda).	Número absoluto	Anual	Registros de RRHH	Inclusión de la variable en las encuestas internas

FICHA DE MEDIDA 2

Área de actuación:	Clasificación profesional			
Medida:	Revisión de descripciones de puestos para garantizar igualdad en la clasificación profesional			
Objetivos:	Evitar la segregación profesional por razón de sexo			
Descripción:	Análisis y redacción de los perfiles profesionales sin sesgos, revisando funciones, requisitos y redacción de puestos con lenguaje neutro.			
Personas destinatarias:	Toda la plantilla			
Cronograma:	Mayo - Octubre 2025			
Responsable:	Administración			
Recursos asociados:	-Soporte de consultoría externa si procede - Plantillas actualizadas			
Indicadores de seguimiento:				
Indicador	Unidad de medida	Frecuencia	Fuente de datos	Meta esperada
% de puestos revisados	Porcentaje	Semestral	Listado de descripciones	100%
% con lenguaje inclusivo	Porcentaje	Semestral	Informe de revisión	100%

FICHA DE MEDIDA 3

Área de actuación:	Formación			
Medida:	Formación obligatoria en igualdad y lenguaje inclusivo			
Objetivos:	Incluir contenidos sobre diversidad sexual, identidad de género y prevención de la discriminación LGTBI en el plan formativo anual de la empresa.			
Descripción:	Incorporar un módulo específico sobre igualdad LGTBI y realidad trans en las acciones formativas dirigidas a toda la plantilla, incluyendo ejemplos prácticos sobre trato respetuoso, uso del nombre sentido y prevención de actitudes discriminatorias. Modalidad online y presencial			
Personas destinatarias:	Toda la plantilla.			
Cronograma:	A partir de septiembre 2025			
Responsable:	Coordinación de formación			
Recursos asociados:	- Plataforma e-learning - Contenidos especializados en igualdad			
Indicadores de seguimiento:				
Indicador	Unidad de medida	Frecuencia	Fuente de datos	Meta esperada
% de plantilla formada	Porcentaje	Anual	Informe de formación	100% anual
% de aprobados	Porcentaje	Anual	Evaluaciones	≥ 90%
Nº de acciones formativas con contenido LGTBI	Número absoluto	Anual	Plan de formación de la empresa	1 acción formativa

FICHA DE MEDIDA 4

Área de actuación:	Promoción interna			
Medida:	Fomento del acceso igualitario a promociones y ascensos			
Objetivos:	Favorecer el equilibrio de género en puestos de mayor responsabilidad			
Descripción:	Establecer procedimientos transparentes para la promoción, incorporando criterios objetivos y paritarios de evaluación			
Personas destinatarias:	Toda la plantilla			
Cronograma:	Desde septiembre 2025			
Responsable:	Administración			
Recursos asociados:	Procedimiento interno específico			
Indicadores de seguimiento:				
Indicador	Unidad de medida	Frecuencia	Fuente de datos	Meta esperada
% de promociones por sexo	Porcentaje	Anual	Registros de RRHH	Equilibrado
% de promociones con criterios objetivos	Porcentaje	Anual	Informe de procesos	100%

FICHA DE MEDIDA 5

Área de actuación:	Conciliación de la vida personal, laboral y familiar			
Medida:	Potenciación de medidas de flexibilidad horaria y teletrabajo			
Objetivos:	Facilitar la corresponsabilidad familiar.			
Descripción:	Revisión y actualización del catálogo de medidas de conciliación disponibles. Campañas informativas internas y seguimiento del uso por sexo. Incorporación de cláusulas de flexibilidad horaria.			
Personas destinatarias:	Toda la plantilla			
Cronograma:	Desde julio 2025			
Responsable:	Administración			
Recursos asociados:	- Manual actualizado de medidas de conciliación - Boletines informativos internos			
Indicadores de seguimiento:				
Indicador	Unidad de medida	Frecuencia	Fuente de datos	Meta esperada
% de uso de medidas por sexo	Porcentaje	Anual	Solicitudes de conciliación	Equilibrio proporcional
% de plantilla informada	Porcentaje	Anual	Encuesta interna	≥ 90%
Nº de medidas nuevas incorporadas	Número	Anual	Catálogo de conciliación	≥ 1 por año

FICHA DE MEDIDA 6

Área de actuación:	Retribución			
Medida:	Realización de auditorías retributivas anuales			
Objetivos:	Garantizar la igualdad salarial.			
Descripción:	Análisis anual de registros retributivos y verificación del sistema de valoración de puestos. Informe técnico con propuestas de mejora en caso de detectar desigualdades no justificadas			
Personas destinatarias:	Dirección y comité de igualdad			
Cronograma:	Abril de cada año			
Responsable:	Administración			
Recursos asociados:	Software de gestión salarial proporcionado por la Asesoría			
Indicadores de seguimiento:				
Indicador	Unidad de medida	Frecuencia	Fuente de datos	Meta esperada
% de desviación salarial por sexo	Porcentaje	Anual	Registro retributivo	≤ 5%
Nº de puestos analizados con valoración objetiva	Número	Anual	Sistema de valoración	100%
Existencia de informe de medidas correctoras	Sí/No	Anual	Informe de RRHH	Sí si hay brecha

FICHA DE MEDIDA 7

Área de actuación:	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo			
Medida:	Revisión y actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso para incluir expresamente el acoso por identidad o expresión de género y orientación sexual.			
Objetivos:	Crear un entorno de trabajo seguro y prevenir situaciones de acoso por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual en el entorno laboral, garantizando la protección de las personas LGTBI y, en particular, de las mujeres trans.			
Descripción:	Difusión accesible del protocolo, designación de personas de referencia, simulacros de aplicación y formación específica. Evaluación anual del grado de conocimiento del protocolo			
Personas destinatarias:	Toda la plantilla			
Cronograma:	Junio 2025 y anual			
Responsable:	Dirección / Comisión de Igualdad			
Recursos asociados:	- Protocolo actualizado - Cartelería interna y guía práctica			
Indicadores de seguimiento:				
Indicador	Unidad de medida	Frecuencia	Fuente de datos	Meta esperada
% de personas que conocen el protocolo	Porcentaje	Anual	Encuesta interna	≥ 90%
Nº de formaciones realizadas	Número	Anual	Informe de formación	≥ 1 al año

Nº de casos gestionados conforme al protocolo	Número	Anual	Registros internos	100% si existen casos
Nº de denuncias o consultas recibidas relacionadas con identidad/orientación sexual	Número absoluto	Anual	Registro de incidencias confidencial	Nº anual

FICHA DE MEDIDA 8

Área de actuación:	Comunicación y lenguaje inclusivo			
Medida:	Implantación de un manual de estilo con lenguaje inclusivo.			
Objetivos:	Garantizar una comunicación inclusiva hacia las personas trans y del colectivo LGTBI en toda la comunicación interna y externa de la empresa, fomentando el uso respetuoso del nombre sentido, pronombres adecuados y la visibilidad de la diversidad sexo-genérica			
Descripción:	Incluir directrices sobre el uso respetuoso del nombre sentido y pronombres en el Manual de lenguaje no sexista y realizar formación específica			
Personas destinatarias:	Responsables de comunicación, coordinación y administración			
Cronograma:	Junio - diciembre de 2025			
Responsable:	Administración / Dirección			
Recursos asociados:	- Manual de lenguaje inclusivo - Sesiones de formación / sensibilización			
Indicadores de seguimiento:				
Indicador	Unidad de medida	Frecuencia	Fuente de datos	Meta esperada
Nº de documentos revisados con lenguaje inclusivo LGTBI	Número	Semestral	Revisión documental	100%

Nº de personas formadas en lenguaje inclusivo	Número	Anual	Informe de formación	100% implicados
Existencia y uso del manual	Sí/No	Anual	Documentación interna	Sí

MEDIOS Y RECURSOS

Para la adecuada implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, San Jorge Formación S.L. asignará los medios personales, materiales y económicos necesarios, de acuerdo con los compromisos asumidos.

1.- Recursos humanos:

- Comisión de Igualdad, como órgano paritario encargado del impulso, seguimiento, evaluación y actualización del Plan, incluyendo las funciones de análisis de indicadores, supervisión de las medidas y elaboración de informes de seguimiento.
- Departamento de Recursos Humanos, responsable de coordinar y ejecutar las medidas previstas, en colaboración con los distintos departamentos de la empresa.

2.- Recursos materiales:

- Manuales internos, entre ellos el Manual de Lenguaje Inclusivo, el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo, y otros documentos de referencia actualizados con perspectiva de género y diversidad.
- Plataforma de formación, para la realización de acciones formativas y de sensibilización, incluyendo aquellas orientadas a la igualdad de trato y la no discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género u orientación sexual.

3.- Recursos económicos:

- Presupuesto asignado para la implementación del Plan, con una partida específica destinada a:
 - Actividades de formación y sensibilización de la plantilla.
 - Diseño, adaptación y difusión de materiales informativos.

- Evaluaciones periódicas e informes de seguimiento.
- Acciones específicas dirigidas a la inclusión y protección de personas trans y del colectivo LGTBI, en cumplimiento de la Ley 4/2023.

Estos recursos serán revisados anualmente para garantizar su adecuación al grado de desarrollo del plan y a las necesidades emergentes detectadas.

CALENDARIO DE ACTUACIONES

El desarrollo del II Plan de Igualdad de San Jorge Formación S.L. se organizará conforme al siguiente cronograma de actuaciones clave:

- Constitución de la Comisión de Igualdad: mayo de 2025.

Inicio formal del plan y designación de las personas responsables de su seguimiento y evaluación.
- Actualización de protocolos y manuales: junio – julio de 2025.
Revisión del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y del Manual de Lenguaje Inclusivo, incluyendo el enfoque de diversidad LGTBI y uso del nombre sentido.
- Formación en igualdad y diversidad: septiembre de 2025 y anualmente durante la vigencia del plan.
- Auditoría retributiva: abril de cada año.

Revisión de los registros retributivos y verificación de posibles brechas salariales por razón de sexo.
- Evaluación intermedia del plan: abril de 2027.
Análisis del grado de cumplimiento de las medidas, revisión de indicadores y actualización de acciones si procede.
- Evaluación final del plan: marzo – abril de 2029.

Elaboración del informe final de evaluación con análisis de resultados, impactos logrados y propuestas para el próximo plan.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Las actuaciones previstas son las siguientes:

- **Informes de seguimiento anuales:**

La Comisión de Igualdad elaborará un informe anual que recoja el estado de ejecución de las medidas, los indicadores alcanzados, las dificultades encontradas y las recomendaciones para el año siguiente.

- **Evaluaciones intermedia y final:**

Se realizará una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del plan (abril de 2027), y una evaluación final antes de su cierre (marzo – abril de 2029). Ambas evaluaciones analizarán el impacto global del plan y el cumplimiento de los objetivos generales y específicos.

- **Actualización de medidas:**

Si se detectan desviaciones significativas en los resultados o cambios relevantes en la estructura, plantilla o normativa aplicable, se procederá a la revisión o actualización de las medidas, conforme al procedimiento de modificación establecido.

Las revisiones podrán proponerse también a iniciativa de la Comisión de Igualdad o por acuerdo de las partes, y deberán quedar recogidas documentalmente.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad podrá ser objeto de modificación o revisión anticipada en los siguientes casos, conforme al artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020:

- Cuando se produzcan cambios sustanciales en la estructura de la empresa, la forma de organización del trabajo, el sistema de retribución o el número de personas trabajadoras.
- Cuando una resolución judicial condenatoria en materia de discriminación de género afecte a la empresa.
- Por decisión motivada de la Comisión de Igualdad cuando, tras los seguimientos periódicos, se detecten desviaciones significativas respecto a los objetivos establecidos.

De conformidad con el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, en caso de discrepancias durante la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, se acudirá previamente al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC) como mecanismo de mediación y arbitraje, antes de recurrir a la vía judicial.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Las partes firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una COMISIÓN DE SEGUIMIENTO para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La comisión de seguimiento y evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad de San Jorge Formación. Esta comisión se constituirá al mes siguiente de su firma.

Composición

La composición de la Comisión de Igualdad estará integrada por los mismos miembros que la Comisión negociadora del Plan vigente.

Convocatoria

Se reunirá de forma ordinaria según el siguiente calendario:

- La primera reunión será a los 6 meses aproximadamente de la aprobación del Plan.
- A partir de ahí se realizarán los análisis coincidiendo con la Auditoría de seguimiento del plan de gestión de la calidad ISO 9001.

También se realizará:

- Evaluación intermedia: abril 2027.
- Evaluación final: marzo-abril 2029.

Funciones

La comisión de seguimiento del plan de igualdad será paritaria empresa-representación social. La comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente.
- La Comisión también realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de los órganos de representación de los trabajadores.

Atribuciones generales de la comisión

- Interpretación del plan de igualdad.
- Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente plan de igualdad. En estos casos será preceptiva la intervención de la comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente. Antes de acudir a la jurisdicción se realizará una actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este plan hayan atribuido a la comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- Los elaborados que adopte la comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

Atribuciones específicas de la comisión

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del plan.

En la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del plan.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia del plan (4 años), se realizará una evaluación intermedia bianual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del plan de igualdad se deben tener en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes de la dirección, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

Medios materiales

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación la empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de los miembros de la comisión de elaboración con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión de Seguimiento y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y

no se contabilizarán dentro del crédito horario de los representantes de los trabajadores.

El responsable-coordinador designado será quien facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión.

MEDIDAS ESPECÍFICAS ADICIONALES

Además de las medidas organizadas por áreas de actuación, San Jorge Formación S.L. incorpora un conjunto de actuaciones específicas de carácter transversal, orientadas a reforzar el compromiso con la igualdad real y efectiva, así como con la prevención de cualquier forma de violencia o discriminación:

Procedimientos de protección frente a la violencia de género

La empresa dispone del PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DE SAN JORGE FORMACIÓN, aprobado en 2025 (Edición 01). Este documento, alineado con la normativa vigente, establece mecanismos claros de prevención, denuncia y actuación ante situaciones de acoso o violencia en el entorno de trabajo.

Inclusión de lenguaje no sexista

San Jorge Formación promueve el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos sus canales de comunicación interna y externa. Como herramienta de referencia se ha adoptado la GUÍA BÁSICA PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE, elaborada por la Cátedra de Igualdad de Género y Diversidad "Clara Campoamor", cuyas recomendaciones han sido adaptadas al contexto y estilo comunicativo de la entidad.

Campañas internas de sensibilización

Se programarán de forma periódica campañas internas de sensibilización sobre igualdad, diversidad, corresponsabilidad, prevención del acoso y visibilidad del colectivo LGTBI, especialmente en fechas significativas como el 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres), el 17 de mayo (Día contra la LGTBIfobia) o el 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres).

Estas medidas refuerzan el marco preventivo y educativo del Plan de Igualdad, generando un entorno laboral más justo, respetuoso y seguro para toda la plantilla.

INDICADORES GENERALES DEL PLAN

Para evaluar el impacto global del Plan de Igualdad de San Jorge Formación S.L., se establecen los siguientes indicadores generales, aplicables de forma transversal a todas las áreas de actuación:

Indicador	Unidad de medida	Frecuencia	Fuente de datos
% de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad	Porcentaje	Anual	Organigrama / nómina / RRHH
% de contrataciones indefinidas desagregado por sexo	Porcentaje	Anual	Registro de contrataciones
Brecha salarial media anual	Diferencia en euros / %	Anual	Registro retributivo
% de plantilla formada en igualdad	Porcentaje	Anual	Informe de formación / RRHH
Nº de denuncias de acoso registradas y resueltas	Número absoluto	Anual	Registro confidencial / Protocolo

Estos indicadores permitirán medir el progreso en materia de igualdad de oportunidades, condiciones de trabajo, formación, retribución y prevención del acoso. Serán revisados y valorados por la Comisión de Igualdad en cada informe anual de seguimiento y en las evaluaciones intermedia y final.

ANEXOS

- ANEXO I: Justificación de la modalidad 'sin acuerdo'
- ANEXO I: Procedimiento de selección y contratación con enfoque de igualdad y diversidad.
- ANEXO II: Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género y ciberacoso.
- ANEXO III: Procedimiento de medidas de conciliación.
- ANEXO IV: Modelos de informes de seguimiento.
- ANEXO V: Modelo de actas de la Comisión de Igualdad.

ANEXO I: JUSTIFICACIÓN DE LA MODALIDAD 'SIN ACUERDO'

La empresa SAN JORGE FORMACIÓN S.L. ha promovido la elaboración de este Plan de Igualdad conforme al marco normativo vigente. Se constituyó la comisión negociadora y se llevaron a cabo diversas reuniones de trabajo en las que se facilitó información, se analizó el diagnóstico y se debatieron medidas. No obstante, no se ha alcanzado un acuerdo en el seno de dicha comisión. En consecuencia, y conforme al artículo 9.3 del Real Decreto 901/2020, la empresa ha optado por registrar el plan sin acuerdo, cumpliendo con su obligación legal de disponer de un Plan de Igualdad. Este documento será firmado únicamente por la empresa e irá acompañado, si procede, del acta de desacuerdo o de la justificación documental del intento de acuerdo.

En Oviedo, a 16 de Junio de 2025

Fdo.: Dirección de SAN JORGE FORMACIÓN S.L.

ANEXO II: PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN CON ENFOQUE DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD.

1. Finalidad

Garantizar procesos de selección transparentes, objetivos e inclusivos, que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y eviten cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, origen étnico, estado civil, discapacidad u otras circunstancias personales o sociales.

2. Ámbito de aplicación

Este procedimiento será de aplicación en todos los procesos de selección y contratación de personal de San Jorge Formación S.L., cualquiera que sea la modalidad contractual, incluyendo prácticas, sustituciones o colaboraciones externas.

3. Principios rectores

- Igualdad de trato y de oportunidades.
- Ausencia de sesgos de género y de estereotipos en todas las fases del proceso.
- Trato respetuoso hacia la diversidad sexual y de género, con especial atención a las personas trans.
- Confidencialidad y uso del nombre sentido en todo momento, respetando la identidad de las personas candidatas.
- Transparencia en los criterios de valoración y toma de decisiones.
- Publicidad clara y accesible de las ofertas de empleo.

4. Fases del proceso de selección

a) Definición del perfil

- Se elaborará una ficha de puesto con los requisitos estrictamente necesarios.
- Se evitará el uso de lenguaje sexista o discriminatorio en la redacción.
- Se valorarán las competencias profesionales sin asociarlas a estereotipos de género.

b) Publicación de la oferta

- La oferta incluirá una cláusula de compromiso con la igualdad y la inclusión LGTBI, del tipo: "San Jorge Formación promueve la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Se valorará especialmente el compromiso con la diversidad, y el proceso de selección será inclusivo con personas trans y del colectivo LGTBI."

c) Recepción de candidaturas

- Los formularios recogerán de forma opcional el nombre sentido, respetándolo en todas las comunicaciones.
- Se velará por la confidencialidad de los datos personales sensibles.

d) Preselección

- La valoración curricular será anónima (en la medida de lo posible) y basada en méritos objetivos.
- No se solicitarán datos personales no relevantes (estado civil, apariencia, hijos/as, etc.).

e) Entrevista

- Se utilizará un guion estructurado, con preguntas centradas en las competencias del puesto.
- Las personas entrevistadoras habrán recibido formación en igualdad y trato inclusivo.

f) Valoración y selección

- Se documentará el proceso y las decisiones adoptadas con criterios objetivos.
- En caso de empate, se aplicará el principio de acción positiva si hay infrarrepresentación del sexo menos representado en la categoría profesional.

5. Seguimiento

La Comisión de Igualdad podrá revisar los procesos desarrollados de forma aleatoria o a petición de parte. Se elaborará un informe anual con indicadores de igualdad en selección (sexo, modalidad contractual, jornada, etc.).

6. Revisión

Este procedimiento se revisará anualmente o ante cambios normativos o estructurales, y forma parte del Plan de Igualdad vigente.

ANEXO III: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO POR ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD O EXPRESIÓN DE GÉNERO Y CIBERACOSO

San Jorge Formación S.L. manifiesta su compromiso firme y explícito con la prevención, detección, gestión y erradicación de cualquier forma de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, así como del acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, en el ámbito laboral y formativo.

Este compromiso se traduce en las siguientes actuaciones:

- La tolerancia cero ante cualquier conducta que vulnere la dignidad de las personas por razón de sexo, género u orientación sexual.
- La aplicación inmediata del Protocolo de actuación frente al acoso, conforme a lo previsto en el Plan de Igualdad 2025-2029 de la empresa.
- El respeto absoluto a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad, protección de la víctima y ausencia de represalias.
- La formación y sensibilización continuada de toda la plantilla en materia de igualdad y prevención del acoso.
- La atención y protección especial a las situaciones de discriminación múltiple, especialmente aquellas que puedan afectar a mujeres trans o personas LGTBI+, de acuerdo con lo previsto en la Ley 4/2023.

Este compromiso será difundido, conocido y respetado por toda la plantilla, órganos directivos y representantes de las personas trabajadoras de San Jorge Formación S.L.

Oviedo, abril de 2025

San Jorge Formación S.L.

1. Objeto

Este protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento interno para prevenir, detectar, investigar y erradicar conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, así como el ciberacoso en el entorno laboral de San Jorge Formación S.L. En cumplimiento del artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, se presta especial atención a la protección de las personas trans, y en particular de las mujeres trans, garantizando su inclusión expresa en todas las fases del plan de igualdad y actuación ante situaciones de acoso.

2. Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplica a todas las personas que prestan servicios en San Jorge Formación S.L., independientemente de su vínculo contractual, incluyendo personal laboral, en prácticas, en formación, voluntariado, proveedores externos, así como cualquier persona que interactúe con el entorno de la empresa, tanto en espacios físicos como digitales.

3. Definiciones

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual no deseada que tenga por objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Acoso por razón de sexo:** comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona que tenga por objeto o efecto atentar contra su dignidad.
- **Acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género:** actos, comentarios o comportamientos dirigidos contra una persona por su orientación sexual, identidad o expresión de género, que puedan menoscabar su integridad o generar un entorno discriminatorio.
- **Ciberacoso:** manifestaciones de acoso llevadas a cabo mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, incluyendo redes

sociales, correo electrónico, mensajería instantánea y otras plataformas digitales.

4. Principios rectores

- Respeto, dignidad y no discriminación: compromiso con la igualdad y la diversidad.
- Confidencialidad: tratamiento reservado de toda la información.
- Diligencia y celeridad: respuesta rápida y eficaz.
- Protección y apoyo: medidas inmediatas de protección para la persona denunciante.
- Inclusión LGTBI+ y enfoque interseccional: atención específica a las situaciones de vulnerabilidad múltiple, especialmente en el caso de mujeres trans.

5. Procedimiento de actuación

5.1. Comunicación de los hechos

- Cualquier persona podrá comunicar hechos presuntamente constitutivos de acoso.
- Las vías de comunicación incluyen: correo confidencial (admin@sanjorgeformacion.com), presencial ante la Comisión de Igualdad o ante la Dirección de RRHH.
- Se garantizará el derecho de las personas trans a ser tratadas conforme a su identidad de género en todo el proceso.

5.2. Medidas cautelares

- Una vez comunicada la situación, se adoptarán las medidas necesarias para evitar que la persona denunciante tenga contacto con la persona denunciada.
- Se podrán aplicar cambios de puesto, turnos, modalidad de trabajo (teletrabajo) u otras adaptaciones que protejan a la víctima.

5.3. Investigación

- La Comisión de Igualdad abrirá una investigación en un plazo máximo de 5 días desde la recepción de la denuncia.
- Se realizarán entrevistas, recopilación de pruebas, y análisis de la situación respetando los derechos de todas las partes.

5.4. Resolución

- La Comisión elaborará un informe con recomendaciones.
- La Dirección decidirá sobre la aplicación de medidas disciplinarias o correctoras.
- En caso de infracción grave o muy grave, se podrá proceder al despido disciplinario.

5.5. Seguimiento

- La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento a los tres y seis meses para verificar que no persisten riesgos ni represalias.

6. Medidas preventivas

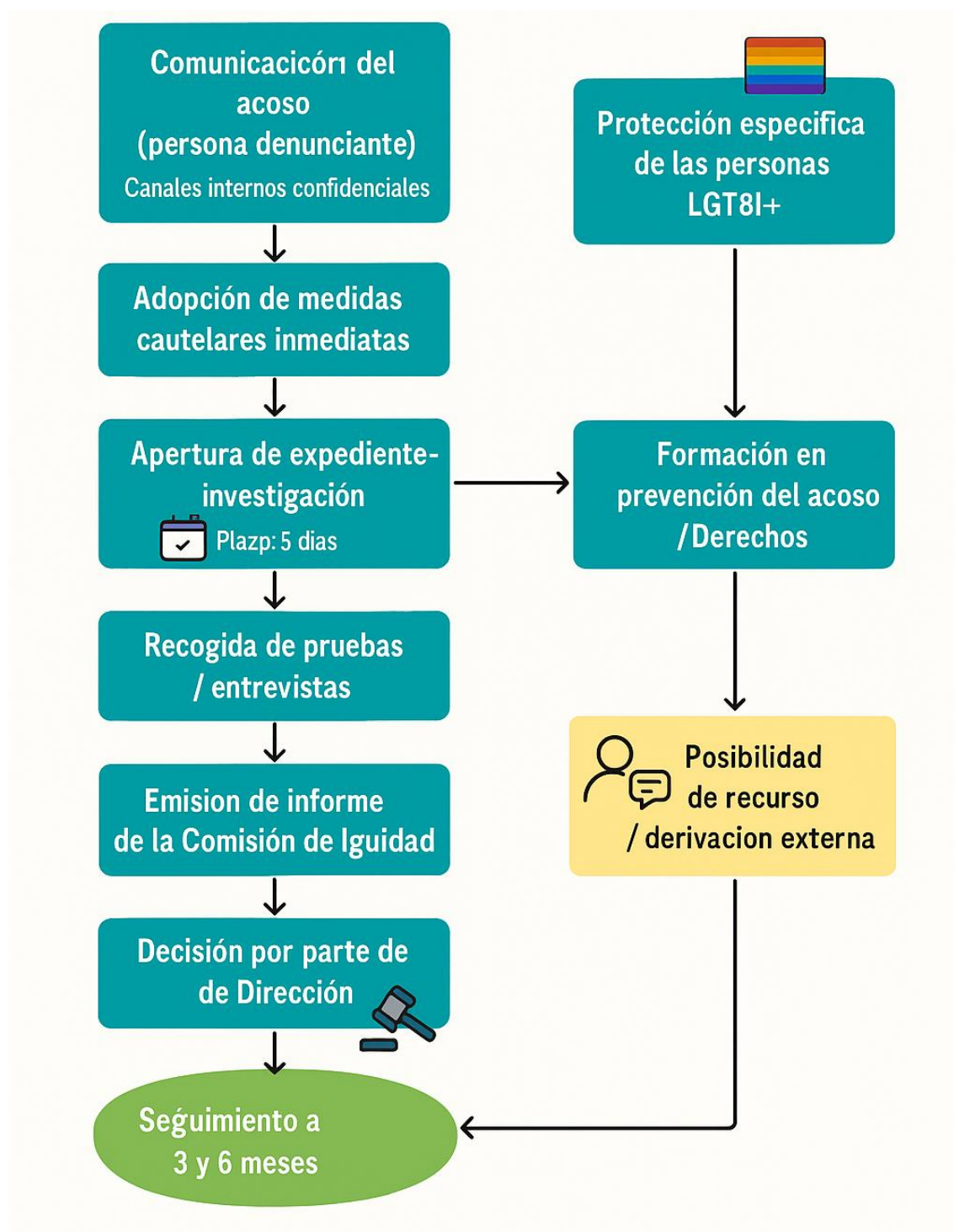
- Formación anual obligatoria para toda la plantilla en materia de igualdad, diversidad y prevención del acoso.
- Difusión del protocolo en espacios visibles y accesibles.
- Inclusión de contenidos específicos sobre diversidad LGTBI+ y mujeres trans en las campañas de sensibilización.

7. Protección específica a personas LGTBI+ y mujeres trans

- Se garantiza que todas las actuaciones del protocolo contemplan el respeto a la orientación sexual, identidad y expresión de género de la persona afectada.
- Se aplicarán principios de interseccionalidad, considerando especialmente la discriminación múltiple que puede afectar a mujeres trans.

- Las personas trans tienen derecho a ser reconocidas conforme a su identidad de género sin necesidad de acreditación legal o médica.
- La Comisión de Igualdad contará con personal sensibilizado y formado en diversidad sexual y de género.

8. Flujograma



9. Modelo de queja o denuncia

Formulario confidencial (Anexo al Protocolo de Acoso)

1. DATOS DE LA PERSONA QUE PRESENTA LA QUEJA O DENUNCIA

(Puede rellenarse por la persona afectada o por un/a testigo)

- Nombre y apellidos:
- DNI/NIE (opcional):
- Puesto de trabajo / departamento:
- Tipo de vínculo: ☐ Plantilla ☐ Formación ☐ Otro (especificar):
- Fecha de la comunicación:/...../.....

2. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

- Nombre (si se conoce):
- Cargo / puesto:
- Centro de trabajo o relación con la empresa:
.....

3. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(Indicar qué ha ocurrido, cómo, cuándo, dónde y con qué frecuencia. Se recomienda ser claro/a y objetivo/a)

.....
.....
.....

4. ¿HAY TESTIGOS?

☐ Sí ☐ No

Si la respuesta es sí, indique nombre/s y apellidos (si se conocen):

.....

5. ¿SE HAN APORTADO PRUEBAS?

☐ Sí ☐ No

En caso afirmativo, indique cuáles (capturas de pantalla, correos, grabaciones, informes médicos, etc.):

.....

6. SOLICITUDES O MEDIDAS PROPUESTAS (opcional)

.....

.....

7. FIRMA

- Firma de la persona denunciante:
- Fecha:/...../.....

USO INTERNO – REGISTRO

- Fecha de recepción por la Comisión de Igualdad o RRHH:
...../...../.....
- Medidas cautelares adoptadas:
- Responsable que recibe:

ANEXO IV: PROCEDIMIENTO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

1. Objeto

Regular el acceso, condiciones y procedimiento para la solicitud y concesión de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en San Jorge Formación S.L., en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.

2. Ámbito de aplicación

Este procedimiento se aplica a toda la plantilla, independientemente del tipo de contrato (temporal, indefinido, parcial, completo), siempre que exista relación laboral activa con la empresa.

3. Principios generales

- Igualdad de trato y oportunidades.
- Confidencialidad en el tratamiento de la información personal.
- No discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Prioridad para colectivos vulnerables (familias monoparentales, víctimas de violencia de género, personas trans, personas cuidadoras, etc.).

4. Medidas de conciliación disponibles

- Adaptación y flexibilización del horario de entrada y salida.
- Teletrabajo parcial o total, cuando sea técnicamente viable.
- Reducción o adaptación de jornada laboral por cuidado de menores, mayores dependientes o personas con discapacidad.
- Licencias retribuidas o no retribuidas por motivos familiares.
- Flexibilización para acompañamiento a citas médicas o actividades escolares.

5. Procedimiento de solicitud

1. La persona interesada deberá presentar una solicitud por escrito mediante el modelo oficial disponible (Anexo V).
2. El Departamento de RRHH revisará la solicitud y podrá requerir documentación complementaria que justifique la necesidad.
3. La empresa emitirá una resolución motivada en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la recepción completa de la solicitud.
4. Las medidas concedidas podrán ser temporales o renovables, con posibilidad de revisión si cambian las circunstancias personales o de la empresa.

6. Seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento anual del uso y efectividad de estas medidas, prestando especial atención a posibles desequilibrios en su concesión según sexo u otras variables sensibles.

7. Garantías

- Prohibición expresa de represalias contra quienes soliciten o disfruten medidas de conciliación.
- Derecho a la reversibilidad cuando cambien las circunstancias personales o laborales.
- Derecho a presentar recurso ante la Comisión de Igualdad si la solicitud es denegada.

Modelo de solicitud de medida de conciliación

SAN JORGE FORMACIÓN S.L.

SOLICITUD DE MEDIDA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

- Nombre y apellidos:
- DNI/NIE:
- Puesto de trabajo:
- Departamento/Área:

2. MEDIDA DE CONCILIACIÓN SOLICITADA (Marque la opción que corresponda e indique detalle)

- ☐ Adaptación/flexibilización de horario:
.....
- ☐ Teletrabajo parcial o total:
.....
- ☐ Reducción de jornada (motivo y propuesta de horario):
.....
- ☐ Licencia por motivo familiar:
.....
- ☐ Otra medida (especificar):
.....

3. MOTIVACIÓN DE LA SOLICITUD (Indique brevemente las razones y adjunte documentación justificativa, si procede)

.....
.....

4. FECHAS PREVISTAS DE INICIO Y FINALIZACIÓN DE LA MEDIDA

- Inicio:
- Fin (si aplica):

5. FIRMA DE LA PERSONA SOLICITANTE

Firma: Fecha:

(Reservado RRHH) ☐ Recibido por: Fecha: ☐

Documentación completa ☐ Sí ☐ No ☐

Fecha estimada de resolución:

ANEXO V: MODELOS DE INFORMES DE SEGUIMIENTO.

Fecha de emisión del informe: [Fecha]

Período evaluado: [Desde - Hasta]

1. Grado de ejecución de las medidas previstas

- Medidas implantadas: [Detalle]
- Medidas en proceso: [Detalle]
- Medidas no implantadas: [Detalle y justificación]

2. Evaluación de los indicadores establecidos

Indicador	Resultado actual	Resultado esperado	Observaciones
% promociones internas	[]	[]	[]
% contrataciones indefinidas	[]	[]	[]
% plantilla formada en igualdad	[]	[]	[]
Brecha salarial media	[]	[]	[]
Denuncias de acoso	[]	[]	[]
Medidas de conciliación solicitadas	[]	[]	[]

3. Dificultades detectadas

- [Descripción de obstáculos o incidencias]

4. Propuestas de mejora o ajuste

- [Descripción de medidas correctoras o nuevos objetivos]

5. Conclusión general

- [Valoración del avance general del Plan de Igualdad]

6. Firmas

- Representante de la empresa: _____
- Representante de las personas trabajadoras: _____

ANEXO VI: MODELO DE ACTAS DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.

Fecha de la reunión: [DD/MM/AAAA]

Hora de inicio: [HH:MM]

Lugar: [Presencial/Virtual]

ORDEN DEL DÍA:

1. Lectura y aprobación, si procede, del acta anterior.
2. Seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
3. Revisión de indicadores.
4. Valoración de nuevas propuestas.
5. Turno de ruegos y preguntas.

ASISTENTES:

- Representantes de la empresa: [Nombres]
- Representantes de la plantilla: [Nombres]

DESARROLLO DE LA SESIÓN:

- Punto 1: ...
- Punto 2: ...
- Punto 3: ...

ACUERDOS ADOPTADOS:

- [Describir acuerdos con fecha de ejecución, responsables y observaciones]

PRÓXIMA REUNIÓN: [Fecha estimada]

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las [hora], firmando los asistentes en prueba de conformidad.

Firmas:

Oviedo, [DD de MM de AAAA]



CONTACTO

C/ Fumaxil 4, Bajo, 33008, Oviedo

☎ 985 256 617 📞 684 645 700

✉ cursos@sanjorgeformacion.com

www.sanjorgeformacion.com