

Convenio o Acuerdo: FUNDACION SANTAMARCA Y SAN RAMON Y SAN ANTONIO

Expediente: 28/11/0046/2026

Fecha: 07/02/2026

Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)

Destinatario: LUCIA NOELIA MEDINA ALONSO

Código 28128692112026.

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO, SOBRE INSCRIPCIÓN Y REGISTRO, DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACION SANTAMARCA Y SAN RAMON Y SAN ANTONIO

Examinado el Plan de Igualdad Acordado de la FUNDACION SANTAMARCA Y SAN RAMON Y SAN ANTONIO, en virtud del artículo 2.1f) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

Inscribir dicho Plan de Igualdad en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente registro y depósito del mismo.

Contra la presente resolución podrá interponerse RECURSO DE ALZADA ante la VICECONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,
SILVIA MARINA PARRA RUDILLA

*FIRMADO POR: SILVIA MARINA PARRA RUDILLA
AC CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016
Firma Válida*

Calle Princesa nº 5
28008 Madrid
convenios.huelgas@madrid.org

Código DIR3 : A13028232

PLAN DE IGUALDAD 2026-2029 de la FUNDACIÓN FUSARA

1. Introducción y fundamento jurídico.

La **Fundación FUSARA** (Fundación de Santamarca y de San Ramón y San Antonio), en su condición de entidad dedicada a la educación y a la atención a menores, asume que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres no es solamente una obligación jurídica, sino un eje vertebrador de su misión institucional. El presente **Plan de Igualdad 2026-2029** nace precisamente para convertir ese compromiso en un conjunto de reglas internas claras, de procedimientos verificables y de objetivos medibles, de forma que la igualdad deje de ser una mera declaración programática y se traduzca en decisiones concretas de gestión de personas.

Desde el punto de vista normativo, el Plan se inserta en el marco configurado por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que establece en su artículo 45.2 que «las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres» y añade, de forma expresa, que «en el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras (...) las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad». FUSARA, por su volumen de plantilla y por la naturaleza de sus servicios, se encuentra plenamente dentro de este supuesto, de manera que la aprobación y registro de un plan de igualdad no es solo recomendable, sino legalmente exigible.

Esta obligación legal se desarrolla reglamentariamente mediante el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, que regula los planes de igualdad y su registro. Este real decreto concreta que los planes deben ser fruto de una negociación con la representación de las personas trabajadoras y que han de contener, al menos, un diagnóstico de situación, objetivos concretos, medidas evaluables, un calendario de aplicación, la identificación de recursos, un sistema de seguimiento y un procedimiento de revisión periódica. El artículo 8 del propio real decreto define el contenido mínimo del diagnóstico, al indicar que deberá abarcar, como mínimo, ámbitos como la selección y contratación, la clasificación profesional, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo, el ejercicio de derechos de conciliación, la infrarrepresentación femenina, las retribuciones y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Todo ello ha sido tenido en cuenta en el diagnóstico previo ya elaborado y que forma parte inseparable del presente Plan.

Por otra parte, el Plan incorpora las exigencias específicas en materia salarial derivadas del **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**, que obliga a disponer de un registro retributivo para toda la plantilla y, cuando existe plan de igualdad, a realizar una auditoría retributiva. Este real decreto establece en su artículo 8 que la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo «cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución», lo que implica analizar la valoración de los puestos, la estructura salarial, los complementos y las posibles brechas que pudieran existir entre trabajadoras y trabajadores que desempeñen trabajos de igual valor.

El presente Plan de Igualdad se apoya, por tanto, en tres piezas fundamentales: la **Ley Orgánica 3/2007**, que contiene el mandato general de igualdad y la obligación de disponer de plan; el **Real Decreto 901/2020**, que regula el procedimiento de negociación, el contenido y la inscripción del plan; y el **Real Decreto 902/2020**, que introduce la perspectiva de igualdad en materia retributiva y exige la auditoría. A partir de este núcleo normativo, el Plan se articula como instrumento interno de cumplimiento, pero también como herramienta de mejora de la calidad institucional, de la gestión de personas y del clima laboral.

En coherencia con la naturaleza de FUSARA, el Plan se concibe, además, como documento que debe impregnar la cultura organizativa: la igualdad y la no discriminación no son únicamente exigibles en el plano de las relaciones laborales internas, sino que se proyectan también sobre el proyecto educativo, la convivencia en los centros, la relación con las familias, la imagen institucional y la función social de la Fundación. Por ello, muchas de las medidas aquí recogidas tienen un carácter transversal y están llamadas a influir en decisiones que van más allá del estricto ámbito del departamento de recursos humanos.

2. Procedimiento de elaboración y negociación.

El Plan de Igualdad que se presenta no es una imposición unilateral de la entidad, sino el resultado de un proceso formalizado de información, diálogo y negociación con la representación de las personas trabajadoras, de acuerdo con lo exigido por la normativa vigente. La propia **Ley Orgánica 3/2007**, en su artículo 46.2, establece que el diagnóstico y las medidas se elaborarán «previa consulta, y en su caso negociación, con la representación legal de las personas trabajadoras», y el **Real Decreto 901/2020**, en su artículo 3, insiste en que los planes de igualdad «serán objeto de negociación en los términos establecidos en el artículo 5».

En primer lugar, la Fundación procedió a la **constitución formal de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad**, convocando a la representación legal de las personas trabajadoras (RLT) y, en su caso, respetando las reglas de legitimación y representatividad previstas en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020. Dicho precepto exige que la comisión esté integrada, de una parte, por la representación de la empresa y, de otra, por la representación legal de las personas trabajadoras, y añade que la comisión deberá respetar una composición equilibrada y un reparto proporcional en función de la representatividad de cada sindicato o de cada órgano unitario.

La Comisión Negociadora del Segundo Plan de Igualdad 2026–2029 fue válidamente constituida en sesión celebrada el 15 de septiembre de 2025, conforme a lo dispuesto en los artículos 4, 5 y 6 del Real Decreto 901/2020, según consta en el Acta núm. 01/2025, en la que se aprobaron su composición, reglamento interno, mandato negociador, calendario de trabajos y compromisos de información.

Desde la primera sesión se acordó que el proceso se desarrollaría bajo los principios de **buena fe negociadora**, transparencia en el intercambio de información y confidencialidad en el tratamiento de los datos personales, especialmente aquellos que afectaran a retribuciones, salud o circunstancias familiares.

En segundo lugar, y de acuerdo con las exigencias del **artículo 46 de la LO 3/2007**, la Fundación facilitó a la Comisión Negociadora la información necesaria para que el diagnóstico pudiera realizarse con rigor. Ello incluyó, entre otros, los listados desagregados por sexo de la plantilla, con datos de edad, antigüedad, tipo de jornada, tipo de contrato, categoría, grupo profesional, puesto, responsabilidades familiares, discapacidad, formación, así como los registros retributivos, la auditoría salarial, los datos de formación bonificada a través de FUNDAE, la herramienta de valoración de puestos de trabajo y los informes internos sobre medidas de conciliación, protocolos de acoso y funcionamiento del canal interno de información.

Con esa base documental, la Comisión fue analizando sistemáticamente cada una de las materias que el **artículo 8 del Real Decreto 901/2020** exige en el diagnóstico, valorando la existencia de posibles desigualdades, brechas o áreas de mejora. Este proceso no se limitó a la mera lectura de datos, sino que incluyó el contraste con la experiencia cotidiana de las personas que trabajan en los centros, la percepción de la plantilla sobre los procesos de selección, promoción o conciliación, y la revisión de las medidas ya adoptadas en planes anteriores.

Asimismo, de conformidad con lo acordado por la Comisión Negociadora en su sesión de 30 de septiembre de 2025 (Acta núm. 02/2025), el informe de seguimiento final del I Plan de Igualdad 2021–2024 ha sido utilizado como referencia para evaluar la eficacia de las medidas previas y fundamentar la definición de los objetivos del presente II Plan de Igualdad, incorporándose sus conclusiones al diagnóstico actualizado.”

En tercer lugar, una vez consensuado el diagnóstico, la Comisión elaboró progresivamente el contenido del Plan, definiendo los **objetivos**, las **medidas**, los **indicadores**, los **plazos** y la **responsabilidad de seguimiento**. El proceso de negociación se plasmó en 6 actas, en las que quedaron reflejadas las propuestas iniciales, las observaciones de cada parte, las enmiendas y las versiones sucesivas de las medidas hasta alcanzar un texto de consenso. El resultado final fue el **acuerdo de aprobación del Plan de Igualdad**, recogido en Acta N.º 6/2025 de fecha 10 de diciembre de 2025 que será firmado por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Finalmente, de conformidad con el **artículo 11 del Real Decreto 901/2020**, el Plan se someterá a inscripción en el **Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON)**, en cuanto su inscripción tiene carácter obligatorio y permite la publicidad y oponibilidad del mismo frente a terceros. La Fundación asume expresamente que el Plan, una vez registrado, tendrá naturaleza normativa interna y será de obligado cumplimiento para la entidad y para toda la plantilla.

3. Ámbito de aplicación del Plan de Igualdad.

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad se define atendiendo a tres dimensiones: **ámbito territorial**, **ámbito personal** y **ámbito material u objetivo**, siguiendo el enfoque utilizado por el propio Real Decreto 901/2020 para determinar el alcance de los planes.

En cuanto al **ámbito territorial**, y a los efectos de su registro ante el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad de la Comunidad de Madrid (REGCON), el presente Plan se aplica a la totalidad de centros de trabajo y servicios dependientes de la Fundación FUSARA que se encuentren ubicados en la Comunidad de Madrid y, más en concreto, en Madrid capital. En consecuencia, se aplica de manera expresa a todo el personal trabajador de los centros educativos (colegios concertados) y residencias de menores de la Fundación Santamarca (sitios en la calle Marcenado 50 – 28002 MADRID -) y de San Ramón y San Antonio (sitios en la calle Rodríguez Marín 57 – 28022 MADRID -) y a los servicios centrales corporativos de dirección, gerencia-administración, gestión, mantenimiento y apoyo radicados en Madrid, en la calle Marcenado 50bis (28002 MADRID).

En lo que respecta al **ámbito personal**, el Plan abarca a todas las personas que prestan servicios laborales para la Fundación, cualquiera que sea la modalidad contractual o la posición que ocupen en la estructura. Quedan, por tanto, incluidas las personas con contrato indefinido, las personas con contrato temporal, las que trabajan a jornada completa, las que lo hacen a jornada parcial, el personal docente, el personal educativo y socioeducativo, el personal de administración y servicios, el personal de mantenimiento, el personal de residencia, las personas que ocupan puestos de dirección pedagógica, coordinación o dirección general y cualquier otro puesto que pueda existir en la plantilla. La referencia que el **artículo 45.1 de la LO 3/2007** realiza al principio de igualdad «en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo» se proyecta aquí sobre toda la estructura de FUSARA, sin exclusiones por estatus contractual o nivel jerárquico.

Por último, el **ámbito objetivo** del Plan abarca todas aquellas políticas, procedimientos y prácticas internas en las que pueda producirse una diferencia de trato o de oportunidades entre mujeres y hombres, ya sea de forma directa o indirecta. En particular, se incluyen, como mínimo,

las materias que el **artículo 8 del Real Decreto 901/2020** señala para el diagnóstico: los procesos de **selección y contratación**, la **clasificación profesional**, la **formación**, la **promoción profesional**, las **condiciones de trabajo**, la **ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, la **infrarrepresentación femenina**, las **retribuciones** y la **prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo**. A ellas se añaden, por decisión de la propia Fundación, otras áreas que tienen especial relevancia en su contexto, como la participación en órganos de gobierno internos, la cultura institucional, la comunicación interna y la coordinación con otros sistemas de cumplimiento normativo (como el sistema interno de información y los protocolos frente a la violencia y el acoso).

De este modo, el Plan de Igualdad se configura como documento transversal, que alcanza a toda la actividad de la Fundación en su condición de empleadora y que se integra, al mismo tiempo, en el conjunto de normas internas que ordenan la organización y el funcionamiento de sus centros educativos y residenciales.

4. Vigencia, revisión y naturaleza del Plan.

4.1. Vigencia del Plan y carácter dinámico (instrumento vivo).

El Plan de Igualdad que se aprueba mediante este documento tiene una **vigencia temporal determinada** y se concibe como un instrumento vivo, sujeto a revisión y actualización en función de la evolución de la plantilla, de los resultados del propio Plan y de los cambios normativos o organizativos que puedan producirse.

La duración del Plan se fija en **cuatro años**, desde el **1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029**, en coherencia con lo previsto en el **artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020**, que establece que los planes de igualdad «tendrán una vigencia determinada, que no podrá ser superior a cuatro años». Esta duración permite, por un lado, asegurar un horizonte temporal suficiente para desplegar las medidas con eficacia y, por otro, garantizar una revisión periódica que evite la obsolescencia del diagnóstico y de las actuaciones.

Esta vigencia temporal se proyecta también sobre la auditoría retributiva, que integra el Plan como elemento técnico esencial para verificar la ausencia de discriminación salarial y, en su caso, orientar la adopción de medidas correctoras.

4.2. Vigencia y periodicidad de la auditoría retributiva.

De conformidad con el Real Decreto 902/2020, la auditoría retributiva forma parte inseparable del Plan de Igualdad. En particular, el artículo 7.2 establece literalmente que «La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo». En aplicación de dicha regla, la auditoría retributiva de FUSARA tendrá, como regla general, la misma vigencia que este Plan (01/01/2026 a 31/12/2029), sin perjuicio de que la Comisión de Seguimiento pueda acordar una revisión con vigencia inferior si concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen.

En cuanto a su periodicidad, y para dar cumplimiento al contenido mínimo exigible del Plan (art. 8.2.d del Real Decreto 901/2020), FUSARA asume como criterio operativo que:

- Se realizará una actualización anual del análisis retributivo y de la auditoría en el marco del ciclo anual de seguimiento del Plan (coincidiendo con la actualización del registro retributivo y con la emisión del informe anual de seguimiento).
- Se realizará, además, una revisión extraordinaria cuando se detecten desviaciones relevantes o concurren circunstancias que, conforme al artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, obliguen a revisar el Plan (por ejemplo, por resultados del seguimiento y evaluación, cambios organizativos de entidad o modificaciones normativas).

La vigencia no implica, sin embargo, rigidez. El propio artículo 9 del Real Decreto 901/2020 contempla la necesidad de revisar el plan cuando concurren determinadas circunstancias, al señalar que deberá revisarse cuando se produzcan «circunstancias que justifiquen su modificación», citando expresamente supuestos como fusiones, absorciones, transmisión de empresas, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o resultados relevantes de la evaluación del plan anterior. La Fundación asume este mandato y se compromete a promover la revisión del Plan cuando:

- Se produzcan cambios sustanciales en la composición o estructura de la plantilla.
- Se modifique de manera relevante la organización del trabajo o la distribución de funciones.
- Se aprueben normas legales o convencionales que afecten de manera directa al contenido del Plan.
- Las evaluaciones intermedias pongan de relieve la aparición de brechas, desigualdades o riesgos no detectados en el diagnóstico inicial.

4.3. Seguimiento y evaluación del Plan (hitos de evaluación).

Asimismo, en relación con el **seguimiento y evaluación del Plan** - sin perjuicio de las actualizaciones anuales de la auditoría retributiva indicadas-, se prevén tres hitos de evaluación a lo largo de la vigencia del Plan:

1. Una **evaluación anual de seguimiento**, en la que se analizará el grado de ejecución de las medidas, los indicadores asociados y los posibles ajustes que sea necesario introducir.
2. Una **evaluación intermedia**, aproximadamente a mitad del período (previsiblemente durante el año 2027), en la que se valorará de manera global el avance respecto de los objetivos fijados y se decidirá, en su caso, la intensificación o reformulación de determinadas líneas de actuación.
3. Una **evaluación final**, en el último año de vigencia del Plan, cuyo resultado servirá como base para la elaboración del nuevo diagnóstico y del futuro Plan de Igualdad 2030–2034.

4.4. Naturaleza normativa interna e integración en la negociación colectiva.

Desde el punto de vista jurídico, la aprobación del Plan y su inscripción en el REGCON le confieren naturaleza normativa interna. Ello significa que sus disposiciones resultan obligatorias tanto para la Fundación como para toda la plantilla y que sus medidas no tienen un carácter meramente orientativo, sino vinculante. Al mismo tiempo, el Plan se integra en el marco de la negociación colectiva, sin sustituir ni contradecir el convenio colectivo de aplicación, sino complementándolo y desarrollando, en el contexto de la Fundación, el mandato general de igualdad previsto en la legislación laboral.

En definitiva, el Plan de Igualdad 2026–2029 se concibe como un instrumento de cumplimiento normativo, de gestión y de mejora continua, con vocación de permanencia en la cultura organizativa de FUSARA y con mecanismos expresos para su adaptación a los cambios que se produzcan en la realidad de la entidad.

5. Diagnóstico narrativo de la situación de igualdad en la Fundación FUSARA.

El diagnóstico constituye el eje vertebrador de todo plan de igualdad. De hecho, el propio **artículo 8.1 del Real Decreto 901/2020** exige que «con carácter previo a la adopción de un plan de igualdad se elaborará un diagnóstico negociado, que contendrá al menos datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo» y que ese diagnóstico se realizará «en los términos previstos en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007».

El artículo 46.2 de la misma ley establece expresamente que *«el diagnóstico permitirá identificar las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes en la empresa»*, fijando su finalidad: conocer y comprender la realidad organizativa para transformar esa información en medidas eficaces.

Tomando como base estos mandatos legales, la Fundación FUSARA ha desarrollado un diagnóstico exhaustivo que integra:

- Datos reales de plantilla recopilados mediante los Excel oficiales suministrados a la Comisión Negociadora,
- Las auditorías retributivas previamente elaboradas,
- Los registros salariales anuales,
- La herramienta de valoración de puestos,
- Los datos contrastados de FUNDAE sobre formación realizada,
- Los informes de seguimiento del plan anterior,
- La evidencia documental aportada por los centros educativos y residenciales,
- Y la experiencia acumulada desde los servicios de dirección, administración y cumplimiento normativo.

Lo que sigue es la **síntesis narrativa y argumental del diagnóstico**, ordenada de acuerdo con las materias exigidas obligatoriamente por el artículo 8 del Real Decreto 901/2020. No estamos ante una mera descripción: se analiza, se interpreta y se conectan los datos con patrones de igualdad o posibles riesgos de discriminación.

5.1. Composición de la plantilla, estructura organizativa y clasificación profesional.

La Fundación FUSARA cuenta con una plantilla estable que, al cierre del diagnóstico, asciende a **166 personas trabajadoras**, de las cuales **113 son mujeres (68,1 %) y 53 son hombres (31,9 %)**. Esta distribución revela una feminización estructural que no es particular de la entidad, sino plenamente coherente con los sectores de educación, atención social y residencias de menores, donde las mujeres representan tradicionalmente un porcentaje mayoritario de la fuerza laboral.

La organización interna de FUSARA se articula en:

- Áreas docentes (Infantil, Primaria, ESO, Bachillerato y FP),
- Residencias de menores,
- Servicios educativos y de orientación,
- Administración,
- Servicios generales,
- Coordinación y dirección.

La clasificación profesional se rige por el **convenio colectivo de enseñanza concertada**, al que están adscritos los colegios, y por las categorías profesionales específicas aplicables al personal no docente y de residencias.

Análisis desde la perspectiva de igualdad.

A partir de los datos desagregados:

- **Las mujeres predominan en todos los cuerpos docentes**, incluidos los niveles superiores.
- **En las residencias**, la presencia femenina también es marcadamente mayoritaria, especialmente en personal educativo y auxiliares.
- **En los puestos administrativos y de mantenimiento**, la tendencia se invierte parcialmente, con mayor presencia masculina.

- **En los puestos de mayor responsabilidad** (dirección general, dirección pedagógica, jefaturas administrativas), los porcentajes entre hombres y mujeres se equilibran más, sin apreciarse un patrón estructural de barrera de acceso para las mujeres.

No se han detectado indicios de discriminación directa, pero sí se constata la existencia de una **segregación horizontal**, fenómeno habitual en el sector y no atribuible a decisiones organizativas discriminatorias. Aun así, este tipo de segregación puede tener efectos indirectos sobre la carrera profesional, la formación y la promoción, lo que justifica medidas específicas para vigilar la posible aparición de barreras invisible o sesgos inconscientes.

5.2. Selección y contratación.

Los procesos de contratación analizados muestran que FUSARA mantiene una política de empleo estable:

- **148 contratos indefinidos,**
- **10 indefinidos con fecha cierta por causa legal,**
- **8 contratos de interinidad,** destinados esencialmente a sustitución de personal docente o educativo con derecho a reserva de puesto.

No se observan diferencias significativas por sexo en el acceso a la contratación indefinida:

- Hombres indefinidos: aprox. 90 %,
- Mujeres indefinidas: aprox. 88,5 %.

Los contratos temporales existentes responden a necesidades reales y documentadas (bajas médicas, permisos, maternidad, reducciones de jornada con sustitución, excedencias), sin que la interinidad se concentre injustificadamente en un solo sexo.

La Comisión Negociadora constató que los criterios de selección se basan fundamentalmente en la adecuación al puesto, la titulación y la experiencia previa. Sin embargo, se observan dos aspectos mejorables:

1. La **falta de un protocolo escrito de selección**, lo que puede generar opacidad o variabilidad entre centros.
2. La **falta de registro sistemático de los procesos** (candidaturas recibidas, fases, criterios utilizados), lo que dificulta el análisis de igualdad a medio plazo.

No se detectan discriminaciones directas, pero sí un **riesgo potencial de falta de trazabilidad**, especialmente relevante en un contexto de alta feminización, ya que el principio de igualdad exige poder acreditar la objetividad de los procesos.

5.3. Tipo de jornada, tiempo de trabajo y responsabilidades familiares.

Una de las principales conclusiones del diagnóstico, contra la tendencia observada en muchos centros educativos y sociales, es que **la jornada parcial no está feminizada** en la Fundación FUSARA.

Los datos son los siguientes:

- **122 personas a jornada completa (73,5 %)**
- **44 personas a jornada parcial (26,5 %)**

Distribución por sexo:

- Hombres: **32,1 %** a tiempo parcial,
- Mujeres: **23,9 %** a tiempo parcial.

Este dato, inusual en el sector, es extraordinariamente valioso porque reduce dos riesgos habituales:

- La **penalización indirecta** de las mujeres por menor disponibilidad,
- La brecha salarial global por razón de sexo en FUSARA, conforme al análisis de retribución total media de la Auditoría Retributiva 2025, se sitúa en un -8,21 %, lo que implica que la retribución de las mujeres es un 8,21 % inferior a la de los hombres. Este dato se ve corroborado por la mediana (-6,3 %) y se explica fundamentalmente por la distribución de complementos y mejoras voluntarias en determinados puestos del área administrativa.

Respecto a las **responsabilidades familiares**, el registro de datos muestra que:

- **55,8 % de mujeres** declara responsabilidades familiares,
- **47,2 % de hombres** las declara.

Aunque las mujeres concentran algo más de carga familiar, este hecho **no se traduce en mayor parcialidad ni en menor estabilidad contractual**, lo cual demuestra una correcta gestión institucional de la conciliación. Sin embargo, se ha detectado una carencia relevante: **no existe un sistema de indicadores de conciliación**, lo cual impide evaluar con precisión el impacto de reducciones de jornada, excedencias o permisos sobre la carrera profesional o la formación.

5.4. Antigüedad y edad.

El análisis de antigüedad, corregido el error de signo de los Excel, arroja los siguientes datos:

- Antigüedad media mujeres: **11 años**,
- Antigüedad media hombres: **10 años**.

Las mujeres presentan una mayor continuidad en la organización, con mayor presencia en los tramos superiores de antigüedad, lo que refuerza su peso institucional y su papel estructural en los centros.

La plantilla presenta un perfil de edad estable, concentrado en tramos de madurez —aproximadamente entre los 40 y 50 años— sin diferencias significativas entre sexos.

Este equilibrio es relevante porque evita fenómenos de segmentación o dualidad generacional por sexo que podrían afectar a la promoción o a la formación.

5.5. Formación y desarrollo profesional.

La Fundación dispone de una actividad formativa real y continuada, acreditada mediante:

- Los datos de FUNDAE,
- Las acciones bonificadas,
- Los programas de formación docente,
- Y la formación específica para directivos.

La información recopilada demostró que, durante el año 2025, se realizaron numerosas acciones formativas en materias como gestión de aula, habilidades docentes, formación para directivos, convivencia, clima escolar y sistemas tecnológicos educativos.

Sin embargo, el diagnóstico revela **tres carencias estructurales**:

1. **No existe un Plan Estratégico de Formación interno**, lo que supone que la formación se realiza de manera fragmentada, sin mapa competencial ni itinerarios por perfiles profesionales.
2. **No hay indicadores de acceso por sexo**, ni de impacto, lo que impide saber si mujeres y hombres acceden de forma proporcional a las oportunidades formativas.
3. **No se utiliza plenamente el crédito FUNDAE**, lo que supone una pérdida de recursos disponibles y una merma potencial en el desarrollo profesional del personal.

En un contexto de alta feminización de la plantilla, la ausencia de un plan formativo sistemático podría convertirse en un riesgo de desigualdad indirecta, especialmente en puestos de responsabilidad o en procesos de promoción.

5.6. Promoción interna y progresión profesional.

La revisión de los últimos años muestra que sí han existido procesos de promoción interna (asignación de coordinaciones, jefaturas, tutorías, responsabilidades intermedias), pero que dichos procesos **carecen de un procedimiento formalizado**.

El **artículo 46.2 LO 3/2007** exige que el diagnóstico identifique obstáculos que pudieran dificultar la igualdad en la promoción, y precisamente esta falta de criterios objetivos y de publicidad interna es un riesgo cierto:

- No permite garantizar la igualdad de oportunidades,
- Puede generar percepciones de discrecionalidad,
- Dificulta la trazabilidad de las decisiones,
- E impide evaluar si existe igualdad real en el acceso a responsabilidades.

Aunque no se han detectado discriminaciones directas ni sesgos sistemáticos, la ausencia de un **procedimiento específico, transparente y documentado** convierte la promoción interna en una de las áreas de mejora más relevantes.

5.7. Igualdad retributiva y auditoría salarial.

El análisis retributivo de FUSARA es sólido gracias a la existencia de:

- Un **registro retributivo anual**,
- Una **auditoría retributiva completa** realizada en 2025,
- Una **valoración de puestos de trabajo**,
- Y los datos salariales por sexo, categoría, jornada y tipo de contrato.

La auditoría detectó:

- La brecha salarial global por razón de sexo en FUSARA, conforme al análisis de retribución total media de la Auditoría Retributiva 2025, se sitúa en un -8,21 %, lo que implica que la retribución de las mujeres es un 8,21 % inferior a la de los hombres. Este dato se ve corroborado por la mediana (-6,3 %) y se explica fundamentalmente por la distribución de complementos y mejoras voluntarias en determinados puestos del área administrativa.
- La corrección de una brecha anterior en **Jefatura de Administración**,
- Y la existencia de una **diferencia relevante en el concepto de "mejora voluntaria"**.

El artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuya transcripción exige que *«la empresa está obligada a llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo»*, se cumple correctamente en FUSARA.

Sin embargo, la auditoría —calificada conforme al artículo 8 del RD 902/2020— evidenció que la **mejora voluntaria** no se asigna según criterios suficientemente definidos o trazables, y que ello genera diferencias no justificadas entre mujeres y hombres.

Este punto es especialmente crítico, porque la normativa retributiva exige que toda diferencia salarial deba justificarse mediante razones objetivas y ajenas al sexo, y que los complementos sujetos a valoración discrecional sean **objetivados y formalizados**.

5.8. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Protocolo de actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, aprobado en fecha 18 de septiembre de 2025, se incorpora al presente Plan de Igualdad como anexo obligatorio, conforme al acuerdo adoptado por la Comisión Negociadora en su sesión de 30 de septiembre de 2025 (Acta núm. 02/2025), siendo objeto de seguimiento en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan

Así pues, la Fundación dispone de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como de un **Sistema Interno de Información (SII)** y un **canal interno** conforme a la Ley 2/2023.

El análisis de esta área muestra:

- Que el protocolo existe y es razonablemente completo.
- Que se han realizado actuaciones de prevención y sensibilización.
- Que no se han detectado casos confirmados de acoso durante el período analizado.
- Pero que **la formación específica en esta materia no alcanza todavía a toda la plantilla**, especialmente mandos intermedios, personal de residencia y personal recién incorporado.

La normativa aplicable —art. 48 de la LO 3/2007, que exige que las empresas cuenten con procedimientos específicos para la prevención del acoso— obliga a reforzar la divulgación, la formación y la actuación temprana.

5.9. Conclusión general del diagnóstico.

El diagnóstico confirma que:

1. **No existen discriminaciones directas** en FUSARA.
2. La estructura altamente feminizada de la plantilla contribuye a ciertos desequilibrios estadísticos, si bien la auditoría ha puesto de manifiesto una brecha salarial media del – 8,21 % en perjuicio de las mujeres. Esta desigualdad, aunque explicada en parte por factores estructurales, ha sido objeto de análisis técnico y ha dado lugar a propuestas de corrección en el presente plan.
3. La **jornada parcial no está feminizada**, lo cual es un indicador muy positivo y poco frecuente.
4. La **formación y la promoción** requieren sistemas de gestión más objetivos y estructurados.
5. La **conciliación** funciona correctamente, pero **no está sistematizada** mediante indicadores.
6. Aunque la igualdad retributiva presenta niveles adecuados en la mayoría de conceptos salariales, la auditoría ha detectado una brecha significativa en el ámbito de la mejora voluntaria. Esta situación justifica la adopción de medidas específicas para corregir esa diferencia y avanzar hacia una igualdad retributiva efectiva.
7. La **prevención del acoso** debe reforzarse en formación, trazabilidad y conexión con el SII.
8. La organización dispone de **buena base jurídica y documental**, pero necesita convertir esa base en **procedimientos formales y verificables** que permitan medir avances y evitar riesgos futuros.

6. Objetivos y Medidas del Plan de Igualdad 2026–2029.

El presente capítulo recoge las **medidas concretas** mediante las cuales la Fundación FUSARA se compromete a corregir, prevenir o mejorar las cuestiones identificadas en el diagnóstico previo, cumpliendo lo exigido por el **artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020**, que establece que el plan de igualdad deberá incluir «los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados».

Además, este capítulo se redacta teniendo en cuenta la obligación de que todas las medidas respondan a los hallazgos del diagnóstico, de acuerdo con el **artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007**, que exige que el diagnóstico identifique los obstáculos reales y que el plan adopte medidas «*tendientes a remover dichos obstáculos y prevenir la discriminación directa e indirecta*».

Por ello, todas las medidas se elaboran a partir de una **doble justificación**:

1. La necesidad real observada en el diagnóstico;
2. El mandato legal que exige adoptar medidas específicas en esa materia.

Cada área contiene, por tanto:

- Descripción jurídica del objetivo,
- Fundamento normativo incrustado en el propio discurso,
- Explicación narrativa del porqué de la medida,
- Desarrollo operativo de la actuación,
- Indicadores, responsables y plazos.

Objetivo 1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación.

Definición: Formalizar y estandarizar los procedimientos de selección para garantizar la igualdad de acceso al empleo en condiciones de equidad, evitando cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Medidas:

- Elaboración y aprobación de un **Protocolo de Selección y Contratación** con criterios objetivos, trazables y verificables.
- Utilización obligatoria de **entrevistas estructuradas** y formularios homogéneos de evaluación, con criterios predefinidos.
- Inclusión de **cláusulas de igualdad** en ofertas, bases de convocatoria y comunicaciones de procesos selectivos.

Objetivo 2: Promover una cultura organizativa favorable a la igualdad y a la corresponsabilidad

Definición: Impulsar valores de igualdad y conciliación en la cultura institucional, garantizando entornos laborales inclusivos y sensibles a las responsabilidades familiares y personales.

Medidas:

- Visibilización de la igualdad como principio institucional en la **documentación interna**, comunicaciones y soportes corporativos (incluida web cuando proceda).
- Mejora del acceso a **medidas de conciliación** (flexibilidad, permisos, adaptación horaria), con criterios transparentes, coherentes y homogéneos.
- Formación básica, periódica y accesible en **igualdad, corresponsabilidad y prevención del acoso**, dirigida al conjunto de la plantilla.

Objetivo 3: Corregir desequilibrios retributivos indirectos y garantizar la transparencia salarial.

Definición: Identificar y corregir las brechas salariales detectadas, especialmente en los complementos voluntarios, asegurando sistemas de retribución equitativos y trazables.

Medidas:

- Aplicación efectiva de la **valoración de puestos de trabajo** para asegurar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, como base técnica de análisis.
- Actualización del **catálogo de puestos**.
- Diseño, aprobación e implantación de **criterios objetivos para la asignación de mejoras voluntarias y complementos**, con trazabilidad y justificación documentada.
- Actualización anual del **registro retributivo**, con desglose por sexo, categoría/grupo y demás variables pertinentes, y revisión interna de consistencia.

Objetivo 4: Prevenir y actuar frente a situaciones de acoso o discriminación por razón de sexo u orientación sexual.

Definición: Garantizar un entorno laboral libre de acoso, violencia o discriminación, estableciendo mecanismos claros de prevención, detección y respuesta.

Medidas:

- Difusión y aplicación efectiva del **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso o discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales (LGTBI)** aprobado por la Fundación 18.09.2025, garantizando conocimiento y accesibilidad.
- Renovación y actualización del **Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**.
- Formación específica para personas de referencia, personal directivo y mandos, así como para representantes de la plantilla, sobre prevención, detección y actuación.
- Habilitación y fortalecimiento de **canales seguros y confidenciales** para consultas y denuncias, con garantías de protección y no represalia. Unificación de vías de denuncia con el canal ético.

Objetivo 5: Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Definición: Asegurar la implantación efectiva del Plan mediante la recogida periódica de indicadores, la emisión de informes de seguimiento y la mejora continua.

Medidas:

- Diseño y mantenimiento de una **batería de indicadores** con perspectiva de género, trazables y comparables a lo largo del tiempo.
- Reuniones anuales de la **Comisión de Seguimiento**, con metodología y acceso a información suficiente para evaluar avances y desviaciones.
- Elaboración de una **evaluación intermedia** (segundo año) y una **evaluación final** al cierre de la vigencia del Plan, con propuestas de mejora.

Todos los objetivos y medidas se desarrollarán en el marco de actuación de la Comisión de Seguimiento y bajo la supervisión de la Dirección General o personas encargadas por este: RR.UU. y el compliance officer, conforme a los plazos y responsabilidades establecidos en el calendario del Plan.

7. Objetivos y calendario de implantación, despliegue operativo y secuenciación temporal del Plan.

La implantación de un Plan de Igualdad no puede concebirse como un acto puntual ni como una mera declaración formal. Todo Plan aprobado conforme al **artículo 11 del Real Decreto 901/2020**, que exige su inscripción obligatoria en el REGCON, debe desplegarse a través de un calendario razonado que dé contenido real y verificable a las medidas. El **artículo 8.2 del propio Real Decreto 901/2020** establece que el plan debe contener «la identificación de los medios y recursos necesarios, así como el calendario de actuaciones para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas».

La Fundación FUSARA asume este mandato no como un requisito burocrático, sino como una exigencia de calidad institucional. Un calendario operativo adecuado no se limita a listar fechas, sino que articula **una secuencia lógica de fases**, cada una con una finalidad precisa, que permite garantizar la transformación real y progresiva de la cultura organizativa en materia de igualdad. Del mismo modo que la Ley Orgánica 3/2007 concibe los planes de igualdad como instrumentos estructurales, la Fundación interpreta el calendario como un **instrumento vivo**, capaz de guiar la evolución institucional durante los cuatro años de vigencia.

A continuación, se desarrolla una **planificación narrativa y razonada del ciclo 2026–2029**, estructurada en cinco fases: preparación institucional, implementación prioritaria, consolidación, madurez y evaluación final. Cada fase responde a necesidades concretas que emergen del diagnóstico, y además se conecta expresamente con las obligaciones legales que orientan la ejecución del plan.

7.1. Fase de Preparación y Alineamiento Institucional (enero – junio 2026).

La primera fase se concibe como el **momento fundacional del Plan**, en el que la organización debe asumir, de forma explícita y documentada, la existencia del instrumento y su carácter vinculante. Esta etapa no persigue, todavía, la materialización técnica de todas las medidas, sino la creación del ecosistema organizativo que permitirá aplicarlas con rigor.

Afirma la Fundación que, conforme al artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, «el principio de igualdad de trato y de oportunidades (...) se garantizará en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo», lo que exige comunicar a toda la plantilla el carácter normativo del Plan e iniciar un proceso institucional de alineamiento.

Por ello, durante el primer semestre de 2026 se desarrollarán actuaciones orientadas a garantizar que el Plan es un documento conocido, comprendido, asumido y operativo.

En primer lugar, se llevará a cabo la **difusión institucional del Plan**, mediante presentaciones, comunicaciones formales, reuniones informativas y su puesta a disposición en los canales internos. Esta difusión, lejos de ser un mero trámite, constituye la primera capa de responsabilidad del empleador, pues solo mediante la publicidad interna puede asegurarse que todos los miembros de la organización conocen los derechos y obligaciones derivados del Plan.

Seguidamente, la Fundación designará el **equipo técnico responsable de la ejecución**, que actuará como brazo operativo del Plan. Este equipo, compuesto por representantes de la Dirección, de RRHH, de la RLT, de la Coordinación de Igualdad y del SII, garantiza la coherencia entre áreas y asegura que las medidas no quedan aisladas en un departamento concreto, sino integradas en la estructura global.

Establece el artículo 5.1 del Real Decreto 901/2020 que la negociación, implantación y seguimiento del plan debe desarrollarse bajo «los principios de buena fe», razón por la cual la creación de un equipo técnico estable constituye un elemento imprescindible para el cumplimiento del mandato legal.

Por último, en esta fase se procederá a la **puesta en marcha de los instrumentos esenciales**:

- El Protocolo de Selección y Contratación;
- El sistema de publicidad de vacantes;
- El Registro Interno de Procesos de Selección;
- La estructura inicial del Plan Estratégico de Formación;
- Y los mecanismos operativos de la Comisión de Seguimiento.

Estos instrumentos constituyen la base documental y procedimental que permitirá que las medidas posteriores tengan validez, trazabilidad y eficacia.

7.2. Fase de Implementación Prioritaria (julio – diciembre 2026).

La segunda fase se sitúa en el segundo semestre de 2026 y tiene una característica esencial: **es la fase estructural**, aquella en la que la Fundación pone en marcha las medidas que sirven de columna vertebral al Plan.

En esta etapa se implantan las actuaciones que requieren aprobación formal, diseño técnico, validación institucional y coordinación entre departamentos. No es una fase de ejecución superficial: es el momento en el que el Plan se convierte en un conjunto de procedimientos y políticas internas con fuerza normativa.

La primera actuación es la **aprobación definitiva del Plan Estratégico de Formación**, documento imprescindible para dar cumplimiento al artículo 45.1 de la LO 3/2007, que establece que la igualdad debe garantizarse «en el acceso a la formación profesional». El diagnóstico ha demostrado que, aunque existe actividad formativa real, la Fundación carece de una planificación estructurada. Esta medida corrige la carencia al definir itinerarios, criterios de acceso, formación obligatoria y mecanismos de evaluación.

Recuerda el artículo 45.1 LO 3/2007 que el acceso a la formación constituye un ámbito protegido de la igualdad, y esta transcripción deberá figurar dentro del propio Plan Estratégico, pues sirve como anclaje normativo y como recordatorio institucional de su obligatoriedad.

La segunda actuación es la **regulación objetiva de la mejora voluntaria**, identificada como la única área retributiva donde el diagnóstico detectó una brecha significativa. De acuerdo con el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, «toda diferencia retributiva deberá responder a motivos no relacionados con el sexo», lo que significa que la mejora voluntaria no puede depender de factores discrecionales, sino que debe integrarse en un procedimiento objetivo, motivado y documentado.

Señala el art. 28.3 ET que las empresas deben poder justificar cualquier diferencia retributiva, frase que deberá insertarse literalmente en la política interna que regule la mejora voluntaria.

La tercera actuación clave en esta fase es la **aprobación del Procedimiento Interno de Promoción**, esencial para evitar riesgos de discriminación indirecta dada la ausencia previa de criterios documentados. La promoción profesional es un ámbito crítico en igualdad, pues el artículo 45.1 LO 3/2007 incluye expresamente la promoción entre los ámbitos en los que debe garantizarse la igualdad de trato. El procedimiento fijará criterios objetivos, ponderaciones, plazos, sistemas de entrevista y fundamentos de las resoluciones.

Finalmente, se completará la **actualización del Protocolo de Acoso**, integrándolo con el canal interno y con las obligaciones de diligencia debida del artículo 48 de la LO 3/2007, que exige que las empresas «promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo».

Esta fase concluye con un cuerpo normativo interno sólido, homogéneo y plenamente alineado con los mandatos legales.

7.3. Fase de Consolidación Institucional (enero – diciembre 2027).

Durante el año 2027, la Fundación entra en una fase de **consolidación**, cuyo propósito no es tanto aprobar nuevas medidas como garantizar que las adoptadas en 2026 funcionan. Una medida aprobada pero no interiorizada carece de eficacia real; por ello, esta fase se centra en el asentamiento de prácticas, en la verificación de su cumplimiento y en la evolución de los primeros indicadores.

Una de las actuaciones clave es la **implantación del sistema de indicadores de conciliación**, medida absolutamente necesaria porque el diagnóstico ha demostrado que, aunque la Fundación no penaliza la conciliación, tampoco registra ni analiza su uso. Se trata de crear un sistema que permita identificar tendencias, riesgos y necesidades, mediante datos sobre reducciones de jornada, permisos, excedencias y reincorporaciones.

Establece el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007 que las empresas «deberán promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral», y esta transcripción deberá constar en la política interna que recoja los indicadores, porque define el marco interpretativo de la medida.

La siguiente actuación es la **formación obligatoria de mandos**, elemento imprescindible para prevenir sesgos y asegurar que las personas que ejercen autoridad interna conocen y aplican criterios de igualdad. El diagnóstico identificó la necesidad de reforzar la capacitación en liderazgo inclusivo, sesgos inconscientes y prevención del acoso, de modo que la Fundación garantizará la participación de todo el personal directivo.

Paralelamente, se realizará la **primera auditoría retributiva anual**, cuyo objetivo es verificar el impacto de las medidas iniciales y confirmar que no han surgido brechas nuevas. La auditoría permitirá comparar los resultados con los obtenidos en 2025 y medir el impacto de la regulación de la mejora voluntaria.

Finalmente, en este ciclo la Comisión de Seguimiento elaborará la **evaluación intermedia del Plan**, documento que se concibe como una verdadera herramienta de decisión estratégica.

Recuerda el artículo 46.2 de la LO 3/2007 que «el diagnóstico permitirá identificar obstáculos», por lo que la evaluación intermedia deberá identificar aquellos que persistan o que hayan surgido en la implementación.

7.4. Fase de Madurez y Profundización (enero – diciembre 2028).

En el año 2028, la Fundación alcanza un punto de madurez en la ejecución del Plan: los procedimientos están operativos, las medidas están integradas y la cultura institucional empieza a reflejar cambios visibles.

Esta fase persigue tres objetivos:

1. **Verificar la estabilidad de los sistemas implantados,**
2. **Mejorar aquellos elementos que requieren adaptación,**
3. **Profundizar en la perspectiva de género en áreas donde todavía pueden existir sesgos estructurales.**

La segunda auditoría retributiva anual permitirá comprobar si la brecha en mejora voluntaria ha desaparecido de manera sostenida y si los ajustes de 2026 y 2027 se han consolidado.

Simultáneamente, se revisará el Plan Estratégico de Formación para adaptarlo a nuevas necesidades pedagógicas, organizativas y normativas, especialmente en el marco de la digitalización y los cambios del sector educativo.

Por último, se elaborará el **Informe Anual de Segregación Horizontal**, documento que permitirá evaluar si existe evolución en la distribución de mujeres y hombres por grupos, niveles o departamentos.

Obliga el artículo 46.2 LO 3/2007 a analizar las «dificultades y obstáculos» existentes, motivo por el cual este informe incorporará una transcripción de dicho precepto para recordar su finalidad jurídica.

7.5. Fase de Evaluación Final y Preparación del Plan 2030–2034 (enero – diciembre 2029).

El último año del ciclo tiene un carácter doble: evaluar y preparar.

La Fundación llevará a cabo la **auditoría retributiva final**, que permitirá verificar la igualdad salarial estructural, evaluar el sistema de complementos y confirmar la plena adecuación al artículo 28 ET.

Posteriormente, la Comisión de Seguimiento elaborará la **evaluación final**, documento extenso, reflexivo y técnico que dará cuenta del grado de cumplimiento real del Plan y de la eficacia de cada medida.

Regula el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020 que el plan debe incluir «sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados», motivo por el cual la evaluación final constituye el cierre jurídico del ciclo.

Finalmente, entre el segundo semestre de 2029 y el cierre del año, la Fundación elaborará el **diagnóstico inicial del próximo Plan de Igualdad**, garantizando así continuidad y mejora progresiva.

8. Sistema de indicadores, seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

La existencia de un Plan de Igualdad no garantiza, por sí misma, la transformación efectiva de la organización. La igualdad solo puede consolidarse si se acompaña de un **sistema metodológico de seguimiento**, respaldado por indicadores sólidos, verificables y comparables a lo largo del tiempo. Así lo exige el **artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020**, que dispone que el plan debe contener «sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados», lo cual convierte esta fase en un elemento estructural del propio plan.

La Fundación FUSARA concibe el sistema de evaluación no como un mecanismo de control aislado, sino como un **proceso continuo de mejora**, que permite corregir desviaciones, reforzar los avances, introducir nuevas medidas si es necesario y garantizar, en definitiva, el cumplimiento del mandato constitucional y legal de igualdad. El seguimiento constituye, por ello, “la segunda mitad del plan”: tan relevante como el diagnóstico y como las medidas, porque asegura que estas se aplican, funcionan y transforman la realidad laboral.

El sistema se articula en torno a tres pilares:

1. **Un cuerpo estable de indicadores**, definidos de manera técnica y vinculados directamente a cada área del diagnóstico;
2. **Una estructura institucional** —la Comisión de Seguimiento— dotada de funciones, metodología de trabajo y acceso a toda la información necesaria;
3. **Un ciclo temporal de evaluación**, alineado con el calendario del Capítulo 7, que permite emitir evaluaciones anuales, una evaluación intermedia y una evaluación final.

8.1. Principios rectores del sistema de indicadores.

Antes de definir los indicadores concretos, es necesario establecer los principios que rigen el sistema. La normativa exige que los planes de igualdad sean medibles, verificables y evaluables, pero la eficacia depende de cómo se interpreta y aplica esa exigencia.

Establece la Fundación como primer principio que los indicadores deben estar **directamente conectados con los hallazgos del diagnóstico**, de modo que cada indicador tenga una finalidad precisa: medir la mejora, controlar la ausencia de retrocesos y detectar desigualdades emergentes. Este principio deriva del artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, que obliga a que el diagnóstico identifique obstáculos y que el plan adopte medidas dirigidas a removerlos. No tendría sentido medir aquello que no constituye un riesgo, como tampoco sería adecuado omitir aquello que sí lo es.

Define la Fundación como segundo principio la **trazabilidad**: todo indicador deberá sustentarse en una fuente de datos clara, accesible y capaz de ser auditada. Un plan solo es sólido si sus indicadores pueden reconstruirse en caso de inspección o control por parte de la autoridad laboral.

Entenderá la Fundación como tercer principio la **estabilidad metodológica**. Los indicadores deben mantenerse, siempre que sea posible, durante toda la vigencia del plan, para permitir comparaciones interanuales fiables.

Señala como cuarto principio el **carácter desagregado**: todos los indicadores deberán diferenciar por sexo, y allí donde proceda, también por jornada, tipo de contrato, grupo profesional y centro de trabajo. La desagregación es un elemento esencial del artículo 46.2 LO 3/2007, pues permite identificar fenómenos de discriminación indirecta.

El sistema se articula a partir de los objetivos estratégicos definidos en el apartado 6 ("Objetivos y medidas") y, para cada uno de ellos, se han diseñado indicadores específicos, sostenibles y con trazabilidad documental.

8.2. Indicadores para el Objetivo 1: Igualdad en selección y contratación.

Se evaluará la equidad en el acceso al empleo, vigilando posibles sesgos directos o indirectos en los procesos de selección.

Indicadores:

- Número total de candidaturas recibidas, desglosadas por sexo, jornada y categoría.
- Porcentaje de mujeres y hombres que superan cada fase del proceso de selección.
- Porcentaje de mujeres y hombres contratados por tipo de puesto.
- Número de contratos indefinidos y temporales por sexo y unidad organizativa.

8.3. Indicadores para el Objetivo 2: Cultura organizativa y corresponsabilidad.

Se medirá la incorporación transversal del principio de igualdad, así como el uso equitativo de medidas de conciliación.

Indicadores:

- Número de reducciones de jornada, excedencias y permisos por cuidados, desglosados por sexo.
- Acceso a formación y promoción de personas que ejercen medidas de conciliación (comparativa por sexo y área).
- Porcentaje de comunicaciones internas relevantes revisadas con criterios de lenguaje inclusivo.
- Resultados de encuestas internas o mecanismos cualitativos de medición del clima de igualdad y corresponsabilidad.

8.4. Indicadores para el Objetivo 3: Transparencia y equidad retributiva.

Se analizarán los datos salariales para detectar y corregir desigualdades, conforme al artículo 8 del RD 902/2020.

Indicadores:

- Brecha salarial media y mediana por sexo y categoría profesional (y, cuando proceda, por centro y tipo de jornada).
- Distribución de complementos salariales y mejoras voluntarias por sexo, con análisis de justificación objetiva cuando existan diferencias.
- Retribución comparada en puestos de igual valor según la valoración de puestos de trabajo (VPT) vigente.
- Realización y principales conclusiones operativas de la auditoría retributiva anual (en su caso, con plan de acción).

8.5. Indicadores para el Objetivo 4: Prevención del acoso y discriminación.

Se evaluará la eficacia del protocolo de acoso y la implantación de medidas preventivas.

Indicadores:

- Número de denuncias, consultas o actuaciones relacionadas con acoso o discriminación, y tiempos de respuesta.
- Formación impartida en prevención del acoso, por colectivos (plantilla general, mandos, personas de referencia).
- Identificación de patrones repetitivos de conflictividad (por áreas o unidades organizativas), con análisis cualitativo.
- Ejecución efectiva de medidas preventivas planificadas y seguimiento de su impacto.

8.6. Indicadores para el Objetivo 5: Seguimiento y evaluación del Plan.

Se medirá la implementación global del Plan, su eficacia y evolución temporal.

Indicadores:

- Número y contenido básico de las reuniones de seguimiento celebradas y acuerdos adoptados.
- Porcentaje de medidas iniciadas, en curso y finalizadas, por objetivo.
- Indicadores de impacto: variación de las principales magnitudes comparables del diagnóstico (cuando proceda).
- Evaluación intermedia (año 2) y evaluación final (año 4) del Plan.

8.7. Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión de Seguimiento no es un órgano meramente consultivo: es el órgano de gobierno del Plan de Igualdad durante toda su vigencia. Sus funciones derivan del artículo 8.2 del RD 901/2020.

La Comisión establece su obligación de reunirse, al menos, dos veces al año para analizar la evolución de los indicadores, resolver dudas interpretativas y adoptar medidas correctoras cuando los datos revelen desviaciones.

Además, la Comisión elaborará:

- Un informe anual de seguimiento (enero de cada año),
- Una evaluación intermedia (año 2027),
- Una evaluación final (año 2029).

Cada evaluación será un documento extenso, razonado, interpretado y acompañado de datos numéricos y análisis cualitativos.

8.8. Integración del sistema de indicadores en el ciclo de implantación.

Finalmente, los indicadores se integran en el calendario previsto en el Capítulo 7. La complementariedad entre ambos capítulos garantiza:

- La coherencia temporal del plan,
- La verificabilidad de cada medida,
- Y la capacidad de corregir desviaciones.

La Fundación recuerda que el artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020 exige la existencia de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación, y que esta frase deberá incorporarse literalmente en las actas anuales de la Comisión de Seguimiento como fundamento de su actuación.

9.- Comisión de seguimiento, supervisión y evaluación del plan de igualdad.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad constituye el órgano técnico y paritario encargado de garantizar la correcta ejecución, interpretación y evaluación del conjunto de medidas del Plan de Igualdad 2026–2029. Su importancia deriva no únicamente de su papel interno, sino del mandato legal previsto en el **artículo 8.2 del Real Decreto 901/2020**, que exige a las organizaciones disponer de «sistemas eficaces de seguimiento y evaluación» y atribuye a la Comisión un rol fundamental como instrumento de gobernanza del Plan.

La existencia de esta Comisión responde al principio de corresponsabilidad institucional que impregna toda la Ley Orgánica 3/2007. No se concibe la igualdad como una obligación unilateral del empleador, sino como un proceso compartido y negociado, en el que la representación de la plantilla participa activamente en la vigilancia, supervisión y mejora continua del plan. La Fundación FUSARA asume este modelo como una garantía de transparencia, de legitimidad y de evaluación técnica adecuada.

La Comisión de Seguimiento será, por tanto, el **núcleo operativo** del Plan, el lugar donde se analizan los indicadores, donde se toman decisiones interpretativas, donde se identifican desviaciones y donde se aprueban las modificaciones necesarias para que el Plan mantenga su eficacia. Es un órgano permanente durante los cuatro años de vigencia del Plan y su funcionamiento está regulado de manera detallada en este capítulo para garantizar su utilidad práctica y su adecuación jurídica.

9.1. Naturaleza jurídica y fundamento normativo de la Comisión.

La Comisión surge como órgano de naturaleza paritaria, negociada y obligatoria. Su existencia se fundamenta en dos normas esenciales. En primer lugar, el **artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007**, que establece que los planes de igualdad deberán contener mecanismos de seguimiento y evaluación. En segundo lugar, el **artículo 8 del Real Decreto 901/2020**, que define expresamente que el plan de igualdad debe incorporar un calendario de actuaciones, indicadores y sistemas eficaces de seguimiento y evaluación. Estos sistemas no pueden funcionar sin un órgano que los gestione, y esta función recae precisamente en la Comisión de Seguimiento.

La normativa establece, tanto en la LO 3/2007 como en el RD 901/2020, que la negociación y la supervisión del plan deben realizarse bajo los principios de corresponsabilidad, buena fe y transparencia, lo que convierte a la Comisión no solo en un órgano técnico, sino también en un espacio regulado de diálogo social.

La Comisión no es un órgano simbólico: tiene capacidad decisoria dentro de los límites definidos en este capítulo, actúa como garante del cumplimiento del plan y se erige en la autoridad interpretativa interna en materia de igualdad. Sus decisiones se documentarán mediante actas firmadas por todas las partes, lo que asegura la trazabilidad y la validez jurídica de su actuación.

9.2. Composición de la Comisión de Seguimiento.

La Comisión se estructura bajo el principio de paridad: el número de representantes de la Fundación y el número de representantes de la plantilla será idéntico. Este equilibrio responde a la exigencia del **artículo 5 del Real Decreto 901/2020**, que regula la legitimación y representatividad en procesos de negociación de planes de igualdad.

La Fundación designará a sus representantes entre perfiles con responsabilidad en áreas estratégicas como recursos humanos, dirección general, cumplimiento normativo o coordinación de igualdad. La parte social estará representada por las personas designadas por la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), con plena capacidad de decisión.

La Fundación garantiza que las personas designadas a la Comisión contarán con formación suficiente en materia de igualdad, negociación y análisis de indicadores, de modo que las decisiones se adopten con rigor técnico y no queden limitadas a una visión meramente formal del Plan. Asimismo, podrán asistir personas asesoras externas con voz pero sin voto, para reforzar la capacidad técnica del órgano.

La Comisión se constituirá formalmente mediante acta inicial en la que constarán los nombres de las personas integrantes, la estructura interna (presidencia, secretaría y vocalías) y las normas básicas de funcionamiento.

9.3. Funciones de la Comisión de Seguimiento.

Las funciones de la Comisión son extensas y tienen carácter operativo, de supervisión, interpretativo y evaluador. Todas ellas deben desarrollarse con plena coherencia respecto al diagnóstico, las medidas, el calendario y los indicadores establecidos. Serán las siguientes:

9.3.1. Supervisión de la ejecución de las medidas. La Comisión analizará de forma periódica el grado de implantación de cada medida del Plan, verificando si se han cumplido los plazos establecidos en el calendario del Capítulo 7, si los responsables han ejecutado las actuaciones previstas y si han surgido dificultades operativas o jurídicas.

La Comisión valorará, en cada reunión ordinaria, si el despliegue de las medidas está alineado con los objetivos generales y específicos del Plan, y exigirá a los servicios responsables —especialmente RRHH y Dirección— informes explicativos cuando existan retrasos o desviaciones.

9.3.2. Interpretación del Plan y resolución de dudas. Durante la vigencia del Plan surgirán inevitablemente cuestiones interpretativas: cómo aplicar un criterio, cómo resolver una situación no prevista, qué alcance tiene una medida o qué procedimiento debe seguirse ante supuestos complejos.

La Comisión actuará como órgano interpretativo oficial del Plan, garantizando una aplicación homogénea en todos los centros de la Fundación y evitando decisiones arbitrarias o contradictorias.

9.3.3. Revisión y actualización anual del Plan. Cada año, conforme al artículo 9.1 del RD 901/2020, la Comisión debe evaluar si el Plan requiere ajustes. Estos ajustes pueden derivar de:

- Cambios en la plantilla.
- Reorganización interna.
- Modificaciones normativas.
- Resultados de los indicadores.
- Necesidades emergentes detectadas en el análisis anual.

La Comisión estudiará, con base en los indicadores recopilados, si es necesario modificar medidas, ampliar otras, introducir nuevas acciones o revisar el calendario operativo.

9.3.4. Elaboración de informes anuales de seguimiento. La Comisión elaborará un informe anual, extenso y motivado, que recogerá:

- Evolución de indicadores.
- Medidas ejecutadas.
- Medidas pendientes.
- Valoración cualitativa de avances.
- Identificación de riesgos.
- Recomendaciones.

Este informe será un documento interno de referencia obligatoria para Dirección y RRHH, y servirá como antecedente para auditorías retributivas, inspecciones o revisiones posteriores del Plan.

9.3.5. Elaboración de la evaluación intermedia (2027). Este documento tendrá un carácter más profundo que los informes anuales, pues evaluará los resultados acumulados de 2026 y 2027. Debe analizar si el Plan está logrando sus objetivos estructurales y si las medidas adoptadas están produciendo cambios reales en la organización.

La Comisión determinará en esta evaluación si las políticas de selección, promoción, conciliación, formación o igualdad retributiva requieren reorientación, intensificación o reformulación completa.

9.3.6. Elaboración de la evaluación final (2029)

La evaluación final constituye el cierre jurídico del Plan. Es un documento que debe recoger globalmente:

- Todos los avances,
- Todas las limitaciones,
- La eficacia de cada medida,
- La evolución estadística durante los cuatro años,
- Las necesidades para el siguiente plan.

La Comisión establecerá en la evaluación final las conclusiones definitivas sobre la igualdad en la Fundación y formulará la propuesta de elaboración del nuevo diagnóstico para el Plan 2030–2034.

9.4. Metodología de trabajo de la Comisión.

La Comisión no puede limitarse a reunirse ocasionalmente. Su metodología debe ser sistemática, documentada y coherente con el ciclo anual del Plan.

Periodicidad de reuniones.

La Comisión se reunirá:

- **Dos veces al año** con carácter ordinario: una en enero para emitir el informe anual y otra en julio para controlar la ejecución del primer semestre.
- **Extraordinariamente** cada vez que se detecte una desviación relevante, un incumplimiento grave o una incidencia que afecte a medidas esenciales.

Fijará la Comisión el compromiso de mantener reuniones extraordinarias cuando la ejecución lo requiera, evitando así que retrasos acumulados comprometan la eficacia del Plan.

Acceso a la información.

La Comisión tendrá acceso a toda la información necesaria para cumplir sus funciones, especialmente:

- Indicadores desagregados por sexo.
- Registros de selección.
- Datos de formación.
- Información sobre promociones.
- Resultados de auditorías retributivas.
- Documentos del Protocolo de Acoso.

Garantiza la Fundación que la Comisión recibirá los datos tratándolos conforme a la normativa de protección de datos, preservando la confidencialidad sin limitar su capacidad de análisis.

Documentación de las sesiones.

Todas las reuniones se documentarán mediante actas detalladas que recogerán:

- Asistentes.
- Procedimiento para solventar discrepancias (este aspecto se amplía en el punto 9.4.).
- Decisiones adoptadas.
- Propuestas de mejora.
- Discrepancias si existieran.
- Fecha de la siguiente reunión.

Estas actas constituirán el archivo oficial del seguimiento del Plan.

9.4. Obligaciones documentales y archivo del Plan.

Si en el seno de la Comisión surgieran discrepancias sobre la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan, se seguirá el siguiente cauce:

- Identificación del punto controvertido y formulación por escrito de las posiciones de cada parte, incorporándolo al acta.
- Intento de acuerdo en la propia sesión, pudiendo acordarse un aplazamiento breve para recabar información técnica adicional.
- Fijación de una reunión extraordinaria en caso de que se opte por el aplazamiento.
- Adopción de acuerdos por consenso y, si no fuera posible, constancia expresa de la discrepancia y de las propuestas alternativas.
- Cuando la discrepancia verse sobre la interpretación o aplicación del convenio colectivo aplicable, con carácter previo a la activación de los sistemas autónomos de solución de conflictos, las partes podrán someter la cuestión a la Comisión Paritaria del convenio, en los términos previstos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la discrepancia impida la ejecución de una medida esencial o afecte a la interpretación del Plan con impacto general, cualquiera de las partes podrá promover la utilización de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales que resulten aplicables (en el ámbito de la Comunidad de Madrid, a través de la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje (IRMA) y, en su caso, en el ámbito estatal, a través del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sin perjuicio de lo que establezca la normativa legal o el convenio colectivo aplicable.

La Comisión procurará que este procedimiento sea ágil y no paralice indebidamente la ejecución del Plan, razón por la cual, salvo causa justificada, las discrepancias deberán plantearse y documentarse en la primera reunión en la que se conozcan los hechos o los indicadores que las originan, evitando su acumulación a final de ejercicio.

9.5. Obligaciones documentales y archivo del Plan.

El seguimiento del Plan implica la creación y conservación de un conjunto de documentos que acreditan la ejecución real. La Fundación asumirá como obligación la conservación de:

- Actas de la Comisión.
- Informes anuales.
- Evaluaciones intermedias y final.
- Auditorías retributivas.
- Datos de formación.
- Registros de selección y promoción.
- Indicadores de conciliación.

Establecerá la Fundación un archivo interno específico del Plan de Igualdad, custodiado de manera que garantice su disponibilidad para inspecciones laborales, requerimientos del REGCON o procesos judiciales donde la igualdad pueda resultar relevante.

Este archivo servirá también como base documental para la elaboración del diagnóstico del siguiente Plan.

9.6. Coordinación con otros sistemas internos de la Fundación.

La igualdad no puede gestionarse de manera aislada. Por ello, la Comisión mantendrá coordinación permanente con:

- El Sistema Interno de Información (SII),
- El Protocolo de Acoso,
- La Comisión de Convivencia de los centros educativos,
- La Dirección General,
- La Coordinación de Bienestar,
- Los Departamentos de Orientación y Formación.

La Comisión recuerda que la igualdad constituye un eje transversal de la organización, y que la integración con otros sistemas internos permite anticipar riesgos, detectar patrones y reforzar la cultura institucional de igualdad.

10. Naturaleza jurídica, obligatoriedad, modificación y cierre del Plan de Igualdad.

El presente Plan de Igualdad 2026–2029 constituye una disposición de carácter normativo interno de la Fundación FUSARA, con eficacia general para toda su plantilla y con plena sujeción a la legislación vigente en materia de igualdad, empleo, relaciones laborales y protección de derechos fundamentales. Su aprobación no es una mera formalidad, sino un acto jurídico que despliega efectos organizativos, obligacionales y procedimentales durante toda su vigencia. En consecuencia, todas las personas que prestan servicios en la Fundación quedan sujetas a su contenido y deben respetarlo y aplicarlo de conformidad con las directrices aquí establecidas.

10.1. Naturaleza jurídica del Plan de Igualdad.

A partir de su aprobación y registro, el Plan adquiere la naturaleza jurídica prevista por el **artículo 11 del Real Decreto 901/2020**, que establece que la inscripción del plan en el REGCON «tendrá carácter obligatorio» y que «la publicación registral surtirá efectos de publicidad y oponibilidad». Esta afirmación convierte al Plan en una norma interna de obligado cumplimiento, vinculante tanto para la Fundación como para todas las personas trabajadoras y para sus órganos de representación.

Establece el artículo 11 del Real Decreto 901/2020 que la inscripción dota al Plan de igualdad de publicidad y eficacia jurídica externa, lo cual significa que no solo produce efectos internos, sino que puede ser invocado ante la autoridad laboral, los órganos jurisdiccionales o en procesos de resolución de conflictos laborales que tengan relación con la igualdad.

La Fundación reconoce expresamente que el Plan tiene un estatus normativo equivalente al de reglamento interno en materia de igualdad, y que por tanto sus disposiciones prevalecen sobre cualquier instrucción, práctica informal o criterio organizativo que pudiera contradecirlas. Cuando una norma interna de la entidad pudiera interpretarse de manera incompatible con el Plan, se aplicará siempre la interpretación más favorable al principio de igualdad efectiva, conforme al mandato general del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores, que garantiza el derecho de toda persona trabajadora «a no ser discriminada directa o indirectamente por razón de sexo».

Asimismo, este Plan se integra en el marco más amplio del cumplimiento normativo de la entidad, especialmente en lo relativo al Sistema Interno de Información (Ley 2/2023), la prevención del acoso sexual y la protección de menores, garantizando una coherencia general de políticas internas

La vigencia del Plan comprende los años **2026, 2027, 2028 y 2029**, de conformidad con el **artículo 9.1 del RD 901/2020**, que establece que «los planes de igualdad tendrán una vigencia determinada, que no podrá ser superior a cuatro años». La Fundación ha optado por el periodo máximo de vigencia para permitir que las medidas se desplieguen adecuadamente y que su impacto pueda observarse con suficiente perspectiva.

Se establece este periodo de cuatro años como un horizonte temporal equilibrado, que permite planificar acciones formativas, revisar procesos de selección y promoción, evaluar la evolución retributiva y consolidar la cultura institucional que se deriva de la aplicación del Plan. El periodo más breve no garantizaría la estabilidad, y un periodo más largo sería contrario a la exigencia normativa.

La vigencia no significa inmutabilidad. El Plan es un instrumento dinámico, sometido a revisión siempre que concurran circunstancias que lo hagan necesario. Así lo prevé el **artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020**, que exige revisar el plan cuando existan modificaciones sustanciales en la plantilla, cambios normativos relevantes, procesos de reestructuración o cuando la evaluación ponga de manifiesto desigualdades persistentes o emergentes.

10.3. Revisión y modificación del Plan de Igualdad.

El Plan podrá ser modificado en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- Cambios en la estructura organizativa de la Fundación.
- Variaciones relevantes en la plantilla, ya sean cuantitativas o cualitativas.
- Modificaciones normativas en materia laboral, educativa, retributiva o de igualdad.
- Resultados de auditorías retributivas que revelen desigualdades.
- Conclusiones de evaluaciones intermedias o anuales que aconsejen introducir nuevas medidas.

En todos los casos, la modificación deberá seguir un procedimiento similar al de aprobación: propuesta motivada, negociación y acuerdo en la Comisión de Seguimiento y posterior inscripción si la modificación es sustancial.

Se fija este mecanismo de modificación el principio de adaptación permanente del artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, que obliga a revisar el plan ante cambios significativos. Esta exigencia se incorpora como garantía de calidad y como prevención frente a la obsolescencia normativa o procedimental.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad ha sido designada expresamente por la Comisión Negociadora en su sesión final de fecha 10 de diciembre de 2025 (Acta núm. 06/2025), y estará integrada por representantes de la Fundación y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, ejerciendo las funciones de control, evaluación, seguimiento y propuesta de mejora previstas en el presente Plan.

10.4. Carácter obligatorio del Plan y deber de cumplimiento.

Este Plan tiene carácter vinculante para:

- La Fundación como empleadora.
- Sus órganos directivos.
- Las jefaturas intermedias.
- Todas las personas trabajadoras.

Todas las medidas contenidas en él deben ser cumplidas y aplicadas en los términos exactos en que han sido aprobadas. No son recomendaciones, ni orientaciones, ni pautas opcionales: son **obligaciones organizativas** que derivan de la ley.

La Fundación recuerda que el artículo 45.2 de la LO 3/2007 establece que «las empresas deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres», y estas medidas incluyen, de manera específica, la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. De este artículo se deriva la obligatoriedad jurídica del Plan para toda la estructura organizativa.

Cualquier incumplimiento por parte de mandos, directivos o unidades organizativas podrá ser analizado por la Comisión de Seguimiento, que podrá proponer medidas correctoras, acciones formativas, modificaciones de procedimiento o, en su caso, la activación de los protocolos internos adecuados.

10.5. Coordinación con el Sistema Interno de Información y con otros instrumentos internos.

El Plan de Igualdad se articula con otros instrumentos que garantizan el cumplimiento normativo de la Fundación. Entre ellos destacan:

- El Sistema Interno de Información (Ley 2/2023),
- El Protocolo de Acoso.
- El Protocolo de Protección de Menores.
- Las Normas de Funcionamiento y Organización (antiguo "Reglamento de Régimen Interno" de los centros escolares.
- El Reglamento de Régimen Interno de los centros socio-educativos (residencias).
- Los procedimientos de RRHH.
- La planificación estratégica de los centros.

La Fundación recuerda que la igualdad es un eje transversal y que sus obligaciones se proyectan sobre todos los ámbitos organizativos. La coordinación garantiza que las políticas internas no operan de manera aislada, sino dentro de un marco coherente y complementario.

La Comisión de Seguimiento velará por que esta coordinación sea efectiva y por que las actuaciones en materia de igualdad se integren de manera natural en el conjunto de sistemas internos de la Fundación.

10.6. Preparación del diagnóstico del siguiente Plan de Igualdad.

Durante el último año de vigencia (2029), la Fundación elaborará el diagnóstico que dará origen al Plan 2030–2034. Este proceso será exhaustivo y se basará en:

- Los indicadores acumulados de los cuatro años anteriores.
- Los resultados de las auditorías retributivas.
- La evaluación final del Plan.
- La evolución de la plantilla.
- Y los cambios normativos o sectoriales.

La Fundación recuerda que el artículo 46.2 LO 3/2007 exige que el diagnóstico identifique desigualdades, obstáculos y dificultades, y este mandato será el eje rector de la elaboración del próximo diagnóstico.

10.7. Disposición final sobre la interpretación del Plan.

Todas las cuestiones que no estén expresamente reguladas en el Plan deberán interpretarse de acuerdo con:

1. El principio de igualdad de trato y oportunidades,
2. La legislación vigente.
3. La doctrina de la Comisión de Seguimiento.
4. La normativa interna de la Fundación.

La Fundación establece que cualquier duda interpretativa deberá ser elevada a la Comisión de Seguimiento, quien actuará como autoridad interna en materia de igualdad, conforme al artículo 8 del RD 901/2020.

Madrid, a 8 de diciembre de 2025.

FIRMAS,

**Por la Fundación
FUSARA (titularidad):**



D. Luis María Díaz Díaz.



D.ª Lucía Medina Alonso

**Por la representación de
de los trabajadores/as (RLT):**



D.ª Davinia Hernández García (FSIE)



D. José Ignacio Rivera Díaz (FSIE)



D.^a Laura Fernández Palomino



D.^a Vanesa Garrote García (UGT)