



CO05 · POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

NUEVO FUTURO TENERIFE

Código	CO05	Revisión	02
Fecha	05/07/26	Estado	Vigente
Elaborado por	Coordinación de Gestión	Aprobado por	Junta Directiva

Actualizado 050726

CONTROL DE REVISIONES

Rev.	Fecha	Descripción del cambio
01	14/09/2025	Versión inicial de la política
02	05/07/2026	Adaptación al formato corporativo y codificación CO05 (GI06); ampliación del marco normativo (Ley 15/2022, RD 901/2020 y 902/2020, RD 1026/2024, Convenio 190 OIT); artículo sobre obligaciones según la dimensión de la plantilla; las comunicaciones en esta materia se dirigen a la Asesoría Jurídica (CO03/CO04)

MARCO INSTITUCIONAL

Misión

Acompañar a nuestras madres, familias, jóvenes, niños y niñas, que se encuentren en una situación de grave riesgo de desprotección, a través de medidas de apoyo y prevención que permitan su desarrollo integral.

Visión

Ser la organización referente en España para el desarrollo de Hogares y Centros seguros, para aquellas familias, madres, jóvenes, niños y niñas que se encuentran en una situación de desprotección y vulnerabilidad social, estableciendo una relación cálida, cercana y positiva que favorezca su desarrollo psicológico y social para su total emancipación.

Valores

- **Dignidad de las personas.** Empoderamiento de las personas con sus derechos y libertades.
- **Solidaridad.** Crear oportunidades para las personas más desfavorecidas.
- **Responsabilidad.** Compromisos con las personas y nuevas actuaciones.
- **Superación.** Esfuerzo por mejorar y dar respuesta a todos los cambios y todas las nuevas necesidades.
- **Calidad.** Eficacia y optimización de nuestro trabajo diario.

ÍNDICE

CONTROL DE REVISIONES.....	2
MARCO INSTITUCIONAL	2
Misión	2
Visión	2
Valores.....	2
ÍNDICE.....	3
TÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES	4
ARTÍCULO 1. Declaración institucional y objeto.....	4
ARTÍCULO 2. Motivos protegidos	4
ARTÍCULO 3. Ámbito de aplicación.....	4
ARTÍCULO 4. Marco normativo	4
TÍTULO 2.- PRINCIPIOS Y COMPROMISOS	4
ARTÍCULO 5. Principios.....	4
ARTÍCULO 6. Compromisos de la Asociación	5
ARTÍCULO 7. Obligaciones según la dimensión de la plantilla	5
TÍTULO 3.- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN	5
ARTÍCULO 8. Tolerancia cero ante el acoso y la discriminación	5
ARTÍCULO 9. Canales y procedimiento.....	6
ARTÍCULO 10. Igualdad en la atención a las personas usuarias.....	6
TÍTULO 4.- SEGUIMIENTO Y VIGENCIA	6
ARTÍCULO 11. Seguimiento y mejora continua	6
ARTÍCULO 12. Compromiso institucional y vigencia	6

TÍTULO 1.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Declaración institucional y objeto

La Asociación Nuevo Futuro Tenerife fundamenta toda su labor en el respeto a la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Esta política expresa el compromiso firme de la entidad con un entorno laboral, educativo y social donde todas las personas sean tratadas con justicia, respeto y equidad, y garantiza la igualdad de trato y de oportunidades en todas las fases de la actividad institucional: acceso al empleo, condiciones de trabajo, promoción, formación, retribución y atención a las personas usuarias.

ARTÍCULO 2. Motivos protegidos

Se garantiza la ausencia de todo trato desfavorable por razón de: sexo o género; identidad o expresión de género; orientación sexual; origen racial o étnico, nacionalidad; edad; religión o convicciones; discapacidad; enfermedad o condición de salud; lengua; situación socioeconómica; o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (art. 2 de la Ley 15/2022).

ARTÍCULO 3. Ámbito de aplicación

Se aplica a todas las personas de la Asociación —personal laboral, voluntariado, alumnado en prácticas, personas colaboradoras y Junta Directiva— y se extiende a la relación con las personas usuarias y sus familias, proveedores y entidades externas.

ARTÍCULO 4. Marco normativo

- Constitución Española (arts. 9.2, 10 y 14).
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos LGTBI, y RD 1026/2024, que desarrolla el conjunto planificado de medidas LGTBI en empresas de más de 50 personas.
- RD 901/2020 (planes de igualdad y su registro) y RD 902/2020 (igualdad retributiva entre mujeres y hombres).
- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ratificado por España.
- Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (riesgos psicosociales).
- Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores vigente.
- Código Ético (CO01), protocolos de acoso (CO06, CO07) y Canal Ético (CO03, CO04).

TÍTULO 2.- PRINCIPIOS Y COMPROMISOS

ARTÍCULO 5. Principios

- **Respeto a la diversidad.** La diferencia es un elemento enriquecedor; promovemos un entorno multicultural, inclusivo y seguro.
- **Igualdad de trato y oportunidades.** Procesos y condiciones laborales basados en la equidad, el mérito y la capacidad.

- **No discriminación.** Rechazo de toda conducta, directa o indirecta, que implique un trato desigual injustificado, incluida la discriminación por asociación y por error.
- **Corresponsabilidad y conciliación.** Medidas que favorecen la compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral.
- **Tolerancia cero ante el acoso.** Ningún comportamiento que atente contra la dignidad de las personas será permitido (CO06, CO07).

ARTÍCULO 6. Compromisos de la Asociación

- Fomentar una cultura interna basada en la igualdad, el respeto y la diversidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la planificación, ejecución y evaluación de todos los proyectos y programas.
- Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y externas.
- Ofrecer formación periódica en igualdad, diversidad y prevención del acoso a todo el equipo y voluntariado.
- Asegurar procesos de selección, promoción y evaluación basados en criterios objetivos y libres de sesgos.
- Detectar, prevenir y actuar ante cualquier situación de acoso o discriminación, con canales seguros y confidenciales.

ARTÍCULO 7. Obligaciones según la dimensión de la plantilla

Con la plantilla actual, inferior a 50 personas trabajadoras, son de aplicación las siguientes obligaciones e instrumentos:

- Registro retributivo de toda la plantilla, obligatorio para todas las empresas con independencia de su tamaño (RD 902/2020).
- Medidas de prevención y protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, obligatorios para todas las empresas (LO 3/2007, art. 48): CO06 y CO07.
- Igualdad de trato y no discriminación en todos los procesos (Ley 15/2022) y respeto de los derechos LGTBI (Ley 4/2023).

El Plan de Igualdad registrado (RD 901/2020), el conjunto planificado de medidas LGTBI (RD 1026/2024) y el Sistema Interno de Información obligatorio (Ley 2/2023) solo resultan exigibles al superar las 50 personas trabajadoras. Coordinación de Gestión realiza un seguimiento anual de la plantilla y, de alcanzarse el umbral, la entidad activará estos instrumentos en los plazos legales. Sin perjuicio de ello, la entidad asume voluntariamente compromisos equivalentes de igualdad en esta política y mantiene su Canal Ético (CO03).

TÍTULO 3.- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN

ARTÍCULO 8. Tolerancia cero ante el acoso y la discriminación

La entidad no tolera ninguna forma de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso psicológico o moral, ni acoso discriminatorio por orientación sexual, identidad o expresión de género, origen, etnia, creencias, discapacidad, edad u otras circunstancias. Se considera acoso cualquier comportamiento verbal, físico o no verbal no deseado que tenga por

finalidad o efecto atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo.

ARTÍCULO 9. Canales y procedimiento

Cualquier persona que sufra o presencie una situación de acoso o discriminación puede comunicarla a la Asesoría Jurídica de la entidad (legal@nuevofuturotenerife.es, persona instructora de los protocolos y Responsable del Sistema), a través del Canal Ético (CO03, CO04) o, alternatively, a Dirección. La actuación sigue los procedimientos específicos de los protocolos CO06 (acoso laboral) y CO07 (acoso sexual y por razón de sexo), con confidencialidad, medidas de protección inmediatas, investigación imparcial y prohibición de represalias. Cuando proceda, se derivará a la Inspección de Trabajo o a los organismos competentes.

ARTÍCULO 10. Igualdad en la atención a las personas usuarias

La igualdad rige también la intervención social y educativa de la entidad: los planes de intervención incorporan la perspectiva de género (fines estatutarios, art. 5.n), se garantiza a las personas usuarias un trato libre de discriminación y se educa en igualdad, diversidad y prevención de la violencia de género en todos los recursos.

TÍTULO 4.- SEGUIMIENTO Y VIGENCIA

ARTÍCULO 11. Seguimiento y mejora continua

Dirección y Coordinación de Gestión velan por la aplicación de esta política, su actualización ante cambios legislativos y la incorporación de mejoras derivadas de la experiencia, del seguimiento del Plan de Igualdad, de las auditorías y de las evaluaciones anuales.

ARTÍCULO 12. Compromiso institucional y vigencia

Todas las personas vinculadas a la Asociación se comprometen a respetar, promover y aplicar los valores de igualdad, equidad, diversidad y no discriminación. Esta política entra en vigor el día de su aprobación por la Junta Directiva y se revisa al menos cada dos años o cuando cambie la normativa aplicable.