Adeplus+
Consultores

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN FUNDACIÓN "MADRE DE LA ESPERANZA DE TALAVERA DE LA REINA"

POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

Conforme a la ***Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación***

Empresa: Fundación "Madre de la Esperanza de Talavera de la Reina"

Fecha de aprobación: 16 de junio de 2026

Versión: 1.0

ÍNDICE

1. Exposición de Motivos
2. Marco Normativo de Referencia
3. Ámbito de Aplicación
4. Principios Fundamentales
5. Causas Protegidas frente a la Discriminación
6. Compromisos y Acciones Específicas
7. Protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación
8. Responsabilidades
9. Medidas Disciplinarias
10. Revisión y Actualización de la Política
11. Conclusión y Firma

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En Fundación "Madre de la Esperanza de Talavera de la Reina", nos comprometemos a promover un entorno de trabajo inclusivo, diverso y respetuoso para todas las personas que forman parte de nuestra organización, ya sean profesionales, colaboradores, clientes o proveedores. Reconocemos que la igualdad de trato y la no discriminación constituyen valores esenciales tanto para el desarrollo personal y profesional de cada miembro de nuestro equipo, como para la sostenibilidad y el éxito de la empresa.

La presente Política de No Discriminación nace de la voluntad de Fundación "Madre de la Esperanza de Talavera de la Reina" de alinear su realidad social y laboral con los mandatos de la **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, creando un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a cualquier situación de discriminación.

Esta ley supone un avance fundamental en el reconocimiento del derecho a la igualdad de trato y no discriminación en España, ampliando las causas de protección y estableciendo mecanismos de tutela más sólidos. Fundación "Madre de la Esperanza de Talavera de la Reina" hace suyo este mandato y lo traslada a la cultura organizativa y a los procedimientos internos de la empresa.

2. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

Esta política se enmarca en el siguiente contexto normativo:

- **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.**
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (art. 19 TFUE).

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente política es de aplicación a Fundación "Madre de la Esperanza de Talavera de la Reina" en su totalidad, afectando a:

- Todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su categoría profesional, tipo de contrato o modalidad de prestación de servicios.
- Personas en proceso de selección, formación o prácticas.
- Proveedores, clientes, colaboradores externos y cualquier persona que mantenga una relación profesional con la empresa.
- Todos los centros de trabajo y entornos digitales o telemáticos vinculados a la actividad de la empresa.

4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

La política de no discriminación de la empresa se asienta en los siguientes principios:

a) Igualdad de trato

Toda persona recibirá un trato igualitario en todas las fases del ciclo laboral: selección, contratación, formación, promoción, retribución y extinción de la relación laboral, sin que ninguna característica personal pueda constituir un factor de diferenciación injustificado.

b) No discriminación

Se prohíbe expresamente cualquier acto u omisión que suponga discriminación directa, indirecta, por asociación, por error, múltiple o interseccional, de acuerdo con los términos establecidos en la Ley 15/2022.

c) Dignidad e integridad

Se garantizará la dignidad de todas las personas en el entorno laboral, rechazando cualquier conducta que atente contra la integridad física, moral o psicológica de los trabajadores.

d) Inclusión y diversidad

La empresa promoverá activamente la inclusión de colectivos en situación de vulnerabilidad, reconociendo la diversidad como un valor estratégico y social.

e) Confidencialidad y protección frente a represalias

Se garantizará la confidencialidad de los procedimientos y la protección de quienes denuncien situaciones de discriminación, prohibiéndose expresamente cualquier tipo de represalia.

5. CAUSAS PROTEGIDAS FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

De conformidad con el artículo 2 de la Ley 15/2022, Fundación "Madre de la Esperanza de Talavera de la Reina" prohíbe la discriminación por los siguientes motivos:

- Nacimiento, origen racial o étnico, nacionalidad.
- Sexo, género, identidad sexual, orientación sexual, expresión de género y características sexuales.
- Edad.
- Discapacidad, enfermedad o condición de salud, incluyendo el estado serológico y/o la predisposición genética a sufrir patologías o trastornos.
- Religión o convicciones ideológicas o filosóficas.
- Opinión política o sindical.
- Lengua.
- Situación socioeconómica.
- Cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Esta enumeración tiene carácter abierto y no excluyente.

6. COMPROMISOS Y ACCIONES ESPECÍFICAS

6.1. Selección e incorporación de personal

Los procesos de selección se basarán exclusivamente en criterios de mérito, capacidad y adecuación al puesto. Las ofertas de empleo se redactarán en lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

6.2. Condiciones de trabajo y retribución

Se garantizará la igualdad de condiciones de trabajo, retribución, jornada y beneficios sociales, sin discriminación por ninguna de las causas enumeradas en el apartado anterior.

6.3. Formación y sensibilización

Todos los profesionales y las profesionales de Fundación "Madre de la Esperanza de Talavera de la Reina" recibirán formación periódica en materia de igualdad de trato, no discriminación, gestión de la diversidad y prevención del acoso. Esta formación será de carácter obligatorio para mandos intermedios y supervisores.

6.4. Desarrollo profesional y promoción

El acceso a la promoción, la formación continuada y las oportunidades de desarrollo profesional será equitativo, sin que factores ajenos al desempeño y la capacitación puedan condicionar las decisiones de la empresa.

6.5. Accesibilidad y adaptación

La empresa adoptará los ajustes razonables necesarios para garantizar la plena participación de personas con discapacidad o con necesidades específicas, en los términos exigidos por la normativa vigente.

6.6. Mecanismos de denuncia

Se pondrá a disposición de toda la plantilla un canal de denuncias confidencial, accesible y garantista, que permita comunicar situaciones de discriminación o acoso sin temor a represalias. Las denuncias serán tramitadas con diligencia, confidencialidad y respeto al debido proceso.

7. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN

Fase 1 – Comunicación o denuncia

La persona afectada, o cualquier persona que tenga conocimiento de una situación de discriminación, podrá comunicarlo de forma verbal o escrita a la persona responsable de Recursos Humanos, a la representación legal de los trabajadores o a través del canal habilitado al efecto. La comunicación será tratada de forma confidencial desde el primer momento.

Fase 2 – Investigación

Una vez recibida la denuncia, se iniciará una investigación interna en un plazo máximo de diez días hábiles. Se designará a una persona instructora con formación en materia de igualdad, quien recabará la información necesaria respetando los derechos de todas las partes implicadas. Se garantizará la presunción de inocencia del denunciado y la protección de la persona denunciante.

Fase 3 – Resolución

Concluida la investigación, se emitirá un informe con las conclusiones y, en su caso, las medidas correctoras o disciplinarias propuestas. La resolución será comunicada a todas las partes en el menor tiempo posible, respetando los plazos legales.

Fase 4 – Seguimiento

Se realizará un seguimiento de las medidas adoptadas para verificar su eficacia y evitar la reiteración de situaciones similares. Se prestará especial atención a la situación de la persona afectada, con el fin de garantizar su bienestar y su reintegración en el entorno laboral en condiciones de normalidad.

8. RESPONSABILIDADES

Dirección y alta gerencia

La Dirección de Fundación "Madre de la Esperanza de Talavera de la Reina" asume el compromiso de liderar con el ejemplo, garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para la aplicación de esta política, y velar por su cumplimiento en todos los niveles de la organización.

Mandos intermedios y responsables de equipo

Los mandos intermedios tienen la responsabilidad de conocer, difundir y aplicar esta política en su ámbito de actuación, interviniendo de forma diligente ante cualquier situación discriminatoria de la que tengan conocimiento.

Trabajadores y trabajadoras

Cada persona empleada tiene la responsabilidad individual de respetar la dignidad y los derechos de sus compañeros, de actuar conforme a los principios de esta política y de comunicar cualquier situación que pudiera suponer una vulneración de la misma.

9. MEDIDAS DISCIPLINARIAS

El incumplimiento de la presente política constituirá una infracción laboral, cuya gravedad se valorará atendiendo a las circunstancias concurrentes. Las medidas disciplinarias podrán incluir:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Traslado o modificación de condiciones de trabajo, cuando sea necesario para proteger a la persona afectada.
- Despido disciplinario en los casos de mayor gravedad, conforme a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo aplicable.

En todo caso, se garantizará el respeto al derecho de defensa y el debido proceso a todas las personas implicadas en el procedimiento disciplinario.

10. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente política será revisada de forma periódica, como mínimo cada dos años, o con anterioridad cuando se produzcan cambios normativos relevantes o situaciones que así lo aconsejen. La revisión se realizará con la participación de la representación legal de los trabajadores, cuando proceda, y los resultados serán comunicados a toda la plantilla.

Asimismo, se realizarán evaluaciones internas anuales mediante indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan medir el grado de implementación y el impacto de esta política en la organización.

11. CONCLUSIÓN Y FIRMA

La presente Política de No Discriminación de Fundación "Madre de la Esperanza de Talavera de la Reina" refleja el compromiso firme e irrenunciable de esta organización con la igualdad de trato y la no discriminación como pilares de su cultura corporativa. Invitamos a todos los empleados,

colaboradores y socios comerciales a contribuir activamente en la construcción de un entorno laboral inclusivo, equitativo y respetuoso con la dignidad de todas las personas.

Firma de la Dirección	**Fecha de Aprobación**
Fundación "Madre de la Esperanza" de Talavera de la reina C/ Vera al Río, 4 45600 Talavera de la Reina Toledo	
Nombre: D. Felipe García Díaz-Guerra Director General de la Fundación	16 de junio de 2026