

Medidas básicas de cumplimiento 2026/27

Calendario interno, controles y umbrales

Plan de trabajo interno - temporada 2026/27. Las fechas son de gestión del Club; no sustituyen los plazos legales que sean aplicables a cada obligación.

Calendario y acciones

Periodo	Acción
Septiembre 2026	Publicar políticas actualizadas; confirmar y difundir la identidad y vías de contacto del Delegado de Protección; revisar permisos de acceso al canal reservado.
Octubre 2026	Formación de inicio de temporada sobre igualdad, prevención del acoso y protección de menores. La formación en protección será inicial y continua; el Club realizará recordatorio anual como medida interna.
Noviembre 2026	Revisión del mapa de riesgos: instalaciones, vestuarios, desplazamientos, comunicaciones digitales, actividades individuales y eventos.
Diciembre 2026	Verificar que las personas que desarrollen actividades con contacto habitual con menores cumplen el requisito de certificación negativa antes de su incorporación y mantener un procedimiento de seguimiento.
Enero 2027	Revisión de protección de datos, uso de imagen, formularios de consentimiento y acceso a registros de incidencias.
Febrero 2027	Sesión de comunicación inclusiva y prevención de discriminación LGTBI y por razón de sexo.
Abril 2027	Acciones de fomento de participación de mujeres y niñas y revisión de barreras de acceso.
Mayo 2027	Encuesta o revisión de clima, incidencias y eficacia de medidas preventivas.
Junio 2027	Actualizar indicadores de participación, memoria breve de cumplimiento y propuestas de mejora.

Controles operativos

- Aplicar el Protocolo de Protección de la Infancia y Adolescencia en el ámbito deportivo de Canarias y mantener un sistema de seguimiento de su cumplimiento.
- Medida interna de buena práctica: evitar situaciones innecesarias de aislamiento entre una persona adulta y un menor, procurando supervisión visible y trazabilidad.
- Privacidad reforzada en vestuarios, aseos y zonas de cambio.
- Autorizaciones y lista de acompañantes en viajes y pernoctaciones cuando proceda.
- Reglas para comunicaciones digitales con menores y para captación/difusión de imágenes.
- Registro reservado de incidentes, con acceso limitado y minimización de datos.

Umbrales laborales y organizativos

Materia	Regla general
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	Las empresas deben establecer medidas y procedimientos específicos; no depende de alcanzar 50 personas trabajadoras.
Plan de Igualdad	Obligatorio, con carácter general, para empresas con 50 o más personas trabajadoras, además de otros supuestos legales o convencionales.
Registro retributivo	Todas las empresas deben tenerlo para toda su plantilla, con independencia del tamaño.

Materia	Regla general
Medidas LGTBI laborales	Obligatorias para empresas con más de 50 personas trabajadoras conforme a Ley 4/2023 y RD 1026/2024.
Sistema interno de información	Regla general: personas físicas o jurídicas privadas con 50 o más trabajadores, sin perjuicio de otros supuestos específicos de la Ley 2/2023.

Referencias normativas verificadas a 22/09/2026: [LO 3/2007 \(arts. 45 y 48\)](#) · [RD 901/2020](#) · [RD 902/2020](#) · [Ley 4/2023](#) · [RD 1026/2024](#) · [Ley 2/2023](#) · [LOPIVI](#) · [Protocolo canario de protección en el deporte \(2025\)](#). Revisión anual recomendada.