

Política de Igualdad y No Discriminación

Versión revisada para publicación web

1. Objeto y alcance

El Club Tennis de Mesa Defense adopta esta Política de Igualdad y No Discriminación para garantizar la igualdad de trato y oportunidades y prevenir cualquier discriminación, acoso o violencia en su actividad deportiva y organizativa.

Se aplica, en el ámbito de las competencias del Club, a personas asociadas, deportistas, personal técnico y directivo, personas trabajadoras, árbitros/as, voluntariado, familias, público, proveedores y entidades colaboradoras.

2. Marco normativo

- 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 39/2022, del Deporte.
- Ley Orgánica 8/2021 (LOPVI).
- Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y garantía de derechos LGTBI.
- Ley 1/2010, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley 1/2019, de la Actividad Física y el Deporte de Canarias.
- Ley 2/2021 de Canarias, de igualdad social y no discriminación por identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- RD 901/2020 y RD 902/2020, cuando exista relación laboral y resulten aplicables.

3. Principios y compromisos

- **Tolerancia cero** ante discriminación, acoso, violencia, represalias, insultos degradantes o trato vejatorio.
- **Igualdad de trato y oportunidades** en acceso, participación, formación, selección y responsabilidades.
- **Presencia equilibrada.** En los órganos colegiados se atenderá al principio legal aplicable a las entidades deportivas canarias; como referencia, la LO 3/2007 define la composición equilibrada con la regla 40/60.
- **Datos e indicadores.** Cuando se recopilen estadísticas de participación, se incorporará la variable sexo cuando sea pertinente y de forma respetuosa con la protección de datos.
- **Comunicación no discriminatoria** y uso responsable de lenguaje e imágenes.
- **Accesibilidad y ajustes razonables** conforme a la normativa aplicable.
- **Conciliación y corresponsabilidad** en la organización de horarios, viajes y actividades cuando sea posible.
- **Protección reforzada de menores** y aplicación de LOPVI y del protocolo canario del ámbito deportivo.

4. Prevención del acoso y violencia

El Club mantendrá procedimientos específicos para recibir y gestionar comunicaciones de acoso sexual, por razón de sexo y otras formas de discriminación. Si actúa como empresa empleadora, aplicará además las obligaciones laborales del artículo 48 de la LO 3/2007, incluida la prevención de conductas en el ámbito digital.

5. Organización y responsabilidades

Responsable de Igualdad y Delegado de Protección: Adán Sánchez Álvarez · info@ctmdefense.es · 676 560 123

Las comunicaciones sensibles se gestionarán con acceso limitado, sin represalias y respetando la intimidad de las personas implicadas.

6. Seguimiento y revisión

La política se revisará al menos anualmente, tras incidentes relevantes y cuando se produzcan cambios normativos u organizativos. El Club evaluará participación, incidencias, formación y eficacia de las medidas.

Referencias normativas verificadas a 22/09/2026: [LO 3/2007](#) · [Ley 15/2022](#) · [Ley 39/2022](#) · [LOPIVI](#) · [Ley 4/2023](#) · [Ley 1/2010 de Canarias](#) · [Ley 1/2019 de Canarias](#) · [Ley 2/2021 de Canarias](#) · [RD 901/2020](#) · [RD 902/2020](#). Revisión anual recomendada.