

Política LGTBI

Respeto, inclusión y prevención de la discriminación

1. Compromiso y alcance

El Club Tennis de Mesa Defense se compromete a que la práctica deportiva y la vida asociativa se desarrollen con respeto a la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales, rechazando cualquier forma de LGTBIfobia, acoso, hostigamiento o exclusión.

Esta política alcanza a deportistas, personal técnico y directivo, personas trabajadoras, voluntariado, familias, público y personas colaboradoras en actividades del Club.

2. Marco normativo

- Ley 4/2023, especialmente sus medidas en deporte y, cuando proceda, en el ámbito laboral.
- Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 39/2022, del Deporte.
- 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 1026/2024 para empresas con más de 50 personas trabajadoras.

3. Medidas del Club

- Trato respetuoso y uso del nombre elegido en las comunicaciones internas ordinarias, sin exigir revelación pública de información personal innecesaria.
- Protección de la intimidad en vestuarios, aseos y espacios de cambio, procurando soluciones seguras e inclusivas.
- Prevención de insultos, bromas, exclusión, acoso o violencia por motivos LGTBI.
- Comunicación inclusiva y formación de personal técnico, responsables y delegados/as.
- Aplicación de la normativa federativa y deportiva correspondiente sin discriminación y con respeto a los derechos de las personas.
- Especial protección de menores LGTBI, incluida su intimidad y bienestar psicológico y emocional.

Datos especialmente sensibles. La orientación sexual y determinados datos relacionados con la identidad pueden tener protección reforzada en materia de datos personales. No se recopilarán ni difundirán salvo que exista necesidad y base jurídica suficiente.

4. Incidentes

Las comunicaciones de discriminación, acoso o violencia se gestionarán con rapidez, confidencialidad, protección frente a represalias y ausencia de conflicto de interés. Cuando los hechos afecten a menores se aplicará además el Protocolo LOPIVI.

5. Obligaciones laborales específicas

Si el Club alcanza la condición de empresa con **más de 50 personas trabajadoras**, deberá contar con las medidas planificadas previstas en la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024, incluido un protocolo frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI, negociado en los términos legales.