



CLUSTER DE LA INDUSTRIA DEL DEPORTE EN CANARIAS

(CIDECA)

Compromiso Explícito en Materia de Igualdad entre
Mujeres y Hombres

INTRODUCCIÓN

CIDECA consciente de su responsabilidad social y legal, asume el **compromiso explícito e ineludible** de garantizar la **igualdad de oportunidades y de trato** entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su actividad, así como de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Este compromiso se fundamenta en el convencimiento de que la diversidad y la igualdad son pilares esenciales para el desarrollo sostenible, la innovación y el éxito de nuestra organización. Para lograrlo, implementaremos y mantendremos las siguientes medidas clave:

1. Acceso al Empleo y No Discriminación

Nos comprometemos a aplicar **criterios de acceso al empleo** que se adecúen rigurosamente al principio de igualdad y no discriminación. Esto incluye:

- Revisar y adaptar los **procesos de selección** (descripciones de puestos, difusión de ofertas, entrevistas, pruebas) para asegurar que son **objetivos, transparentes** y libres de sesgos de género.
- Garantizar la presencia equilibrada de ambos sexos en los procesos de selección, siempre que la composición del mercado laboral lo permita.

Elemento	Descripción Detallada
Objetivo	Asegurar que todos los procesos de selección son objetivos, transparentes y libres de sesgos de género, garantizando la igualdad de acceso.
Recursos	Manual de procedimientos de selección sin sesgos , plantilla de anuncios de empleo con lenguaje inclusivo, formación específica para el equipo de RR.HH. y directivos.

Plazos y Fechas Efectivas	Revisión del proceso: 3 meses (a partir de la firma del compromiso). Aplicación efectiva de los nuevos criterios: 01/01/[Año siguiente].
Personas Responsables	Dirección de Recursos Humanos (RR.HH.) y Responsable de Igualdad.
Indicadores	Porcentaje de candidaturas por sexo en ofertas de empleo. Proporción de contrataciones por sexo en cada nivel y puesto.
Documento de Resultado	" Informe de Auditoría y Adaptación de los Procesos de Selección " y el " Nuevo Manual de Procedimientos de Reclutamiento Inclusivo ".

2. Promoción Profesional

Estableceremos **criterios de promoción profesional** claros, objetivos y basados exclusivamente en el **mérito, la capacidad y la experiencia**, garantizando el principio de igualdad y no discriminación. Esto implica:

- Diseñar planes de carrera y formación accesibles y que fomenten la participación equitativa de mujeres y hombres.
- Monitorizar la evolución de las carreras profesionales para detectar y corregir posibles segregaciones o techos de cristal.

Elemento	Descripción Detallada
Objetivo	Implementar criterios de promoción claros y objetivos basados en el mérito y la capacidad, eliminando el "techo de cristal".
Recursos	Sistema de evaluación del desempeño basado en competencias objetivas, diseño de Planes de Carrera

	formalizados y accesibles, presupuesto para programas de mentoría.
Plazos y Fechas Efectivas	Diseño del nuevo sistema de promoción: 6 meses. Lanzamiento de la primera convocatoria bajo nuevos criterios: 01/07/[Año siguiente].
Personas Responsables	Dirección General, Dirección de RR.HH. y Mandos Intermedios.
Indicadores	Tasa de promoción por sexo y por nivel. Proporción de mujeres y hombres que participan y finalizan programas de formación y desarrollo profesional .
Documento de Resultado	" Política de Promoción y Desarrollo Profesional Inclusivo " y el " Registro Anual de Promociones por Sexo y Nivel ".

3. Retribución Justa, Objetiva y Transparente

Adoptaremos **sistemas y criterios de retribución** que aseguren la **transparencia, objetividad y publicidad** de las políticas salariales, promoviendo el principio de igualdad salarial por un trabajo de igual valor y combatiendo la brecha salarial de género. Para ello:

- Realizaremos **auditorías retributivas periódicas** para identificar, evaluar y corregir cualquier diferencia salarial no justificada por razones objetivas.
- Garantizaremos que las valoraciones de puestos de trabajo se realicen bajo criterios neutrales respecto al género.

Elemento	Descripción Detallada
Objetivo	Garantizar la igualdad salarial por trabajos de igual valor, implementando sistemas retributivos transparentes y sin sesgos de género.
Recursos	Herramienta de valoración de puestos neutra en cuanto al género, servicio de consultoría externa para la auditoría retributiva, elaboración de un Registro Salarial anual.
Plazos y Fechas Efectivas	Realización de la Auditoría Retributiva: 12 meses. Publicación y comunicación del Registro Salarial: 31/03 de cada año.
Personas Responsables	Dirección Financiera, Dirección de RR.HH. y Responsable de Igualdad.
Indicadores	Brecha salarial de género global (media y mediana). Porcentaje de diferencia salarial por grupos de igual valor.
Documento de Resultado	" Registro Salarial de la Empresa " y el " Informe de Auditoría Retributiva y Plan de Acción Corrector ".

4. Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo

Implementaremos **medidas específicas y rigurosas** para prevenir, detectar y actuar frente al **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el trabajo. Estas medidas incluyen:

- Aprobar un **Código de Conducta** que defina claramente las conductas de acoso como intolerables y establezca un compromiso de **tolerancia cero**.
- Establecer un **Protocolo de Actuación** para dar cauce a las denuncias o reclamaciones de forma **confidencial, rápida y eficaz**, garantizando la

protección de la víctima y la presunción de inocencia, así como la aplicación de las sanciones disciplinarias correspondientes.

- Impartir **formación y sensibilización** periódica a toda la plantilla sobre la prevención del acoso.

Elemento	Descripción Detallada
Objetivo	Establecer un entorno de tolerancia cero e implantar mecanismos eficaces y confidenciales para prevenir y sancionar el acoso.
Recursos	Elaboración del Protocolo de Acoso, formación obligatoria para toda la plantilla, designación de un Comité de Investigación confidencial e imparcial.
Plazos y Fechas Efectivas	Aprobación del Protocolo de Acoso y Código de Conducta: 2 meses. Impartición de la primera formación obligatoria: 4 meses.
Personas Responsables	Comité de Igualdad (o Responsable de Igualdad), Dirección de RR.HH. y la Dirección General.
Indicadores	Porcentaje de la plantilla que ha recibido la formación sobre acoso . Número de denuncias presentadas, investigadas y resueltas.
Documento de Resultado	" Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo " y " Registro de Formación y Sensibilización Anual ".

5. Presencia Equilibrada en Órganos de Decisión

Impulsaremos la **presencia equilibrada y creciente de mujeres** en los **Consejos de Administración, otros órganos colegiados** y en el resto de los **puestos de toma de decisión** de la empresa. Para ello:

- Estableceremos **objetivos concretos y medibles** para la representación de mujeres en los diferentes niveles jerárquicos y órganos de gobierno.
- Analizaremos la **evolución de la presencia de mujeres** en puestos directivos en los últimos años, implementando planes de acción específicos para corregir desequilibrios.
- Fomentaremos el desarrollo de **liderazgo femenino** mediante mentorías y programas de *coaching*.

Elemento	Descripción Detallada
Objetivo	Impulsar la presencia de mujeres en los Consejos de Administración, otros órganos colegiados y puestos de alta dirección/toma de decisión .
Recursos	Análisis de la infrarrepresentación , programas de Mentoría Inversa o Patrocinio para mujeres con alto potencial, compromiso de incluir al menos una mujer en las ternas de candidatos para puestos directivos.
Plazos y Fechas Efectivas	Análisis y establecimiento de objetivos numéricos de presencia: 4 meses. Lanzamiento del Programa de Patrocinio: 6 meses.
Personas Responsables	Dirección General, Consejo de Administración y Dirección de RR.HH.
Indicadores	Porcentaje de mujeres en el Consejo de Administración . Porcentaje de mujeres en puestos directivos (C-Level, Jefaturas). Evolución interanual de estos porcentajes.
Documento de Resultado	" Análisis de la Evolución de la Presencia de Mujeres en Órganos de Decisión " y " Objetivos de Representación Equilibrada para los Próximos 3 Años ".

Este compromiso será revisado y actualizado periódicamente, contará con la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras y se comunicará a toda la plantilla, asegurando su plena integración en la cultura y gestión de CIDECA

Fecha: 01 DE SEPTIEMBRE DE 2025

Firma:

Carmen Nieves Sosa Castro

Secretaria General Ejecutiva