

Política de Igualdad

NEUTRON INSIGHTS, S.L.

Santiago de Compostela, 7 de abril, 2025

Índice

1. Presentación.....	3
2. Objetivos.....	3
3. Diagnóstico de la Situación	4
4. Medidas y Acciones.....	6
5. Seguimiento y Evaluación	7
6. Conclusión.....	7



1. Presentación

Neutron Insights, S.L. (en adelante “la empresa”), spin-off del Instituto Gallego de Física de Altas Energías (IGFAE) de la Universidad de Santiago de Compostela se dedica al desarrollo de sistemas de detección de radiación ionizante y aplicaciones de Física Nuclear y de Partículas.

Neutron Insights se sostiene sobre un equipo firme, formado y convencido, con un proyecto de tecnología innovadora y disruptiva con altísimo potencial que contribuye a resolver problemas evidentes, y con previsión a medio plazo de consolidación en el mercado.

La innovación científica de excelencia está asegurada con el soporte de los investigadores y laboratorios del IGFAE. Centro Singular de Investigación de Galicia y Unidad de Excelencia María de Maeztu posee ya un largo recorrido en el desarrollo de todo tipo de detectores de radiación y sus aplicaciones, y apoya incondicionalmente a Neutron Insights.

2. Objetivos

Neutron Insights, comprometida con la equidad y la inclusión, establece esta Política de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Este documento recoge las medidas necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación y promover un entorno de trabajo inclusivo y diverso.

La Política de Igualdad se basa en el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género y en la adopción de buenas prácticas que refuercen la cultura empresarial. Se desarrollarán estrategias para sensibilizar a toda la plantilla y fomentar un cambio positivo en la organización.

Para lograrlo, se definirán objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, que permitan corregir las desigualdades y responder a las necesidades de mejora:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos de selección y promoción.
- Eliminar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, basada en género.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados.
- Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad.
- Establecer medidas de prevención y actuación contra el acoso laboral y sexual.
- Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Fomentar medidas de conciliación laboral.

3. Diagnóstico de la Situación

Para evaluar el estado actual de la igualdad en Neutron Insights, se analizan datos internos sobre:

- Composición de la plantilla por género y niveles jerárquicos.
Actualmente, la empresa cuenta en plantilla con un hombre y dos mujeres, lo que indica una paridad de género en la plantilla. Sin embargo, el Administrador Único y los socios fundadores son hombres, lo que sugiere que en la alta dirección hay una diferencia en representación. Es importante analizar si esta situación es coyuntural o responde a una tendencia estructural en la toma de decisiones.
- Políticas salariales y posibles brechas de género.
Si bien la empresa tiene una composición igualitaria en cuanto a género, se debe evaluar si existen diferencias salariales en función del género y si los criterios de remuneración están claramente definidos. Se recomienda una auditoría salarial para detectar posibles brechas y garantizar equidad en la retribución por puestos de igual responsabilidad y funciones similares.
- Condiciones laborales, incluyendo acceso a formación y promoción interna.
La modalidad de trabajo incluye teletrabajo, trabajo en oficina y laboratorio, lo cual no genera diferencias en la accesibilidad a oportunidades de formación y



promoción. Mujeres y hombres tienen el mismo acceso a capacitaciones, roles clave y posibilidades de ascenso dentro de la empresa.

- Conciliación laboral y familiar. Se debe analizar cómo se gestionan las flexibilidades horarias y licencias por cuidado familiar, asegurando que tanto mujeres como hombres puedan beneficiarse de ellas sin que afecte sus oportunidades de desarrollo profesional, profesional, aunque desde la empresa se prestan todas las facilidades para una suficiente conciliación laboral y familiar.
- Medidas de prevención y respuesta ante el acoso. Neutron Insights cuenta con el protocolo de prevención del acoso laboral y sexual, con procedimientos claros para la denuncia, atención y resolución de conflictos, garantizando un entorno seguro para todas las personas empleadas.
- Análisis de participación de mujeres en proyectos clave y equipos de innovación. En Neutron Insights, las mujeres forman parte del equipo de investigación, lo que indica una presencia femenina en áreas estratégicas de innovación. Esto es un punto positivo, ya que la investigación es clave para el desarrollo de nuevas tecnologías en la empresa.

Los resultados del diagnóstico permitirán:

1. Identificar áreas de mejora y diseñar estrategias efectivas para avanzar hacia una mayor equidad de género dentro de la organización.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos de selección y promoción.
3. Eliminar cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, basada en género.
4. Fomentar la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados.
5. Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad.

6. Establecer medidas de prevención y actuación contra el acoso laboral y sexual.
7. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y áreas de la empresa.
8. Promover una comunicación inclusiva y no sexista en todos los canales corporativos.
9. Impulsar la representación femenina en áreas técnicas y de liderazgo dentro de la empresa.

4. Medidas y Acciones

Selección y Contratación: Garantizar procesos de selección equitativos, utilizando criterios objetivos y evitando sesgos de género. Se fomentará la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas.

Promoción Interna: Asegurar la igualdad de oportunidades en ascensos y promociones, basándose en méritos y capacidades. Se establecerán medidas para detectar y eliminar obstáculos que dificulten la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.

Política Retributiva: Garantizar equidad salarial mediante revisiones periódicas. Se realizarán auditorías salariales para detectar y corregir posibles brechas de género.

Conciliación y Corresponsabilidad: Implementar medidas flexibles de horarios y teletrabajo. Se promoverán permisos igualitarios para el cuidado de familiares.

Formación y Sensibilización: Ofrecer programas de formación en igualdad de género y diversidad. Se impartirán talleres sobre liderazgo inclusivo y sesgos inconscientes.

Prevención del Acoso: Implementar protocolos claros de actuación ante situaciones de acoso laboral o sexual. Se proporcionará formación específica para identificar y prevenir conductas inapropiadas.

Uso del Lenguaje Inclusivo: Adaptar los documentos y comunicaciones corporativas para reflejar una cultura de igualdad.

Visibilidad de Mujeres en la Empresa: Promover la participación de mujeres en eventos, conferencias y representación institucional.

Fomento de la Igualdad en el Ámbito Técnico: Implementar programas específicos para aumentar la representación de mujeres en áreas técnicas y de ingeniería.

Mentoría y Apoyo Profesional: Desarrollar programas de mentoría para potenciar el desarrollo profesional de mujeres dentro de la empresa.

5. Seguimiento y Evaluación

Se establecerá una comisión de igualdad que supervisará la implementación del documento de Política de Igualdad y evaluará sus resultados anualmente. Se realizarán encuestas y auditorías internas para medir el impacto de las acciones implementadas y ajustar las estrategias cuando sea necesario.

Los indicadores de seguimiento incluirán:

- Evolución de la proporción de mujeres y hombres en diferentes niveles de la empresa.
- Reducción de la brecha salarial de género.
- Grado de satisfacción de la plantilla con las medidas de igualdad implementadas.
- Número de acciones de formación realizadas y nivel de participación.
- Evaluación de la efectividad de los programas de mentoría y liderazgo inclusivo.
- Incremento de mujeres en áreas de investigación y desarrollo.

6. Conclusión

Neutron Insights reafirma su compromiso con la igualdad de género y la creación de un entorno laboral inclusivo. Este documento se actualizará periódicamente para adaptarse a las necesidades y evolución de la empresa, asegurando que siga siendo una herramienta eficaz para la equidad de género en el ámbito laboral.



La implementación de esta política busca no solo cumplir con la normativa vigente, sino convertirse en un referente en buenas prácticas empresariales en materia de igualdad.

A través de este documento de Política de Igualdad, Neutron Insights se compromete a fomentar una cultura organizacional basada en la igualdad de oportunidades, asegurando que todas las personas dentro de la empresa tengan acceso a un desarrollo profesional justo e inclusivo.