



PLAN DE IGUALDAD

## INTRODUCCIÓN

INTERSA LABS SL cuenta con un plan de igualdad desde julio de 2023.

El presente documento recoge la información más relevante del plan, destacando el compromiso de la empresa con el mismo, así como, sus líneas de actuación, objetivos y medidas.



# NUESTRO COMPROMISO



INTERSA LABS, S.L. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo". Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se garantiza el acceso de los propios trabajadores y trabajadoras, tanto en lo relativo a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y a la consecución de sus objetivos, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, como en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

# ÁREAS DE ACTUACIÓN



**1** PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**2** CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**3** FORMACIÓN PROFESIONAL

**4** PROMOCIÓN PROFESIONAL

**5** CONDICIONES DE TRABAJO

## 10 ÁREAS DE ACTUACIÓN

Bajo las que se elaboran objetivos e implantan medidas que contribuyen a promover la igualdad de género

**6** CONCILIACIÓN

**7** INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

**8** SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

**9** PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**10** RETRIBUCIÓN

# OBJETIVOS Y MEDIDAS



1

Asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa

2

Aumentar la objetividad en el proceso de reclutamiento de personal

3

Fomentar el acceso igualitario a la formación profesional

4

Estandarizar la promoción profesional

## 8 OBJETIVOS GENERALES

Estos se reflejan en objetivos específicos con medidas asociadas para su ejecución

5

Incrementar el número de acciones para facilitar la conciliación

6

Incrementar la presencia de mujeres en puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas

7

Sensibilizar y formar a la plantilla y la comisión de igualdad en materia de igualdad de género y prevención de acoso sexual

8

Formar al personal en temas relacionados con la igualdad de género

# MEDIDAS

## OBJETIVOS

## MEDIDAS

### ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Garantizar igualdad de trato y oportunidades en procesos de selección de personal para evitar posibles discriminaciones.

Estandarizar y formalizar el proceso de selección de la entidad.

Dispone de un protocolo de criterios objetivos y transparentes para seleccionar el personal.

Garantizar en las ofertas una imagen y lenguaje inclusivo sin determinar el género.

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Definición de los puestos de trabajo actuales.

Formación de la persona o personas que realizan la selección de personal.

Contratación de personas del sexo infrarrepresentado en el puesto de trabajo.

# MEDIDAS

## OBJETIVOS

Garantizar igualdad de trato y oportunidades a todos los empleados con independencia de su sexo o situación familiar.

Sensibilizar a la plantilla en referencia a la conciliación y a la corresponsabilidad para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

## MEDIDAS

### ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Se aplican todas las medidas incluidas en el Estatuto General de los trabajadores y en el convenio que aplica.

Incluye baja por maternidad, por paternidad, acompañamiento de familiares a visitas médicas, posibilidad de licencias. o Para la solicitud en cada caso, es necesario dirigirse a su responsable que coordinará con recursos humanos en cada caso.

Desde 2009 el horario es de 9 a 17:30 con el objetivo de facilitar la conciliación y la corresponsabilidad para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Informar a todo el personal de las medidas de conciliación y corresponsabilidad colgando en el portal web el documento consultable por todas las personas trabajadoras.

Realizar un plan de conciliación y corresponsabilidad donde anotar todas las medidas que soliciten y disfruten las personas trabajadoras de la empresa.

# MEDIDAS

## OBJETIVOS

Garantizar igualdad de trato y oportunidades a todos los empleados con independencia de su sexo o situación familiar.

## MEDIDAS

### ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

Informar a la plantilla de los puestos vacantes que surjan en la empresa.

Dispone de un protocolo o con criterios objetivos de promoción interna. En el proceso de promoción, ante dos posibilidades de igual formación y experiencia profesional se elegirá a la persona del género que se encuentre subrepresentado en el puesto de trabajo a promocionar.

Revisar los puestos de trabajo y compararlos con la clasificación profesional establecida por el convenio colectivo.

# MEDIDAS

## OBJETIVOS

### ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN

Garantizar igualdad de trato y oportunidades a todos los empleados con independencia de su sexo o situación familiar.

## MEDIDAS

Realizar el plan de formación de la plantilla teniendo en cuenta los horarios para que todas las personas trabajadoras puedan participar. Preferentemente se harán en horario laboral.

Formación global donde se hablarán de diferentes temas de igualdad de género: sistema sexo-género, género y trabajo, familia, conciliación y corresponsabilidad y prevención del acoso...

# MEDIDAS

## OBJETIVOS

Dar a conocer el protocolo a la totalidad de la plantilla.

Formar a las personas de referencia y al resto de la plantilla.

## MEDIDAS

### ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO

Revisión del protocolo interno de acoso sexual y por razón de sexo, género y preferencia sexual en base a la normativa vigente.

Informar a la plantilla sobre la existencia del protocolo. Verbalmente y a través de cartel informativo.

Formación a las personas de referencia del Protocolo de acoso.

Formación sobre Sensibilización del acoso sexual, por razón de sexo, género y preferencia sexual a toda la plantilla.

# MEDIDAS

## OBJETIVOS

Garantizar igualdad de salario a todos los empleados con independencia de su sexo.

## MEDIDAS

### ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Revisión de la valoración de puestos de trabajo cuando se den cambios sustanciales en los puestos de trabajo y que puedan afectar a responsabilidades, experiencia, formación requerida para el puesto...

Revisión de la estructura salarial por categoría y sexo.

Revisión de los complementos salariales de los puestos de trabajo para equiparar salarios.

Eliminar las brechas retributivas entre hombres y mujeres que se pudieran estar produciendo en la empresa.

# MEDIDAS

## OBJETIVOS

## MEDIDAS

### ÁREA DE ACTUACIÓN: LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Asegurar que las personas trabajadoras hacen uso de un lenguaje no sexista. Elaboración de una guía y hacerla llegar al personal.

Formación al personal de la empresa sobre lenguaje inclusivo.

### ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL Y GÉNERO

Introducir en la evaluación de riesgos la perspectiva de género.

Incluir los riesgos laborales que afectan de manera diferente a las personas trabajadoras en función del género.  
Incluir el acoso sexual y por razón de sexo y género en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.



PLAN LGTBIQ+  
**INTERSA LABS**  
CIENCIA NATURAL  
**2025**

En cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se regulan los planes LGTBIQ+ en las empresas, y en el marco del compromiso con la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, se elabora el presente Plan de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

Este documento se configura como una herramienta estratégica para promover entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos con la diversidad sexual y de género. Su objetivo principal es erradicar cualquier forma de discriminación, como la homofobia, lesbofobia, transfobia, bifobia o intersexfobia, y establecer acciones concretas que garanticen la autonomía, el bienestar y el reconocimiento pleno de las personas LGTBIQ+ dentro del entorno profesional.

Intersa Labs, S.L asume el compromiso de fomentar la igualdad de derechos, las libertades y la dignidad de todas las personas que forman parte de su organización, incorporando la perspectiva LGTBIQ+ como parte esencial de su cultura corporativa. Las siglas LGTBIQ+ abarcan una concepción amplia y diversa sobre la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual, reflejando las múltiples formas en las que las personas viven y experimentan su realidad afectivo-sexual.

El presente plan no solo busca cumplir con la normativa vigente, sino consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la valoración de la diversidad como un activo colectivo que enriquece el clima laboral y fortalece la cohesión interna.