

Desarrollo de la

POLÍTICA CORPORATIVA DE

IGUALDAD

MUGE-DG-PLT 1099 – Rev. 1.3

© Panel Sistemas Informáticos – Libre Difusión

Elaborado Por:

Dirección de Área de RRHH

Revisado Por:

Dirección de Calidad

Aprobado Por:

Dirección General

Fecha: 20/08/2026

Fecha: 02/09/2026

Fecha: 03/09/2026

NOTA: Los documentos impresos sin autorización serán considerados COPIAS NO CONTROLADAS. Las revisiones anteriores de este documento están obsoletas

HISTÓRICO DE REVISIONES

DESCRIPCIÓN	FECHA	VERSIÓN
Creación del documento	22/02/2022	1.0
Revisión documento y adaptación a nuevo formato corporativo	14/02/2025	1.2
Revisión documento. Eliminación referencia Polar. Ampliación de apartado 2 de normativa, regulación y documentación de referencia aplicable (se incluye los puntos desde la b) a la k)).	03/09/2026	1.3

ÍNDICE

1. POLÍTICA CORPORATIVA DE IGUALDAD	4
1.1. Objetivos de la Política Corporativa de Igualdad	4
1.2. Premisas de la Política Corporativa de Igualdad	4
2. DOCUMENTACIÓN APLICABLE/REFERENCIA.....	5

1. Política Corporativa de Igualdad

1.1. Objetivos de la Política Corporativa de Igualdad

Se emite esta política con los siguientes objetivos:

1. Lograr un estándar de no discriminación entre hombres y mujeres, a lo largo de todos los procesos de la Organización, incluyendo la búsqueda y selección de talento, la formación, la promoción, la retribución, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo.
2. Lograr la no existencia de cualquier nivel de acoso por razón de sexo y/u orientación sexual.
3. Mejorar el nivel de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

1.2. Premisas de la Política Corporativa de Igualdad

Para el cumplimiento de los objetivos de esta política, la Organización establece las siguientes premisas y compromisos:

1. Vehiculizar los objetivos de igualdad a través de un Plan de Igualdad, acordado con la parte social de la Empresa.
2. Diagnóstico de las áreas de la Empresa para establecer las necesidades y prioridades del Plan de Igualdad.
3. Establecer un mecanismo de seguimiento y mejora del Plan de Igualdad.
4. Establecer mecanismos de denuncia.
5. Informar a la plantilla de la existencia y contenido del Plan de Igualdad.

2. Documentación Aplicable/Referencia

Nº	Título
a)	Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
b)	Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Estatuto de los Trabajadores.
c)	Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
d)	Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.
e)	Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
f)	Ley 15/2022, de 12 de julio, ley integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
g)	Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
h)	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
i)	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
j)	Plan de Igualdad de Panel
k)	Política corporativa de Ética Empresarial y Canal Ético (MUGE-DG-PLT-1080)