tecno packaging

Plan de Igualdad

Contenido del Plan de Igualdad 2025-2029

1 Presentación 1
2 Compromiso de la Dirección 2
3 Ámbito de aplicación 3
4 Marco normativo de referencia 3
5 Estructura del Plan 4
5.1 Diagnóstico 5
5.1.1 Composición de la plantilla 5
5.1.2 Procesos de selección y contratación 9
5.1.3 Formación 9
5.1.4 Promoción profesional 10
5.1.5 Política retributiva 10
5.1.6 Condiciones de trabajo 10
5.1.7 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 11
5.1.8 Infrarrepresentación femenina 11
5.1.9 Prevención del acoso sexual y otras violencias 11
5.1.10 Comunicación y sensibilización 11
5.2 Conclusiones del diagnóstico 12
6 Objetivos del Plan de Igualdad 12
6.1 Objetivos generales 13
6.2 Objetivos específicos y Plan de Actuación 13
6.2.1 Procesos de selección y contratación 13
6.2.2 Formación 14
6.2.3 Promoción profesional 15
6.2.4 Política retributiva 15
6.2.5 Condiciones de trabajo 16
6.2.6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 16
6.2.7 Infrarrepresentación femenina 17
6.2.8 Prevención del acoso sexual y otras violencias 18
6.2.9 Comunicación y sensibilización 18
6.3 Calendario de implantación de las medidas propuestas 20
7 Aprobación, seguimiento y evaluación 22

1 Presentación

La empresa Nuevas Tecnologías para el Desarrollo de Packaging y Productos Agroalimentarios con componente plástica S.L. (en adelante TECNOPACKAGING), (http://www.tecnopackaging.com/) tiene por objeto el desarrollo de **materiales vanguardistas** y **productos sostenibles**. Desde una perspectiva circular la empresa diseña nuevos procesos eficientes y respetuosos con el medio ambiente y nuevos productos reusables, reciclables y biodegradables.

De forma más concreta, somos expertos en:

Materiales plásticos: haciendo uso de técnicas de extrusión-compounding, desarrollamos materiales avanzados con propiedades mejoradas para distintas aplicaciones industriales y para distintos procesos de transformación (inyección, soplado, rotomoldeo, impresión 3D, etc)

Más allá de los envases para alimentación y cosmética, y los utensilios/consumibles plásticos agrícolas, abarcamos otros sectores industriales como el mobiliario, la automoción o la impresión 3D.

Trabajamos con matrices basadas en combinaciones de **materiales técnicos y materiales biobasados,** incorporando aditivos funcionales a la carta según especificaciones, tanto sintéticos como naturales.

Envases multifuncionales: somos expertos en desarrollo de envases innovadores, explorando las tendencias y retos del sector y aunándolo con la vanguardia en materiales sostenibles, con el objetivo de lograr aportar el máximo valor añadido a los productos de nuestros clientes. Además de trabajar la sostenibilidad de los materiales, ofrecemos diseño de producto muy focalizado en **mejorar propiedades barrera**, así soluciones una solución que permitan su **reciclado**, especialmente cuando se trata de envases multicapa o multimaterial.

Piezas plásticas industriales: somos expertos en la migración de productos a un concepto más sostenible introduciendo **materiales reciclados y/o biobasados** en los productos de nuestros clientes, y también modificando el **fin de vida** para el que se diseñó un producto original.

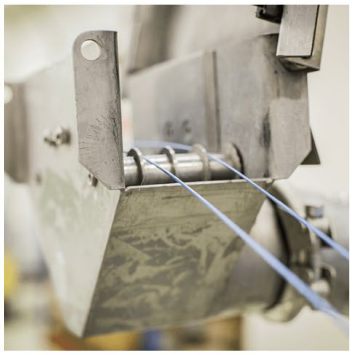
Contamos con una **amplia gama de aditivos** con los que aportamos valor añadido (antibacterianos, antioxidantes, fotorresistentes, etc...). Hemos diseñado soluciones para

mobiliario de hospital, mobiliario urbano o para exteriores, automoción, construcción o incluso electrónica… participando en las diferentes etapas del proceso, desde el diseño, el desarrollo de prototipos, hasta el lanzamiento de las primeras series.

Procesos de transformación: Fabricamos todos los productos haciendo uso de diferentes tecnologías de procesado y transformación de plásticos. Contamos con el equipamiento adecuado para fabricar desde piezas simples, hasta piezas de geometría compleja para los sectores automoción, aeronáutico, agroalimentario, construcción y biotecnológico, entre otros.

Ecoinnovación: nuestra preocupación por la protección del medio ambiente hace que, cada vez que se diseña un nuevo producto, se contemplan aspectos como la re-usabilidad, reciclabilidad, bio-degradabilidad del mismo.

El objetivo de TECNOPACKAGING es ofrecer a nuestros clientes productos avanzados, innovadores y sostenibles que cumplan con los estrictos requerimientos económicos del mercado, así como de calidad dentro de sus sectores.



Industria

En Tecnopackaging te ayudamos a migrar tu producto actual a un concepto más sostenible introduciendo materiales reciclados y/o biobasados en tus productos.

Agro

Con nuestros nuevos materiales desarrollamos soluciones innovadoras para agricultores altamente respetuosas con el medioambiente.

Envases y Embalajes

Somos expertos en desarrollo de envases innovadores. Exploramos las tendencias y retos del sector y lo aunamos con la vanguardia en materiales sotenibles.

2 Compromiso de la Dirección

La dirección de TECNOPACKAGING 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la 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, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de TECNOPACKAGING, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta,

entendiendo 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 entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de unas directrices sobre igualdad de género, donde se atenderán, 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 entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Los principios mencionados han sido la inspiración para las medidas de igualdad incluidas en este Plan de Igualdad. Este Plan, que tiene carácter voluntario, pretende ser el punto de partida para implementar mejoras en la situación actual de la empresa, estableciendo los sistemas de seguimiento necesarios con el objetivo de avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en TECNOPACKAGING.

3 Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla de TECNOPACKAGING, independientemente de su forma de contratación laboral, y tendrá una vigencia de 4 años a contar desde su firma, es decir desde julio de 2025 hasta julio de 2029. Concluido el período de vigencia se realizará un nuevo Plan, previa evaluación del desarrollo del actual.

4 Marco normativo de referencia

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y nacionales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH),cuyo objetivo principal es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la

discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria". El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de TECNOPACKAGING tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT).

A nivel regional, la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón, en desarrollo de los artículos 9.2, 14 y 23 de la Constitución, y 6.2, 11.3, 24.c) y 73.37.ª del Estatuto de Autonomía de Aragón, y mediante las medidas necesarias, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud para avanzar hacia una sociedad aragonesa más libre, justa, democrática y solidaria.

5 Estructura del Plan

El Plan de Igualdad de TECNOPACKAGING se estructura en los siguientes apartados:

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la entidad. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa disponible en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.

Objetivos y Plan de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Aprobación, seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por la dirección de TECNOPACKAGING que realizarán una revisión y evaluación de las acciones, que determinará la eficacia del Plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

El Plan de Actuación tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la entidad tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

5.1 Diagnóstico

El diagnóstico, llevado a cabo durante el primer semestre del año 2025, ha consistido en realizar un análisis detallado de la situación real de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se han llevado a cabo diferentes tareas encaminadas a recabar y analizar la información, y a proponer acciones de mejora a incorporar al Plan de Igualdad.

Para la elaboración del diagnóstico y sus conclusiones, se han tenido en cuenta todas las relaciones laborales habidas en la empresa durante el periodo 01/01/2026 - 30/06/2025, incluyendo todas las modalidades de contratación.

La fase de diagnóstico se ha centrado en las siguientes áreas:

5.1.1 Composición de la plantilla

Se ha realizado un análisis de la plantilla en función de diferentes parámetros (sexo, edad, vinculación, tipo de relación laboral y contratación, tipo de jornada, antigüedad, nivel jerárquico, puesto ocupado y nivel de formación)

Distribución por género de la plantilla

La plantilla de TECNOPACKAGING, con un total de 47 personas trabajadoras, está compuesta por 36 hombres, un 77%, y 11 mujeres, un 23%. Por niveles, se observa que, las principales tomas de decisiones de la entidad vienen de la mano de mujeres (71%), con su consenso pertinente con el de los hombres (29%); En el nivel de personal investigador las mujeres ya consiguen alcanzar un 33% frente al 67% de hombres y en personal técnico hay un 94% de hombres.

	Nº personas	%
Plantilla total	47	100%
Hombres	36	77%
Mujeres	11	23%

Tabla 1 – Distribución por género de la plantilla

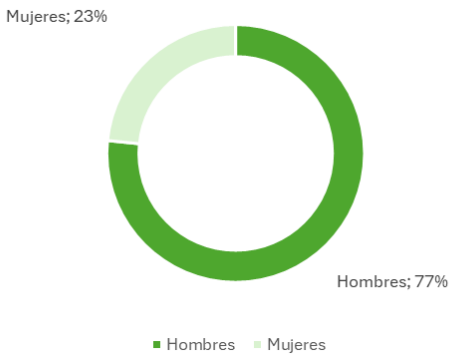


Gráfico 1 – Distribución por género

Toma decisiones	%
Hombres	29%
Mujeres	71%

Tabla 2 – Responsabilidad toma decisiones

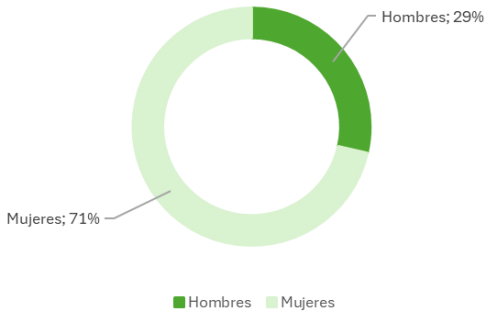


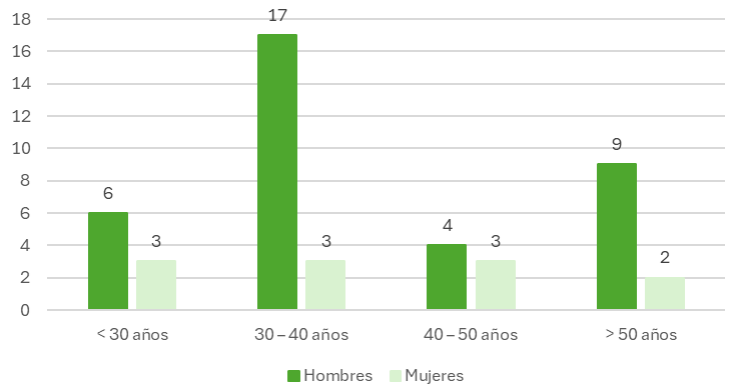
Gráfico 2 – Responsabilidad toma decisiones

Distribución por edad de la plantilla

Si analizamos la plantilla por rango de edades, nos encontramos con una plantilla joven, el 62% de la plantilla tiene menos de 40 años. En todos los tramos de edad el número de hombres supera al de mujeres.

	< 30 años	%	30 – 40 años	%	40 – 50 años	%	> 50 años	%
Total	9	19%	20	43%	7	15%	11	23%
Hombres	6	17%	17	47%	4	11%	9	25%
Mujeres	3	27%	3	27%	3	27%	2	18%

Tabla 3 – Distribución por edad de la plantilla



Gráfica 3 – Distribución por edad de la plantilla

Distribución por tiempo de trabajo de la plantilla

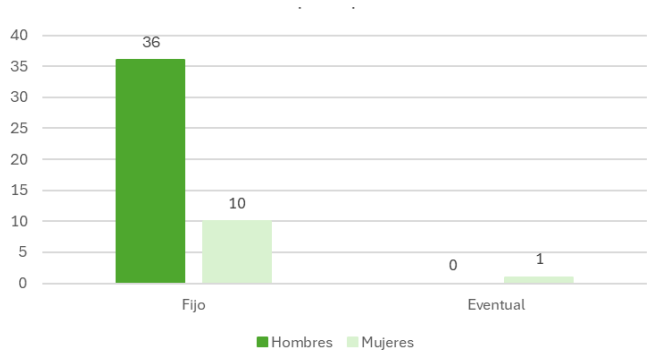
La opción de solicitar jornada parcial es accesible para cualquier persona sin diferencia de género. Según los datos disponibles sobre el tiempo de trabajo, el 100 % del personal desempeña su labor a jornada completa. Las medidas de conciliación implementadas por la empresa permiten que todas las personas trabajadoras puedan acogerse a esta modalidad sin necesidad de reducir su jornada.

Distribución por modalidad contractual de la plantilla

Analizando las variables relativas a las características de la plantilla en función de sus rasgos a nivel organizativo, el tipo de contrato es uno de los factores clave para el diagnóstico que nos ocupa. De los datos obtenidos en relación con las modalidades contractuales suscritas por las personas que trabajan en TECNOPACKAGING, se ha constatado que el 98% de la plantilla tiene contratación Indefinida (Código 100), solamente existe una persona con contrato eventual y es una mujer.

	Fijo	%	Eventual	%
Hombres	36	100%	0	
Mujeres	10	91%	1	9%

Tabla 4 – Distribución por tipo de contrato



Gráfica 4 – Distribución por tipo de contrato

Todas las actividades que se realizan en TECNOPACKAGING son realizadas por personal directamente contratado, formando parte de la plantilla de la empresa.

Distribución por antigüedad de la plantilla

Si estudiamos la antigüedad de la plantilla podemos observar que la mayor concentración se encuentra en el intervalo de antigüedad de 5 a 10 años, al tratarse de una empresa joven, constituida en el año 2010.

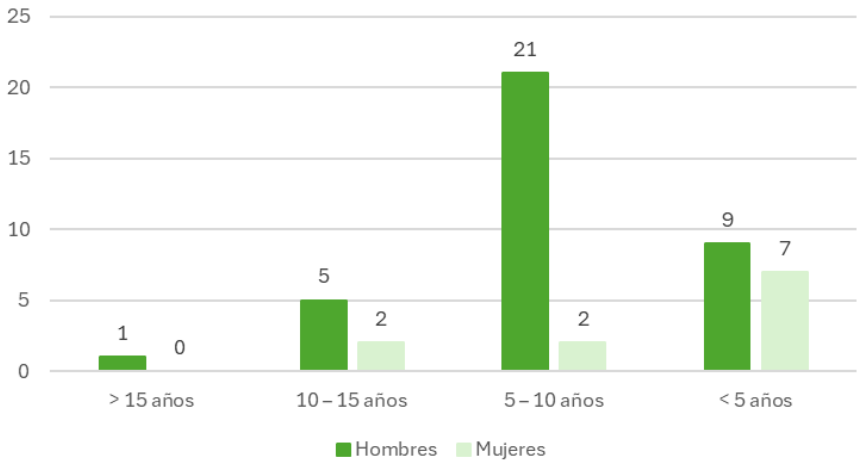
Si se analiza la antigüedad por rangos, el rango de antigüedad donde se concentra el mayor porcentaje de personas trabajadoras, es el de 5 a 10 años, con un 49% de la plantilla concentrada en este tramo.

En todos los tramos de antigüedad, el número de hombres supera al de mujeres, aunque en los últimos cinco años, las contrataciones han favorecido significativamente la incorporación de mujeres, que representan el 44 % de las nuevas incorporaciones. Esta tendencia evidencia un compromiso creciente con la igualdad de oportunidades y una transformación progresiva en la composición de la plantilla.

En este contexto, se plantearán mejoras en los procesos de selección, promoción y reducción de la infrarrepresentación femenina, con el objetivo de fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la estructura organizativa.

	> 15 años	%	10 – 15 años	%	5 – 10 años	%	< 5 años	%
Total	1	2%	7	15%	23	49%	16	34%
Hombres	1	3%	5	14%	21	58%	9	25%
Mujeres	0	0%	2	18%	2	18%	7	64%

Tabla 5 – Distribución por antigüedad de la plantilla



Gráfica 5 – Distribución por antigüedad de la plantilla

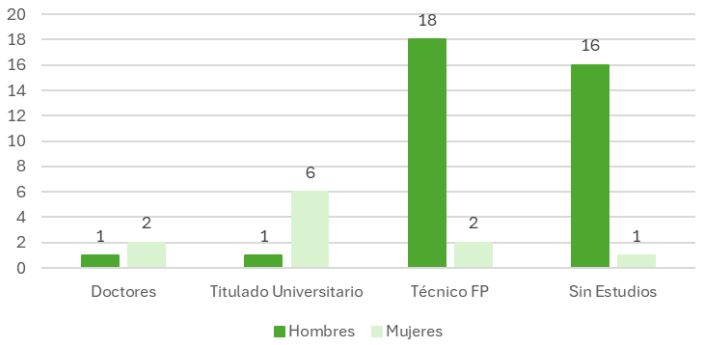
Distribución por nivel de estudios de la plantilla

	Doctores	%	Titulado Universitario	%	Técnico FP	%	Sin Estudios	%
Total	3	6%	7	15%	20	43%	17	36%
Hombres	1	3%	1	3%	18	50%	16	44%
Mujeres	2	18%	6	55%	2	18%	1	9%

Tabla 6 – Distribución por nivel de estudios de la plantilla.

El 64 % de la plantilla posee estudios superiores: un 43 % ha cursado formación profesional, un 15 % cuenta con una titulación universitaria y un 6 % ha completado estudios de doctorado.

En la tabla anterior se observa que existe un mayor porcentaje de mujeres en los niveles educativos más altos, el 55% de las mujeres cuentan con estudios universitarios, frente al 3% de los hombres, y el 18% de las mujeres han completado estudios de doctorado, frente al 3% de los hombres, siendo la concentración de mujeres muy superior al de los hombres en estos niveles.



Gráfica 6 – Distribución por nivel de estudios de la plantilla

5.1.2 Procesos de selección y contratación

TECNOPACKAGING asegura que sus procesos de selección de personal respetan los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La elección de profesionales se realiza sin discriminación alguna por origen, condición o circunstancias personales o sociales, garantizando así la transparencia y agilidad en todas las fases del proceso.

Además, se promueve una composición equilibrada en los equipos de selección, se emplea lenguaje inclusivo y se adoptan medidas específicas para que las mujeres puedan participar en igualdad de condiciones, promoviendo una representación equilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas, y aplicando medidas de acción positiva cuando sea necesario.

El reclutamiento se realiza a través publicaciones de anuncios tanto en redes sociales como en los servicios de empleo público. El método más común para el reclutamiento de personal es a través de una entrevista personal sobre el CV de la persona candidata, siendo previamente evaluado por la dirección y la persona responsable del área al que se va a incorporar la nueva contratación.

Los criterios utilizados para la selección no dependen del sexo, sino del perfil de la persona candidata, su experiencia y de su nivel de motivación, así como de la personalidad y capacidad de adaptación al puesto, al equipo y a la empresa.

No se han detectado incidencias relacionadas con estos aspectos.

5.1.3 Formación

Anualmente se elabora un plan de formación, en función de las necesidades de cada uno de los departamentos de TECNOPACKAGING, de acuerdo a las necesidades detectadas.

Para definir el plan de formación, los diferentes departamentos identifican las necesidades formativas para mejorar los conocimientos y habilidades de su personal que son necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa; para poder desarrollar nuevos proyectos de I+D+i, o para adquirir los conocimientos o habilidades para capacitar al personal en el uso de nuevo equipamiento tecnológico. También recoge acciones de formación de conocimiento genérico en materias transversales como: sostenibilidad, liderazgo, comunicación u otros conocimientos. A la hora de definir el plan de formación anual se comprueba que no existe discriminación por razón de sexo.

En cuanto a los horarios de impartición de la formación, casi la totalidad de las acciones de formación se han realizado en horario de trabajo, evitando a las personas que han participado en acciones de formación utilizar tiempo personal que pudiera afectar a conciliación y/o corresponsabilidad.

Cabe destacar que el equipo de trabajo creado para apoyar la puesta en marcha de este Plan de Igualdad ha recibido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

5.1.4 Promoción profesional

La equidad en los procesos de promoción representa un principio esencial en el ámbito empresarial y constituye uno de los compromisos estratégicos de TECNOPACKAGING. Este compromiso tiene como finalidad garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de las mismas oportunidades para progresar en sus trayectorias profesionales, fundamentándose exclusivamente en criterios de mérito, competencias y capacidades individuales.

Se ha verificado la aplicación de criterios de promoción transparentes, así como la eliminación de sesgos de género en la toma de decisiones, asegurando que estas se basen únicamente en parámetros objetivos de idoneidad y rendimiento.

TECNOPACKAGING fomenta una cultura organizacional que promueve activamente la diversidad y la inclusión, asegurando un acceso equitativo a las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la entidad.

En 2024 se han realizado un total de 2 promociones por adquisición de nuevas responsabilidades, ambas promociones han correspondido a mujeres, lo que refleja la ausencia de discriminación por razón de género en los procesos de promoción.

5.1.5 Política retributiva

En TECNOPACKAGING, la política retributiva es justa e igualitaria, en términos generales y sin distinción por razón de género. Tras la valoración de los puestos de trabajo oportuna, no se han detectado diferencias salariales entre las agrupaciones de puestos de igual valor.

5.1.6 Condiciones de trabajo

TECNOPACKAGING aplica como referencia el número de horas anuales establecido en el Convenio General de la Industria Química, que establece la jornada laboral máxima anual de 1.752 horas de trabajo efectivo en los años 2024 y 2025 y de 1.744 horas de trabajo efectivo desde el 1 de enero de 2026. La empresa ofrece, siempre que es posible, un sistema de horario flexible que permite a las personas trabajadoras adaptar su jornada a sus necesidades de conciliación personal, familiar y profesional.

El 100 % de la plantilla realiza jornada completa, cumpliendo con el total de horas anuales. Además, el 98 % de los contratos vigentes son de carácter indefinido, lo que refleja una plantilla estable y consolidada.

TECNOPACKAGING garantiza que las trabajadoras y trabajadores reciban un trato igualitario con relación a las condiciones laborales, incluyendo tipo de contrato, jornada, horario y acceso a formación, aplicando de forma equitativa lo establecido en el convenio colectivo, sin distinción por razón de sexo, raza, religión, nacionalidad u otras circunstancias personales.

TECNOPACKAGING cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que engloba a todas las personas de la plantilla y que cumple con la normativa de PRL. Dicha normativa, en algunos casos, establece distinciones en función del género. Asimismo, se contempla específicamente el riesgo asociado al embarazo, con la debida identificación de los factores que podrían afectarlo y las medidas correspondientes.

5.1.7 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Actualmente TECNOPACKAGING no cuenta con un plan de conciliación formal de la vida personal, familiar y laboral dirigido a su plantilla general. Sin embargo, la empresa atiende de forma individualizada las peticiones de conciliación solicitadas por cada trabajador o trabajadora.

Además, se aplican medidas como, por ejemplo: flexibilidad en los horarios laborales y en las vacaciones, ticket comedor subvencionado para comer en un restaurante cercano y comedor con cocina en las instalaciones de la empresa para las personas que no quieren salir a comer fuera, y otras medidas relacionadas con la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras como la protección de las zonas de trabajo que garantizan la seguridad e higiene en todos los procesos.

Aunque la plantilla tiene conocimiento de las herramientas de conciliación existentes, no ha habido solicitudes de excedencias ni de jornadas reducidas en el último año, la empresa ofrece la posibilidad de tener un horario flexible y de teletrabajar, siempre que los requisitos del trabajo a realizar lo permiten, lo que ayuda y favorece la conciliación de la vida personal y familiar.

5.1.8 Infrarrepresentación femenina

Actualmente, la plantilla está compuesta por un 77 % de hombres y un 23 % de mujeres. Aunque se trata de un sector masculinizado, en puestos de responsabilidad el porcentaje de mujeres se incrementa con relación al de la totalidad de la plantilla, siendo el 71% mujeres y 29% hombres, lo que demuestra que la representación de la mujer en la empresa se concentra en los departamentos y puestos de relevancia, siendo los puestos con menor presencia femenina los puestos ligados a producción. No se evidencia, por tanto, la existencia de barreras que dificulten que las mujeres accedan a puestos de responsabilidad en la empresa.

5.1.9 Prevención del acoso sexual y otras violencias

No se ha producido ningún caso de acoso sexual y por razón de sexo en la plantilla de TECNOPACKAGING, durante el periodo de vigencia del anterior Plan de Igualdad.

5.1.10 Comunicación y sensibilización

En TECNOPACKAGING se promueve el uso de un lenguaje inclusivo y libre de sesgos de género en todas sus comunicaciones, tanto internas como externas. Para ello, se emplean expresiones neutras o inclusivas que contribuyen a alcanzar los objetivos establecidos en materia de comunicación.

Aunque TECNOPACKAGING no dispone de un protocolo específico de comunicación en base a género, cuida al máximo sus formas de comunicarse, siempre con el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación, ya sea entre relaciones internas en la empresa o externas a la misma.

En la web y redes sociales de TECNOPACKAGING, así como en los proyectos en los que participa, se emplean numerosos recursos visuales. Cuando las imágenes incluyen

personas, se procura representar la diversidad de género, mostrando de forma equilibrada tanto a mujeres como a hombres.

Además, TECNOPACKAGING garantiza que tanto mujeres como hombres tengan el mismo acceso a los distintos canales y medios de comunicación disponibles, promoviendo así una participación equitativa en la vida organizativa.

5.2 Conclusiones del diagnóstico

A partir del análisis detallado realizado en el diagnóstico, sobre cada una de las áreas contempladas en el Plan de Igualdad, se han identificado una serie de conclusiones, que se resumen a continuación:

- Aunque existe un mayor porcentaje de hombres en la plantilla de TECNOPACKAGING (77% de hombres, frente al 23% de mujeres), en los últimos cinco años, las contrataciones han favorecido significativamente la incorporación de mujeres, habiéndose incorporado a la empresa 7 mujeres y 9 hombres. Esta tendencia evidencia un compromiso creciente con la igualdad de oportunidades y una transformación progresiva en la composición de la plantilla.
- Existe un mayor porcentaje de mujeres con formación Universitaria, un 80% de mujeres, frente al 20% de hombres.
- Se han promocionado 2 mujeres, por adquisición de nuevas responsabilidades, en el último año.
- Se han mejorado los rangos salariales para mujeres y hombres con respecto al anterior Plan de Igualdad.
- El 98% de la plantilla tiene contrato indefinido, lo que refleja una plantilla estable y consolidada.
- Existen diferentes medidas con las que se pretende mejorar la conciliación personal/profesional, entre las que destacan la flexibilidad horaria y la posibilidad de teletrabajo.
- TECNOPACKAGING promueve una comunicación inclusiva y no sexista, accesible para toda la plantilla. Aunque aún no cuenta con un protocolo específico, cuida sus mensajes y representación visual para evitar discriminaciones y reflejar la diversidad.

Estas conclusiones consolidan a TECNOPACKAGING como una entidad comprometida con la igualdad, la conciliación, el respeto y la garantía de derechos de su plantilla.

6 Objetivos del Plan de Igualdad

Lograr la igualdad real implica no solo eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, sino también garantizar que mujeres y hombres dispongan de las mismas oportunidades en todos los ámbitos de la vida laboral: desde el acceso a la organización, la contratación y las condiciones de trabajo, hasta la promoción, la formación, la retribución, la conciliación, y la salud laboral.

6.1 Objetivos generales

Los objetivos generales que planteamos en TECNOPACKAGING para este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres son:

- Incorporar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio transversal en todas las áreas de la empresa, asegurando su aplicación en políticas, procesos y decisiones.
- Aplicar la perspectiva de género en la gestión empresarial, mediante la creación de la figura del agente de igualdad, quien actuará como responsable de velar por su integración efectiva en la organización.
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas que integran la plantilla, promoviendo un entorno que facilite el equilibrio entre sus responsabilidades y bienestar.

6.2 Objetivos específicos y Plan de Actuación

El Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a la selección y contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, retribución, condiciones de trabajo y conciliación, en consonancia con los principios y políticas de TECNOPACKAGING.

Para el cumplimiento de los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación planteamos los siguientes objetivos específicos y medidas:

6.2.1 Procesos de selección y contratación

Objetivo

Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.

Medidas:

- Verificar que las pruebas usadas en la selección no analicen habilidades y aptitudes que sobrevaloren las personas de uno u otro sexo.
- Revisar las ofertas de empleo en los puestos donde existe escasa presencia femenina para incentivar su participación en los mismos.
- Procurar en la medida de lo posible que en las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación se incluyan candidatos del género más infrarrepresentado durante el proceso de selección y contratación.
- Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación.
- Ampliar los métodos de selección, a través de acuerdos con centros de Formación Profesional, Universidades y entidades colaboradoras en la inserción laboral de las

mujeres, para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.

Indicadores:

- Número de candidaturas presentadas por sexo.
- Número de mujeres seleccionadas / Número de CVs enviados.
- Número de hombres seleccionados / Número de Cvs enviados.
- Contribución al equilibrio de plantilla en base a la selección del sexo menos representado (Disminución del % de infrarrepresentación).

6.2.2 Formación

Objetivo

Garantizar que la detección de necesidades formativas cubre a la totalidad de la plantilla, asegurando la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

Medidas:

- Programar acciones formativas, que permitan un mayor acceso al sexo infrarrepresentado a áreas o niveles menos representados.
- Velar por que los criterios de acceso a la formación y el horario de impartición favorezcan la igualdad de oportunidades de ambos sexos.
- Llevar a cabo un seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por género, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres.
- Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género (lenguaje, imágenes, ejemplos, etc.)

Indicadores:

- Nuevas formaciones implementadas en base a las necesidades formativas detectadas.
- Número de acciones formativas realizadas y de personas, desagregadas por sexo/ puesto de trabajo.
- Número horas realizadas en horario laboral / Número horas de formación total.
- Número materiales revisados / Número materiales elaborados.
- Actividades realizadas para el fomento del desarrollo del talento directivo y número de participantes en las mismas desagregado por sexo.

6.2.3 Promoción profesional

Objetivo

Garantizar la igualdad de oportunidades, tanto directas como indirectas, entre mujeres y hombres en los procesos de promoción y desarrollo profesional, con el objetivo de lograr una representación equilibrada en todas las áreas de la empresa.

Medidas:

- La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna prioritariamente, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos.
- Posibilitar el desarrollo profesional de mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas, para que puedan ocupar posiciones de responsabilidad, con la misma evolución con la que los hombres acceden a esas posiciones.
- Desarrollo de programas de talento desde la perspectiva de género, para identificar competencias o áreas de mejora específicos de cada grupo que permita diseñar acciones específicas en materia de desarrollo.

Indicadores:

- Número vacantes cubiertas internamente / Número total de vacantes de dichos puestos.
- Número mujeres en puestos donde estén subrepresentadas.
- Número de mujeres y hombres promocionados.
- Actividades realizadas para el fomento del desarrollo del talento directivo y número de participantes en las mismas desagregado por sexo.

6.2.4 Política retributiva

Objetivo

Continuar en la línea de la política retributiva, velando por la equidad retributiva en trabajos de igual valor.

Medidas:

No se han identificado desigualdades salariales entre los grupos de puestos de igual valor. Por ello, las líneas prioritarias de actuación deben centrarse en mantener un seguimiento y reforzar de manera continua las prácticas actuales.

- Realizar un estudio salarial por puestos y por sexo en el que se analicen las retribuciones medias.
- Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un Plan de Acción para su corrección.

Indicadores:

- Informe Anual de análisis salarial.
- Plan de medidas correctoras, si aplica.

6.2.5 Condiciones de trabajo

Objetivo

Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.

Medidas:

- Impulsar la mejora continua respecto a las políticas de Seguridad y Salud incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afecten a cada colectivo.
- Facilitar la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un acompañamiento continuo que no se limite únicamente al proceso de acogida inicial, sino que se prolongue en el tiempo para garantizar su adaptación plena al entorno laboral.
- Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales.
- Promoción de la vida saludable, la seguridad y el bienestar en el entorno laboral.

Indicadores:

- Informe anual del estado de salud de las mujeres y hombres de la entidad, relativo a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que permita disponer de indicadores de género a partir de los cuales planificar las políticas de prevención de riesgos laborales.
- Número de reuniones o interacciones entre los nuevos empleados y sus supervisores/equipo.
- Número de acciones de sensibilización realizadas (Mínimo una anual).

6.2.6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo

Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos.

Medidas:

Las medidas se enfocarán a promover el equilibrio en el ejercicio de estos derechos, respetando siempre la voluntad individual de las personas trabajadoras.

- Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.
- Mantener la flexibilidad horaria por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación.
- Fomentar el uso de herramientas tecnológicas de comunicación como alternativa preferente a los desplazamientos laborales, siempre que la naturaleza de la actividad lo permita, con el objetivo de reducir la necesidad de viajes y contribuir a una mayor conciliación y sostenibilidad.
- Para las personas trabajadoras que tengan cargas familiares, se analizarán y valorarán con especial atención la adaptación de jornadas y/o otras medidas de flexibilidad adicionales.

Indicadores:

- Registro de permisos y excedencias desagregados por motivo, sexo, edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo y nivel de formación.
- Número de peticiones realizadas y número de permisos concedidos.

6.2.7 Infrarrepresentación femenina

Objetivo

Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la empresa, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en áreas donde estén subrepresentadas.

Medidas:

- Ampliar los métodos de selección, a través de acuerdos con centros de Formación Profesional, Universidades y entidades colaboradoras en la inserción laboral de las mujeres, para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.
- En las nuevas incorporaciones para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos donde la mujer sea el sexo menos representado, a igualdad de condiciones y siempre que cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias), se optará por la incorporación de la mujer al puesto.

Indicadores:

- Disminución del % de infrarrepresentación.
- Número de mujeres incorporadas en puestos masculinizados.

6.2.8 Prevención del acoso sexual y otras violencias

Objetivo

Sensibilizar a la plantilla ante posibles situaciones de acoso y ofrecer herramientas para hacer frente a posibles situaciones de acoso.

Medidas:

TECNOPACKAGING se compromete a erradicar cualquier forma de acoso sexual y violencia de cualquier tipo en su entorno laboral, para ello se llevarán a cabo las siguientes acciones en los próximos 4 años:

- Elaboración de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y violencia en el entorno laboral.
- Informar a toda la plantilla del compromiso absoluto de la dirección con un entorno laboral libre de acoso e intimidación, garantizando que todas las personas trabajadoras disfruten de un espacio donde se respete y proteja su dignidad, y en el que no se tolere ningún tipo de conducta inapropiada.

Indicadores:

- Tasa de incidencias recogidas sobre este aspecto.
- Publicación del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- 100% de la plantilla informada.

6.2.9 Comunicación y sensibilización

Objetivo

Lograr una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista, asegurando que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

Medidas:

- Difundir y publicar el presente Plan de Igualdad para todas las partes interesadas.
- Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad y el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Realizar un chequeo de las comunicaciones internas, publicaciones en la página web y publicaciones en Redes Sociales, para verificar que se cumplen los criterios de lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas, y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes utilizados.

- Reforzar las actividades de divulgación en colegios y otros centros educativos, con el objetivo de inspirar vocaciones STEAM entre niñas y jóvenes.

Indicadores:

- Publicación del Plan de Igualdad en la web de la empresa
- Número de publicaciones corregidas / Número de publicaciones chequeadas.
- Número de actividades/año realizadas con colegios y otros centros educativos.

6.3 Calendario de implantación de las medidas propuestas

			2025	2026		2027		2028		2029
Área de actuación	**Medida**	**Responsable**	**S2**	**S1**	**S2**	**S1**	**S2**	**S1**	**S2**	**S1**
Selección y contratación	Verificar que las pruebas usadas en la selección no analicen habilidades y aptitudes que sobrevaloren las personas de uno u otro sexo.	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X	X
	Revisar las ofertas de empleo en los puestos donde existe escasa presencia femenina para incentivar su participación en los mismos.	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X	X
	Procurar en la medida de lo posible que en las áreas o puestos con mayor infrarrepresentación se incluyan candidatos del género más infrarrepresentado durante el proceso de selección y contratación.	Resp. RRHH Agente de Igualdad	X	X	X	X	X	X	X	X
	Sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación.	Agente de Igualdad	X	X	X	X	X	X	X	X
	Ampliar los métodos de selección, a través de acuerdos con centros de Formación Profesional, Universidades y entidades colaboradoras en la inserción laboral de las mujeres, para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.	Resp. RRHH Dirección		X		X		X		X
Formación	Programar acciones formativas, que permitan un mayor acceso al sexo infrarrepresentado a áreas o niveles menos representados.	Resp. Formación Dirección		X		X		X		X
	Velar por que los criterios de acceso a la formación y el horario de impartición favorezcan la igualdad de oportunidades de ambos sexos.	Resp. Formación Dirección		X		X		X		X
	Llevar a cabo un seguimiento sobre el número de acciones formativas impartidas, número de horas y número de asistentes a la formación, desagregados por género, que permitan valorar adecuadamente el nivel de participación en los procesos formativos de mujeres y hombres.	Resp. Formación	X		X		X		X	
	Revisar los materiales de formación interna y externa para asegurar que no presentan estereotipos de género (lenguaje, imágenes, ejemplos, etc.)	Resp. Formación Agente de Igualdad	X	X	X	X	X	X	X	X
Promoción profesional	La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna prioritariamente, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos.	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X	X
	Posibilitar el desarrollo profesional de mujeres en las áreas en las que estén subrepresentadas, para que puedan ocupar posiciones de responsabilidad, con la misma evolución con la que los hombres acceden a esas posiciones.	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X	X
	Desarrollo de programas de talento desde la perspectiva de género, para identificar competencias o áreas de mejora específicos de cada grupo que permita diseñar acciones específicas en materia de desarrollo.	Resp. Formación Dirección		X				X		
Política retributiva	Realizar un estudio salarial por puestos y por sexo en el que se analicen las retribuciones medias.	Resp. RRHH Dirección	X		X		X		X	
	Si del estudio se derivasen diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un Plan de Acción para su corrección.	Resp. RRHH Dirección	X		X		X		X	

			2025	2026		2027		2028		2029
Área de actuación	**Medida**	**Responsable**	**S2**	**S1**	**S2**	**S1**	**S2**	**S1**	**S2**	**S1**
Condiciones de trabajo	Impulsar la mejora continua respecto a las políticas de Seguridad y Salud incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos que afecten a cada colectivo.	Resp. PRL	X	X	X	X	X	X	X	X
	Facilitar la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un acompañamiento continuo que no se limite únicamente al proceso de acogida inicial, sino que se prolongue en el tiempo para garantizar su adaptación plena al entorno laboral.	Dirección Resp. Áreas	X	X	X	X	X	X	X	X
	Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales.	Resp. PRL		X		X		X		X
	Promoción de la vida saludable, la seguridad y el bienestar en el entorno laboral.	Resp. PRL	X		X		X		X	
Conciliación	Establecer un sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación.	Resp. RRHH Resp. Igualdad Dirección		X		X		X		X
	Mantener la flexibilidad horaria por el tiempo indispensable para deberes relacionados con la conciliación.	Resp. RRHH Dirección	X	X	X	X	X	X	X	X
	Fomentar el uso de herramientas tecnológicas de comunicación como alternativa preferente a los desplazamientos laborales, siempre que la naturaleza de la actividad lo permita, con el objetivo de reducir la necesidad de viajes y contribuir a una mayor conciliación y sostenibilidad.	Resp. IT Resp. de Departamento	X	X	X	X	X	X	X	X
	Para las personas trabajadoras que tengan cargas familiares, se analizarán y valorarán con especial atención la adaptación de jornadas y/o otras medidas de flexibilidad adicionales.	Resp. RRHH Dirección	X	X	X	X	X	X	X	X
Infrarrepresentación femenina	Ampliar los métodos de selección, a través de acuerdos con centros de Formación Profesional, Universidades y entidades colaboradoras en la inserción laboral de las mujeres, para contar con una red más extensa que permita identificar a más mujeres candidatas para puestos de trabajo/áreas donde estén infrarrepresentadas.	Resp. RRHH Dirección		X		X		X		X
	En las nuevas incorporaciones para potenciar el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos donde la mujer sea el sexo menos representado, a igualdad de condiciones y siempre que cumpla el idéntico perfil requerido (titulación, conocimientos y competencias), se optará por la incorporación de la mujer al puesto.	Dirección Responsable del área que necesita incorporar personal	X	X	X	X	X	X	X	X
Prevención del acoso	Elaboración de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y violencia en el entorno laboral.	Agente de Igualdad		X						
	Informar a toda la plantilla del compromiso absoluto de la dirección con un entorno laboral libre de acoso e intimidación, garantizando que todas las personas trabajadoras disfruten de un espacio donde se respete y proteja su dignidad, y en el que no se tolere ningún tipo de conducta inapropiada.	Dirección		X						
Comunicación y sensibilización	Difundir y publicar el presente Plan de Igualdad para todas las partes interesadas.	Agente de Igualdad	X							
	Incluir en la acogida de nuevas incorporaciones información específica sobre el Plan de Igualdad y el protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Resp. RRHH Agente de Igualdad	X	X	X	X	X	X	X	X
	Realizar un chequeo de las comunicaciones internas, publicaciones en la página web y publicaciones en Redes Sociales, para verificar que se cumplen los criterios de lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas, y corregir, si es necesario, el lenguaje y las imágenes utilizados.	Resp. Comunicación Agente de Igualdad	X		X		X		X	
	Reforzar las actividades de divulgación en colegios y otros centros educativos, con el objetivo de inspirar vocaciones STEAM entre niñas y jóvenes.	Resp. Formación Investigadoras	X	X	X	X	X	X	X	X

7 Aprobación, seguimiento y evaluación

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de su aprobación por la dirección de TECNOPACKAGING, el 31 de julio de 2025, y tendrá una vigencia de 4 años.

En este periodo, el Plan podrá sufrir modificaciones, que se incorporarán como nuevas versiones, siendo la vigente la última versión aprobada.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de TECNOPACKAGING permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Seguimiento: Se realizará un seguimiento anual del Plan de Igualdad. El seguimiento tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las actuaciones.
- Verificar la ejecución de las actuaciones, y si ésta se ajusta a los objetivos planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes si fuera necesario.

El seguimiento se centrará en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes acciones definidas en el Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar las acciones propuestas o incluir nuevas acciones.

Evaluación: La evaluación, por su parte, tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Analizar el grado de implantación del Plan.
- Identificar nuevas necesidades que requieran nuevas medidas para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en TECNOPACKAGING, de acuerdo con el compromiso adquirido.

Se realizará una evaluación a mitad del periodo de vigencia del Plan y al final de dicho periodo, y se propondrán recomendaciones de mejora si fuera necesario., teniendo en cuenta la evaluación sobre los resultados, los procesos y el impacto en y para la entidad y la plantilla que la compone.

El seguimiento y la evaluación se llevarán a cabo por parte de la Agente de Igualdad, que las revisará anualmente en coordinación con la Dirección.

En Zaragoza, a 31 de julio de 2025

Fdo.: Fernando Rivera Ferrer