

PLAN DE IGUALDAD DE SLCA

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN y ANTECEDENTES

- Presentación de la Empresa.
- Marco legal en el que se encuadran los planes.
- Compromiso del grupo empresarial con la igualdad.
- Características generales del plan.

2. ESTRUCTURA

- Fases del plan.
- Finalidad del programa de actuaciones.
- Estructura del Plan.
- Áreas de intervención.

3. DEFINICIONES

- Definición de conceptos.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Definición del ámbito de competencia del Plan.

5. VIGENCIA

- Definición de la temporalidad del Plan.

6. OBJETIVOS GENERALES

- Definición de los objetivos generales.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS / MEDIDAS

- Definición de los objetivos específicos para cada área de actuación en función del diagnóstico.
- Definición de las medidas y/o acciones positivas a adoptar en cada área de intervención:

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3. FORMACIÓN
4. PROMOCIÓN
5. CONDICIONES DE TRABAJO: AUDITORIA SALARIAL
6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
8. RETRIBUCIÓN
9. SALUD LABORAL
10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO
11. GUIA DE AYUDA A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
12. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Recursos necesarios

8. SEGUIMIENTO EVALUACIÓN

- Conceptos.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

- Funciones.
- Atribuciones

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES.

1.1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA SLCA.

Como empresa responsable de referencia en el sector del combustible de aviación, en SLCA ofrecemos servicios que se anticipan a las necesidades de todos nuestros grupos de interés: Personal, Clientes, Empresas Proveedoras, Accionistas, Sociedad y Medio Ambiente, con máximo cuidado en el detalle y con soluciones eficientes y sostenibles.

En el año 2011, SLCA implantó el Código de Conducta para todo el grupo de empresas, que contiene el crisol de la filosofía, ética y valores de comportamiento que se esperan de cualquier empleado de la compañía.

En ese marco de principios y valores éticos, SLCA tiene establecidos los procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el respeto entre empleados y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

SLCA aplica el principio de igualdad de oportunidades en toda su política laboral, favoreciendo la diversidad y tendiendo a mejorar la sociedad en la que se integra. Por ello, en el año 2018 obtuvo la Certificación OCA RSC 26000 de Responsabilidad Social Corporativa

Es política expresa de SLCA asegurar la igualdad de trato y oportunidades para el personal de la empresa, independientemente de su sexo, raza, edad, religión, afiliación política o religiosa, orientación sexual, cultura, educación, estado civil o nacionalidad, discapacidad, identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua (RS) tanto en la contratación, en la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales o cualquier otro aspecto de la relación laboral.

Se fomentará la promoción interna de los empleados de SLCA para cubrir posiciones vacantes y siempre primará la incorporación de la mejor candidatura (interno o externo).

En ese Marco Ético de SLCA y en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se encuadra el presente Plan de Igualdad como conjunto ordenado de medidas que, real y efectivamente, permita lograr en SLCA, los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar cualquier atisbo de discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad contiene un compromiso formal, cuyos resultados se reflejan y reflejarán con el transcurso del tiempo, y con las medidas que en el mismo se contemplan.

SLCA es consciente de la necesidad de continuar prestando una especial atención tanto a la mejora de las condiciones de trabajo como a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, elementos imprescindibles para una práctica real y efectiva del principio de igualdad.

1.2. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN EL PLAN DE IGUALDAD.

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Amsterdam 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 art. 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el art. 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.

Tras la publicación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ampliado con el contenido del RD Ley 6/2019 y los desarrollos reglamentarios contenidos en el RD 901/2020 y 902/2020, la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y lo establecido en nuestro Convenio Colectivo, la Dirección de la empresa SLCA ha decidido poner en marcha un Plan de Igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres.

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al empleo, la clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo del trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar.

Para ello se han establecido un conjunto de objetivos concretos de igualdad, todos ellos relacionados entre sí, a la vez que se fija un sistema de seguimiento y evaluación de los mismos, a partir de la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad.

1.3. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD.

El compromiso de la Dirección de la Compañía, con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la salud laboral, etc. En concreto, este compromiso se plasma en la política de gestión de la Responsabilidad Social Corporativa, estableciendo un entorno de trabajo basado en la igualdad

1.4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

Está diseñado para el conjunto de la plantilla: no está dirigido exclusivamente a las mujeres, ni tampoco exclusivamente a los hombres.

Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

Es preventivo, intentando eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Parte de un compromiso de la empresa que garantiza su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

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

Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.

Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del referido diagnóstico de situación. 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, los grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de la Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación del Convenio, que recoja información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones 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 empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.

La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

OBJETIVOS GENERALES
OBJETIVOS ESPECÍFICOS
INDICADORES Y/O CRITERIOS DE SEGUIMIENTO
MEDIDAS
GRUPOS RESPONSABLES Y PLAZOS
RECURSOS NECESARIOS

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, grupos responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

ACCESO A LA EMPRESA / CONTRATACIÓN
PROMOCIÓN
FORMACIÓN
RETRIBUCIÓN,
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
SALUD LABORAL
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

2. DEFINICIONES

SLCA asume todas las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia real y efectiva de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 Ley 3/2007)

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007)

Discriminación directa e indirecta.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1 Ley 3/2007)

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley. (Art. 6.2 Ley 3/2007)

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3 Ley 3/2007)

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 Ley 3/2007)

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.3 Ley 3/2007)

Se considerarán en, todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.4 Ley 3/2007)

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007)

Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007)

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007)

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho

respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. (Art. 11 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art. 28 Estatuto Trabajadores).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el art. 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

4. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para todas las instalaciones en las que SLCA presta sus servicios por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024.

6. OBJETIVOS GENERALES

- 1.- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- 2.- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa. Nombramiento de una persona, perteneciente a la plantilla de parte de la empresa, o representante social, o uno por parte de la RE y otro por parte de la RS, como Responsable de Igualdad como garante de dicha integración.
- 3.- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- 4.- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres y favorecer la incorporación del sexo menos representado en los puestos donde está infrarrepresentado.
- 5.- Facilitar la promoción de la mujer, y favorecer el acceso del sexo menos representado a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- 6.- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.

- 7.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.
- 8.- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- 9.- Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- 10.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa y asegurar un cauce para el tratamiento de denuncias y reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo.
- 11.- Facilitar mejoras y ayudas específicas para las mujeres víctimas de violencia de género de la plantilla.
- 12.- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS MEDIDAS ACORDADAS.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

A) MANTENER Y GARANTIZAR EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES, PARA CONTAR CON UNA COMPOSICIÓN EQUILIBRADA DE LA PLANTILLA EN CUANTO A LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES GRUPOS PROFESIONALES DE LA EMPRESA,

1.- Evitar en los anuncios publicados y con independencia del medio utilizado para su difusión, cualquier término o expresión que pueda ser considerado motivo de autoexclusión por potenciales personas candidatas.

Indicador: número de anuncios publicados

Plazo: Durante la vigencia del plan

2.- Convocar las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y unas imágenes neutras, y que no respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.

Indicador: muestreo de un % o número de ofertas.

Plazo: Durante la vigencia del plan

3.- Se actualizarán las prácticas de comunicación de vacantes existentes (Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, etc.) para incorporar un lenguaje neutro a los comunicados de difusión.

Indicador número de actualizaciones realizadas

Plazo: Durante la vigencia del plan

4.- Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.

5.- En los supuestos de necesitar recurrir a la contratación externa se diversificará la plantilla, seleccionando a las personas candidatas en igualdad de condiciones y tendiendo a mantener, en la medida de lo posible, una proporción equilibrada entre sexos para los diferentes puestos.

Indicador número de candidaturas recibidas por grupo profesional

Plazo: Durante la vigencia del plan

6. Revisión de los requisitos del puesto, para ver que se adecúan a las funciones a desarrollar, evitar aquellos requisitos que limiten la presentación de candidaturas femeninas

Indicador: muestreo de un % o número de ofertas.

Plazo: Durante la vigencia del plan

7.- Informar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad de la composición de la plantilla de la empresa, de las incorporaciones y bajas desagregadas por sexo por grupos y categorías,

Indicadores:

Número de personas en la plantilla desagregado por sexo por grupo profesional, y categoría.

Número de personas incorporadas a la plantilla desagregado por sexo y grupo profesional y/o categoría.

Número de personas que han causado baja en la empresa desagregado por sexo y grupo profesional y/o categoría.

Plazo: Durante la vigencia del plan

B) DAR PRIORIDAD AL SEXO MENOS REPRESENTADO EN LA EMPRESA, A IGUALDAD DE CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL PUESTO

1.- Evaluar las candidaturas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo exclusivamente a principios de mérito, capacidad e idoneidad para el puesto. .

2.- Adecuar el lenguaje y los contenidos, desde la perspectiva de género, de todos los protocolos y manuales de procedimiento para la selección.

Indicador: Distribución de la guía de buenas prácticas publicadas por los Ministerios competentes

Plazo: Durante la vigencia del Plan

3.- Buscar políticas activas que permitan equilibrar la presencia de las mujeres y los hombres en los procesos de selección. Como favorecerla realización de acuerdos con fundaciones y entidades de formación.

4.- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de las contrataciones.

2 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

A) REVISAR LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIONES DIRECTAS O INDIRECTAS

1.- Identificar los criterios utilizados por la compañía para realiza la clasificación profesional, y analizar que estos criterios cumplen con los requisitos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades desde la perspectiva de género.

Indicador: información sobre criterios aplicados

Plazo: Durante la vigencia del Plan

2.- Realizar un análisis correlacional de las funciones para verificar que cumplen con los criterios marcados en el reglamento 902/2020 de objetividad, adecuación y totalidad, es decir que no se minusvalorar ninguna función en relación con estereotipos de género.

Indicador: Información sobre la clasificación profesional (grupos y puestos del mismo valor principalmente los grupos II y III del convenio)

Plazo: Durante la vigencia del Plan

3 FORMACIÓN

A) ANALIZAR LA FORMACIÓN Y SU INCIDENCIA EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES, PARA QUE EL PLAN DE FORMACIÓN ACTÚE SOBRELA SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL.

1.- Incorporar dentro del Plan de Formación la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, contemplando en el diseño de los cursos dicha materia como formación transversal.

2.- Favorecer el acceso de las mujeres o del sexo menos representado, según sean puestos específicos de instalaciones o de servicios centrales, a cursos de formación relacionados con temas o disciplinas orientados al desarrollo de habilidades directivas.

3.- Facilitar que los horarios para la formación sean compatibles con las responsabilidades familiares.

4.- Se potenciarán acciones formativas basadas en formación on line y no presencial.

B) SENSIBILIZAR Y FORMAR EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES A LA PLANTILLA EN GENERAL Y, ESPECIALMENTE AL PERSONAL RELACIONADO CONLA ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA; RRHH, PERSONAL DIRECTIVO Y MANDOS INTERMEDIOS, PARA, GARANTIZAR LA OBJETIVIDAD Y LA

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA SELECCIÓN, CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, ACCESO A LA FORMACIÓN, ETC...

- 1.- Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección para la contratación y promoción con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias; para que los candidatos/as sean valorados/as únicamente por sus calificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.
- 2.- Formar específicamente en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de proponer candidaturas y evaluarlas, con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.
- 3.- Implantar acciones específicas de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, en especial para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.
- 4.- Adecuar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales de la presencial, módulos de la formación on-line, etc.) para evitar, sesgos de género y estereotipos.
- 5.- Compromiso de cumplimiento a las empresas externas de formación de los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU.
- 6.- Comunicar unos criterios que orienten al profesorado y/o personas que diseñan los módulos formativos on-line para evitar sesgos y estereotipos de género en su contenido.

4 PROMOCIÓN

A) GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN Y LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, QUE SE TRADUZCA EN UNA MEJORA EN LOS PORCENTAJES DEL SEXO MENOS REPRESENTADO EN LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD.

- 1.- Realizar muestreos de los procesos de promoción comprobaciones periódicas de que la información relativa a las vacantes llega a la plantilla mediante comunicados internos, publicaciones en la Intranet y publicaciones en los tabloneros de anuncios de las instalaciones, para ver que se cumplen los procedimientos acordados.
- 2.- Adecuar desde la perspectiva de género todos los materiales y manuales de la compañía para los procesos de evaluación del trabajo realizado por la plantilla.
- 3.- Adecuar desde la perspectiva de género las pruebas que se utilizan para acceder a los diferentes puestos vacantes que surjan (lenguaje, contenido, estereotipos, visibilización de las mujeres...).
- 4.- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las diferentes fases de los procesos de selección, recogiendo, información sobre los puestos de trabajo de partida de las personas aspirantes.
- 5.- Recoger información estadística desagregada por sexo de las personas que después de realizar el proceso de selección correspondiente es realmente promocionada, recogiendo, si hay renuncias, los motivos.

B) PROMOVER EL ACCESO DE LAS MUJERES A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD, ATENDIENDO A PRINCIPIOS DE MÉRITO, CAPACIDAD E IDONEIDAD PARA EL PUESTO CONTRIBUYENDO A REDUCIR DESIGUALDADES Y DESEQUILIBRIOS QUE, CON INDEPENDENCIA DE SU ORIGEN PUDIERAN DARSE EN LA EMPRESA.

- 1.- Diseñar un procedimiento que recoja el número de personas presentadas a los procesos de promoción y su sexo.
- 2.- En igualdad de condiciones y méritos, de cualquier proceso de promoción, tendrán preferencia el sexo menos representado en aquellos puestos, funciones o grupos en las que se encuentren infrarrepresentados.
- 3.- Adoptar la medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones, méritos y capacidad se promocióne a las mujeres, en los puestos en los que están infrarrepresentadas. Favorecer colaboraciones con entidades locales para la búsqueda de perfiles femeninos para cubrir posiciones donde la mujer esta infrarrepresentada.

5 CONDICIONES LABORALES

Garantizar que las condiciones de contratación cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades

1.- Asegurar que no existen diferencias en tipo de contratación, jornada, horas de trabajo entre mujeres y hombres en cada uno de los grupos profesionales y/o categorías profesionales. Indicador: Número de personas por tipo de contratación, tipo de jornada, horas por grupo profesional

Plazo: Durante la vigencia del plan

2.- Trasladar a las empresas subcontratistas y ETT los objetivos y medidas del plan de igualdad.

3.- Asegurar que los complementos y pluses se aplican en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

6 CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

A) GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN, INFORMANDO DE ELLOS Y HACIÉNDOLOS ACCESIBLES A TODA LA PLANTILLA INDEPENDIEMENTE DEL SEXO, ESTADO CIVIL, ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA O MODALIDAD CONTRACTUAL.

1.- Informar a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que contempla la legislación y las mejoras de la empresa establecidas en su Convenio, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.

2.- Disponer de un registro de información sobre los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias por motivos familiares y por sexo.

3.- Establecer que los derechos de conciliación se disfruten por toda la plantilla. Especial seguimiento en el caso de personas con contratos fijos discontinuos.

4.- Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan ningún tipo de discriminación

5.- Inclusión en el Plan de Igualdad de forma integrada de todas las medidas de conciliación y desarrollo de estas.

6.- Nombramiento de una persona por parte de la RE y otro por parte de la RS como Responsables de Igualdad y garantes de dicha integración.

B) MEJORAR LAS MEDIDAS LEGALES PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LA PLANTILLA.

1.- Dar preferencia en la movilidad geográfica por motivos de cuidados de personas dependientes (menores y familiares).

2.- Utilizar las nuevas tecnologías de la información (videoconferencias, etc.), siempre que sea posible, para evitar continuos viajes o desplazamientos y que exista acuerdo entre ambas partes.

3.- Facilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones, para facilitar el desplazamiento del otro progenitor/a cuando el hijo/a haya nacido fuera de España.

4.- Reconocimiento de todos los permisos a las parejas de hecho, incluido un permiso remunerado igual al de matrimonio siempre que acrediten el registro de unión de hecho.

5.- Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación horaria de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro de trabajo lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares. Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.

6.- Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para los trabajadores o trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

7.- Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 10 horas anuales, y con el límite de las siguientes partidas anuales para

toda la compañía: 10.000 € para 2022, 20.000 € para 2023 y 35.000 € para 2024 (sujeto a resultados de la compañía el año previo).

Para el cálculo del valor hora se tendrá en cuenta la siguiente fórmula:

Salario bruto anual +plus de flexibilidad+plus de turnicidad+cuota de la seguridad social a cargo de la empresa / 1752 horas anuales.

8.-La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas.

9.- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.

10.- Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.

7 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo: Aumentar la presencia de la mujer en posiciones operativas y en puestos de responsabilidad.

1.-En los procesos donde la mujer este infrarrepresentada, en el caso que no se haya optado por la candidatura femenina se indicará la razón por la que se ha seleccionado al candidato masculino.

2.- Realizar colaboraciones con entidades locales, escuelas de oficios, universidades etc. para buscar candidatas en los puestos masculinizados.

8 RETRIBUCIÓN

A) REVISAR LA ESTRUCTURA SALARIAL EXISTENTE EN LA EMPRESA, DE FORMA QUE PUEDAN CONOCERSE Y COMPROBARSE LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS ESTABLECIDOS EN EL CONVENIO PARA LOS DIFERENTES COLECTIVOS DE APLICACIÓN Y SU RESPETO A LOS PRINCIPIOS DEL PLAN

1.-Realizar un análisis de la estructura salarial del Convenio concepto a concepto de la nómina para determinar si existen diferencias salariales entre mujeres y hombres. Para contabilizar los tiempos parciales, se proyectarán los salarios como si fueran a tiempo completo.

2.- En caso de detectar diferencias entre mujeres y hombres, desarrollar planes de acción específicos que corrijan las desigualdades en plazos concretos.

3.- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución de la equidad retributiva.

Indicador: Registro retributivo Anual

4.- Realizar una auditoría salarial con perspectiva de género de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente. En el caso de detectar diferencias salariales entre mujeres y hombres se desarrollará un plan de acción para corregirlas durante la vigencia del plan, dotando de un presupuesto anual para su corrección.

Indicador: Presentación de la valoración de puestos

Presentación del análisis retributivo

Presentación del plan de acción

Seguimiento del plan de acción

9 SALUD LABORAL

A) ELIMINAR O REDUCIR LOS RIESGOS LABORALES EN SU ORIGEN, A PARTIR DE SU EVALUACIÓN POR PUESTO, ADOPTANDO LAS MEDIDAS NECESARIAS, TANTO EN LA CORRECCIÓN DE LA SITUACIÓN EXISTENTE COMO EN LA EVOLUCIÓN TÉCNICA Y ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA, PARA ADAPTAR EL TRABAJO A LA PERSONA Y PROTEGER SU SALUD.

1.- Revisar la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género, incluyendo los riesgos durante el embarazo y la lactancia natural para establecer un catálogo de los que no suponen riesgo en estos casos.

Detectar aprovechando dicha evaluación posibles barreras para el acceso de la mujer a posiciones operativas donde se encuentra infrarrepresentada.

2.- Desarrollar un protocolo específico de actuación en materia de embarazo y lactancia.

3.- Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales, incluyendo la perspectiva de género en dichas campañas.

4.- Adecuar y adaptar el mobiliario, útiles y espacio de trabajo al personal como mejora de su salud y bienestar laboral, adaptarlo a la incorporación de mujeres en los distintos centros de trabajo.

10 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

B) PROMOVER CONDICIONES DE TRABAJO QUE EVITEN EL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

1.- Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la empresa y de la RLT para la prevención y eliminación del acoso sexual y por razón de sexo.

2.- Informar a la Comisión de Seguimiento de todas las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que se produzcan.

3.- Establecer un canal de denuncia independiente sobre posibles actos de acoso sexual o de discriminación por razón de sexo

Difundir el protocolo entre la plantilla e informar de los canales de denuncia.

11 PROTECCIÓN Y AYUDA A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

A) VELAR QUE SE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DE LOS DERECHOS LEGALMENTE ESTABLECIDOS EN LA L.O. 1/2004 PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRIBUYENDO ASÍ EN MAYOR MEDIDA A SU PROTECCIÓN.

1.- Establecer y desarrollar colaboraciones con entidades locales mediante contactos con fundaciones y asociaciones especializadas para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

2.- Dar prioridad en la contratación a las mujeres que acrediten su condición de víctimas de violencia de género en igualdad de condiciones,

3.- Garantizar los derechos laborales y de seguridad, recogidos en el Art. 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y las mejoras desarrolladas en la guía.

4.- Hacer seguimiento de los casos de violencia de género que surjan y las medidas adoptadas e informar a la Comisión de Seguimiento

5.- Difundir el Plan de Acoso entre la plantilla

12 COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

A) REVISAR, CORREGIR Y VIGILAR EL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES UTILIZADAS EN LAS COMUNICACIONES TANTO DE USO INTERNO COMO EXTERNO.

1.- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (intranet..) para que no sea sexistas. Publicitar la guía que remitan los Ministerios competentes

Indicador: Publicación y difusión de la guía del lenguaje

Muestreo de 10 comunicaciones al azar.

2.- Revisar y corregir el lenguaje (imágenes y texto) de la página web para que no contenga términos sexistas.

3.- Recomendar y promover al órgano responsable una redacción neutra respecto al género en la memoria anual de las cuentas de la sociedad y todas las comunicaciones internas o externas.

4.- Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones.

B) ESTABLECER CANALES DE INFORMACIÓN PERMANENTES SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA EMPRESA.

- 1.- Informar y sensibilizar a la plantilla permanentemente en materia de igualdad colgando en los tableros de anuncios la información de esta materia y facilitando su acceso a toda la plantilla.
- 2.- Informar a las empresas colaboradoras (ETT, Subcontratas etc.) de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, y de los objetivos adquiridos en el plan de igualdad.
- 3.- Editar el plan de igualdad y realizar una campaña de difusión del mismo, interna y externa. Difundir e informar sobre, el protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo-

Los Departamentos de Operaciones, HSSEQ y RRHH de la empresa serán los responsables de aplicar todas estas medidas a partir del momento de la firma del presente Plan

RECURSOS Y MEDIOS PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El art. 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

La fase de seguimiento se realizará al menos anualmente de manera ordinaria y programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final dentro de la comisión de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

La fase de seguimiento se realizará regularmente y se facilitará la información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución de las medidas del plan. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, lo realizará la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del plan, que será la encargada de velar por el cumplimiento de los objetivos del plan en cuanto a las medidas acordadas, los plazos y los recursos necesarios, así como los responsables, indicadores y el cronograma para su evaluación.

Dicha comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente plan.

Composición

La Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 4 miembros: 2 por parte de la representación legal de las personas trabajadoras firmantes del Plan de Igualdad y 2 por parte de la empresa.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento limitado de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz y sin voto.

Funciones

En lo referente al Plan de Igualdad, la Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar de mutuo acuerdo con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Analizar periódicamente las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Analizar al menos anualmente los indicadores establecidos en el plan de igualdad.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en SLCA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Atribuciones de la Comisión.

- 1.- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- 2.- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- 3.- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- 4.- Realizar una Evaluación Final del Plan de Igualdad, antes de la finalización de la vigencia de este plan, teniendo en cuenta:
 - 4.1.- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - 4.2.- El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - 4.3.- El grado de consecución de los resultados esperados.
 - 4.4.- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
 - 4.5.- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
 - 4.6.- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
 - 4.7.- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
 - 4.8.- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
 - 4.9.- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, La Comisión Paritaria formulará propuestas de mejora que considere oportunas y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria al menos dos veces al año.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes siempre que esté motivado, por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Actas:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones, que de mutuo acuerdo serán presenciales, y en caso de que no fuera posible se harían de manera telemática, acordada por ambas partes.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión.

Las horas de reunión de la Comisión serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizar la documentación, que será de aproximadamente 15 días.