



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

LLORENTE & CUENCA

INFORME DE PROGRESO
2013

Llorente y Cuenca
C/ Lagasca, 88, 3º planta
Madrid

Tabla de Contenidos

01	Carta de Renovación del Compromiso
02	Perfil de la Entidad
03	Metodología
04	Análisis Clientes Empleados Comunidad/Sociedad Civil



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

LLORENTE & CUENCA



Madrid, 8 de julio del 2014

Apreciados Señores,

Me complace renovar a través de esta carta el compromiso LLORENTE & CUENCA con la iniciativa del Pacto Mundial y los diez principios en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Con esta comunicación, manifestamos nuestra intención de seguir promoviendo dichos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Prueba de ello ha sido el reconocimiento del Pacto Mundial por nuestra labor como Socio prescriptor o la concesión del sello como empresa adherida a la estrategia de emprendimiento y empelo joven 2014-2016.

A lo largo de 2013, LLORENTE & CUENCA ha seguido siendo la consultoría de comunicación del Pacto Mundial en España ofreciendo nuestros servicios de forma probono; hemos avanzado en nuestra política de Transferencia internacional, Código de Ética, Plan de Calidad 100% Cliente, Planes de Carrera y de Voluntariado Corporativo para nuestros profesionales entre otras acciones.

Además la compañía ha seguido avanzando con su actividad de partenariado con entidades que protegen los derechos humanos, los colectivos con riesgo de exclusión y las iniciativas responsables con el medio ambiente, dando muestra de la firma apuesta por la sostenibilidad corporativa entendida como la generación de riqueza económica y social en todas y cada una de las comunidades donde opera.

Los objetivos que la firma tiene para el 2014 son seguir adelante con el fomento de buenas prácticas, la transparencia y la reputación tanto de la firma como de sus clientes. En este sentido LLORENTE & CUENCA se compromete a generar valor en sus servicios y relaciones con sus principales grupos de interés.

Atentamente,



José Antonio Llorente
Socio Fundador y Presidente



PERFIL DE LA ENTIDAD

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre Completo (Razón Social)

Llorente y Cuenca

Tipo de empresa

Empresa grande no cotizada

Dirección

C/ Lagasca, 88, 3º planta

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.llorenteycuenca.com

Nombre del máximo cargo ejecutivo

José Antonio Llorente

Persona de contacto

Maria Cura/ Georgina Rosell

Número de empleados directos

350

Sector

Otros

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Consultoría de Comunicación

Ventas / Ingresos

20.6

Seleccionar los Grupos de Interés más significativos: (Los Grupos de Interés configuran su Informe de Progreso)

Clientes, Empleados, Comunidad/Sociedad Civil

Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los Grupos de Interés

Impacto económico, social y medio ambiental del negocio

Seleccione los países o regiones donde su empresa tenga presencia

España, Colombia, Argentina, Perú, México, Panamá, Ecuador, Brasil, Chile, República Dominicana

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

El Informe de Progreso reporta información de la compañía en su globalidad, pero a su vez las distintas oficinas adheridas a los distintos Pactos Mundiales regionales efectúan su reporte regional.

¿Cómo ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?

Según intereses de los principales stakeholders

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso

Envío físico Informe Anual de la compañía con Información en Sostenibilidad, Web y activos sociales, Blog Comunica y RSE.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

¿Su entidad tiene actividades en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene proveedores en países en vías de desarrollo?

No

¿Su entidad tiene un alto impacto medioambiental?

No

ESTRATEGIA Y GOBIERNO

Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión

La compañía tiene establecidos canales de comunicación y diálogo con sus principales grupos de interés a través de activos online, encuestas a clientes y encuentros multistakeholders.

Indique si la junta directiva mide el progreso en la implantación de Los 10 Principios mediante indicadores

Los indicadores que miden la implementación de los

principios en la actualidad son los siguientes: 1) Encuestas de satisfacción a clientes. 2) Evaluaciones internas a los profesionales de la compañía.

Indique la estructura de gobierno y quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial e indique si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo.

En LLORENTE & CUENCA se ha instaurado el Comité de Evaluación Social que vele por una correcta selección de colaboraciones pro-bono y una óptima puesta en valor de las acciones sociales de la compañía. Los miembros del Comité de Evaluación Social son los siguientes: José Antonio Llorente, Socio Fundador y Presidente Alejandro Romero, Socio y CEO América Latina Luisa García, Socia y CEO Región Andina María Cura, Socia y Directora General Barcelona La Misión y Funcionamiento del Comité de Evaluación Social son: Evaluar las candidaturas procedentes de las distintas oficinas de LLORENTE & CUENCA. El Comité se reúne una vez al año para determinar las colaboraciones pro-bono anual y tiene la potestad para convocar reuniones adicionales en el caso de ser necesario analizar nuevas propuestas. La recepción de las propuestas se centraliza en Barcelona donde se lidera la práctica global de RSC y Fundaciones Corporativas y desde donde se emite un informe técnico que permite tomar una decisión fundamentada al Comité de Evaluación Social.

Organigrama

[Descargar elemento adjunto](#)

OBJETIVOS Y TEMÁTICAS DE NACIONES UNIDAS

Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en

relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)

LLORENTE & CUENCA, firma regida bajo los Principios Éticos de actuación y suscrita al Global Compact de Naciones Unidas, ha seguido avanzando a lo largo de 2013 en su compromiso con la generación de valor social y medioambiental con sus distintos interlocutores en aquellas comunidades donde opera. Fruto de esta forma de entender la sostenibilidad corporativa son los partenariados con entidades que protegen los derechos humanos, los colectivos con riesgo de exclusión y las iniciativas responsables con el medio ambiente. En 2013 la compañía ha prestado de forma altruista sus servicios a entidades sin ánimo de lucro que no disponen de recursos para lograr una óptima difusión de su actividad. Así pues entidades como el Pacto Mundial, Hospital San Juan de Dios, Fundación Boscana o Mensajeros por la Paz en España; Aldeas Infantiles, la Embajada de España, Biomuseo y la Agencia EFE en Panamá; Perú 2121, Centro Ann Sullivan, la Casa Ronald Mc'Donald, Enseña Perú, Lean In, Ayuda en Acción o Owit Perú; Fundación Alsea en México, el Grupo de Fundaciones y Empresas en Argentina; o el Centro Terapéutico Dupi en Ecuador; Banco alimentar contra a fome, Café

memoria, Pais em rede, Campanha inclusão deficientes My Social Project, Pais 21, Associação Alzheimer Portugal en Portugal han sido entidades beneficiarias de la experiencia y conocimiento de LLORENTE & CUENCA. La compañía ha generado diversos estudios y artículos de opinión donde se difunde dicho compromiso social como pueden ser: - Reputación Online junto al Corporate Excellence - La comunicación online de la RSE en Ecuador - La situación de la RSE en Panamá (presentado en la Semana de la RSE) - El aporte de las empresas colombianas al desarrollo sostenible Por último destacar el reconocimiento del Pacto Mundial por nuestra labor como Socio prescriptor.

MÁS INFORMACIÓN

Dirección Web

www.llorenteycuenca.com

Otra información relevante

[Descargar elemento adjunto](#)



METODOLOGÍA

El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la

implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar los desafíos más significativos para los grupos de interés seleccionados
3. Neutralizar estos riesgos o materializar las oportunidades con el establecimiento de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de desafíos.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cualitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.



ANÁLISIS

DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



5

Desafíos u Oportunidades contemplados



4

Desafíos u Oportunidades contemplados



0

Desafíos u Oportunidades contemplados



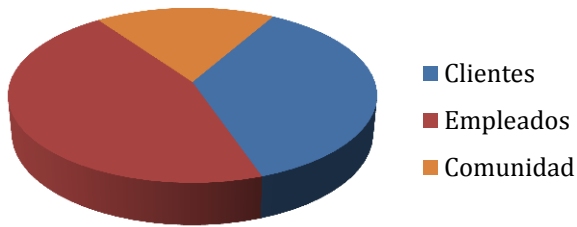
1

Desafíos u Oportunidades contemplados

Políticas aplicadas por grupos de interés

CANTIDAD DE POLÍTICAS APLICADAS:

Clientes: 4
Empleados: 5
Comunidad: 2



CANTIDAD DE EMPRESAS EN TU SECTOR



15

GRUPO DE INTERÉS
CLIENTES



Fomentar la calidad en la entidad a todos los niveles

La excelencia en los servicios se mide en toda la organización gracias a una clasificación detallada de categorías profesionales y tareas asociadas, así como una evaluación de la actividad.

Política RSE

Existe una política de RSE en la compañía.

Difusión de la Política

Existe información detallada de la implementación de sistemas para asegurar un óptimo servicio al cliente. Seguir avanzando en este sentido.

Reuniones de equipo

Existen distintas reuniones en la compañía con el objetivo de informar a los profesionales de aquellos asuntos de su interés según su categoría profesional: Comité de Dirección, Comité de NN, reuniones de Séniors, Reuniones de toda la compañía, etc. Seguir llevando a cabo estas prácticas.

Formación

Existe un Plan anual de formación profesional

Acción Social

Dentro del plan de Acción de Proyectos pro bono se llevan a cabo de forma profesional al mismo nivel que si fueran clientes acciones de consultoría a proyectos sociales. Seguir avanzando en esta línea.

Gestión de incidencias

Existe un canal formalizado de gestión de incidencias. Seguir desarrollando dicho canal.

Buzón de sugerencias

El Buzón de Sugerencias de LLORENTE & CUENCA no existe como tal, pero si hay distintos canales de conversación abiertos a todos los implicados. No existe en la actualidad un buzón de sugerencias implantado formalmente, pero existen canales de comunicación internos donde poner de manifiesto sugerencias (e-mail, tablón, blog interno, sesiones de evaluación, etc.) Formalizar el canal de buzón de sugerencias a través del departamento de RRHH.

Evaluación Anual

Evaluación anual según categoría profesional. La compañía tiene un sistema de evaluación anual adaptado a las distintas categorías profesionales donde se mide la proyección profesional de cada miembro de la compañía. Seguir desarrollando evaluaciones internas de los profesionales.

Encuestas de Satisfacción

En la actualidad se están realizando encuestas de satisfacción a clientes en el marco del "Plan Calidad 100% Cliente". Seguir trabajando en conocer las necesidades, realidad y satisfacción de los clientes con el servicio realizado.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes (LOPD)

La compañía maneja una amplia base de datos tanto en las operaciones en España como en América Latina. En dichas bases de datos existe información tanto de clientes como de empresas, personas, entidades y órganos de decisión de cada país. Dichos contactos reciben según su interés tanto materiales realizados por la compañía desde el departamento de D+I como invitaciones a coloquios y encuentros de debate.

Buzón de sugerencias

El Buzón de Sugerencias de LLORENTE & CUENCA no existe como tal, pero si hay distintos canales de conversación abiertos a todos los implicados.

Satisfacción del cliente

La satisfacción y adaptación de nuestros servicios a las necesidades del cliente es sin lugar a dudas uno de los retos con los que la compañía evoca sus principales esfuerzos día a día. Existe el Plan Calidad 100% Cliente donde periódicamente se

revisan los procesos con cada uno de nuestros clientes, así como su satisfacción con los servicios prestados.

Código Ético / Conducta

En el Código Ético de la compañía se hace mención explícita sobre la formación de los profesionales de la compañía.

Política de Calidad

Existe en la compañía un Plan de calidad 100% cliente donde se establecen los parámetros de calidad ofrecidos por nuestros servicios.

Política RSE

Existe una política de RSE en la compañía.

Acción Social

Dentro del plan de Acción de Proyectos pro bono se llevan a cabo de forma profesional al mismo nivel que si fueran clientes acciones de consultoría a proyectos sociales.

Gestión de incidencias

Existe un canal formalizado de gestión de incidencias.

Encuestas de Satisfacción

Buzón de sugerencias

El Buzón de Sugerencias de LLORENTE & CUENCA no existe como tal, pero si hay distintos canales de

conversación abiertos a todos los implicados.

Relación duradera con los clientes

Política RSE

Existe una política de RSE en la compañía.

Política de Calidad

Existe en la compañía un Plan de calidad 100% cliente donde se establecen los parámetros de calidad ofrecidos por nuestros servicios.

Acción Social

Dentro del plan de Acción de Proyectos pro bono se llevan a cabo de forma profesional al mismo nivel que si fueran clientes acciones de consultoría a proyectos sociales.

Gestión de incidencias

Existe un canal formalizado de gestión de incidencias.

Buzón de sugerencias

El Buzón de Sugerencias de LLORENTE & CUENCA no existe como tal, pero si hay distintos canales de conversación abiertos a todos los implicados.

GRUPO DE INTERÉS
EMPLEADOS



Contratar empleados en función de sus aptitudes profesionales

La compañía hace una clara apuesta por el talento y realiza unos procesos de selección transparentes donde se implica tanto del departamento de RRHH como los cargos con mayor responsabilidad hasta llegar a los socios teniendo en cuenta la relevancia del puesto.

Evaluación Anual

Evaluación anual según categoría profesional.

Creación de Canal de Denuncias

Formación como medio para mejorar la profesionalidad de los empleados

Los programas de formación anuales están compuestos tanto por sesiones de formadores internos en la plantilla de la compañía donde se comparten experiencias, casos de éxito, retos, etc. como sesiones de formación subcontratadas a expertos en distintas materias. Se han impartido una media de 6,5h de formación por trabajador a un total del 100% de la plantilla.

Plan RSE

Código Ético / Conducta

En el Código Ético de la compañía se hace mención explícita sobre la formación de los profesionales de la compañía.

Seguir aplicando el Código Ético

Política de RRHH

La política de RRHH de la compañía fomenta la formación entre los profesionales de la empresa.

Política de Calidad

Existe en la compañía un Plan de calidad 100% cliente

donde se establecen los parámetros de calidad ofrecidos por nuestros servicios.

Seguri aplicando el Plan calidad 100% Cliente

Política RSE

Existe una política de RSE en la compañía.

Plan de Carreras

Reuniones de equipo

Existen distintas reuniones en la compañía con el objetivo de informar a los profesionales de aquellos asuntos de su interés según su categoría profesional: Comité de Dirección, Comité de NN, reuniones de Séniors, Reuniones de toda la compañía, etc.

Intranet

Formación

Existe un Plan anual de formación profesional

Difusión de la Política

Existe información detallada de la implementación de sistemas para asegurar un óptimo servicio al cliente.

Kit formativo de bienvenida

Existe un kit de bienvenida para los nuevos empleados.

Canales de Comunicación

La compañía tiene canales internos y externos de comunicación entre los que destacan el blog interno y los activos online tanto corporativos como de las distintas áreas de especialización.

Comunicación Interna y Externa

Al tratarnos de una consultoría de comunicación se trabaja muy a fondo en la comunicación tanto interna como externa de la compañía.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

La compañía elabora el Informe de Sostenibilidad anual donde aparecen datos de conciliación y no discriminación por género.

Evaluación Anual

Evaluación anual según categoría profesional.

Encuestas de Satisfacción

Informe de Gobierno Corporativo

Buen ambiente laboral

Las oficinas de la compañía están diseñadas para que se desarrolle un clima de trabajo óptimo con espacios preparados para el ocio y el descanso. Tanto las distintas áreas como oficinas organizan anualmente encuentros de team building con sus empleados.

Política de RRHH

La política de RRHH de la compañía fomenta la formación entre los profesionales de la empresa.

Política de Comunicación Interna

Política de Seguridad y Salud en el trabajo

Código Ético / Conducta

En el Código Ético de la compañía se hace mención explícita sobre la formación de los profesionales de la compañía.

Evaluación Anual

Evaluación anual según categoría profesional.

Encuestas de Satisfacción

Conciliación familiar y laboral

La compañía cuenta con un programa de flexibilidad horaria.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.)

Existen políticas en RRHH de flexibilización de horario según casos profesionales y en épocas de vacaciones. Mayor capacidad de conciliación. Seguir formalizando dichas prácticas.

Información sobre beneficios sociales y profesionales

Informes de RRHH
Informes detallados donde se expone aquello

esperado según la categoría profesional de cada empleado y sus derechos.
Seguir avanzando en dicha política de transparencia.

Comunicación Interna y Externa

Al tratarnos de una consultoría de comunicación se trabaja muy a fondo en la comunicación tanto interna como externa de la compañía. En los distintos departamentos, con los líderes de las prácticas, Directores de cada operación o socios existen canales fluidos de comunicación para abordar dichos asuntos. Seguir adelante con dichas prácticas.

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Plan de carrera igual para hombres y mujeres
En LLORENTE & CUENCA existe un Plan de Carrera donde todos aquellos profesionales que muestren un óptimo desarrollo profesional y se adecúan al puesto pueden llegar a formar parte del equipo directivo y finalmente ser socios de la compañía. Seguir adelante con este sistema.

Formación

Existe un Plan anual de formación profesional la formación esta impartida por profesionales internos de LLORENTE & CUENCA donde se exponen Casos de éxito, Nuevas herramientas, Nuevas Área de especialización, etc. y formación realizada por empresas externas según necesidades de los empleados. A su vez dichas formaciones están orientadas teniendo en cuenta las distintas categorías profesionales y las necesidades en cada caso.

Canales de Comunicación

La compañía tiene canales internos y externos de comunicación entre los que destacan el blog interno y los activos online tanto corporativos como de las distintas áreas de especialización. Los canales de comunicación actúan como perfectos canales de transmisión de conocimiento e información y a su vez son muchos de ellos herramientas para establecer diálogo con los principales grupos de interés. Seguir innovando en esta área.

G4-LA9: Promedio de horas de formación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral

Se han impartido un total de 6,5h de formación por

empleado al 100% de la plantilla. Los índices de asistencia son del 80% de los cargos junior y 50% de los cargos sénior.

Buzón de sugerencias

El Buzón de Sugerencias de LLORENTE & CUENCA no existe como tal, pero si hay distintos canales de conversación abiertos a todos los implicados. Las sugerencias para la conciliación familiar y laboral son recogidas y valoradas por el Comité de Dirección. Éste adapta necesidades y realidades en cada caso y/o planifica acciones globales para la compañía. Formalizar el Buzón de Sugerencias.

Evaluación Anual

Evaluación anual según categoría profesional. En cada evaluación de los profesionales de LLORENTE & CUENCA por su superior directo se establecen conversaciones donde se valoran aspectos como la conciliación familiar y laboral. Seguir adelante con esta práctica.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

La compañía elabora el Informe de Sostenibilidad anual donde aparecen datos de conciliación y no discriminación por género. Detalle de los datos de conciliación e igualdad de género. Seguir avanzando en esta práctica.

Igualdad de género

La compañía ofrece las mismas oportunidades de progreso y promoción sin discriminación pro motivo de género.

Políticas Internas de Gestión

Política de RRHH

La política de RRHH de la compañía fomenta la formación entre los profesionales de la empresa.

Código Ético / Conducta

En el Código Ético de la compañía se hace mención explícita sobre la formación de los profesionales de la compañía.

Contrato de Trabajo

Política RSE

Existe una política de RSE en la compañía.

Comunicación Interna y Externa

Al tratarnos de una consultoría de comunicación se trabaja muy a fondo en la comunicación tanto interna como externa de la compañía.

Plan de Carreras

Canales de Comunicación

La compañía tiene canales internos y externos de comunicación entre los que destacan el blog interno y los activos online tanto corporativos como de las distintas áreas de especialización.

Formación

Existe un Plan anual de formación profesional

Sensibilización Interna sobre No Discriminación e Igualdad de Oportunidades

Plan de carrera igual para hombres y mujeres

Difusión de la Política

Existe información detallada de la implementación de sistemas para asegurar un óptimo servicio al cliente.

Encuestas de Satisfacción

Informe o Memoria de Sostenibilidad

La compañía elabora el Informe de Sostenibilidad anual donde aparecen datos de conciliación y no discriminación por género.

Creación de Canal de Denuncias

GRUPO DE INTERÉS
COMUNIDAD



Invertir en las generaciones del futuro

Programas de formación de jóvenes estudiantes (Top Talent), así como gestión de prácticas en la compañía.

Acción Social

Dentro del plan de Acción de Proyectos pro bono se llevan a cabo de forma profesional al mismo nivel que si fueran clientes acciones de consultoría a proyectos sociales.

Educación mejor y más accesible

Formar a los jóvenes en los valores de la sostenibilidad empresarial

Dentro del Programa Talento de la compañía.

Alianzas entre asociaciones y empresas

Llevamos a cabo un plan de realización de proyectos pro-bono en materia de asesoramiento en consultoría de comunicación tanto en España como en América Latina.

Colaboración mutua

Establecer una relación estratégica con una ENL a largo plazo que favorezca su generación de empleo o ingresos

Un año más, LLORENTE & CUENCA ha actuado como canal de transmisión de situaciones de desigualdad entre sus principales stakeholders: medios, periodistas, clientes y sociedad en general. A su vez, la compañía ha prestado de forma altruista sus servicios para, a través de su experiencia y conocimiento, colaborar en la mejora del funcionamiento y consecución de objetivos de diversas entidades. Los principales beneficiarios de la actividad ProBono en 2012 fueron: • En Argentina: el Grupo de Fundaciones y Empresas (GDFE). • En Ecuador: la Cumbre Mundial de la Responsabilidad Social Empresarial. • En España: SOSRichi.org, la Red Española del Pacto Mundial, y el Banco de los Alimentos. • En Panamá: el Biomuseo. • En Perú: la Asociación Casa Ronald McDonald, Foro Visiones 2012, Perú 2021, la OWIT y la IPAE. Seguir avanzando en este sentido.

Informe o Memoria de Sostenibilidad

La compañía elabora el Informe de Sostenibilidad anual donde aparecen datos de conciliación y no discriminación por género.



Red Pacto Mundial España
WE SUPPORT

