



PLAN DE IGUALDAD
2020 - 2023

Prodiel, energía en positivo



1.	Introducción	1
2.	Vigencia y ámbito de aplicación	2
3.	Comisión de Igualdad	2
4.	Diagnóstico de la situación y principales conclusiones.....	2
5.	Objetivos del Plan de Igualdad	3
6.	Ejes de Actuación	4
6.1.	ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	4
6.1.1.	Objetivos.....	4
6.1.2.	Medidas	4
6.1.3.	Indicadores.....	5
6.2.	DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	6
6.2.1.	Objetivos.....	6
6.2.2.	Medidas	6
6.2.3.	Indicadores.....	6
6.3.	FORMACIÓN	7
6.3.1.	Objetivos.....	7
6.3.2.	Medidas	7
6.3.3.	Indicadores.....	7
6.4.	RETRIBUCIÓN	8
6.4.1.	Objetivos.....	8
6.4.2.	Medidas	8

6.4.3.	Indicadores.....	8
6.5.	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	8
6.5.1.	Objetivos.....	8
6.5.2.	Medidas	8
6.5.3.	Indicadores.....	9
6.6.	COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	9
6.6.1.	Objetivos.....	9
6.6.2.	Medidas	9
6.6.3.	Indicadores.....	9
6.7.	SALUD LABORAL	10
6.7.1.	Objetivos.....	10
6.7.2.	Medidas	10
6.7.3.	Indicadores.....	10
6.8.	VIOLENCIA DE GÉNERO	11
6.8.1.	Objetivos.....	11
6.8.2.	Medidas	11
6.8.3.	Indicadores.....	11
6.9.	ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	11
6.9.1.	Objetivos.....	12
6.9.2.	Medidas	12
6.9.3.	Indicadores.....	12

7.	Seguimiento y Evaluación	12
----	--------------------------------	----

1. Introducción

Somos una compañía multinacional especializada en la promoción y construcción de grandes plantas de generación de energías renovables. En Prodiel trabajamos por la sostenibilidad a través de productos y soluciones integradas de alto valor añadido.

Nuestra misión es contribuir al progreso económico y tecnológico, de forma sostenible, a través de una organización global, altamente competitiva y en constante crecimiento, especializada en el desarrollo, construcción y mantenimiento de grandes proyectos de energías renovables persiguiendo en todo momento la satisfacción de clientes, proveedores y de las personas que forman Prodiel, ofreciendo un servicio integral, basado en la calidad y en la seguridad.

La visión de la compañía es ser una empresa líder, en continuo crecimiento y expansión internacional, y altamente competitiva en términos de recursos humanos, tecnológicos y de rentabilidad para sus accionistas, con el fin de ofrecer soluciones eficientes en el campo de la ingeniería y el equipamiento, que contribuyan al desarrollo sostenible, asegurando la calidad, la seguridad y la satisfacción y confianza de nuestros clientes y generando oportunidades de desarrollo profesional y personal a sus empleados.

Se estructura en dos principales áreas de negocio: Promoción y construcción de infraestructuras de Energías Renovables.

Prodiel tiene un firme compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres integrándolo como principio básico y transversal en la organización, y lo viene demostrando con la puesta en práctica de una serie de medidas e iniciativas encaminadas a conseguir tal fin, así como con la facilitación de los recursos necesarios para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

Por tanto, en línea con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Convenio Colectivo de Siderometalurgia de Sevilla, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, elaborando específicamente el Plan de Igualdad.

Este Plan se inspira en el derecho fundamental a la igualdad efectiva y la no discriminación, reconocido en la Constitución Española, e integrará la serie de medidas que existían por iniciativa propia junto con otras nuevas acciones identificadas en la fase previa de diagnóstico, vinculadas a objetivos concretos de actuación en la materia mediante la elaboración y aplicación del presente Plan de Igualdad.

2. Vigencia y ámbito de aplicación

El presente plan tendrá vigencia desde el momento de su firma en el seno de la Comisión de Igualdad, a 31 de julio 2020, hasta el 31 de diciembre de 2023. Este Plan permanecerá en vigor hasta que se haya firmado otro que lo sustituya.

Así mismo, este plan tendrá aplicación en todos los centros de trabajo y oficinas de Prodiel en el territorio español y afectará a la totalidad de la plantilla.

3. Comisión de Igualdad

Este plan se negocia en el seno de la Comisión de Igualdad, constituida de forma paritaria entre representantes de la empresa y representantes de la parte social de la misma. Entre las principales funciones de la comisión están:

- Impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo a la realización del diagnóstico y Plan de Igualdad
- Apoyo a la realización de su seguimiento y evaluación.

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria cuatrimestralmente, para dar el seguimiento correspondiente. Las reuniones serán convocadas por la secretaria de la Comisión de Igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de las mismas. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes.

4. Diagnóstico de la situación y principales conclusiones

Con carácter previo a la elaboración del Plan se ha realizado un diagnóstico de la situación. El diagnóstico ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se han realizado actividades de recogida de información cuantitativa y cualitativa, análisis de las políticas y prácticas de empleo, debate interno, y finalmente, la formulación de propuestas que se han integrado en el presente Plan de Igualdad. En concreto este análisis se ha basado en los siguientes aspectos: plantilla, acceso a empleo, formación, desarrollo profesional y promoción, retribución, condiciones laborales, ejercicio corresponsable de los derechos a la vida personal, familiar y laboral y prevención del acoso sexual o por razón de sexo. A continuación, se especifican las principales conclusiones extraídas:

En cuanto a la distribución de la plantilla, se observó una diferencia entre el número de hombres y de mujeres, no asociada a acción de discriminación por razón del género. En la realidad del sector de actividad: ingeniería y construcción, se advierte una masculinización desde la elección académica y su posterior especialización en el área de la construcción. No obstante, la compañía aspira a conseguir el aumento de la presencia femenina para suavizar este desequilibrio.

Sobre a los procesos de selección se detecta una gestión eficaz independientemente del sexo. La diferencia en la proporción detectada entre hombres y mujeres en la contratación final se debe a la diferencia en la misma proporción en las candidaturas. No obstante, para favorecer la presencia femenina en plantilla se pondrán en marcha algunas medidas relacionadas con la atracción del talento.

En cuanto al diagnóstico retributivo y sistemas de clasificación profesional, según el análisis retributivo no se perciben desviaciones por encima de lo establecido en el marco legal. La política retributiva de Prodiel garantiza la equidad en la aplicación de los salarios de la compañía en los que se igualan los criterios retributivos para hombres y mujeres garantizando el cumplimiento de las correspondientes regulaciones laborales.

En relación con el acceso a la formación y la gestión de las necesidades formativas, la consideración generalizada es que la gestión es igualitaria. De manera general, se apuesta por reforzar la realización de acciones formativas, comunicativas y de sensibilización que fomenten la igualdad de género

Se identifica que Prodiel tiene en marcha y a disposición de toda la plantilla varias medidas que permiten conciliar la vida personal, familiar y laboral. La implantación de estas es igualitaria, de forma que tanto hombres como mujeres pueden disfrutar por igual de cualquiera de ellas. Se recabará más información al respecto para conocer la valoración y si surgen nuevas necesidades.

Por último, respecto a situaciones vinculadas al acoso laboral sexual o por razón de género, la compañía se muestra muy sensibilizada y presta especial atención debido a la gravedad que podría conllevar, por lo que priorizará medidas de prevención e información clara al respecto.

5. Objetivos del Plan de Igualdad

Como fruto de este análisis diagnóstico previo, y tras la revisión de la estructura y los procedimientos corporativos se llevó a cabo la negociación e implantación del presente plan de igualdad que persigue los siguientes objetivos:

1. Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa.
2. Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.
3. Facilitar el acceso a todos los hombres y mujeres a todos los departamentos y categorías de la empresa.

4. Favorecer la sensibilización y formación en una “cultura de igualdad de oportunidades”.
5. Garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
6. Prevenir situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
7. Realizar una actuación preventiva específica frente a los riesgos laborales con perspectiva de género.
8. Generar actuaciones específicas en situaciones de violencia de género.
9. Garantizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.
10. Garantizar el principio de Igualdad retributiva.

Y se han identificado todas las áreas de mejora en materia de igualdad, que pretendemos abordar en base a los nueve ejes que describiremos a continuación y que nos permitirán alcanzar los objetivos anteriores.

6. Ejes de Actuación

6.1. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

6.1.1. Objetivos

1. Garantizar que los procesos de acceso y selección cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades entre los participantes.
2. Conseguir una representación equilibrada en la incorporación de profesionales del género menos representado en los diferentes puestos y categorías, así como en toda su estructura.
3. Dar transparencia y fomentar el libre acceso a los procesos de selección y contratación de personal.

6.1.2. Medidas

1. La empresa informará a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre los procesos de

selección abiertos en ese periodo, puestos a cubrir, los requisitos necesarios, las fases del proceso y los resultados finales de los distintos procesos de selección, desagregados por sexo y con frecuencia cuatrimestral.

2. Se realizará un análisis de las dificultades encontradas para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo y se trasladarán los resultados a la Comisión de Seguimiento.
3. Análisis y revisión del diseño utilizado en las ofertas de empleo publicadas garantizando que no exista mensaje discriminatorio. Revisar el lenguaje utilizado, especialmente en la denominación y descripción de los puestos a cubrir para que sean neutras, con la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. Esta medida se aplicará tanto a las ofertas que publica directamente, como a través de otros medios habituales como portales de empleo o consultoras. Se incluirá el siguiente texto "Atendiendo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la empresa se ha marcado como objetivo promover la defensa y aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo, garantizando así las mismas oportunidades"
4. Diseñar y difundir una Guía de entrevistas de selección. Esta guía se difundirá y se hará formación especial a aquellas personas involucradas en procesos de selección. En las entrevistas realizadas se valorará por competencias, conocimientos y experiencias. Se eliminarán, si las hubiera, las preguntas discriminatorias o cualquier cuestión no vinculada al desempeño del puesto de trabajo
5. Promover la paridad en la participación de recién titulados o tituladas en los programas de atracción de talento que se implantarán en el primer semestre de 2021.
6. Revisar el Procedimiento General de Selección

6.1.3. Indicadores

1. Número y porcentaje de candidaturas femeninas y masculinas presentadas, personas que participan y grupo profesional y área al que se incorporan.
2. Protocolo para la publicación de ofertas, donde se reflejen los cambios en la redacción de las vacantes explicitando el compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
3. Guía de entrevistas de selección.
4. Resultados del análisis de las dificultades encontradas en la cobertura de vacantes.
5. Porcentaje de participación de mujeres y hombres en los programas de atracción de talento que se implantarán en el primer semestre de 2021.

6.2. DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

6.2.1. Objetivos

1. Garantizar y potenciar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y los procesos de promoción.
2. Favorecer la promoción de los y las profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en los que se encuentren poco representados.
3. Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para las personas que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad

6.2.2. Medidas

1. Publicar las vacantes con transparencia y puntualidad en medios y canales de acceso abierto para la plantilla.
2. Implementar programas o acciones de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de profesionales cualificados/as con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, desde criterios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
3. Revisar el proceso de gestión de desempeño actual para asegurar que garantiza la objetividad y transparencia de las valoraciones.
4. Realizar formación específica a participantes.
5. Se aplicará un procedimiento lo más objetivo posible de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en conocimientos requeridos para el puesto.

6.2.3. Indicadores

1. Vacantes abiertas y publicadas en los medios establecidos.
2. Herramientas de desarrollo implementadas o actualizadas.
3. Horas de formación impartida sobre el proceso de evaluación de desempeño.
4. Promociones desagregadas por sexo realizadas en el periodo estudiado.

6.3. FORMACIÓN

6.3.1. Objetivos

1. Garantizar que la formación en la empresa es accesible y facilita el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de trato y de oportunidades, y contribuye al equilibrio.
2. Establecer un Plan de Formación que evite la discriminación directa o indirecta por razón de género.
3. Reforzar la cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y especialmente, al personal encargado de la organización de trabajo.

6.3.2. Medidas

1. Garantizar que todas las personas de la Dirección realizan formación específica dentro de su jornada, en igualdad de oportunidades, explicando la importancia de tener en cuenta este aspecto en su gestión de los diferentes procesos de los RRHH.
2. Formar a las personas que integran la comisión de igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimientos de planes.
3. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación (managers)
4. Diseñar e impartir una acción formativa específica de igualdad de trato y oportunidades, dirigida a toda la plantilla, para su incorporación al Plan de formación que también se dirigirá a la nueva plantilla.
5. Revisar el plan de formación, lenguaje y contenido, así como los materiales formativos desde la perspectiva de género.
6. Revisar el Procedimiento General de Formación

6.3.3. Indicadores

1. Número de personas formadas y horas de formación realizada en las categorías de formación, desglosado según sexo.
2. Número de personas y de horas de formación realizadas en materia de igualdad, incluyendo las acciones formativas de otra índole pero que lo integran dentro su contenido.
3. Número personas formadas y horas de formación realizada en la Comisión de Igualdad
4. Número personas formadas y horas de formación realizada en el Comité de Dirección.

6.4. RETRIBUCIÓN

6.4.1. Objetivos

1. Garantizar sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin ningún tipo de discriminación.
2. Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la retribución
3. Reducir la brecha salarial de género en caso de identificarse.

6.4.2. Medidas

1. Aplicar esquemas de retribución homogéneos conforme a la valoración del puesto en el Sistema de Clasificación Profesional, la política de compensación de Prodiel y según funciones desempeñadas sin discriminación alguna por razón de género.
2. Actualizar el sistema de valoración de puestos.

6.4.3. Indicadores

1. Informe anual de salarios por categoría, funciones, género y antigüedad, contemplándose los conceptos salariales fijos y los variables, incluyendo el análisis de la brecha salarial.
2. Informe sobre valoración de los puestos de trabajo, conforme criterios objetivos.

6.5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

La conciliación es importante para favorecer un clima positivo dentro de nuestra Compañía, y la implantación de medidas que promuevan la corresponsabilidad y faciliten el acceso al empleo en equidad.

6.5.1. Objetivos

1. Garantizar los derechos de la conciliación personal, familiar y laboral
2. Reforzar las medidas actuales y promover el uso de estas.

6.5.2. Medidas

1. Realizar un seguimiento tanto cualitativo como cuantitativo del uso de las medidas de conciliación y las valoraciones por parte de la plantilla, para identificar mejorar o nuevas necesidades de conciliación que se analizarán en la comisión de igualdad
2. Implantar el modelo de trabajo a distancia en aquellas posiciones que lo permitan.

6.5.3. Indicadores

1. Realizar encuesta para conocer la valoración de los empleados o nuevas necesidades en materia de conciliación.

6.6. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

6.6.1. Objetivos

1. Hacer más visible la postura de Prodiel ante la diversidad y la garantía de derechos e igualdad de trato y oportunidades.
2. Reforzar la cultura de igualdad

6.6.2. Medidas

1. Realizar campañas o jornadas de sensibilización en materia de igualdad
2. Realizar formación en materia de igualdad.
3. Revisar la comunicación interna y externa, medios y materiales utilizados, para asegurar que el lenguaje es inclusivo y no hay indicios de discriminación por razón de género.

6.6.3. Indicadores

1. Número de campañas realizadas que promueven la igualdad.
2. Número de horas de formación, personas formadas y acciones formativas realizadas en materia de igualdad.
3. Actualización de los materiales de comunicación, interna y externa, en caso de ser necesario.

6.7. SALUD LABORAL

6.7.1. Objetivos

1. Revisar los procedimientos de prevención de riesgos laborales, procedimiento general de vigilancia de la salud y a cualquier otra documentación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales.
2. Mejorar el conocimiento de los riesgos laborales que estén asociados a género para su prevención y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar laboral

6.7.2. Medidas

1. Llevar a cabo la identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales con la definición de las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para las mujeres embarazadas o mujeres en periodo de lactancia natural con medidas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.
2. Revisar el procedimiento de actuación en la empresa que establece cómo se actúa a partir de la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural. Dicho procedimiento ha sido definido por el Departamento HSEQ en coordinación con Servicios de Prevención, en los que se describe las pautas de comunicación, los criterios para la evaluación de riesgos, las medidas y la adaptación del puesto y las tareas de la trabajadora cuando ello sea preciso en función del estado de salud y de la prescripción médica.
3. Analizar por parte del Servicio de Prevención de Seguridad y Salud Laboral, los riesgos específicos de las trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural de forma específica, estableciéndose medidas oportunas tendentes a su eliminación.
4. Revisar que las instalaciones y centros de trabajo se encuentran adaptados a hombres y mujeres, en función de las necesidades que se generen. Igualmente, las dotaciones, equipos de protección y demás medios facilitados por la empresa para el desarrollo de un trabajo seguro, se adaptan en cada caso a hombres y mujeres (ropa de trabajo, guantes, servicios higiénicos, vestuarios...).
5. Realizar un seguimiento de indicadores de accidentabilidad disgregado por género, que permita analizar las causas frecuentes de accidentes y determinar si la causa raíz afecta de distinta forma a hombres o mujeres, estableciendo las medidas de control en cada caso para reducir los riesgos.
6. Fomentar la sensibilización a través de formación o campañas anuales de concienciación en materia de salud, sobre aspectos de interés social, más allá del entorno laboral.

6.7.3. Indicadores

1. Procedimiento General de Vigilancia de la salud
2. Procedimiento general de Administración de Personal España.
3. Indicador de accidentabilidad disgregado por género semestral.
4. Campañas realizadas

6.8. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género es un tipo de violencia física o psicológica ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación o identidad sexual, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico.

Esta violencia es la expresión más grave de la discriminación y de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres. Prodiel está firmemente comprometido con su erradicación.

6.8.1. Objetivos

1. Facilitar apoyo y mejorar las condiciones de protección a las personas víctimas de violencia de género en el ámbito laboral

6.8.2. Medidas

1. Derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible para que la mujer haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, declaradas por sentencia judicial, sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.
2. Permiso retribuido de 2 meses a la trabajadora víctima de violencia de género o doméstica, declaradas por sentencia judicial, que lo solicite, percibiendo el total de sus retribuciones.
3. Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo con independencia de la modalidad contractual y antigüedad durante un periodo máximo de 6 meses para la persona trabajadora víctima de violencia de género, declaradas por sentencia judicial.
4. Dar visibilidad al "Día Internacional contra la Violencia de Género".

6.8.3. Indicadores

1. Número de peticiones de las medidas contempladas en este apartado.

6.9. ACOSO LABORAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, indica de manera explícita "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto de este". En Prodiel se garantiza su cumplimiento.

6.9.1. Objetivos

2. Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo
3. Prevenir cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo

6.9.2. Medidas

1. Establecer un protocolo para la prevención, detección y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo
2. Difundir el protocolo a toda la plantilla

6.9.3. Indicadores

1. Protocolo contra el Acoso Laboral
2. Informe anual sobre los procesos iniciados por acoso y su resolución.

7. Seguimiento y Evaluación

Se realizará un seguimiento y evaluación de las medidas o acciones realizadas en el seno de la Comisión de Igualdad, con una frecuencia cuatrimestral. Además, de manera anual se realizará un informe de seguimiento con las actualizaciones llevadas a cabo y la correspondiente evaluación.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Pablo", written over a horizontal dashed line.

Nombre: Pablo Rodriguez Izquierdo
D.N.I.: 28496995H

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Maria", written over a horizontal dashed line.

Nombre: Maria González Pellón
D.N.I.: 28838574R

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ignacio", written over a horizontal dashed line.

Nombre: Ignacio de La Asunción
Azpiazu
D.N.I.: 13138953L

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ignacio", written over a horizontal dashed line.

Nombre: Ignacio Carrero Rimada
D.N.I.: 28632827N
Sindicato: UGT

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Maria", written over a horizontal dashed line.

Nombre: Maria de los Angeles
Mayorga Martínez
D.N.I.: 49027358Y
Asesora

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Angela", written over a horizontal dashed line.

Nombre: Angela Delgado Gómez
D.N.I.: 28837621Z
Asesora

