



INFORME 22F

BRECHA SALARIAL

2024



INTRODUCCIÓN	2
RESUMEN Y METODOLOGÍA	4
1. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ANDALUCÍA.	5
2.BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN LAS DIFERENTES CONDICIONES LABORALES	11
3.BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN NIVEL SALARIAL	17
4.BRECHA SALARIAL POR PROVINCIA	20
5.CONCLUSIONES	20

INTRODUCCIÓN

La discriminación salarial es el resultado de mayor explotación y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural y educativa, y en la asignación de unos roles diferenciados por género que adscriben a las mujeres casi en exclusiva las tareas domésticas y de cuidados.

El trabajo de las mujeres es entendido como una ayuda, lo que dificulta su inserción laboral en igualdad de condiciones respecto a los hombres olvidándose que nuestra economía formal sólo es posible porque está subsidiada por el trabajo no remunerado de las mujeres.

Este informe nos desvela cuales son las diferencias de remuneración según tipo de contrato, jornada, edad, nivel de ocupación y todos aquellos factores que inicien directamente en la brecha salarial.

Resolver las brechas salariales es importante porque:

1. Cambiar los estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la “idoneidad” de las mujeres para determinados empleos y/o puestos.
2. Generar una situación económica que permita su independencia económica, que marcaran su vida personal.
3. Valorar el talento de las mujeres como personas trabajadoras.
4. Mejorar sus condiciones laborales a lo largo de su vida laboral permitiendo mejorar sus pensiones futuras reduciendo el riesgo de pobreza durante la vejez.

La discriminación contra las mujeres en la contratación, el acceso a la formación, en la promoción profesional así como el desigual reparto de las responsabilidades familiares y personales junto con la no profesionalización de los cuidados tienen un efecto directo sobre los niveles de retribución haciendo necesaria una intervención política y educativa que tenga como objetivo conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres.

Si el objetivo es acabar con las brechas laborales y en concreto con la brecha salarial de género hay que intervenir en la sociedad en los centros de trabajo actuando sobre los factores estructurales del patriarcado y del capitalismo que determinan y fomentan desde la infancia la desigualdad y subordinación de las mujeres en la socialización y la educación, que se plasman en una mayor explotación y precariedad de las mujeres en las empresas y los centros de trabajo donde estas desigualdades sociales se reflejan y agudizan, en las condiciones laborales y salariales.

RESUMEN Y METODOLOGÍA

Para la realización del siguiente informe se han usado diferentes fuentes salariales debido a la falta de datos por comunidades o provinciales. La Agencia Estatal de Administración Tributaria nos ofrece los datos anuales de los salarios de las personas trabajadoras desglosados por sexo, lo cual nos permite conocer la brecha salarial entre hombres y mujeres en Andalucía, siendo el dato más actual publicado el de 2021. Además también nos ofrece los datos según el sector de actividad, nacionalidad, edad y según el tramo salarial medido en salarios mínimos, el cual durante 2022 fue de 14.000€ anuales. Por otro lado, a través de la Encuesta de Estructura Salarial que realiza el INE (los datos más actuales son de 2021) y de los datos sobre salarios que ofrece el IECA a través de la explotación de la muestra continua de vidas laborales con datos fiscales de la seguridad social, podemos conocer la brecha salarial según las diferentes condiciones laborales. Por otro lado, a partir de los datos de la AEAT y de la ESS, analizaremos la brecha salarial según los diferentes tramos salariales. Por último, se ofrecerán datos sobre la brecha salarial en las diferentes provincias andaluzas.

En el presente informe se ha modificado la metodología a la hora de calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres. A diferencia de los informes realizados años anteriores, la brecha salarial se calculará obteniendo la diferencia salarial entre hombres y mujeres y dividiéndolo por el salario de las mujeres (en informes anteriores se tomaba como base el salario masculino), de esta forma se obtiene cuanto debería aumentar el salario de la mujer para igualarlo al del hombre.

Durante 2022 la brecha salarial entre hombres y mujeres en la comunidad andaluza se incrementó respecto al año anterior. Si en 2021 el salario femenino tenía que aumentar un 26'4% para igualarse al del hombre, durante 2022 esta cifra ascendió hasta el 26'6%.

La desigualdad salarial que sufren las mujeres se deben principalmente a las peores condiciones en cuanto a temporalidad y parcialidad, principalmente esta última es la que explica gran parte de la brecha salarial, lo cual se puede observar si comparamos los salarios a jornada y año completo, cayendo la brecha de forma considerable.

1. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN ANDALUCÍA.

- *El salario de la mujer andaluza debería aumentar un 24'6% para igualarse al del hombre.*

Durante 2022 en Andalucía el salario medio anual de la mujer fue de 16.182€ frente a los 20.490€ de los hombres. De esta forma **el salario de la mujer andaluza debería aumentar un 26'6% para igualar al del hombre, es decir, 4.308€ anuales**. En 2021 la cifra era del 26'2%, lo que significa que la brecha salarial se ha incrementado en 0'4 puntos porcentuales, ya que aunque ambos salarios se han incrementado el salario masculino lo ha hecho con mayor intensidad.

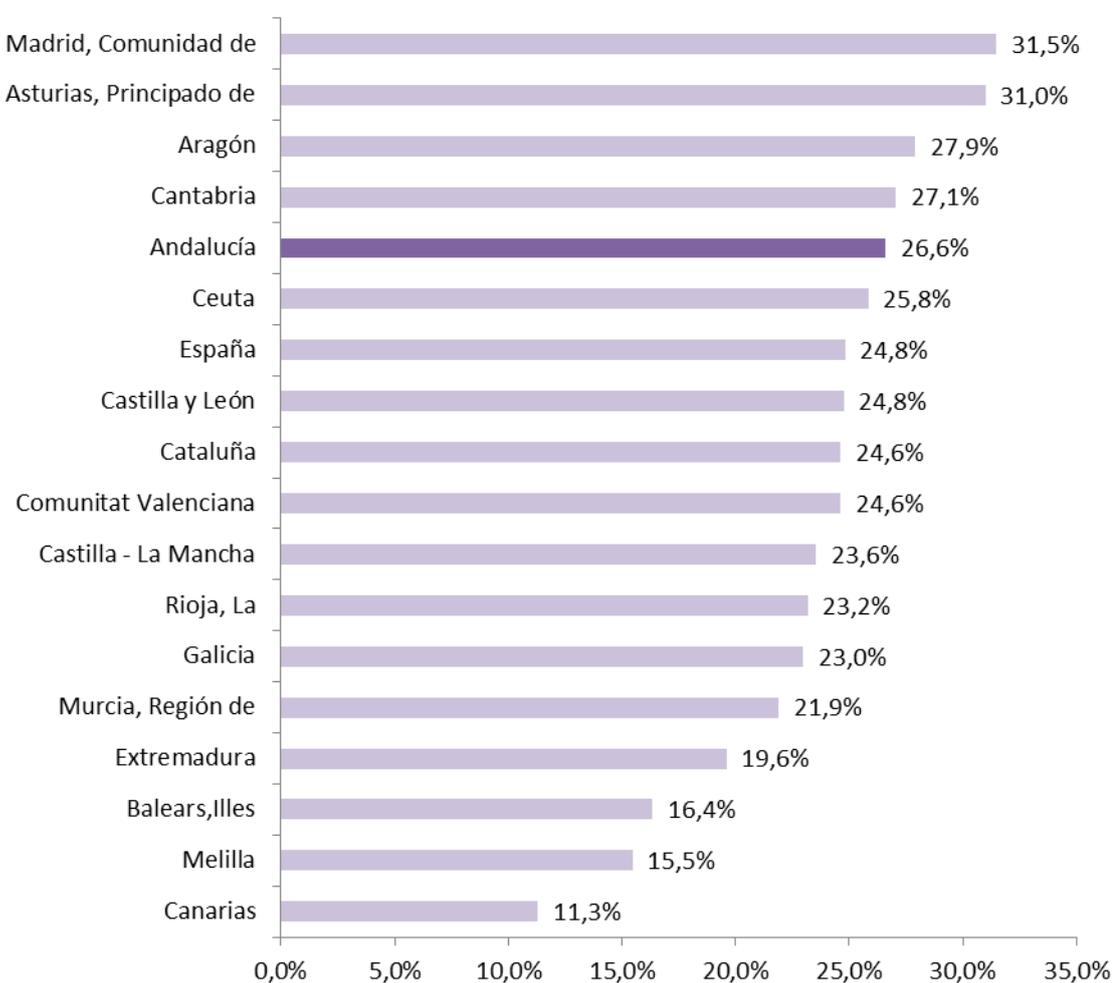
Gráfico 1
Evolución de la brecha salarial en Andalucía



Fuente: AEAT

Respecto al resto del país, **Andalucía se sitúa como la quinta comunidad con una brecha salarial superior**, solo superada por Cantabria (27'1%), Aragón (27'9%), Asturias (31%) y la Comunidad de Madrid (31'5%). Por otro lado, es Canarias la comunidad que presenta una menor brecha durante 2022 con un 11'3%.

Gráfico 2
Brecha salarial en 2022 por Comunidades Autónomas



Fuente: AEAT

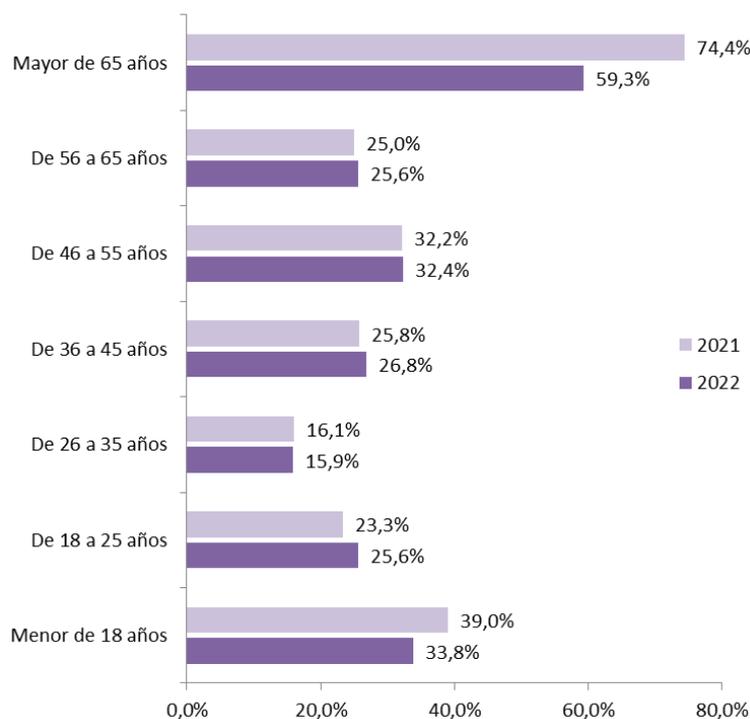
- **La brecha salarial se reduce a menor ritmo, o incluso aumenta, entre las mujeres asalariadas de mayor edad.**

Si observamos la brecha salarial según los distintos grupos de edad, vemos como **es entre los mayores de 65 años donde esta brecha es superior, para que las mujeres cobren igual salario este tendría que aumentar hasta un 59'3%**. Este porcentaje se ha reducido respecto a 2021 de forma considerable en más de 15 puntos, lo cual se puede explicar por la subida del SMI.

Por otro lado, son las edades de 26 a 35 años donde la brecha es inferior, teniendo que aumentar el salario de las mujeres un 15'9% para igualarse al salario del sexo masculino. Mientras, los grupos de edad con mayor cifra de personas asalariadas, es decir, de 36 a 45 años y de 46 a 55 años, presentan brechas del 26'8% y del 32'4%, en ambos se han dado aumentos respecto al año anterior.

Respecto a la media nacional, es en las edades de 18 a 25 años donde encontramos una mayor diferencia, mientras que a nivel estatal el salario de las mujeres en dichas edades debe aumentar un 20'6% para igualarse al de los hombres, en Andalucía el aumento tendría que ser de hasta el 25'6%.

Gráfico 3
Brecha salarial en Andalucía por grupos de edad



Fuente: AEAT

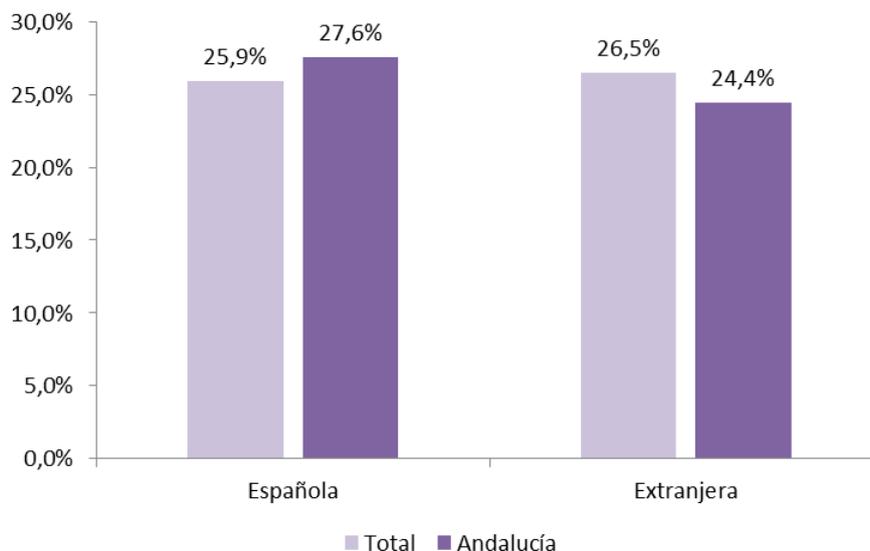
Cuadro 1
Brecha salarial y salarios anuales por grupos de edad
2022

	Menor de 18 años	De 18 a 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	De 46 a 55 años	De 56 a 65 años	Mayor de 65 años
Hombres							
España	2.281	9.090	20.189	26.692	30.743	31.014	27.381
Andalucía	2.263	7.830	16.388	21.910	24.962	25.668	21.920
Mujeres							
España	1.662	7.538	17.856	21.567	23.791	24.101	16.939
Andalucía	1.691	6.233	14.135	17.275	18.853	20.439	13.761
Brecha							
España	37,2%	20,6%	13,1%	23,8%	29,2%	28,7%	61,6%
Andalucía	33,8%	25,6%	15,9%	26,8%	32,4%	25,6%	59,3%

Fuente: AEAT

En cuanto a la brecha según la nacionalidad, entre las mujeres de nacionalidad española en Andalucía el salario debe aumentar un 27'6% para igualarse al del hombre, mientras que entre las mujeres de nacionalidad extranjera el aumento tendría que ser del 24'4%.

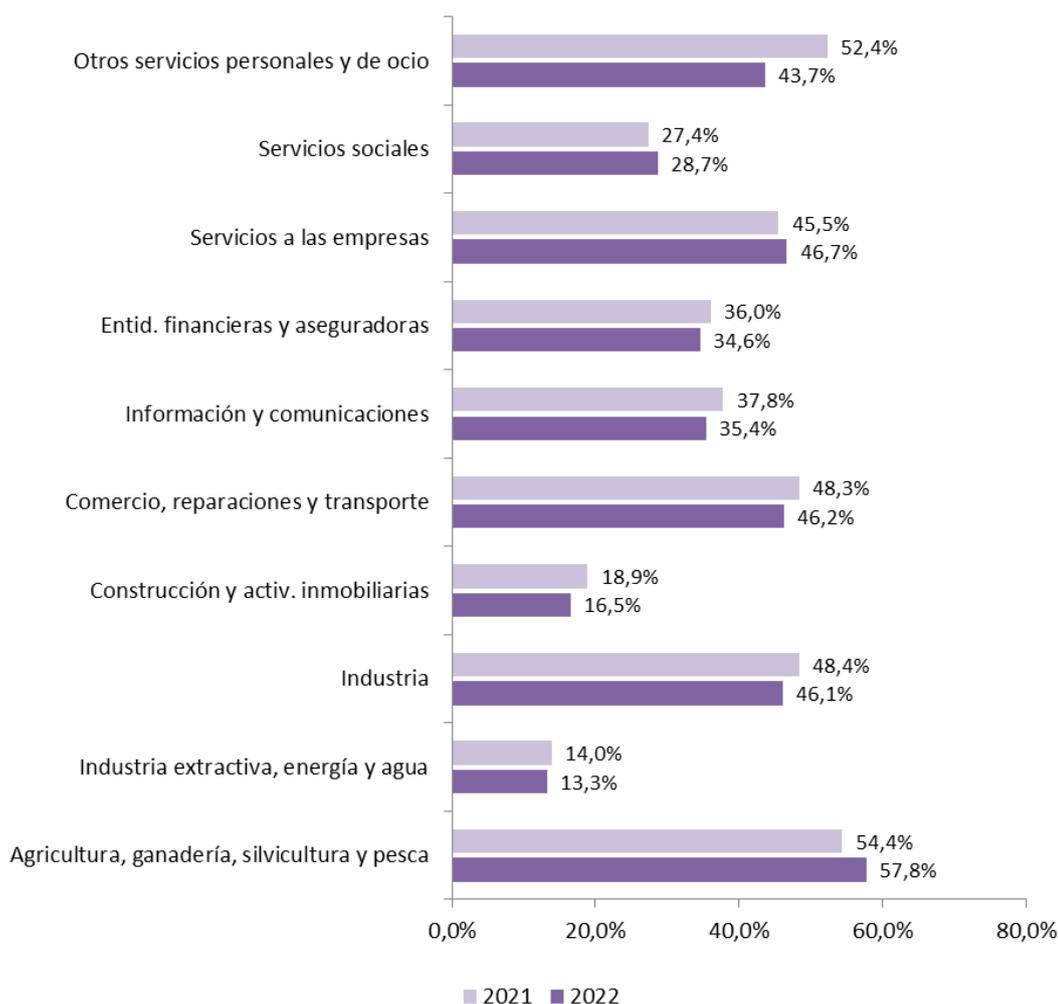
Gráfico 4
Brecha salarial en Andalucía y España por nacionalidad
2022



Fuente: AEAT

Por otro lado, **es en el sector de la “Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca” donde la brecha salarial es mayor**, en dicho sector el salario femenino tendría que aumentar un 57’8% para igualarse al del hombre, una cifra que se ha incrementado entre 2021 y 2022. Por otro lado, son los sectores de la “Industria extractiva, energía y agua” y la “Construcción y activ. Inmobiliarias” donde la brecha es inferior, unos sectores donde la presencia de mujeres asalariadas es baja. En este sentido es el sector de los “Servicios sociales” donde la mujer tiene mayor peso, siendo la brecha en dicho sector del 28’7%.

Gráfico 5
Brecha salarial en Andalucía por sector económico



Fuente: AEAT

Respecto a la media nacional los únicos sectores que presentan una menor brecha en Andalucía son la “Industria extractiva, energía y agua”, con un 13’3% frente al 17’9% nacional, y en las “Entidades financieras y aseguradoras”, con un 34’6% frente al 42%. Mientras que la mayor diferencia la encontramos en los sectores de la industria y la construcción, donde la brecha en Andalucía supera en más de 10 puntos a la brecha nacional.

Cuadro 2
Brecha salarial y salarios por sector económico
2022

	Hombre		Mujer		Brecha	
	España	Andalucía	España	Andalucía	España	Andalucía
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	10.914	8.041	7.212	5.097	51,3%	57,8%
Industria extractiva, energía y agua	33.353	30.462	28.291	26.887	17,9%	13,3%
Industria	28.456	23.719	22.453	16.233	26,7%	46,1%
Construcción y activ. inmobiliarias	21.351	18.098	20.368	15.534	4,8%	16,5%
Comercio, reparaciones y transporte	23.997	19.521	17.405	13.354	37,9%	46,2%
Información y comunicaciones	38.231	30.076	30.135	22.217	26,9%	35,4%
Entid. financieras y aseguradoras	53.810	41.448	37.897	30.796	42,0%	34,6%
Servicios a las empresas	23.792	18.452	16.852	12.582	41,2%	46,7%
Servicios sociales	32.095	30.006	26.005	23.322	23,4%	28,7%
Otros servicios personales y de ocio	14.810	13.528	10.881	9.417	36,1%	43,7%

Fuente: AEAT

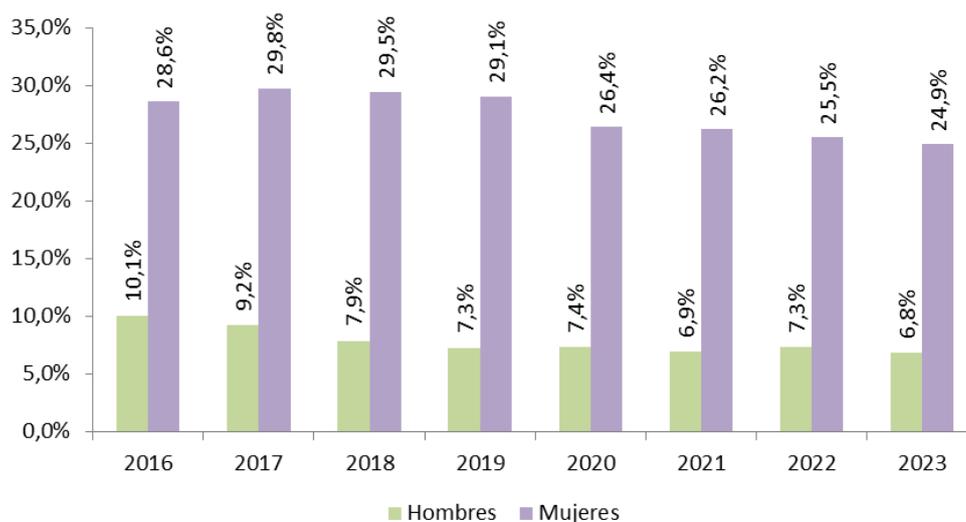
2. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN LAS DIFERENTES CONDICIONES LABORALES

- *La mayor parcialidad entre las mujeres explica en gran medida la desigualdad salarial.*

La razón principal por la que se da esta brecha salarial entre hombres y mujeres la encontramos en las diferentes condiciones laborales, **siendo la mujer la que presenta mayores tasas de temporalidad y parcialidad y la que lleva a cabo ocupaciones con menores salarios**. Las tareas de cuidado han recaído históricamente en las mujeres, lo que ha dado lugar a que una gran parte del sexo femenino no pueda buscar un empleo por estos motivos o tengan que buscar empleos temporales o a jornada parcial.

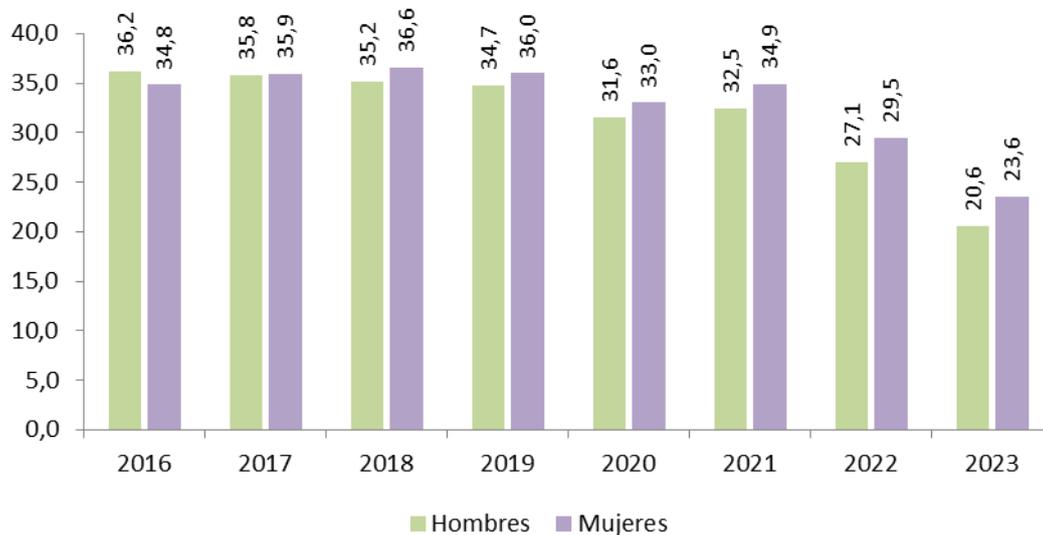
Es precisamente el empleo a tiempo parcial lo que explica en mayor medida la brecha salarial. La tasa de parcialidad entre las mujeres andaluzas durante 2023 fue del 24'9%, mientras que solo el 6'8% de los hombres asalariados tenían un trabajo a tiempo parcial. También las mujeres andaluzas presentan un mayor tasa de temporalidad (23'6%) que los hombres (20'6%), aunque aquí la diferencia es menor. Dando todo ello lugar a salarios anuales inferiores.

Gráfico 6
Porcentaje de parcialidad en Andalucía por sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la EPA

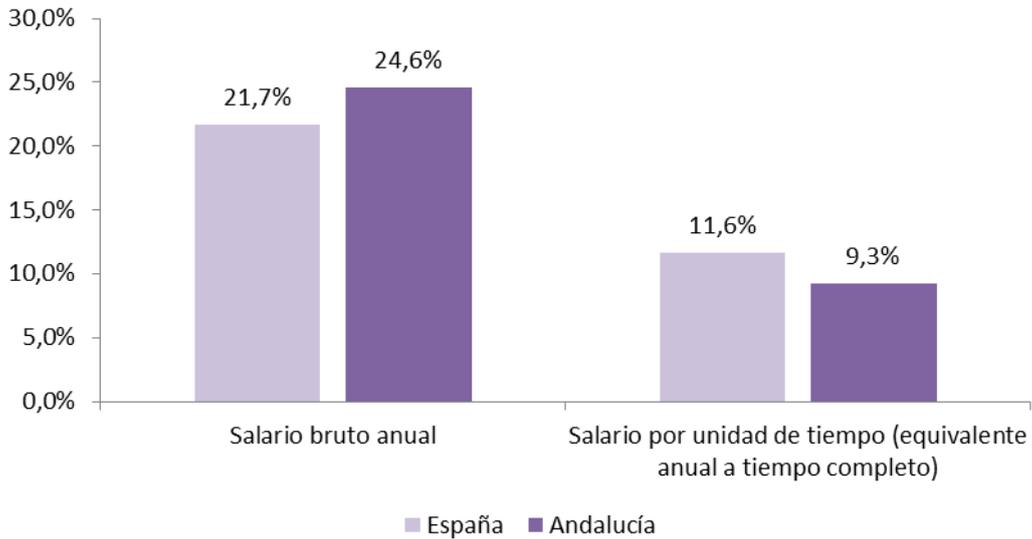
Gráfico 7
Tasa de temporalidad en Andalucía por sexo



Fuente: IECA. Explotación de la Encuesta de Población Activa del INE

A través de la estadística sobre salarios que nos ofrece el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía, podemos conocer la brecha salarial entre los salarios medios a año y jornada completa. **Tomando estas cifras el salario de una mujer andaluza que trabaja a jornada completa durante todo el año tendría que aumentar un 9'3% para igualarse al del hombre andaluz en esas condiciones.** Esto nos indica que tanto la temporalidad como la parcialidad, principalmente esta última, explican gran parte de la brecha salarial, aunque no son los únicos motivos que hacen que el sexo femenino tenga salarios más bajos.

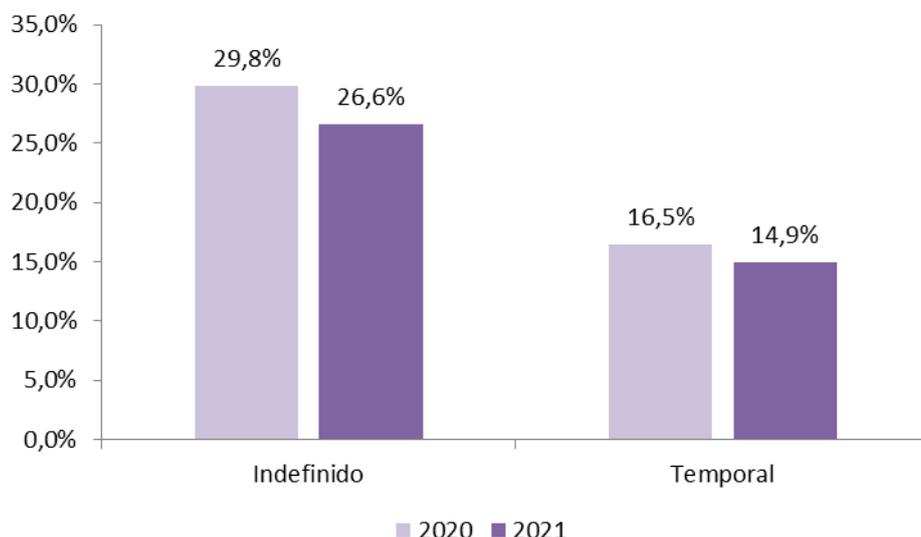
Gráfico 8
Brecha salarial en salarios brutos y en salarios equivalentes a
año y jornada completa
2022



Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

Respecto a la diferencia salarial según si el contrato es indefinido o temporal, vemos como la brecha desciende entre los contratos temporales, teniendo que aumentar el salario de una mujer andaluza que tiene un trabajo temporal un 14'9% para igualarse al salario del hombre, mientras que entre contratos indefinidos esta cifra crece hasta el 26'6%. También destaca la diferencia en la brecha en trabajos temporales con la media nacional, donde la brecha se sitúa en el 5'5%.

Gráfico 9
Brecha salarial por tipo de contrato en Andalucía



Fuente: EES

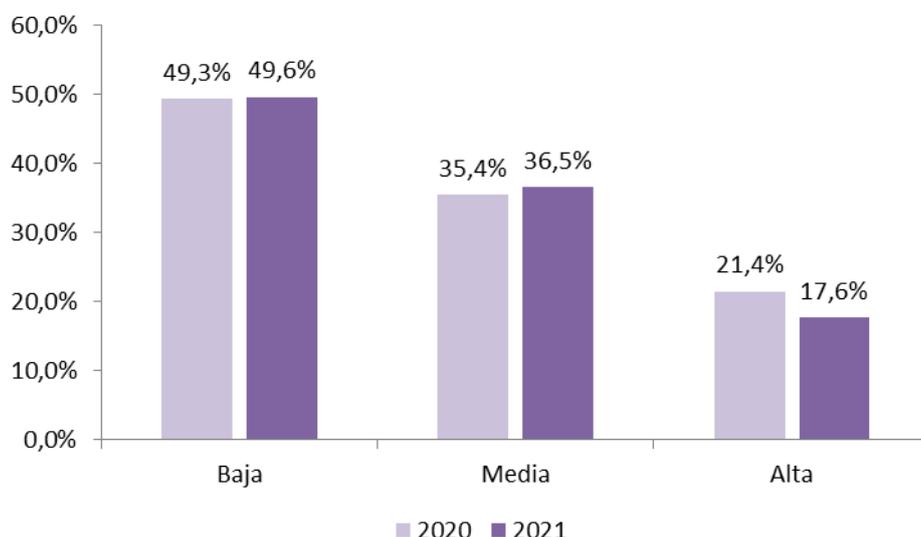
Cuadro 3
Salario anual y brecha salarial por tipo de contrato
2021

	Mujeres	Hombres	Brecha
España			
Indefinido	24.074	30.064	24,9%
Temporal	19.310	20.375	5,5%
Andalucía			
Indefinido	21.351	27.027	26,6%
Temporal	17.588	20.213	14,9%

Fuente: EES

Como hemos dicho anteriormente la explicación de los inferiores salarios entre las mujeres no se deben solo a la mayor parcialidad y temporalidad, sino también a que llevan a cabo trabajos con menores salarios. Si observamos las diferencia salariales por nivel de ocupación, **vemos como la brecha más alta se da entre las ocupaciones más bajas, acercándose al 50%**, mientras que entre las ocupaciones altas la brecha es del 17'6%, siendo solo en este grupo donde la brecha se ha reducido entre 2021 y 2022.

Gráfico 10
Brecha salarial por nivel de ocupación en Andalucía



Fuente: EES

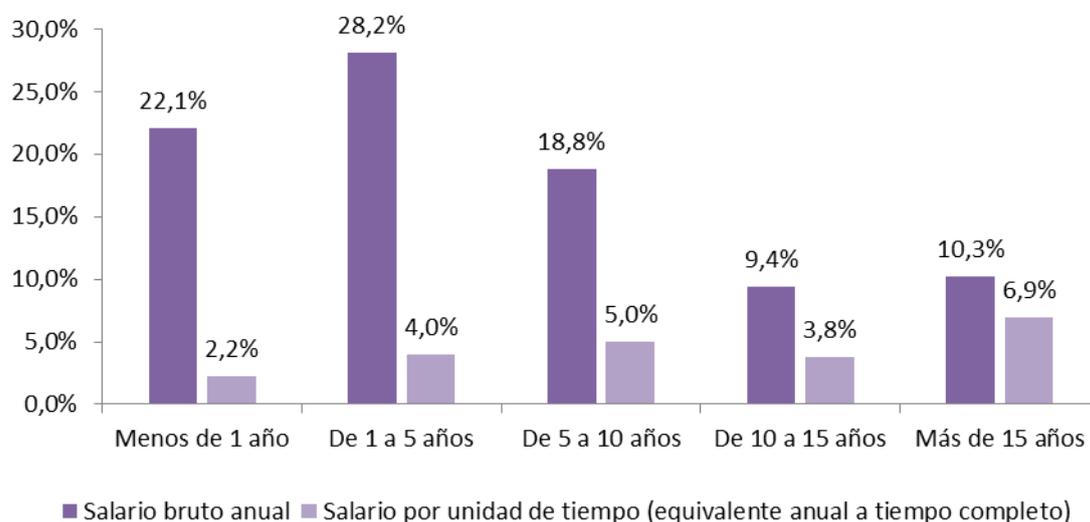
Cuadro 4
Salarios anuales y brecha salarial por nivel de ocupación 2021

	Mujeres	Hombres	Brecha
España			
Baja	14.007,90	21.441,19	53,1%
Media	17.844,16	23.517,61	31,8%
Alta	33.753,29	39.988,28	18,5%
Andalucía			
Baja	12.995,93	19.437,25	49,6%
Media	16.274,53	22.210,38	36,5%
Alta	31.066,82	36.542,08	17,6%

Fuente: EES

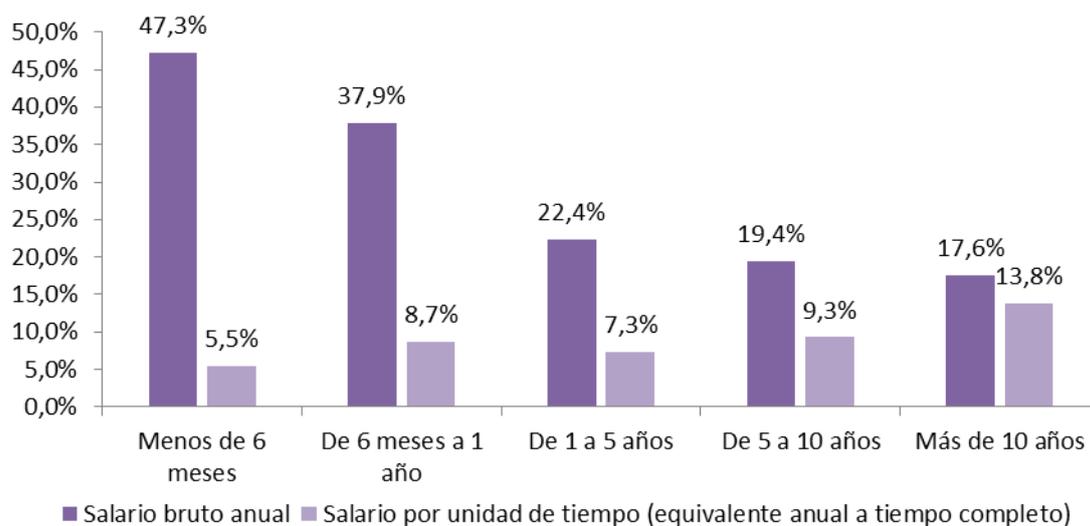
Los datos salariales del IECA también nos ofrecen los salarios desglosados por antigüedad en la empresa y experiencia. Si nos fijamos en los salarios brutos vemos como a menor antigüedad en la empresa y menor experiencia la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor. Mientras que **si usamos los salarios medios equivalente al año y jornada completa vemos como se da el caso contrario, a mayor antigüedad y experiencia mayor es la brecha**, valorándose por lo tanto ambas cualidades menos entre las mujeres que entre los hombres.

Gráfico 11
Brecha salarial según experiencia laboral en Andalucía
2022



Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

Gráfico 12
Brecha salarial según antigüedad en la empresa en Andalucía
2022



Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

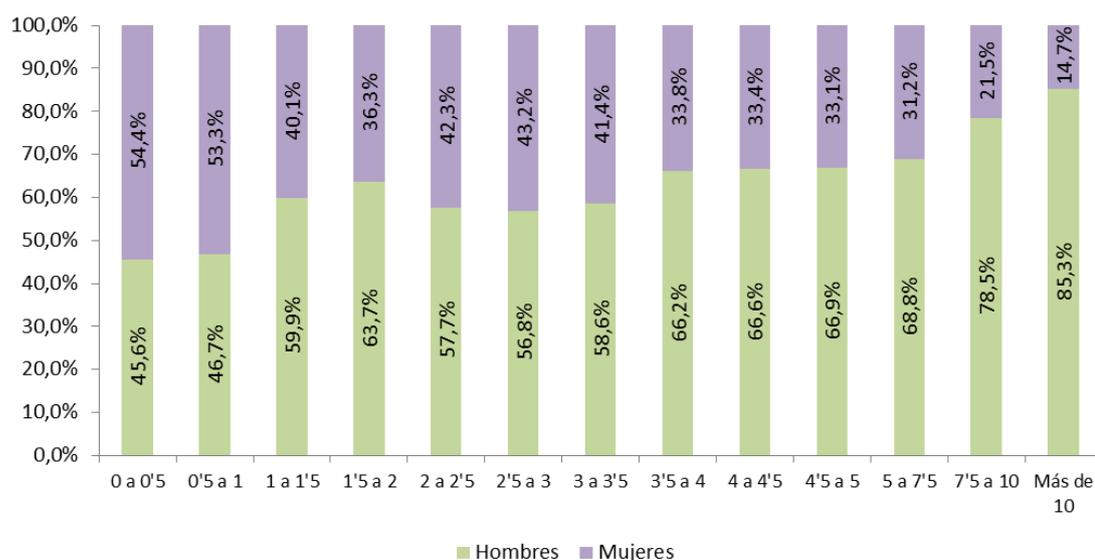
3. BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN NIVEL SALARIAL

- *Solo el 14'7% de las personas andaluzas que ganan más de 10 veces el salario mínimo son mujeres.*

La AEAT nos ofrece el desglose de salarios y personas asalariadas por tramos según el salario mínimo interprofesional (SMI), el cual durante 2022 fue de 14.000€ anuales. De esta forma podemos ver claramente como las mujeres asalariadas se concentran en los salarios más bajos. **Del total de personas asalariadas que en Andalucía cobran de 0 a 0'5 del SMI anualmente, el 54'4% son mujeres, esta cifra es del 53'3% en el caso de las personas que cobran de 0'5 a 1 SMI.** En ambos casos el porcentaje de mujeres ha aumentado respecto a 2021, los cuales fueron del 53'9% y 51'5% respectivamente. Unos grupos salariales por debajo del SMI donde se concentran principalmente los trabajos temporales ya tiempo parcial.

En cambio, entre los salarios más altos el porcentaje de mujeres es muy inferior. Solo el 14'7% de las personas asalariadas que cobran más de 140.000€ al año en Andalucía son mujeres.

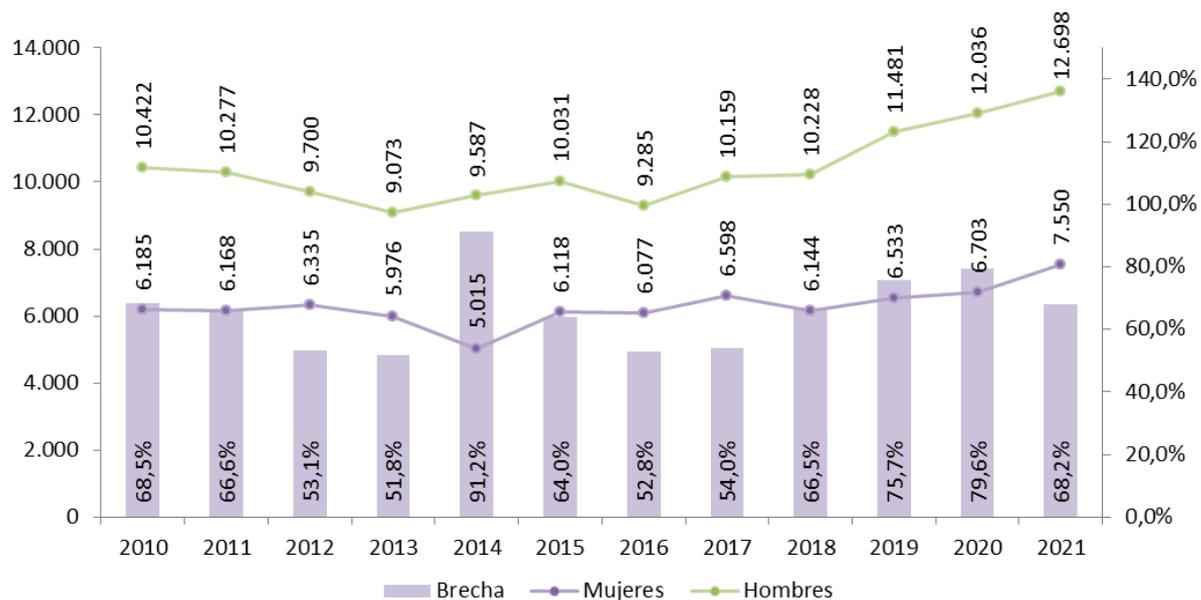
Gráfico 13
Porcentaje de hombres y mujeres en cada tramo de salario según SMI en Andalucía 2022



Fuente: AEAT

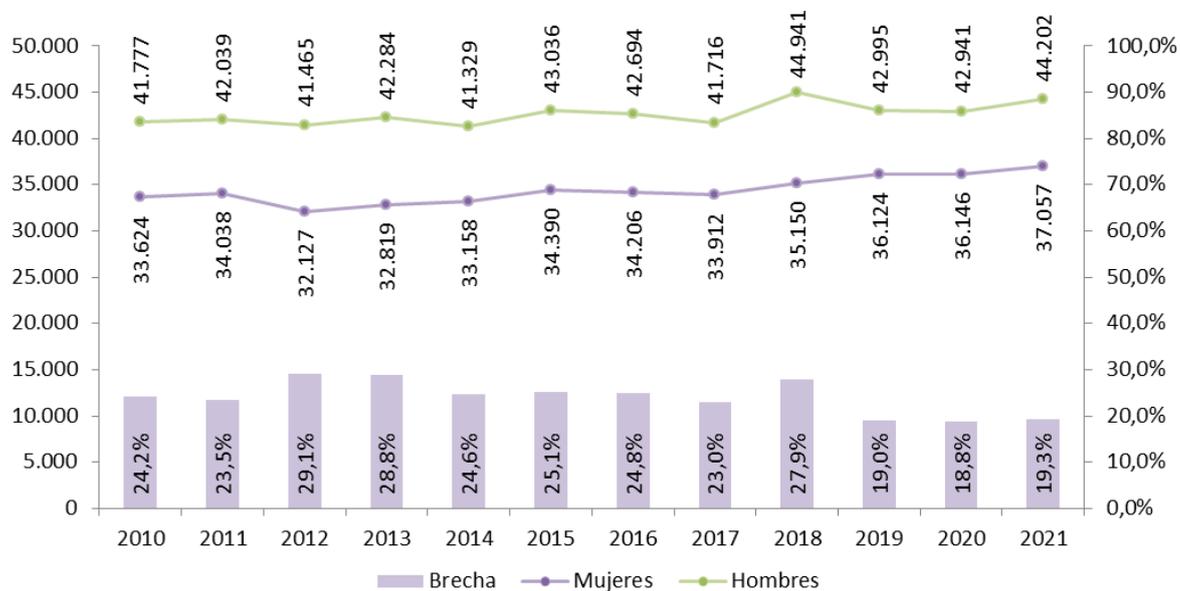
A través de la Encuesta de Estructura Salarial podemos comprobar como la brecha salarial se agudiza entre los salarios más bajos. **Para que el 10% de las mujeres asalariadas andaluzas con salarios más bajos cobren el mismo salario que el 10% de hombres con salarios más bajos, los salarios de las primeras tendrían que crecer un 68'2%.** Mientras que entre el 10% con salarios más altos el incremento tendría que ser del 19'3%.

Gráfico 14
Salario del percentil 10 y brecha salarial en Andalucía



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE

Gráfico 15
Salario del percentil 90 y brecha salarial en Andalucía



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. INE

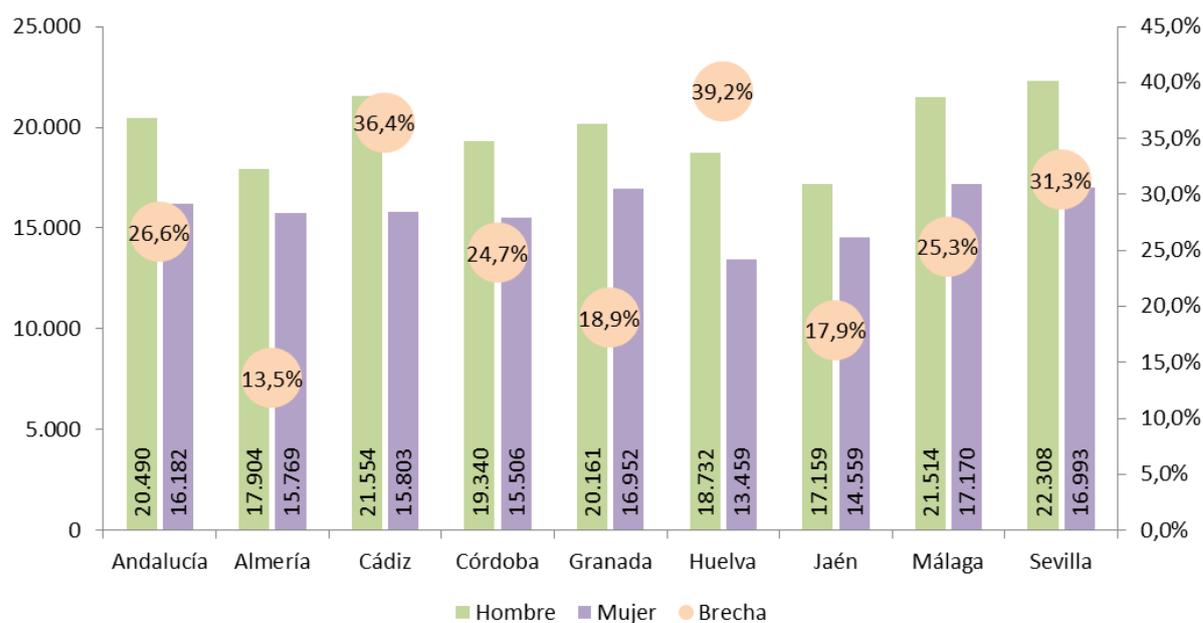
4. BRECHA SALARIAL POR PROVINCIA

- *En Huelva el salario de las mujeres tendría que aumentar un 39'2% para igualarse la del hombre, a esta le sigue Cádiz, donde tendría que aumentar en un 36'4%.*

Respecto a las provincias andaluzas, **son Huelva y Cádiz donde mayor tendría que ser el aumento del salario femenino para igualarse al de los hombres**, con un 39'2% y un 36'4% respectivamente. Mientras que son las provincias de Almería (13'5%) y Jaén (17'9%) las que presentan una brecha inferior, siendo estas las provincias donde de media el hombre tiene un salario anual más bajo.

Respecto a 2021 la brecha se ha incrementado en todas las provincias a excepción de Almería y Huelva, donde se ha reducido en 0'8 y 0'2 puntos respectivamente. En cuanto al resto, es en Jaén donde más ha aumentado la brecha con un aumento de 1'2 puntos porcentuales.

Gráfico 16
Salario medio anual y brecha salarial en las provincias de Andalucía 2022



Fuente: AEAT

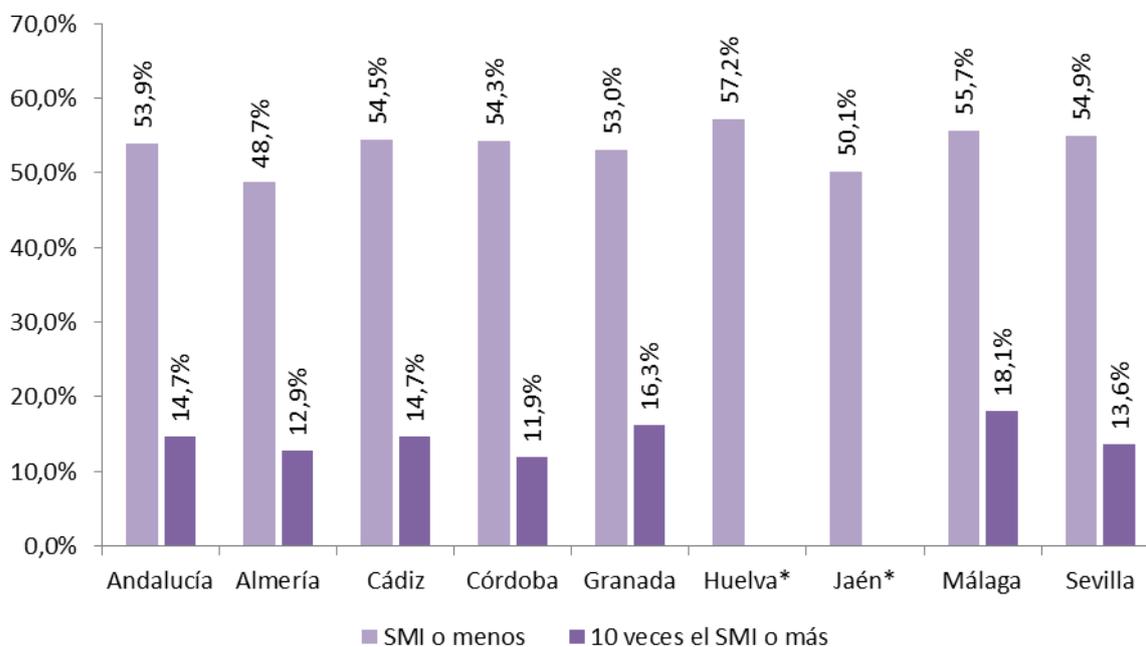
Cuadro 5
Evolución de la brecha salarial por provincias

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Andalucía	35,0%	34,5%	32,5%	31,8%	31,1%	30,2%	30,7%	30,1%	29,1%	26,8%	26,2%	26,6%
Almería	20,7%	21,4%	18,3%	17,7%	16,5%	16,4%	16,9%	16,4%	16,1%	15,1%	14,3%	13,5%
Cádiz	44,1%	45,0%	43,0%	42,9%	42,9%	41,6%	42,4%	41,2%	39,7%	37,0%	35,7%	36,4%
Córdoba	34,4%	32,5%	31,2%	30,4%	29,7%	28,2%	29,2%	28,7%	27,7%	24,2%	24,6%	24,7%
Granada	28,2%	28,7%	24,7%	23,2%	22,4%	21,6%	21,9%	21,4%	20,4%	17,8%	18,4%	18,9%
Huelva	52,7%	51,0%	50,3%	52,6%	51,5%	48,3%	47,8%	47,1%	44,7%	41,0%	39,4%	39,2%
Jaén	25,3%	23,9%	21,6%	21,9%	21,1%	19,4%	20,8%	21,2%	20,0%	15,4%	16,7%	17,9%
Málaga	32,7%	32,4%	30,5%	29,3%	28,8%	28,3%	28,6%	27,9%	27,5%	26,4%	25,1%	25,3%
Sevilla	38,5%	37,7%	36,7%	35,0%	34,2%	33,9%	34,4%	34,0%	33,2%	30,9%	30,3%	31,3%

Fuente: AEAT

Respecto al porcentaje de personas que ganan de media al año el SMI o menos, en siete de las ocho provincias son mayoría el sexo femenino, siendo el Huelva donde tienen un mayor peso representando estas al 57'2% sobre el total. Solo en la provincia de Almería representan menos del 50% con un 48'7%.

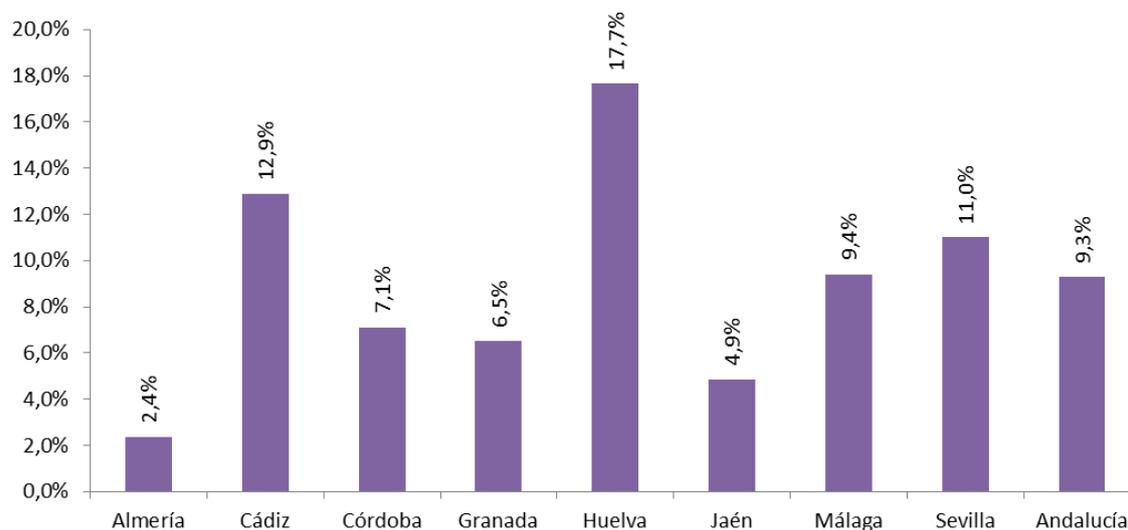
Gráfico 17
Porcentaje de personas que cobran el SMI o menos y más de 10 veces el SMI que son mujeres
2022



Fuente: AEAT

Por otro lado, las brechas salariales se reducen en todas las provincias entre los salarios equivalentes al año y jornada completa. En este sentido sigue siendo Huelva donde la brecha es mayor, en dicha provincia el salario de las mujeres en las condiciones mencionadas tendría que aumentar en un 17'7% para igualarse al del hombre, mientras que es Almería donde la cifra es menor con un 2'4%.

Gráfico 18
Brecha salarial equivalente a tiempo completo y anual
2022



Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con Datos Fiscales de la Seguridad Social

Por último, de entre los municipios andaluces con más de 100 mil habitantes es Algeciras el que presenta una mayor brecha salarial, donde las mujeres tendrían que ver aumentar su sueldo un 64'9% para igualarlo al del hombre de dicho municipio.

Cuadro 6
Brecha salarial en municipios con más de 100 mil habitantes en Andalucía
2022

	Hombres	Mujeres	Brecha
Almería (capital)	20.457	18.915	8,2%
Roquetas de Mar	16.368	14.845	10,3%
Algeciras	26.778	16.237	64,9%
Cádiz (capital)	21.754	19.501	11,6%
Jerez de la Frontera	19.664	15.794	24,5%
Córdoba (capital)	22.122	18.842	17,4%
Granada (capital)	24.267	22.508	7,8%
Huelva (capital)	22.093	16.739	32,0%
Jaén (capital)	21.558	20.114	7,2%
Málaga (capital)	21.586	18.396	17,3%
Marbella	19.067	16.133	18,2%
Dos Hermanas	22.832	17.629	29,5%
Sevilla (capital)	24.336	20.176	20,6%

*Fuente: IECA. Explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales con
Datos Fiscales de la Seguridad Social*

CONCLUSIONES

Las mujeres andaluzas presentan una mayor discriminación salarial con respecto al resto de comunidades autónomas del país.

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad y economía más justas con menor precariedad y explotación estructural. Y debe ser la corrección por parte de la sociedad de las profundas desigualdades -laborales y no laborales- que soportan en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justas y orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

Resulta urgente y prioritario actuar sobre

- Control y revisión de la aplicación de la reforma laboral en todas las empresas con una incidencia directa en las modalidades contractuales y sobre todo en ampliar las jornadas parciales involuntarias de las mujeres.
- Revisión de las empresas obligadas por Ley a tener plan de igualdad que junto con las auditorías retributivas y registro retributivo aflorarán las diferencias salariales existentes.
- Revisión de la Negociación Colectiva, tanto las cláusulas de revisión salarial y las categorías afectadas por la subida del salario mínimo profesional.
- Campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad corresponsable junto con un cambio social y cultural que permita el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y personales.
- Redistribuir recursos salariales y de tiempo entre mujeres y hombres para conseguir la igualdad.

Como elementos claves para conseguir disminuir la brecha tenemos:

- ✓ Subida del salario mínimo interprofesional y salario mínimo de convenio.
- ✓ Estabilidad en el empleo mediante la aplicación de la reforma laboral controlando especialmente las jornadas parciales.
- ✓ Planes de Igualdad en las empresas

