



La Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres

Por VÍCTOR MANTECA VALDELANDE
Doctor en Derecho

Diario La Ley, N.º 6778, Año XXVIII, 13 Sep. 2007, Ref. D-193, Editorial LA LEY

LA LEY 3229/2007

El pasado mes de marzo entró en vigor la Ley 3/2007 (BOE n.º 71 de 23 de marzo de 2007) cuya mayor novedad, en palabras de su propio preámbulo, radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Se trata de una importante norma legal que tanto por su rango como por su aspecto eminentemente transversal regula y afecta a los más variados aspectos del ordenamiento jurídico pues, además de desarrollar una regulación que contiene disposiciones de muy variada naturaleza y marcadamente beligerantes tanto en lo que se refiere a los mandatos que contienen para la Administración y en cuanto a lo que incluye de intervención para el sector privado; además de todo ello ha modificado veinte textos con rango de ley. Lo cierto que para dar un acelerón efectivo en nuestra sociedad en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres era necesario un texto legal de este tipo, lo que ocurre es que el texto presenta unos aspectos muy marcados de intervencionismo y discriminación legal positiva, que tiene en su contrapartida, lo podría ser objeto de otro tipo de interpretación a la luz de varios derechos incluidos en nuestra norma constitucional.

Disposiciones comentadas

I. PRINCIPIO DE IGUALDAD

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y sobre todo las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal deberá integrarse y observarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Este principio se materializa en la necesidad de garantizar la igualdad práctica en el trato así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y su aplicación en los ámbitos laborales y profesionales. Así en el empleo privado y en el público, en el ámbito de acceso al empleo incluyendo el trabajo por cuenta propia, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquiera otra cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

La Ley no considera discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una

diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven cabo, dicha característica constituya requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objeto sea legítimo y el requisito proporcionado.

El texto de la Ley Orgánica (LA LEY 2543/2007) incluye diferentes conceptos de discriminación por razón de sexo, dos de carácter general: discriminación directa e indirecta, y otro de carácter específico: discriminación por razón de embarazo o maternidad.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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.

Se considera 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Además la Ley considera discriminatoria, en todo caso, toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

La discriminación por embarazo o maternidad es un tipo de discriminación directa consistente en todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

También se considera legalmente discriminación por razón de sexo todo 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.

Los actos y cláusulas de contratos y otros negocios jurídicos que constituyan o sean causa de discriminación por razón de sexo se consideran legalmente nulos de pleno derecho 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.

Una forma agravada de este tipo de discriminación por sexo es el acoso sexual o por razón de sexo.

La Ley Orgánica (LA LEY 2543/2007) define el acoso sexual como 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 crease un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación de acoso sexual también tiene la consideración legal de acto de discriminación por razón de sexo.

Cualquier persona puede recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. La capacidad y legitimación para intervenir en proceso judicial civil, laboral o contencioso-administrativo corresponde a las personas físicas o jurídicas con interés

legítimo. En los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo la única persona legitimada será la persona acosada.

En aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

II. POLÍTICAS PÚBLICAS DE IGUALDAD

La actuación de la Administración pública deberá estar informada por un principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de manera que esté presente en la adopción y aplicación de disposiciones normativas, así como en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo conjunto de todas las actividades.

La Ley Orgánica (LA LEY 2543/2007) fija una serie de principios generales de actuación de los poderes públicos en materia de igualdad:

- Compromiso para que el derecho constitucional de igualdad entre hombres y mujeres sea efectivo.
- Integración de los principios de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, artística y cultural, evitando la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del número de mujeres empresarias en todos los ámbitos de intervención de los poderes públicos.
- Colaboración y cooperación entre las diferentes Administraciones públicas en aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.
- Participación equilibrada de mujeres y hombres en candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
- Adopción de medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso por razón de sexo.
- Consideración de las especiales dificultades en que se encuentran las mujeres pertenecientes a determinados colectivos de especial vulnerabilidad: minorías, mujeres inmigrantes, niñas, mayores, viudas, víctimas de violencia doméstica, etc.
- Protección de la maternidad con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
- Establecimiento de medidas que garanticen la conciliación del trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención familiar.
- Colaboración entre Administraciones públicas, agentes sociales y asociaciones de mujeres y otras entidades.
- Implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en los demás ámbitos sociales y profesionales.

De este modo la Ley ha diseñado el principio de igualdad de trato y oportunidad con un carácter eminentemente transversal en cuanto a competencias de los poderes públicos de manera que obligue a diferentes ámbitos de la Administración en la adopción de disposiciones normativas y definición de políticas públicas en cualquier ámbito de actividad.

Una de las cuestiones que han ocasionado más puntos de polémica en el ámbito parlamentario y de los medios de opinión son las disposiciones contenidas en el capítulo que desarrolla la acción de políticas públicas para la igualdad pues la Ley además de incluir una disposición indicativa aconsejando a los poderes públicos que procuren atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad, también incluye entre los requisitos para la adjudicación de contratos públicos

y subvenciones la posibilidad de valoración de actuaciones que fomenten la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres, pero en este aspecto hay que tener en cuenta que la normativa europea no permite que se tengan en cuenta planteamientos de igualdad en las empresas al adjudicarse contratos de obras públicas o ayudas públicas de fomento de la actividad económica; además en otros países como Francia los tribunales han declarado algunas normas que tienen rasgos evidentes de inconstitucionalidad pues, según se ha dicho, el sexo no puede ser utilizado como condicionante para acceder a un puesto de trabajo y nuestra Constitución de 1978 prohíbe expresamente las discriminaciones por razón de sexo tanto en un sentido como en otro.

La Ley obliga al Gobierno a que apruebe periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades que incluya medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo. Este informe deberá basarse en el conjunto de actuaciones de competencia del Gobierno y deberá remitirse al Parlamento; además se recuerda que los proyectos de disposición de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística incorporen un informe por razón de género.

III. ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA IGUALDAD

Uno de los aspectos en los que la Ley incide para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres es en el de la educación, disponiendo que el sistema educativo incluya entre sus fines la educación en el respeto a los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos, además dentro de los principios de calidad educativa en la eliminación de obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre ambos.

Para ello las Administraciones educativas deben garantizar un «igual derecho a la educación» de mujeres y hombres a través de la integración activa en los objetivos y actuaciones educativas del principio de igualdad de trato evitando que por comportamientos sexistas o por estereotipos sociales arraigado se produzcan desigualdades entre hombres y mujeres; para ello la Administración deberá garantizar la presencia del principio de igualdad en todos los currículos y etapas educativas, la eliminación de contenidos que supongan discriminación, promoción de presencia equilibrada de mujeres y hombres y establecimiento de medidas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de la mujer en la historia.

También en el ámbito de la educación superior la Administración deberá fomentar la enseñanza e investigación sobre el alcance de la igualdad de sexos promoviendo la inclusión en los planes de estudio enseñanzas de este tipo, creando estudios específicos de postgrado y apoyando las investigaciones sobre esta materia.

Ya en el ámbito profesional la Ley regula el fomento de la igualdad en diversos ámbitos.

- a) En el de la creación artística e intelectual, en el que las Administraciones y organismos públicos competentes deberán adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura combatiendo la discriminación, desarrollar políticas activas de ayudas a la creación y producción de autoría femenina, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural y todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción artística y cultural.
- b) En el de la política de la salud la Ley dispone que las políticas, estrategias y programas de salud integren en su formulación, desarrollo y evaluación las distintas necesidades de

mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente. Además las Administraciones públicas deberán garantizar un derecho igual a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o estereotipos sociales se produzcan discriminaciones.

Las Administraciones públicas deberán desarrollar, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades diversas actuaciones consistentes en iniciativas destinadas a favorecer la promoción de la salud de las mujeres, el fomento de la investigación que atienda las diferencias entre hombres y mujeres, la protección contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la integración del principio de igualdad en la formación del personal sanitario, la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos directivos y de responsabilidad y la obtención y el tratamiento desagregados, siempre que sea posible de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas y otros sistemas de información.

c) En el ámbito de la sociedad de la información la Ley dispone que los programas públicos de desarrollo incorporen la consideración efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su diseño y ejecución, y que el gobierno promueva la plena incorporación de las mujeres en la sociedad de la información mediante en desarrollo de programas específicos contemplando las de colectivos de riesgo por exclusión y del ámbito rural y a través de contenidos creados por mujeres y en que se garantice el lenguaje no sexista.

d) En el ámbito deportivo también la Ley señala que los programas públicos de desarrollo del deporte deberán incorporar la efectiva consideración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo el deporte femenino y favoreciendo la apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

e) En el ámbito del desarrollo rural la Ley dispone que los Ministerios de Agricultura, Pesca y Alimentación y de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollen la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social y el reconocimiento efectivo de su actividad laboral. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural deberán incluirse acciones para la mejora del nivel educativo de las mujeres, en especial las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo, a las asociaciones profesionales y puestos de dirección. Además dispone que las Administraciones competentes promuevan nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural fomentando el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en el mundo rural.

Los poderes públicos también deben fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y comunicaciones mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas siempre que la extensión de estas tecnologías no fuera de aplicación.

f) El mismo contenido y mandato dispone la Ley en lo que se refiere a las políticas urbanas y ordenación del territorio, a la política de cooperación al desarrollo, en materia de contratos y de subvención.

IV. DIMENSIÓN PROFESIONAL DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Ley regula la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral que deberán tener reflejo en las propias políticas de empleo que fijen como objetivos prioritarios el

aumento de la participación de mujeres en el mercado de trabajo a fin de avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, disponiendo la posibilidad de que los programas de inserción laboral contemplen destinos específicos para mujeres; además mediante la negociación colectiva podrán establecerse medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Por otra parte los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral deberán reconocerse a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares evitando cualquier tipo de discriminación basada en su ejercicio y para contribuir al reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares la Ley reconoce a los padres el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

La Ley obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y a adoptar medidas dirigidas a evitar discriminación que sean negociadas con los representantes sindicales en la forma que se determine en la normativa vigente. En empresas con una plantilla superior a doscientos cincuenta trabajadores las medidas de igualdad deberán fundamentarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos, cuya elaboración e implantación será voluntaria salvo cuando la autoridad laboral lo acuerde en un procedimiento sancionador como medida sustitutoria de sanciones accesorias.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación que tienden a alcanzar en el ámbito empresarial la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los trabajadores tendrán acceso a la información sobre el contenido de dicho plan.

La Ley también dispone que las empresas promuevan condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a denuncias o reclamaciones que puedan formular los interesados.

Como incentivos para la implantación de los planes y medidas de igualdad la Ley prevé la adopción de ayudas y otras medidas como la creación de un distintivo, para reconocer aquellas empresas que destaquen por la aplicación de estas medidas, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios. Este distintivo lo podrá obtener cualquier empresa de capital público o privado y para su concesión se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los grupos y categorías profesionales de la empresa.

Pero el principio de igualdad también se regula especialmente en el ámbito del empleo público donde la Administración tendrá que seguir en sus actuaciones los siguientes criterios de la Ley:

- Remover obstáculos que impliquen cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo público y desarrollo de la carrera profesional.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional.
- Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva,

directa o indirecta, por razón de sexo.

La Ley establece taxativamente el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos para titulares de órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes, así como en los órganos colegiados, comités de expertos o comités consultivos nacionales o internacionales.

Pero la Ley incluye además otro tipo de medidas para garantizar la aplicación de estos principios. Así la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe sobre impacto de género; el sistema de permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; entre ellas merece destacarse que cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo o hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en la normativa aplicables sobre permisos y licencias, lo cual será también de aplicación al periodo de lactancia natural.

Además cuando los periodos de vacaciones coincidan con alguna incapacidad laboral derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con algún permiso de maternidad, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural.

Para la prevención del acoso sexual en el ámbito de la Administración pública la Ley dispone la elaboración de un protocolo negociado con las representaciones sindicales que incluya al menos un compromiso expreso de la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella; además la Ley también regula el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El principio de igualdad de trato tiene más dimensiones en esta Ley. Así en lo que se refiere al acceso a bienes y servicios y su suministro, de manera que todas las personas físicas o jurídicas que suministren bienes y servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, están obligadas por la Ley al cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres evitando discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo. En este sentido la Ley prohíbe taxativamente que ningún contratante pueda indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de dichos servicios salvo que sea por causa de protección de su salud; además también se incluye una prohibición legal de celebrar contratos de seguros o servicios financieros afines en los que al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones puedan generarse diferencias entre las primas y prestaciones de personas aseguradas. De todos modos la Ley garantiza que las personas que sufran conductas discriminatorias en el ámbito del acceso a bienes y servicios reciban una indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

Con el título de igualdad en la responsabilidad social de las empresas la Ley regula la posibilidad de que las empresas asuman la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza destinadas a promover condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa y su entorno social y que podrán ser objeto de publicidad bajo la vigilancia y control de la Administración competente.

Finalmente la Ley regula una serie de disposiciones organizativas creando la Comisión Interministerial de igualdad entre mujeres y hombres como órgano colegiado responsable de la coordinación de políticas y medidas adoptadas por los diferentes ámbitos de la Administración;

además, en todos los departamentos ministeriales habrá un órgano directivo responsable de las funciones relacionadas con este principio de igualdad en el ámbito de la competencia ministerial que se encargue de recabar información, estudios, asesorar a los órganos del departamento y velar por la aplicación y cumplimiento de esta Ley.

ANEXO

LEYES MODIFICADAS POR LA LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. La Ley Orgánica 5/1985, de Régimen Electoral General. (LA LEY 1596/1985)
2. La Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial (LA LEY 1694/1985).
3. El Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (LA LEY 2938/1981) aprobado por Ley 50/1981.
4. La Ley de Enjuiciamiento Civil. (LA LEY 58/2000)
5. La Ley 29/1998, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (LA LEY 2689/1998).
6. La Ley 25/1994, por la que se incorpora al Ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CE, ejercicio de Radiodifusión televisiva (LA LEY 2499/1994).
7. La Ley 14/1986, General de Sanidad (LA LEY 1038/1986).
8. La Ley 16/2003, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud (LA LEY 952/2003).
9. El Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LA LEY 1270/1995) aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995.
10. La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LA LEY 3838/1995).
11. La Ley 2/1995, de Procedimiento Laboral (LA LEY 1444/1995).
12. El Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LA LEY 2611/2000), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000.
13. El Real Decreto-Ley 11/1998, sobre Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras durante periodo de maternidad, adopción o acogimiento (LA LEY 3390/1998).
14. Ley 12/2001, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para incremento del empleo y la mejora de su calidad. (LA LEY 1019/2001)
15. La Ley General de la Seguridad Social (LA LEY 2305/1994), aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1994.
16. La Ley 30/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. (LA LEY 1913/1984)
17. Ley 17/1999, de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas (LA LEY 2149/1999).
18. Ley de Funcionarios Civiles del Estado (LA LEY 5/1964) aprobada por Decreto 315/1964.
19. Ley 42/1999, de Régimen de Personal del Cuerpo de la Guardia Civil. (LA LEY 882/2000)
20. Ley 16/1983, de Creación del Instituto de la Mujer (LA LEY 2550/1983).

LA LEY Digital