

Claves sobre | la igualdad y la no discriminación en España



Fundación Luis Vives

Aclarando conceptos

Género, sexo, raza, religión, discapacidad y edad

¿Cómo se mide la igualdad en España?

¿Qué leyes y organismos velan en España por la igualdad?

La igualdad en Europa y sus fechas señaladas



Esta publicación cuenta con la cofinanciación del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo 2007-2013.

Edición: julio 2010.

La igualdad es un término multidisciplinar que abarca diferentes ámbitos más allá del género, como son la orientación sexual, la raza o etnia, las creencias religiosas, la discapacidad y la edad, y que hace referencia al derecho de todas las personas que componen la sociedad a tener las mismas posibilidades de acceso al bienestar social.

Las características que rodean a este derecho fundamental están en constante evolución, igual que la sociedad, gestándose así nuevas terminologías para explicar todos sus aspectos, evolucionando la legislación y creándose nuevos organismos de medición y control.

Para construir una sociedad igualitaria es necesario desarrollar una legislación contra la discriminación que se complemente con la aplicación de una serie de medidas legislativas como la acción positiva o los ajustes razonables, encaminados a prevenir y compensar la discriminación sufrida por algunos colectivos.

Además, la información y sensibilización juegan un papel fundamental a la hora de prevenir y combatir actitudes como la homofobia, la misoginia, el racismo o la xenofobia.

En España se están llevando a cabo importantes avances en el ámbito de la igualdad pero aún queda mucho trabajo por hacer. El objetivo de esta guía es contribuir a este proceso, poniendo a disposición de todas las personas interesadas en este ámbito información sobre las distintas facetas que engloban este término y mostrando la realidad actual a partir de datos, ejemplos, órganos de referencia y legislación.

Aclarando
conceptos



Aclarando conceptos



Fundación Luis Vives

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad de trato y oportunidades es una forma de justicia social basada en la necesidad de que todos los miembros que componen una sociedad posean los mismos derechos políticos y civiles y tengan las mismas posibilidades de acceso al bienestar social, independientemente del sexo y la raza a la que pertenezcan, de la edad que tengan, de su orientación sexual, sus creencias religiosas o de si tienen alguna discapacidad.

Esta igualdad se logra a través de una serie de acciones sociales, actos y normas que favorecen la no discriminación.

Acción positiva

También conocida como “discriminación inversa o positiva”, se trata del conjunto de medidas destinadas a prevenir, suprimir o compensar la discriminación sufrida por un grupo social, étnico, religioso, generacional...

Por ejemplo: La inclusión democrática de las mujeres en la vida política a través de la creación de un sistema político paritario, en el que exista el mismo número de mujeres y hombres al frente de las carteras ministeriales.

Ajustes razonables

Son aquellos cambios en el ámbito laboral necesarios para que una persona que tenga alguna discapacidad esté en igualdad de oportunidades de acceder a un empleo concreto.

Por ejemplo: Adaptar un edificio con rampas de acceso así como el mobiliario de la oficina o

ajustar los horarios en función de si la persona debe utilizar vehículos especiales que solo están disponibles a unas horas concretas.

Por su parte, la **discriminación** supone un trato no igualitario ni equitativo hacia una persona y constituye una violación de sus derechos fundamentales, lo que puede desembocar en su exclusión social.

Por ello, la no discriminación está garantizada y protegida por medios jurídicos.

Discriminación directa

Se produce cuando por alguna circunstancia, se trata de manera diferente a una persona respecto al resto teniendo las mismas características y estando en las mismas circunstancias.

Por ejemplo: Dos personas acuden a una oferta de empleo para la que cumplen el perfil solicitado, ambas tienen la misma formación y una experiencia laboral muy similar, pero una de ellas es mayor de 45 años y la otra no. Tras la valoración, la empresa decide descartar la candidatura de la persona de mayor edad por este hecho.



Discriminación indirecta

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros terminan por situar a una persona en una posición de desventaja con respecto al resto.

Por ejemplo: Para acceder a un puesto de trabajo hay que superar un test de selección que no está adaptado para que puedan realizarlo personas con discapacidad. Esta situación es discriminatoria ya que dejará fuera de la selección automáticamente estas posibles candidaturas.

Acoso

Es toda conducta que atenta contra la dignidad de una persona a partir de la creación de un ambiente intimidatorio, de coacción, humillante, hostil u ofensivo. El acoso también puede ser de tipo sexual.

Por ejemplo: Ataques a la vida privada de la persona o a sus características físicas, agresiones verbales, cuestionamientos continuos de sus decisiones profesionales o asignación de tareas por debajo de sus capacidades.

Victimización

Es toda conducta que suponga un tratamiento dramático de las circunstancias de una persona o colectivo al que se considera desfavorecido.

Por ejemplo: Cuando un medio de comunicación utiliza una imagen estereotipada para ilustrar una problemática social concreta.

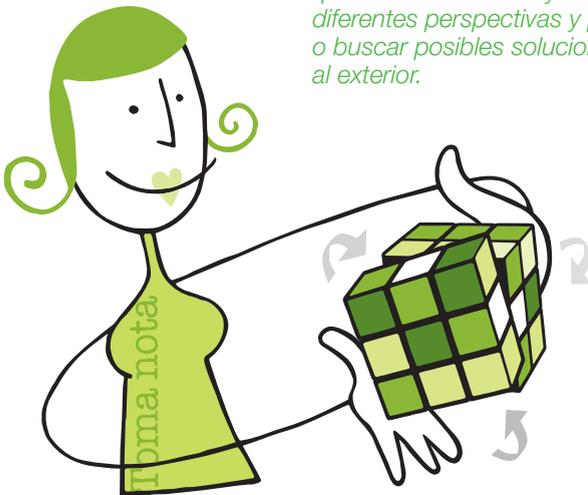
GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Los grupos mayoritarios pueden llegar a percibir la diversidad de sexos, razas, edades... como una amenaza en lugar de verla como un valor añadido.

Por ello, es fundamental saber cómo integrar esa diversidad tanto en la sociedad a nivel general como en los diferentes ámbitos que la componen: empresas, centros de ocio, grupos de formación... para pasar así del rechazo a la aceptación y al reconocimiento de la riqueza que ésta aporta.

Tanto en España como en Europa, actualmente existen diferentes organizaciones que trabajan por la diversidad como por ejemplo el Pacto Mundial o el Charter Europeo de la Diversidad (Fundación por la Diversidad).

Por ejemplo: Las plantillas que tienen entre sus miembros a personas de otros países, que se han formado y han adquirido su experiencia fuera de España, cuentan con diferentes perspectivas y puntos de vista a la hora de planificar, afrontar nuevos retos o buscar posibles soluciones. Esto además, mejora la imagen de la empresa de cara al exterior.



Género,
sexo,
raza,
religión,

discapacidad
y edad



Género, sexo, raza, religión, discapacidad y edad



IGUALDAD DE GÉNERO

¿Qué es la igualdad de género?

Supone la equidad en el trato hacia mujeres y hombres en el acceso, construcción y disfrute de los diferentes ámbitos que componen la estructura social: político, económico, laboral, legal, familiar, cultural, de ocio... por parte de las instituciones educativas, las administraciones públicas, el sector privado y la sociedad en su conjunto.

Por ejemplo: En una empresa se respeta la igualdad de género cuando una mujer y un hombre que ostentan el mismo cargo, con las mismas responsabilidades e igual horario, perciben el mismo salario y tienen las mismas posibilidades de promoción interna.

Por ejemplo: En un hogar se respeta la igualdad de género cuando el hombre y la mujer participan al mismo nivel en la toma de decisiones y se reparten las tareas y responsabilidades domésticas de forma equitativa.

Comportamientos relacionados con la igualdad de género

- **Misoginia**
Sentimiento de odio y rechazo hacia las mujeres.
- **Androfobia**
Aversión obsesiva hacia los hombres.
- **Machismo**
Actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres.
- **Feminismo**
Doctrina social y movimiento favorable a la mujer, a quien concede capacidad y derechos reservados antes a los hombres.



IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL

¿Qué es la igualdad en el ámbito de la orientación sexual?

Todas las personas que integran la sociedad tienen el derecho de que se respeten sus derechos fundamentales y de no ser discriminadas debido a su orientación sexual en ninguno de los ámbitos que la componen.

En 1989 la discriminación por orientación sexual dejó de ser considerada una modalidad de la discriminación por razón de género tras la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, pero no fue hasta 1992 cuando la Organización Mundial de la Salud (OMS) dejó de catalogar la homosexualidad como una enfermedad mental.

Por ejemplo: Un bar o restaurante no respeta la igualdad en este ámbito cuando no permite la entrada a personas en función de su condición sexual.

¿Qué comportamiento atenta contra la igualdad sexual?

- **Homofobia**

Sentimiento de odio y rechazo hacia hombres o mujeres homosexuales, bisexuales o transexuales, así como a las personas que mantienen actitudes o hábitos comúnmente asociados al otro sexo.





IGUALDAD RACIAL O ÉTNICA

¿Qué es la igualdad racial o étnica?

Supone la igualdad de derechos y deberes de las personas independientemente de la raza o etnia a la que pertenezcan.

La discriminación por esta causa puede tener como resultado un bajo nivel educativo, precariedad laboral y una situación degradada de vivienda.

En la actualidad, 700.000 españoles son gitanos y un 12% de la población empadronada en España es extranjera¹.

Por ejemplo: Una institución actúa de manera igualitaria cuando entre sus criterios de admisión no figura el lugar de origen de la persona solicitante.

¿Qué comportamientos atentan contra la igualdad racial o étnica?

- **Racismo**
Doctrina antropológica o política basada en un sentimiento de rechazo hacia un grupo étnico considerado como inferior, que en ocasiones ha motivado su persecución.
- **Xenofobia**
Sentimiento de odio y rechazo hacia personas extranjeras.

¹ Instituto Nacional de Estadística (INE). Enero de 2010.

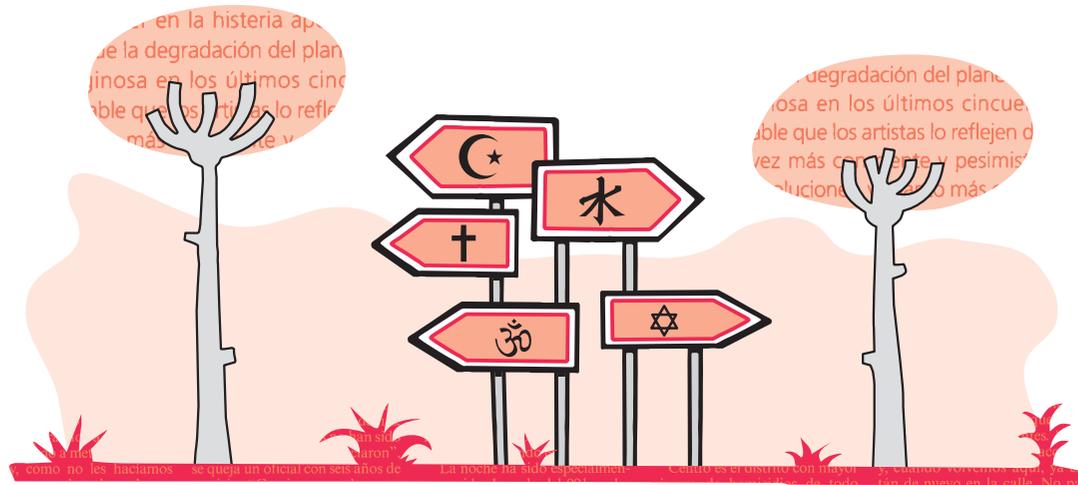
IGUALDAD RELIGIOSA

¿Qué es la igualdad religiosa o de culto?

Supone el reconocimiento de la libertad de conciencia, de la igualdad en materia de convicciones y la no discriminación por motivos de culto.

En la actualidad, el catolicismo continúa siendo la religión predominante en España, constituyéndose como minorías religiosas el judaísmo, el islamismo y el evangelismo².

Por ejemplo: Un ayuntamiento respeta la igualdad religiosa cuando a la hora de la obtención de suelo público para construir lugares de culto todas las confesiones tienen las mismas oportunidades.



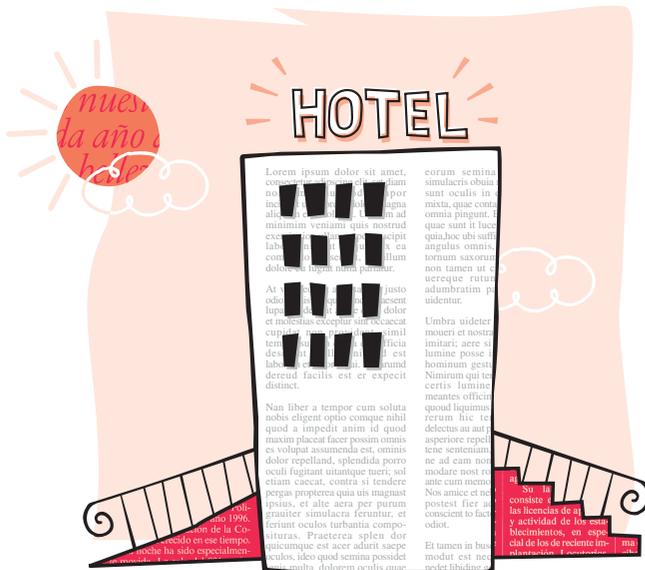
IGUALDAD PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

¿Qué es la igualdad en el ámbito de la discapacidad?

La igualdad para este colectivo pasa por tener las mismas oportunidades que el resto de la ciudadanía de participar plenamente en la vida política, cultural, económica y social, en aspectos tales como la formación, el acceso al mercado laboral, la movilidad, la comunicación e integración con el entorno y el disfrute del ocio y la cultura.

El 8,5% de la población española, es decir, unos 3,8 millones, tiene alguna discapacidad. De esas personas, un total de 1,39 millones no puede realizar alguna de las actividades básicas de la vida diaria sin ayuda y sólo el 5,68% posee estudios secundarios y el 5,26% ha finalizado estudios superiores³.

Por ejemplo: Una persona con movilidad reducida está en igualdad de condiciones cuando puede acceder a hoteles adaptados en el destino que ha elegido para sus vacaciones.



IGUALDAD EN FUNCIÓN DE LA EDAD

¿Qué es la igualdad en función de la edad?

La discriminación por causa de la edad afecta tanto a los jóvenes como a las personas mayores sobre todo en lo que se refiere al ámbito laboral.

Los jóvenes, debido a su falta de experiencia, deben afrontar problemáticas como la baja remuneración, los trabajos temporales o las horas extras no remuneradas, mientras que las personas mayores deben enfrentarse a estereotipos como que son menos productivos y más vulnerables a las lesiones y las enfermedades.

Por ejemplo: La persona responsable de Recursos Humanos de una entidad respeta la igualdad en este ámbito cuando a la hora de seleccionar los currículos no tiene en cuenta la edad de los solicitantes, sino únicamente su formación y experiencia, así como si cumplen los requisitos solicitados para el puesto.





¿Cómo se mide
la igualdad
en España?

¿Cómo se mide la igualdad en España?



Fundación Luis Vives

En la actualidad, hay pocos estudios que reflejen la situación de la igualdad en España de manera global sino que suelen centrarse en uno o varios de sus ámbitos o en la realidad de un espacio geográfico concreto.

A nivel estatal

Los organismos que elaboran informes más completos son el Eurobarómetro, de la Comisión Europea, que ofrece datos sobre la exclusión social y la igualdad en España y en Europa atendiendo a varios factores, y el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, que, creado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración para reflejar el estado de estas dos situaciones de discriminación, ha terminado por recoger también información sobre las desigualdades relacionadas con la discapacidad, el género o la orientación sexual.

Por espacios geográficos

Cada día son más las Comunidades Autónomas y municipios que ponen en marcha sus propios Observatorios de Igualdad, no obstante, muchos de ellos se siguen centrandos en algunos de los ámbitos en lugar de abarcar la igualdad como un fenómeno multidisciplinar.

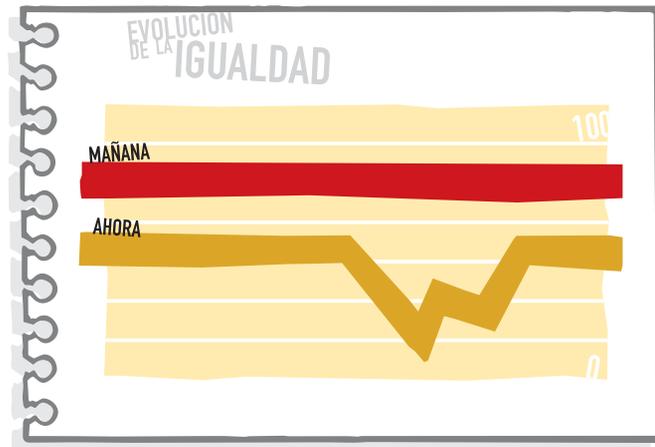
Entre los organismos más completos encontramos por ejemplo el Observatorio de Igualdad de Oportunidades y Empleabilidad de Extremadura, los Observatorios Municipales de Igualdad de Oportunidades de Albacete y Palma o la Oficina para la No Discriminación del Ayuntamiento de Barcelona.

Por ámbitos

En España hay numerosas entidades públicas y privadas que se centran en analizar la situación de un ámbito concreto de la igualdad.

Ese es el caso, por ejemplo, del Instituto de la Mujer o del Observatorio Estatal de la Discapacidad, que recogen datos específicos que van desde la demografía y el empleo hasta la situación de inclusión o exclusión social.

Entre las organizaciones sin ánimo de lucro destaca el Informe Raxen, elaborado por Movimiento contra la Intolerancia, que contempla desde actos violentos xenófobos hasta interpretaciones de la ley que suponen actos de discriminación.



¿Qué leyes
y organismos
velan
en
España
por la
igualdad?



Fundación Luis Vives



¿Qué leyes y organismos velan en España por la igualdad?

¿QUÉ LEYES VELAN EN ESPAÑA POR QUE SE RESPETE LA IGUALDAD?



Género

1. *Reforma del Código Civil, en aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo (Ley 11/1990, de 15 de octubre)*

Con la entrada en vigor de esta normativa se suprimieron en el ámbito civil los últimos vestigios de discriminación por razón de sexo que aún perduraban después de la publicación de la Constitución de 1978.

2. *Ley de Conciliación de Vida laboral y familiar (Ley 39/99, de 5 de noviembre)*

Supone el reconocimiento de que no es posible la integración socio-laboral plena de las mujeres sin un reparto de responsabilidades real dentro del ámbito doméstico.

3. *Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (Ley 1/2004, de 28 de diciembre)*

Sus competencias son, por un lado, prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género, tanto física como psicológica, y, por otro, regular la prestación de asistencia a las víctimas.

4. *Real Decreto 253/2006*

Establece las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.

5. *Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Ley 3/2007, de 22 de marzo)*

Regula los principios de actuación de los poderes públicos para lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres a través de la implementación de medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.

Orientación sexual

1. *Ley de Parejas de Hecho (11/2001, de 19 de diciembre)*

Define la pareja de hecho como una unión libre, pública y estable de dos personas con independencia de su orientación sexual, siempre que guarden entre sí una relación de afectividad análoga con el matrimonio.

Esta normativa depende de cada Comunidad Autónoma, donde se fueron aprobando a partir de 1996 por los distintos parlamentos autonómicos.

2. *Ley del matrimonio (13/2005, de 1 de julio)*

Esta Ley modifica el artículo 44 del Código Civil al añadir: "El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o diferente sexo".

3. *Ley de rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas (3/2007, de 15 de marzo)*

Esta normativa regula los requisitos necesarios para cambiar el sexo de una persona en el Registro Civil, el derecho a la condición del sexo de la persona: la transexualidad y la identidad de género, así como al libre desarrollo de la personalidad, a la dignidad y a la intimidad.

Raza o etnia

1. Ley de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España (7/1985)

Recoge todas las cuestiones legales y la documentación para asegurar unos derechos de ciudadanía equiparables mínimamente con los del resto de la población española.

2. Ley General de Sanidad (14/1986, de 25 de abril)

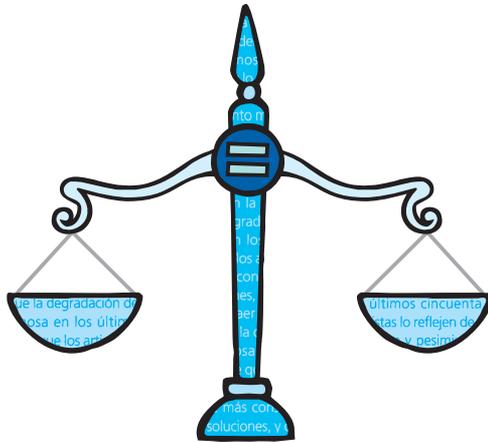
Establece que, al igual que los españoles, los ciudadanos extranjeros que tengan establecida su residencia en el territorio nacional son titulares del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria.

3. Ley de asistencia sanitaria (Orgánica 4/2000)

Establece la asistencia sanitaria a los inmigrantes de manera distinta según la situación en la que se encuentren los mismos.

4. Ley sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (8/2000, de 22 de diciembre)

Garantiza la igualdad de los derechos civiles y sociales de los residentes extranjeros legales y los nacionales, el derecho a voto a nivel local, así como la ampliación de derechos básicos en sanidad y educación para los inmigrantes indocumentados en base a un criterio de residencia en territorio español.



5. *Ley de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros (11/2003, de 29 de septiembre)*

Garantiza una educación básica obligatoria, unos servicios sociales básicos y asistencia médica pública en caso de emergencia.

6. *Ley de medidas fiscales, administrativas y del orden social (62/2003, de 30 de diciembre)*

Asegura la igualdad de trato y la no discriminación en materia de empleo y educación.

7. *Real Decreto (891/2005, de 22 de julio)*

Crea y regula el Consejo Estatal del Pueblo Gitano.

8. *Decreto (102/2005, de 31 de mayo)*

Crea la Comisión Interdepartamental del Plan integral del pueblo gitano y del Consejo Asesor del Pueblo Gitano.

9. *Ley contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte (19/2007, de 11 de julio)*

Esta ley tiene como objetivos, entre otras cuestiones, establecer un régimen disciplinario y sancionador contra los actos de violencia, racismo, xenofobia o intolerancia en el deporte federado de ámbito estatal y garantizar el principio de igualdad de trato en el mismo.

Religión

1. Ley Orgánica de Libertad Religiosa (7/1980, de 5 de julio)

Esta normativa establece que el Estado garantiza el derecho fundamental a la libertad religiosa y de culto, y que las creencias religiosas no constituirán motivo de desigualdad o discriminación ante la Ley.

Discapacidad

1. Ley de Integración Social de las personas con discapacidad (LISMI) (13/1982, de 7 de abril)

Esta normativa define, entre otras cosas, los Centros Especiales de Empleo como empresas que se adaptan a las necesidades específicas de las personas con discapacidad para que éstas puedan acceder de una forma normalizada a un régimen de trabajo.

Además, regula el acceso al empleo mediante unas cuotas de reserva a favor de las personas con discapacidad, que en el caso de las empresas privadas de más de 50 empleados es del 2% de trabajadores y en las administraciones públicas del 5%.

2. Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) (51/2003, de 2 de diciembre)

Esta ley se plantea justificándose en dos motivos: la persistencia en la sociedad de desigualdades y el reconocimiento de que algunas de las desventajas a las que tienen que hacer frente las personas con discapacidad tienen su origen en los obstáculos y condiciones limitativas de la sociedad⁴.

4 BOE núm. 289 de 3 de diciembre de 2003.

La LIONDAU centra su ámbito de aplicación en el establecimiento de unas condiciones básicas que garanticen la autonomía personal y la accesibilidad de todas las personas.

Además, pone a disposición de las personas con discapacidad una herramienta para realizar reclamaciones o quejas a la Administración cuando se vulneran sus derechos en los sectores de las telecomunicaciones y la sociedad de la información, los espacios públicos urbanizados, las infraestructuras y la edificación, los transportes, los bienes y servicios a disposición del público y las relaciones con las Administraciones Públicas.

3. Ley de medidas fiscales, administrativas y del orden social (62/2003, de 30 de diciembre)

Asegura la igualdad de trato y la no discriminación en materia de empleo y educación.

4. Ley de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (49/2007, de 26 de diciembre)

Esta ley vigila que se respete la igualdad de estas personas que se incumple cuando se producen situaciones de acoso, cuando se vulneran las exigencias de accesibilidad, cuando no se respetan las medidas de acción positiva o cuando se producen discriminaciones directas o indirectas.

Edad

La no discriminación por edad está contemplada tanto por el Artículo 14 de la Constitución Española como por el Estatuto de los Trabajadores en diferentes artículos donde se hace mención a la igualdad entre las personas independientemente de la edad.

ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS QUE TRABAJAN POR LA IGUALDAD EN ESPAÑA

- **Ministerio de Igualdad**

- Secretaría General de Políticas de Igualdad
- Delegación del Gobierno para la Violencia de Género
- Instituto de la Mujer
- Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer
- Instituto de la Juventud (INJUVE)

- **Ministerio de Sanidad y Política Social**

- Consejo Estatal del Pueblo Gitano
- Comisión Nacional de Coordinación y Seguimiento de Programas de Prevención de SIDA
- Real Patronato sobre Discapacidad
- Centro de Base de Atención a Personas con Discapacidad
- Observatorio Estatal de la Discapacidad
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

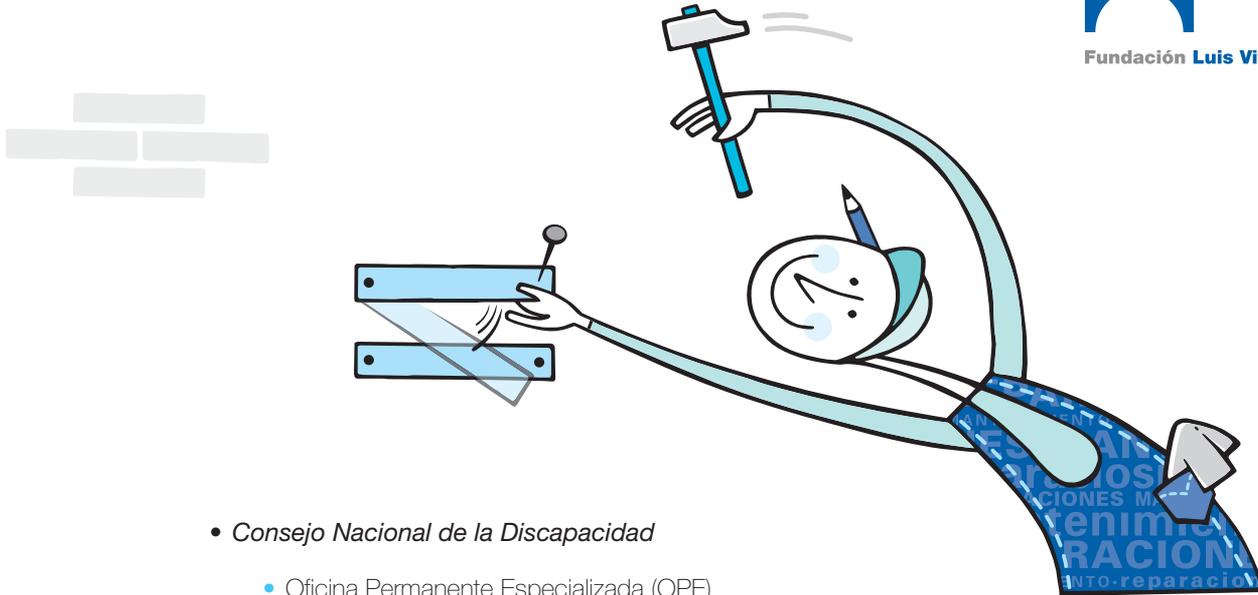
- **Ministerio de Trabajo e Inmigración**

- Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración
 - Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia

- **Ministerio del Interior**

- **Ministerio de Justicia**

- Dirección General de Relaciones con las Confesiones



- *Consejo Nacional de la Discapacidad*
 - Oficina Permanente Especializada (OPE)
- *Consejo Superior de Políticas de Inmigración*
- *Consejo para la promoción de la igualdad de trato y No Discriminación por origen racial o étnico*
- *Consejo de la Juventud de España (CJE)*
 - Observatorio Joven de Empleo en España
- *Agencia Estatal de Inmigración y Emigración*
- *Observatorio Jurídico-Laboral de la Violencia de Género*
- *Observatorio Permanente para la Inmigración*
- *Foro para la Integración Social de los Inmigrantes*
- *Fundación Instituto de Cultura Gitana*

La igualdad
en Europa

y sus fechas señaladas



La igualdad en Europa y sus fechas señaladas



Fundación Luis Vives

LA IGUALDAD EN EUROPA A PARTIR DE LA LEGISLACIÓN

Igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Directiva 2000/78/CE)

Asegura la igualdad de trato independientemente de la religión o convicciones de cada persona, de si tiene discapacidad, de su orientación sexual o de su edad.

Para ello, exige a los empresarios que realicen los ajustes razonables que sean necesarios para que las personas con discapacidad aptas para desempeñar los trabajos ofertados puedan hacerlo.

Además, permite excepciones limitadas al principio de igualdad de trato, por ejemplo, para respetar el espíritu de organizaciones religiosas o hacer posible la realización de programas especiales para promover la integración de jóvenes trabajadores o de trabajadores de mayor edad en el mercado laboral.



DÍAS SIGNIFICATIVOS EN LA LUCHA POR LA IGUALDAD



Febrero	22	Día Europeo de la Igualdad Salarial .
Marzo	8	Día Internacional de la Mujer Trabajadora .
	21	Día Internacional para la Eliminación de la Discriminación Racial .
Abril	8	Día Internacional de los Gitanos .
	29	Día Europeo de la Solidaridad Intergeneracional .
Mayo	17	Día Mundial contra la Homofobia o Día de Lucha Contra la Discriminación por Orientación Sexual o Identidad de Género .
Junio	15	Día Mundial contra el Maltrato de los Ancianos .
	20	Día Mundial de los Refugiados .
Agosto	12	Día Internacional de la Juventud .
Septiembre	23	Día Internacional contra la Explotación y el Tráfico de Mujeres .
Octubre	1	Día Internacional de las Personas Mayores .
	15	Día Internacional de la Mujer Rural .
Noviembre	25	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer .
Diciembre	3	Día Internacional de las Personas con Discapacidad .
	10	Día Internacional de los Derechos Humanos .
	18	Día Internacional del Migrante .



Fundación Luis Vives

Fundación Luis Vives
Plaza de Oriente, 7 - Bajo izqda.
28013 Madrid
Tel.: 915 400 878
Fax: 915 419 052
E-mail: luisvives@fundacionluisvives.org
Web: www.fundacionluisvives.org



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

