TEMA 4.- Políticas de Igualdad de género y contra la violencia de género. Normativa vigente. El principio de Igualdad en el ámbito de la Función Pública.

EPÍGRAFE I. IGUALDAD DE GÉNERO Y NORMATIVA VIGENTE.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, define la **Igualdad de Género** como "*la eliminación de la discriminación contra la mujer*", entendida como toda "*distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil*".

La igualdad de sexos o igualdad de género encuentra igualmente su fundamento en la Constitución Española de 1978 (en adelante **CE**):

→Según el **artículo 14 CE**, "*los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*".
Este precepto también está dentro del Título I "De los derechos y deberes fundamentales", en el Capítulo II denominado "Derechos y libertades". En consecuencia, según el **artículo 53.2 CE** "*Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y en la Sección Primera del Capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional*".

→Así mismo, el **artículo 32.1 CE** también hace referencia a la igualdad de sexos al establecer que "*el hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica*". Mientras el **artículo 35.1 CE** establece el "*deber de trabajar y el derecho al trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo*". Dichos artículos 32 y 35 CE al estar en la Sección Segunda del Capítulo II del Título Primero, vinculan a los poderes públicos y serán objeto de tutela a través del recurso de inconstitucionalidad, pero NO serán objeto de protección en los términos del artículo 53.2 de la Constitución Española.

→Por otra parte, el **artículo 9.2 CE**, da fundamento a las medidas de discriminación positiva estableciendo que los poderes públicos deberán "*adoptar las medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su pleno ejercicio*".

Con este fundamento se aprobaron diversas leyes, que sin plantear la igualdad de género de un modo integral, si incidían en aspectos sectoriales, como la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral que amplió los supuestos para la reducción de jornada o la excedencia por cuidado de familiares, o la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, que estableció la emisión, con carácter preceptivo, de un informe de impacto por razón de sexo para todos los anteproyectos de ley y reglamentos, no obstante los primeros intentos de tratamiento integral de las políticas de igualdad de género quedarían plasmados en los **ACUERDOS DE PARIDAD EN MATERIAS TRANSVERSALES,** de 4 de marzo de 2005:

En los que se define la PARIDAD como el *"conjunto de políticas que promueven la igualdad entre hombres y mujeres fundamentándose en la idea de discriminación positiva legitimada por el Tribunal Constitucional".* En estos acuerdos el gobierno del estado español, para avanzar en las distintas líneas de actuación que contribuyen día a día a que disminuya la desigualdad entre hombres y mujeres, especialmente en materia de empleo, empresa, investigación y violencia de género, aprobaba:

→El 60% del plan nacional de empleo se destinará a mujeres.
→Especial tratamiento de concesión de micro-créditos a mujeres empresarias.
→Tipificar el acoso sexual como falta muy grave.
→Promover la composición paritaria de los grupos políticos, tribunales, etc.

Igualmente se regulaban un conjunto de medidas en los distintos ámbitos de actuación de la AGE, en materia de acceso al empleo público, conciliación laboral y familiar, promoción de empleadas, trayectoria o carrera profesional y violencia de género:

→Reserva del 40% de plazas en cursos de formación del INAP para mujeres.
→Nueva modalidad de jornada parcial para conciliación familiar.
→Derecho preferente de víctimas violencia género en provisión de puestos.
→Realizar estudios sobre la trayectoria profesional de las empleadas.

Sin embargo, ha sido la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, la que ha venido a regular de una manera integral esta materia, dirigiendo su acción normativa a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta por razón de sexo y a promover la igualdad entre mujeres y hombres, con la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarlo.

El **Artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que "*las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes*". Señalando que el objeto de la misma es "*hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria*". Y delimitando su ámbito de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia. A estos efectos la Ley define como criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. La integración de la igualdad en las políticas económica, laboral, social, cultural y artística.
2. La colaboración y cooperación entre Administraciones para la igualdad.
3. La participación equilibrada en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
4. La erradicación de la violencia de género, familiar, acoso sexual y por razón de sexo.
5. La consideración de las singulares dificultades de colectivos de especial vulnerabilidad.
6. La protección de la maternidad, embarazo, parto y lactancia.
7. El establecimiento de medidas de conciliación personal y familiar.
8. El fomento de colaboración entre Administraciones, agentes sociales y asociaciones.
9. El fomento de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.
10. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

Para la satisfacción de estos criterios generales la Ley Orgánica 3/2007 parte de cuatro fundamentos, que son a la sazón obligaciones de la Administración General del Estado:

→El Gobierno, aprobará periódicamente un <<*Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*>>, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

→ El Gobierno, elaborará un <<*Informe Periódico*>> del que dará cuenta a las Cortes Generales, sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

→Los proyectos de disposiciones de carácter general, y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un <<*Informe de Impacto por Razón de Género*>>.

→Finalmente, en el seno de la <<*Conferencia Sectorial de la Mujer*>>, la AGE y las CCAA podrán adoptar planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad de integrar el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias.

El título I de la L.O. 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres se dedica a regular el **Principio de Igualdad y la Tutela contra la Discriminación**, señalando que:

→El **Principio de Igualdad** de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Debiendo considerarse este como un "*principio informador del ordenamiento jurídico*".

→Se considera **Discriminación** por razón de sexo**:**

- **Directa**, la situación en 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.
- **Indirecta**, 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, sin ser legítima, necesaria y adecuada.

Se considerarán en todo caso discriminatorios, el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo:

- Constituye <<**Acoso Sexual**>> cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona.
- Constituye <<**Acoso por Razón de Sexo**>> cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad.

De la conjunción de ambos conceptos surgen las dos herramientas esenciales de esta Ley Orgánica en cuanto a eficacia del principio de igualdad de género, esto es:

→ **Fomento de la Igualdad,** implicará que "*con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres*". Tales medidas de discriminación positiva, denominadas en la ley como medidas de "*Acción Positiva*", serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación que las fundamentan, y habrán de ser, en todo caso "*razonables y proporcionadas*" en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

→ **Tutela contra la Discriminación,** implicará que "*los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos 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*". Además, "*cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres*", caso en el que cuando 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*".

Finalmente, en nuestra Comunidad Autónoma la **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura** regula el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura, al mismo tiempo que establece medidas integrales contra la violencia de género, "*para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria*".

Conforme al **Artículo 1 de la La Ley 8/2011**, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura tiene por objeto "*hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y combatir de modo integral la violencia de género, para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria*". Siendo de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, a toda persona física y jurídica, así como:

1. A la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus entidades.
2. A las entidades que integran la Administración Local, y sus entidades.
3. A la Universidad de Extremadura.
4. A todas las entidades que realicen actividades educativas y de formación.
5. A las entidades privadas que suscriban contratos o convenios o reciban ayudas.

A tal efecto, se establecen:

- **Recursos**; dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida.
- **Medidas**; para la sensibilización, prevención y detección de la violencia de género, con la finalidad de erradicarla de la sociedad.
- Y **Principios Generales**, como:

La igualdad de trato y de oportunidades.
El respeto a la diversidad biológica.
La maternidad como un valor social.
La supresión del uso sexista del lenguaje.
La atención a las mujeres en el medio rural.
La ruptura de la brecha de género.
La eliminación de roles y estereotipos.
La corresponsabilidad familiar.
La representación equilibrada.
La igualdad en las condiciones de trabajo.

Corresponde a la Comunidad Autónoma de Extremadura, la competencia normativa y de ejecución en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y la coordinación con la Administración General del Estado y las Entidades locales en el ejercicio de sus competencias, estableciendo para ello una **ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL** necesaria, integrada por:

- **Artículo 10. El Instituto de la Mujer de Extremadura.** Regulado en la Ley 11/2001, de 10 de octubre, tiene como fin esencial promover las condiciones para que la igualdad entre los sexos sea real y efectiva dentro del ámbito de competencias de la Junta de Extremadura, impulsando la participación y presencia de las mujeres en la vida política, económica, cultural, laboral y social de Extremadura, para el logro de sus fines contará con el Centro de Estudios de Género, la Red Extremeña de Atención a Víctimas de Violencia de Género y la Red de Oficinas de Igualdad y de Violencia de Género.

- **Artículo 11. El Centro de Estudios de Género.** Corresponde a la Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, la titularidad, competencia, programación, prestación y gestión del Centro de Estudios de Género, que desarrollará su labor en tres áreas: investigación, formación y documentación.
  - Impulsará la investigación básica y aplicada, y diseñará estrategias innovadoras de actuación.
  - Igualmente, promoverá y realizará acciones formativas especializadas.
  - Finalmente, funcionará como Centro de Documentación coordinando las publicaciones.

- **Artículo 12. Red de Oficinas de Igualdad y Violencia de Género.** Corresponde a la Junta de Extremadura, a través del Instituto de la Mujer de Extremadura, la titularidad, competencia, programación, prestación y gestión de la Red de Oficinas de Igualdad y de Violencia de Género. Estas tendrán como objetivo fundamental informar, sensibilizar, formar y asesorar en la implantación de acciones positivas y de medidas de aplicación y desarrollo de las políticas efectivas de igualdad en el territorio. Sus funciones son las siguientes:
  - Ejecución, animación y promoción de campañas de sensibilización.
  - Información, asesoramiento y sensibilización.

- Promoción y ejecución de la participación y empoderamiento de las mujeres.
- Apoyo en diseño, elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad local.

- **Artículo 13. Unidades para la Igualdad de Mujeres y Hombres.** La Comunidad Autónoma adecuará sus estructuras, de modo que en cada una de sus Consejerías u organismos se le encomiende a una unidad administrativa la propuesta, ejecución e informe de actividades de la Consejería en materia de igualdad entre hombres y mujeres.
- **Artículo 14. Comisión Interinstitucional para la Igualdad.** Se creará la Comisión Interinstitucional para la Igualdad, como órgano de cooperación multilateral y de coordinación de políticas autonómicas y locales para la igualdad. En ella estarán representadas a partes iguales la Administración Autonómica y las Administraciones locales.
- **Artículo 15. Comisión Interdepartamental para la Igualdad.** Se creará la Comisión Interdepartamental para la Igualdad, en la que estarán representadas todas las Consejerías de la Junta de Extremadura, como órgano colegiado de coordinación y seguimiento de las acciones de la Comunidad Autónoma en materia de igualdad de género, que será presidida por la persona titular de la Consejería competente en materia de igualdad.
- **Artículo 16. Observatorio de la Igualdad en Extremadura.** La Junta de Extremadura creará el Observatorio de la Igualdad, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad y participado, al menos, por los agentes sociales y económicos y el Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres, como órgano destinado a detectar, analizar y proponer estrategias para reparar y evitar situaciones de desigualdad.
- **Artículo 17. Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres.** La Junta de Extremadura creará el Consejo Extremeño de Participación de las Mujeres, adscrito a la Consejería competente en materia de igualdad, como órgano consultivo y de participación de las asociaciones y organizaciones de mujeres y los agentes sociales y económicos en las políticas de igualdad de género de la Junta de Extremadura.
- **Artículo 18. Comisión de Impacto de Género de los Presupuestos.** La Junta de Extremadura creará la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos como órgano interdepartamental que tendrá como objetivo la elaboración de un informe en el que se evalúe el impacto de género en el anteproyecto de Ley de Presupuestos de Extremadura.
- **Artículo 19. Comisión Permanente Prevención y Erradicación de Violencia de Género.** La Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género es el organismo de coordinación institucional para impulsar, supervisar y evaluar las actuaciones en el abordaje de la violencia de género.

Por su parte, en materia de igualdad, corresponde a las Entidades Locales de Extremadura, tanto de carácter territorial como asociativo, el ejercicio de las siguientes funciones:

- Incorporación de la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones.
- Promover el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos.
- Acciones de sensibilización dirigidas a la población residente en su ámbito territorial.
- Creación y adecuación de recursos y servicios tendentes a favorecer la conciliación.
- Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración.
- Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad.
- La creación de órganos de Igualdad en su ámbito competencial.

Además, las Mancomunidades y Diputaciones podrán establecer <<*Planes Territoriales*>> de carácter integral, que tengan por objeto hacer efectiva la igualdad de género en su territorio. Asimismo, los Ayuntamientos podrán establecer <<*Planes Municipales*>> de organización del reparto equitativo de los tiempos de ocio y trabajo entre mujeres y hombres.

EPÍGRAFE II. VIOLENCIA DE GÉNERO Y NORMATIVA VIGENTE.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983, define la violencia de género como, "*manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, que se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*", y señalando que este concepto "*comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad*."

Las políticas contra la violencia de género encuentran su fundamento en la Constitución Española de 1978 (en adelante **CE**):

→El **artículo 15 CE,** por ejemplo, incorpora el "*derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes*". Este precepto está dentro del Título I "De los derechos y deberes fundamentales", en el Capítulo II denominado "Derechos y libertades", por tanto, según el **artículo 53.2 CE** "*Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y en la Sección Primera del Capítulo II ante los tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional*".

Con este fundamento se elabora y aprueba la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género**, en la que se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

- **a.** Reforzar los servicios sociales de información, atención, emergencia, apoyo y recuperación
- **b.** Establecer un sistema de tutela institucional impulsado por la Administración General del Estado, dirigido a las víctimas de la violencia.
- **c.** Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, asegurando un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.
- **d.** Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial de aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género.
- **e.** Garantizar derechos económicos para las mujeres víctimas de violencia de género, con el fin de facilitar su integración social.
- **f.** Fortalecer el marco penal y procesal vigente para asegurar una protección integral, desde las instancias jurisdiccionales, a las víctimas de violencia de género.
- **g.** Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, con instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.
- **h.** Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos.
- **i.** Promover la colaboración y participación de las organizaciones de la sociedad civil.
- **j.** Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen.
- **k.** Garantizar el principio de transversalidad de las medidas.

Especial referencia merecen en este punto los denominados **JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER**; En cada partido judicial habrá uno o más Juzgados de Violencia sobre la Mujer, con sede en la capital de aquél y jurisdicción en todo su ámbito territorial. Tomarán su designación del municipio de su sede.

- Conocerán en el ORDEN PENAL, de los siguientes supuestos:
  - Instrucción de los procesos para exigir responsabilidad penal por los delitos cometidos con violencia contra quien sea o haya sido su esposa, o mujer que esté o haya estado ligada al autor por análoga relación de afectividad, así como de los cometidos sobre los descendientes.
  - Adopción de las correspondientes órdenes de protección a las víctimas.
  - Conocimiento y fallo de faltas penales cuando la víctima lo sea de violencia de género.
- Podrán conocer en el ORDEN CIVIL, de los siguientes asuntos:
  - Los de filiación, maternidad y paternidad.
  - Los de nulidad del matrimonio, separación y divorcio.
  - Los que versen sobre relaciones paterno filiales.
  - Los que versen exclusivamente sobre guarda y custodia de menores
  - Los que versen sobre alimentos reclamados en nombre de los menores.
- Para mayor eficacia de estos juzgados, se asegurará una FORMACIÓN ESPECÍFICA relativa a la igualdad y la violencia de género en los cursos de formación de:
  - Fiscales, Jueces y Magistrados,
  - Médicos Forenses y Secretarios Judiciales,
  - Fuerzas y Cuerpos de Seguridad

En el mismo sentido, también merecen especial referencia las medidas de tutela institucional previstas por el **Artículo 31** relativas a las **Fuerzas y Cuerpos de Seguridad** en las que se prevé que el Gobierno establecerá unidades especializadas en la prevención de la violencia de género y en el control de la ejecución de las medidas judiciales adoptadas. Inclusive promoverá las actuaciones necesarias para que las Policías Locales, en el marco de su colaboración con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cooperen en asegurar el cumplimiento de las medidas acordadas por los órganos judiciales, estableciendo para ello el denominado «*Protocolo de Actuación de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y de Coordinación con los Órganos Judiciales para la protección de la violencia doméstica y de género*».

Finalmente, en nuestra Comunidad Autónoma la **Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura** regula la lucha contra la violencia de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura en su Título IV, estructurando su articulado en 5 capítulos dedicados a; Disposiciones Generales, Derechos de las Mujeres, Organización Institucional, Atención a las Víctimas e Intervención Integral.

Conforme al **Artículo 77 de la La Ley 8/2011**, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, corresponde:

A la Junta de Extremadura:

a) Definir la política general para luchar contra la violencia de género, a través de los Planes de Sensibilización, Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

b) Regular la finalidad, funcionamiento y composición de la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

c) Garantizar la adecuada coordinación de la Red, los recursos, instituciones y medios, tanto materiales, como humanos con la Administración General del Estado e impulsar las fórmulas de colaboración, cooperación e información mutua que resulten necesarias para garantizar los derechos que establece esta ley.

d) Fijar la forma y el procedimiento para adecuar y compatibilizar los recursos regulados por esta ley con los recursos de las Administraciones Públicas de Extremadura competentes, para prestar servicios de educación, trabajo, salud, servicios sociales y otros implicados en la lucha contra la violencia de género y en la atención a mujeres víctimas de esta violencia.

e) Impulsar la colaboración y la cooperación con las demás comunidades autónomas para garantizar los derechos establecidos por esta ley.
f) Cumplir todas las demás funciones que le atribuyen expresamente esta ley y otras leyes de la misma materia.

A la Administración Local:

a) Programar, prestar y gestionar los servicios de información y asesoramiento y prevención de la violencia de género y efectuar la derivación a los diferentes servicios especializados de la Red de Atención a Víctimas de la Violencia de Género, en los términos especificados por esta ley.
b) Colaborar con la gestión, en su caso, de los servicios de la Red de Atención a Víctimas de violencia de género, de acuerdo con lo que se establezca mediante convenio con la Administración autonómica.
c) Colaborar, a través de los Servicios Sociales de Base, en la gestión de las prestaciones económicas y las subvenciones que esta ley establece, así como en el desarrollo de las acciones de sensibilización y prevención de la violencia de género.
d) Cumplir las demás competencias atribuidas por disposición legal.

Directamente relacionado con la mencionada **Red de Atención a Víctimas de Violencia de Género,** el **artículo 87** determina que la Red estará compuesta por "*los dispositivos públicos de emergencia y atención especializada de las diferentes Administraciones Públicas existentes en el ámbito de actuación de la Red y siempre que lo soliciten de forma expresa, aceptando los principios establecidos por la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género*" y su función fundamental será "*garantizar la prestación de los servicios, en colaboración con el resto de las Administraciones Públicas implicadas*" guiando sus procedimientos de actuación a tenor del "*Protocolo Interdepartamental para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género*", que será aprobado por la Comisión Permanente para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género.

EPÍGRAFE III. IGUALDAD EN LA FUNCIÓN PCA.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades cobra especial relevancia en el ámbito del empleo debiendo garantizarse en:

- El acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia.
- La formación profesional.
- La promoción profesional.
- Las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido.
- La afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

Ahora bien, la Ley matiza que no constituirá discriminación en el acceso al empleo una "*diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo que se funde en la naturaleza de las actividades profesionales concretas y dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado*".

Sobre este ámbito sectorial específico, y más concretamente sobre su aplicación a la función pública, y en general a las relaciones estatutarias de los empleados públicos, el **Artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

a) Remover los obstáculos a la igualdad en el acceso al empleo público carrera profesional.
b) Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral, sin menoscabo de promoción profesional.
c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso como en la carrera profesional.
d) Promover la paridad en los órganos de selección y valoración.

e) Establecer medidas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
f) Establecer medidas para eliminar discriminación retributiva, directa o indirecta.
g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus ámbitos de actuación.

Por su parte, el **Artículo 40 de la Ley 8/2011**, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, establece que será objetivo prioritario de la actuación de la Junta de Extremadura la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo.
Igualmente, se establece como objetivo irrenunciable promover las condiciones para una real y efectiva igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, en el acceso al trabajo tanto por cuenta propia como ajena, prohibiendo entre otras medidas la tramitación de ofertas de empleo que sean discriminatorias por razón de sexo.
A tal efecto, se llevarán a cabo:

- Políticas de fomento del empleo, con el objetivo de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, como:
  - Estrategias para eliminar los estereotipos sexistas.
  - Medidas de equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar.
  - Formación profesional y técnica de las mujeres para su diversificación.

- Medidas de acción positiva, destinadas a la superación de las situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, como:
  - Formará al personal de sus servicios de empleo para incorporar la perspectiva de género en cada fase del proceso integral de inserción laboral.
  - Promoverá medidas dirigidas a conseguir un aumento del número de mujeres contratadas en profesiones subrepresentadas.
  - Garantizará en los distintos programas y actuaciones formativas, la presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Singularmente la normativa extremeña prevé que:

1. Toda oferta pública de empleo de la Administración pública deberá ir acompañada de un <<*Informe de Impacto de Género*>>.

2. Las Administraciones de su ámbito de aplicación elaborarán y aplicarán un <<*Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades en el Empleo Público*>> este Plan deberá contemplar el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares, la formación específica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como criterios y mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de género que tengan las actuaciones desarrolladas.