

SITUACIÓN DE LA FIGURA DE AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA

Y PROPUESTAS PARA UNA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL

RESUMEN EJECUTIVO



FEDERACIÓN ESTATAL
DE ASOCIACIONES
PROFESIONALES DE
AGENTES DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES



MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER

Título: Situación de la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y propuestas para una Certificación Profesional.

Edita: Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad

Realiza: Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO):

EQUIPO TÉCNICO:

COORDINADORA:

Carmen Cajide Hervés

INFORMATICO:

Francisco Cascallar Fresco

AGENTES DE IGUALDAD:

- Aida Rodríguez Muñoz
- Ana Constenla Martínez
- Eva Latorre Porto
- Verónica Aguado Arnaiz

Fecha: Abril 2011

Nº de ejemplares:

Diseño gráfico:

Depósito Legal:

| INDICE | Página |
|--|--------|
| 1. FUNDAMENTACIÓN | 4 |
| 2. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO | 6 |
| 3. PROFESIONALES DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: DEMANDAS Y CONTRATOS DE AGENTES Y PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD | 7 |
| 3.1. COMPARATIVA DE DEMANDAS DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES-PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | 8 |
| 3.2. COMPARATIVA CONTRATOS PROMOTORAS Y PROMOTORES IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | 9 |
| 4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD EN ACTIVO | 11 |
| 5. PROPUESTA FORMATIVA PARA UNA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES | 18 |
| 6. HOMOLOGACION DE LA EXPERIENCIA Y FORMACIÓN DE AIOS | 23 |
| 7. PROPUESTAS | 25 |
| 8. ANEXO 1 | 28 |

1. FUNDAMENTACIÓN

Para que la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres sea real y efectiva hemos de incorporar al proceso personas, acciones y métodos que lo aceleren.

Como bien sabemos, se ha legislado y se han diseñado Políticas y Acciones a favor de la Igualdad y se han destinado recursos para su ejecución, pero entendemos que falta una pieza importante en este proceso: una Figura profesional con formación especializada y experta que realice asesoramiento, diagnóstico, proposición, coordinación, información, diseño, impulso, implementación y evaluación de las políticas dirigidas a la consecución de la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades es de vital importancia para que las Políticas Públicas de Género, impulsadas y promovidas tanto desde Organismos Internacionales como desde la Administración Estatal, Autonómica y Local, se lleven a cabo y cumplan sus objetivos a corto, medio y largo plazo.

A esta profesión se le han adjudicado distintas denominaciones, tales como Agentes de Igualdad, Monitorado de Igualdad o Técnicas y Técnicos de Igualdad. Diversas entidades públicas y privadas han desarrollado cursos, con diferentes duraciones y contenidos, para formar a profesionales en esta materia.

Las Universidades cuentan entre sus programas de Posgrado con diferentes propuestas formativas. Al mismo tiempo, los proyectos europeos han sido plataformas desde las cuales se ha impulsado la promoción y consolidación de esta Figura Profesional.

El propio SPPE reconoce la figura de Agente de Igualdad y de Promotora de Igualdad dentro de su catálogo de profesiones.

Como resultado de estos avances, nos encontramos con una diversidad y disparidad de contenidos y perfiles que requieren urgentemente una sistematización, organización y definición consensuadas, incluyentes y reconocidas por todas las instancias y personas implicadas en esta cuestión.

Por todo ello, la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades **FEPAIO**, ha realizado para el Ministerio de Igualdad¹ el Estudio de Investigación, sobre la **“Situación de la Figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y propuestas para una certificación profesional”**, fundamentándose en la necesidad de sistematizar, organizar y alcanzar una definición consensuada sobre la profesión de Agente de Igualdad. La Investigación se ha realizado entre junio y noviembre de 2009.²

¹ Actual Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. . Real Decreto 1313/2010, de 20 de octubre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales

² Se han ido realizando diferentes actualizaciones desde la fecha de finalización hasta abril de 2011

2. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El análisis de la situación actual de la Figura de Agente de Igualdad, tanto en su faceta profesional como en la laboral, tiene por objetivo general mostrar cuál es la situación de la misma en España y en cada una de las CCAA. Es decir, pretende mostrar cuál ha sido su evolución y desarrollo en el ámbito público en estos últimos años.

Como objetivos específicos podemos destacar:

- Recopilar información sobre las demandas, contrataciones, perfiles y desarrollos profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (AIOs)³.
- Analizar la estabilidad y condiciones laborales de las AIOs en las estructuras en las que realizan sus funciones.
- Definir un perfil formativo y profesional adaptado a la realidad actual.

³ Se usará la abreviatura AIOs para referirnos a las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades

3. PROFESIONALES DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: DEMANDAS Y CONTRATOS DE AGENTES Y PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD

En la actualidad las personas que quieren dedicarse profesionalmente al ámbito de la Igualdad de Oportunidades pueden inscribirse en las oficinas del Servicio Público de Empleo (anteriormente Instituto Nacional de Empleo) en cuatro categorías o códigos diferentes⁴:

- **29390018** Agentes de Igualdad de Oportunidades en General.
- **29390027** Agente de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.
- **35390015** Promotora o Promotor de Igualdad de Oportunidades en General.
- **35390024** Promotora o Promotor de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

En primer lugar, esta investigación expone detalladamente (en función de los datos de los que se dispone en cada caso), cuál ha sido la evolución del nivel de demandas y contrataciones por Comunidades Autónomas de Promotoras y Promotores de Igualdad y de Agentes de Igualdad de Oportunidades (en General y para la Mujer) entre el 2001 y el 2008, centrándonos en AIOs por ser éste, el perfil objeto de estudio.

Un apunte importante que debemos señalar en cuanto a la segregación por sexos en el caso de las demandas, es que desde el SPE no es posible obtener esa información sino que los datos aparecen unificados para Mujeres y para Hombres, por tanto dicha segregación por sexos ha tenido que realizarse específicamente para esta investigación.

⁴ En las propuestas finales de este estudio a fecha de noviembre de 2009, se pedía la modificación de estos cuatro códigos unificándose en dos: **Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Promotoras y Promotores de Igualdad de Mujeres y Hombres**. (Pto. 8). En el BOE Núm. 306, de 17 de diciembre de 2011, se recoge el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011, y en el cual se modifican los cuatro códigos y se unifican en dos: **2825: Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y 3714 Promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Aunque la modificación solicitada es un gran avance, no se han realizado tal y como se requirió, ya que por un lado denominan **entre mujeres y hombres**, cuando debe ser **de mujeres y hombres**, y por otro continúa utilizándose un lenguaje no inclusivo nombrando Promotor cuando la denominación solicitada es **Promotora y Promotor de Igualdad**.

3.1. COMPARATIVA DE DEMANDAS DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES-PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Después de haber analizado cada uno de los códigos por separado, la primera conclusión que se desprende en la comparativa de todos ellos es que en el discurso temporal de los datos de las cuatro denominaciones se aprecia una gran semejanza: independientemente de los valores de cada uno para cada año, un único trazo lineal pudiera ser representativo para cualquiera de ellos.

Teniendo en cuenta esta similitud en las evoluciones es obligado señalar que, contrariamente a lo que cabría esperar, el número total e incremento final (2001-2008) de demandas AIOs (163.4%) es superior al de Promotoras y Promotores (108%). Esta situación y evolución (en teoría las y los AIOs pueden demandar empleo también como Promotoras o Promotores, ya que ésta es una categoría inferior a la suya pero Promotoras o Promotores no puede inscribirse como AIOs pues no tendrían técnicamente capacitación) puede suponer dos cosas y/o la combinación de ambas: de un lado pudiera ser que se están formando más AIOs que Promotoras y Promotores y de otro, que cada vez haya menos AIOs con disposición para trabajar en un nivel profesional más bajo del que técnicamente les corresponde.

Igualmente se destaca en relación al porcentaje que representan las demandas desempleadas sobre las demandas inscritas de AIOs y Promotoras y Promotores, que la comparativa de los datos obtenidos para cada categoría profesional muestra cómo en el caso de Agentes de Igualdad se aprecia una oscilación menor que en el de Promotoras y Promotores, lo que indicaría mayor estabilidad o continuidad en el ejercicio profesional. A nivel estatal, en el caso de las y los AIOs, el índice de desempleadas /inscritas de AIOs se mueve entre el 48,3% y el 55,1%. Este mismo indicador para Promotoras y Promotores oscila

entre el 49,8% y el 58,5%. Esta última anotación podría resumirse en la afirmación de que en tiempos de bonanza laboral, las personas que se incluyen dentro del primer perfil profesional referido trabajan en mayor medida que las y los AIOs pero en tiempos de escasez, el primer grupo sufre más sus efectos.

El peso porcentual de las demandas de AIOs y de Promotoras y Promotores sobre el total de las demandas varía muy poco a lo largo de los ocho años tenidos en cuenta. Esta variación se produce a favor de las demandas de Agentes de Igualdad. Analizando el peso de cada uno de los cuatro códigos, se puede observar que las y los Agentes de Igualdad en General ganan importancia y además de forma continuada. Agentes de Igualdad para la Mujer y Promotoras y Promotores en General experimentan pequeñas subidas y bajadas y en el caso de Promotoras y Promotores para la Mujer se produce un descenso continuado del porcentaje respecto al total de demandas inscritas.

3.2. COMPARATIVA CONTRATOS PROMOTORAS Y PROMOTORES IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La evolución de los contratos realizados en España desde 2001 tanto a Promotoras y Promotores como a Agentes de Igualdad de Oportunidades, supone el indicador más fiable y objetivo de la inclusión de esta Figura Profesional en el mercado laboral.

Después de analizarse cada uno de los códigos por separado, la comparativa en profundidad pone de manifiesto la existencia de interesantes diferencias e incluso tendencias contrarias.

La confluencia, dentro del perfil profesional de Promotoras y Promotores, entre una mayor intensidad de la caída y una menor intensidad de la recuperación, si se compara con el perfil de AIOs, evidencia cómo dentro de la comparativa porcentual por año de los contratos relativos a ambas categorías profesionales

(Promotoras-Promotores y AIOs), la primera pierde peso a favor de la segunda.

La proporción de contratos hechos a mujeres sobre el total de los registrados es en general, tanto para AIOs como para Promotoras, bastante mayor que la de los varones. Aún así se debe señalar que la tendencia marcada es la de incremento de la presencia masculina en el ejercicio profesional en el campo de la Igualdad de Oportunidades, siendo a su vez reseñable el hecho de que este incremento de presencia se acentúa considerablemente cuando nos referimos a la categoría de Agente de Igualdad.

Atendiendo a la relación de contratos de AIOs y contratos de Promotoras y Promotores para cada valor de la variable sexo y su evolución en los años de los que disponemos de estos datos, se aprecia que, tanto dentro del colectivo femenino como masculino, la categoría de Agente de Igualdad (suma de los dos códigos) gana relevancia frente a la de Promotoras y Promotores.

4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD EN ACTIVO

En la investigación sobre la situación actual laboral de las y los AIOs en España hemos seleccionado una muestra de quienes se encontraban en activo en las diferentes Comunidades Autónomas, tanto en Entidades Públicas como en Entidades Privadas.

De la recogida de datos cuantitativos y cualitativos de un total de 354 cuestionarios de toda España, podemos decir que el número de mujeres que desempeñan las funciones de igualdad es un 96% frente a un 4% de hombres. Por este motivo, no se han desagregado por sexo todas las variables analizadas, por no considerar significativo el porcentaje restante, sólo los datos considerados relevantes.

La feminización de la profesión de AIO es un hecho que se viene constatando desde la creación de esta figura tanto a nivel europeo como estatal y autonómico. Este hecho es consecuencia de la segregación ocupacional horizontal del mercado de trabajo, que se produce a su vez en un área del mercado feminizada como es la desarrollada en el ámbito de lo social.

Del total de encuestas recogidas, un 91,2% de las personas trabaja actualmente en la Administración pública, un 8,2% en Entidades privadas y un 0,6% en régimen de Autónoma o Autónomo.

Del porcentaje recogido en la Administración Pública un 82,4% corresponde a las Administración Local, un 0,9% a la Administración Foral, el 15,5% a la Administración Autonómica y un 0,6% a la Administración Estatal.

Creemos que esta diferencia de contratación dentro de los diferentes niveles de la Administración debe subsanarse ampliando dicha contratación de profesionales AIOs al ámbito de la Administración Estatal, específicamente a los Ministerios; así como a ámbitos de especial relevancia como los Servicios Públicos de Empleo.

De los datos recogidos en entidades privadas un 19.9% pertenece a Consultoría en general, un 16,1% a Consultoría de Igualdad, un 25,8% a Sindicato, el 19,4%% a Fundaciones y ONGDs

Se han analizado diferentes variables o cuestiones:

La primera variable es la referida a la **Formación**, en la que se han analizado: **estudios universitarios, carreras predominantes y formación específica de Agente de Igualdad.**

Teniendo en cuenta que los cursos oscilan desde las 5 horas hasta las 1500 horas, atendiendo al criterio establecido por **FEPAIO** de considerar la formación de Agente de Igualdad con un **mínimo de 250 horas por curso de formación⁵** y entendiendo además, que los cursos o actividades de menos horas no capacitan para el desempeño de la profesión de AIO, podemos establecer que un 59,1% de profesionales cuenta como mínimo con un curso de estas características. Desagregado por sexo, el 33% los hombres frente al 50,29% de las mujeres tiene esta formación.

Debe entenderse como fundamental que las y los profesionales dedicados a la implementación de las Políticas de Igualdad deben adquirir una formación teórica y técnica que se equipare a la del resto de profesionales del ámbito Europeo. A la vez, debe tenerse en cuenta la formación que se puede haber adquirido a partir de la práctica profesional.

En segundo lugar se ha analizado la **experiencia en Administraciones Públicas.** De los datos obtenidos, se observa cómo un 82,3% de las personas han sido contratadas directamente por la Administración, frente a un 18.7% de AIOs subcontratadas en Administraciones públicas a través de una empresa privada. Si desagregamos por sexo esta variable, la experiencia de los hombres es de sólo el 1% a través de subcontratación. En cambio, las mujeres

⁵ El criterio de un mínimo 250 horas por curso de formación es únicamente para el análisis de los cuestionarios, ya que FEPAIO considera que la formación de AIOs debe ser un Máster con 60 ECTS (1500 horas) y la homologación de formación de 600 horas de formación en Igualdad de las cuales 300 horas tendrán que haberse cursado en un único curso.

han adquirido la experiencia en entidad pública de manera subcontratada en un 17,9%.

La subcontratación de AIOs en Administraciones Públicas a través de una empresa privada es una práctica habitual desde hace unos años, en algunas entidades. Esta realidad se relaciona con las áreas sociales (Igualdad, Trabajo Social, Educación Social etc.) en las que los puestos suelen ser mayoritariamente ocupados por mujeres. No ocurre lo mismo con otras áreas de las Administraciones, en las que la mayoría de las personas que trabajan son hombres, y que suelen estar formadas por funcionariado, en concreto, personal técnico de urbanismo, obras, medio ambiente, finanzas, etc. Esto es un claro ejemplo de discriminación indirecta por razón de sexo, que se traduce generalmente en peores condiciones de trabajo en lo que se refiere a salario, horario, estabilidad laboral, etc.

En tercer lugar se ha tomado en consideración la **experiencia en entidades privadas**. Ésta es bastante menor con un 20.4%. , viéndose así cómo todavía la profesión de AIO no está instaurada en el ámbito privado, y aunque cada vez más empresas realizan Planes de Igualdad⁶, la mayoría de las veces, éstos son realizados por personas sin la capacitación adecuada, con lo que ello conlleva.

Debido a cómo surgen las Políticas de Igualdad y dado que no había un criterio común, no se ha dado un consenso en la denominación de las Estructuras de Igualdad y de ahí las diferentes denominaciones existentes. Esta disparidad en las denominaciones de las Estructuras de Igualdad en las diferentes Administraciones Públicas, también se reflejan en los datos recogidos en la encuesta e inducen a recalcar la hipótesis de la invisibilización, falta de homogeneidad, indefinición profesional y laboral. etc.

En cuarto lugar se ha observado la **dependencia política de las entidades**. Un 49,7% de profesionales de Administraciones Públicas comparte Consejería

⁶ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Artículo 45.

Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

o Concejalía con otras áreas, y un 26,2% tiene su propia Concejalía o Consejería, el 17,6% depende directamente de Alcaldía o Presidencia, siendo esta última opción la más acertada para trabajar de manera transversal la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

La quinta variable analizada ha sido el **presupuesto destinado a Políticas de Igualdad**, destacándose que dicho presupuesto varía sustancialmente y que muchas veces esa cuantía tiene que ser compartida con otras áreas. Ha sido imposible obtener los datos suficientes para hacer un cálculo de manera clara, ya que un 72% no ha aportado el dato de forma concreta. No obstante, sí podemos decir de los obtenidos, que visibilizan el poco valor que se da dentro del sistema patriarcal al trabajo a realizar para llevar a cabo Políticas de Igualdad.

En sexto lugar se han analizado las **denominaciones recogidas de los puestos de trabajo de AIOs**, observándose una gran diversidad. Así, un 53% recoge el término Igualdad o Igualdad de Oportunidades en su contrato de trabajo, mientras que el 47% restante realiza las funciones de Igualdad sin un reflejo directo en su puesto de trabajo, lo que contribuye de nuevo a invisibilizar las tareas realizadas por las y los Agentes de Igualdad y demuestra, a su vez, la indefinición que rodea todavía hoy a esta Figura profesional.

En séptimo lugar se ha tomado como variable de análisis la **categoría profesional de la Administración Pública**.

Debemos tener en cuenta que la mayoría de las encuestadas están en el Grupo **B/ A2** con 60,6%, seguidas del grupo **A/A1** con un 36,8%. Un 2% en el grupo **C/C1**, e incluso un porcentaje aunque pequeño del 0,6% de profesionales que se encuentran en el grupo **D-C2**.

Analizando estos datos debemos matizar, que aunque muchas AIOs tienen **formación Universitaria Superior** (Licenciatura) y formación en Igualdad que supera las 500 horas (estudios de Máster), solamente el 52,5% están en el grupo correspondiente, es decir **A/A1**. El 44,5% está en el grupo **B/A2**. La valoración a

la baja de los puestos de trabajo de Agentes de Igualdad se constata principalmente en que en muchos casos, para acceder al puesto de trabajo se exige solamente una Diplomatura aduciendo a motivos presupuestarios, y lo que a fin de cuentas se está produciendo es “un sesgo de Género en la valoración de las profesionales que deben modificar los condicionantes de género de sus organizaciones para avanzar hacia la igualdad.” (Sanz de Pablo, Pilar⁷, 2004). Por otra parte la presencia de personas en grupo **D/C2** y en grupo **E** transmite de manera negativa que no es necesaria una titulación universitaria ni formación de Agente de Igualdad para el desarrollo de la profesión.

También hemos atendido en nuestro análisis a la **relación laboral** que tienen las AIOs **con la Administración**. En este sentido, el valor más alto se ha obtenido en el caso de personal temporal.

Así, en la siguiente variable analizada, relativa a la **estabilidad** de AIOs en la Administración se han destacado las plazas temporales creadas por programa o contratación con un valor del 63,3%.

La décima variable analizada, relativa a la **remuneración salarial** de las AIOs sigue la tónica de lo dicho anteriormente. Existe una gran brecha salarial entre AIOs, que va desde los 7.500 € euros brutos al año –pagas incluidas- hasta los más de 61.000 € que cobra al año de salario bruto una sola persona de las encuestadas.

Además hay que resaltar que dentro de un mismo grupo no se establece un nivel retributivo homogéneo, se da el caso de AIOs en grupo **A/A1** que cobran más de 40.000 € y otras que su salario es menor de 15.000 € .

Del análisis de los **procesos de selección de AIOs** en la Administración Pública se recoge que cualquier titulación superior es exigida un 10,9% de las veces, cualquier Titulación Media un 38% y un 51,1% se especifica la Titulación. En cuanto a la formación en Igualdad, únicamente es exigida en un 31,1% de las

⁷ Pilar Sanz de Pablo experta en Políticas de Igualdad, trabajó en la Defensoría para la Igualdad del Gobierno Vasco

veces frente a un 60,9% que no se pide. Esta valoración nos confirma de nuevo el poco valor que se tiene de la profesión, incluso a la hora de seleccionar personas que van a realizar un trabajo de AIOs. Ocurre lo mismo con la experiencia, en un 77,9% de las ocasiones no se exige tenerla.

El análisis de la **antigüedad en el puesto de trabajo** de las AIOs demuestra que es reciente, ya que el 25,6% de las contratadas son anteriores al año 2000 y el 74,4% son posteriores al año 2000, la mayoría a partir del 2007, quizás por la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres

Finalmente se ha atendido a las **demandas de las personas encuestadas**, lo que nos ha llevado a establecer diferentes categorías de análisis que pasamos a enumerar a continuación:

A. PERFIL A.I.O: FORMACIÓN Y COMPETENCIAS

B. FORMACIÓN:

1. *Mayor índice de formación*
2. *Necesidad de otra formación*
3. *Necesidad de formación en Género*
4. *Demanda de regulación*

C. HORARIO.

D. COMPETENCIAS:

1. *Realidades laborales*
2. *Categoría profesional*

E. BARRERAS DETECTADAS EN EL EJERCICIO PROFESIONAL:

1. *Selección de personal*
2. *Creación de plazas*
3. *Salario y/o categoría*
4. *Estabilidad laboral*
5. *Presupuestos*
6. *Falta de coordinación/ implicación*
7. *Falta de reconocimiento profesional*
8. *Falta de valoración del trabajo/ dificultad para trabajar*
9. *Excepciones en las barreras*

F. PROPUESTAS PARA UN PERFIL PROFESIONAL

G. IMPORTANCIA ADJUDICADA A LA INVESTIGACIÓN

Queremos destacar aquí la importancia y relevancia que se ha dado a la realización de esta investigación. Esta importancia se concreta principalmente en la posibilidad que ofrece de visibilizar el trabajo que durante décadas han venido desarrollando las y los profesionales en materia de igualdad de oportunidades y así conseguir una verdadera certificación profesional.

Concluyendo las apreciaciones que venimos señalando sobre este apartado de la investigación, señalar que en función de los datos obtenidos a través de los cuestionarios, se ha procedido igualmente a una comparación de aquellos más relevantes, entre las diferentes Comunidades Autónomas.

5. PROPUESTA FORMATIVA PARA UNA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

El objeto de esta parte de la investigación ha sido analizar la situación actual de la formación de las y los Agentes de Igualdad a fin de elaborar una propuesta formativa homogénea que sirva de sustento para la posterior certificación profesional de esta profesión.

Al mismo tiempo, en este apartado se describe en retrospectiva el proceso seguido desde la constitución de FEPAIO, hasta el momento actual, en el que se desarrolla esta propuesta de perfil profesional de AIOs a petición del Ministerio de Igualdad.

Centrándonos en la información recopilada sobre la formación existente en Igualdad de Oportunidades, señalar que tras la referencia obligatoria a los antecedentes Estatales pioneros, se han analizado el conjunto de ofertas formativas en Igualdad de Oportunidades que existen en nuestro país. De forma genérica se ha observado que:

- La carga lectiva de la formación en Igualdad oscila entre jornadas de 10h hasta un total de 1500, pero la media horaria de la formación impartida está en 275 horas de formación.
- Entre las Instituciones que organizan, promueven y llevan a cabo la formación están el Instituto de la Mujer en coordinación con los 17 homólogos Autonómicos, las Universidades Públicas, el FSE a través de Iniciativas Comunitarias de forma conjunta con Agrupaciones de Desarrollo, la Administración Local y Organismos no Gubernamentales.
- En cuanto a Entidades colaboradoras, encontramos a organismos participados y subvencionados por los Institutos o Direcciones Generales de la Mujer: Ayuntamientos y Mancomunidades de Municipios, Agencias de Desarrollo, Fundaciones Universidad Empresa, Centros de Estudios Privados etc.

A partir del análisis de los cuestionarios recibidos⁸, observamos que coexisten en materia de Igualdad de Oportunidades:

- **Formación específica como AIOs.**
- **Formación general asociada al desempeño profesional posterior de esta figura.**

Aunque esta formación tiene diferentes denominaciones, el sustrato común es la Igualdad de Oportunidades y la Intervención multidisciplinar con enfoque de Género. A esto, debemos añadir la formación en materia de violencia de Género.

La modalidad de la formación es variada, así encontramos Posgrados, Cursos de Expertas y Expertos, Especialistas, Master y también un Diploma Universitario (pero curiosamente, con una baja carga lectiva).

Atendiendo a esta realidad, la propuesta final estará enmarcada en los parámetros contenidos en el **RD 1393/2007 de 29 de octubre**, por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales.

Pero en todo caso ha de establecerse un proceso de homologación de la experiencia acumulada y formación adquirida por parte de profesionales que vienen desarrollando su labor en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades con anterioridad a la aprobación de esta estructura de las Enseñanzas Universitarias en el Espacio Europeo Superior. Igualmente, es necesario establecer las directrices, condiciones y el procedimiento de verificación y acreditación que deben superar los planes de estudios conducentes a la obtención de Títulos que certifiquen la competencia profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades.

⁸ En la elaboración de esta investigación se han recogido las aportaciones de las Entidades que recogen la formación a nivel Estatal que se imparte en materia de Igualdad de Oportunidades, con un porcentaje de respuesta del 92,6%.

Por este motivo, en este estudio hemos considerado fundamental establecer como propuesta, un Itinerario del Proceso de Evaluación para la Verificación de la Formación en Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y hombres como programa de Posgrado, en calidad de Máster. Para la elaboración de esta propuesta, hemos seguido los criterios que marca el programa VERIFICA de la Agencia Nacional de la Acreditación de la Calidad.

Se propone un Máster con diez módulos de materias obligatorias que se impartirán a través de una enseñanza de tipo presencial, que cuenta además con la redacción de un Trabajo Fin de Master con el propósito de que el alumnado aprenda y practique la elaboración de informes profesionales y académicos en materia de Igualdad.

En su conjunto el alumnado cursará 60 créditos ECTS, entendiendo que cada crédito ECTS equivale a 25 horas de trabajo (1500 horas, en total), repartidos en tres cuatrimestres.

El programa formativo que se presenta pretende incidir en el proceso de elaboración del Perfil Profesional de la figura de AIOs.

La construcción de esta nueva Figura Profesional será el resultado de un análisis minucioso de tareas y funciones que llevan a cabo diferentes profesionales tanto en puestos públicos como privados, en espacios referidos al desarrollo de Políticas y Programas, prestación de servicios y puesta en marcha de Acciones Positivas que promuevan la Igualdad de Mujeres y Hombres. En esta línea, el criterio a seguir sería, de un lado, delimitar y describir las actividades que van a contribuir a la Igualdad de Oportunidades que deben llevar a cabo las y los profesionales de la Igualdad en ámbitos que le competen (laboral, educacional, orientación), siendo necesario en el segundo estadio de las cosas, clasificar y ordenar esas actividades para lograr los objetivos designados por las Políticas de Igualdad, tarea que per se va a ir delimitando el perfil de AIO.

Con el fin de ir alcanzando estos objetivos, la FEPAIO ha mantenido contactos y/o reuniones con diversos organismos:

- Las Consejerías/Direcciones Generales de la Mujer u Organismos Autonómicos que tienen la responsabilidad asumida en materia de Políticas de Igualdad.
- Responsables de la Federación Estatal de Municipios y Provincias, así como también con sus homólogos a nivel Autonómico.
- Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos en los que las y los AIOs han desarrollado mayoritariamente su labor profesional.
- Las organizaciones sindicales de más relevancia a nivel Confederal y Autonómico.

En la misma línea se establecen contactos y reuniones para negociar la certificación del Perfil Profesional de AIOs con el Instituto Nacional de Cualificaciones, la Secretaria General de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer, organismo adscrito al Ministerio de Igualdad⁹.

Fruto estas reuniones, que además han permitido ir perfilando todavía más la propuesta formativa, se extrae, de manera reiterada, la necesidad de una certificación profesional unificada y homologada.

Pero no sólo es necesario elaborar una propuesta consensuada de itinerario formativo, que pueda incorporarse por las Universidades y Centros de Educación Superior, sino que también es necesario avanzar y facilitar el compromiso político de la Administración.

⁹ Actual Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Por eso, desde la FEPAIO se ofrece una propuesta dirigida a la Agencia Nacional de la Acreditación de la Calidad, que permita trabajar por el establecimiento de los requisitos necesarios para la verificación de los Títulos Universitarios Oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres. (Ver Anexo 1)

De todo lo dicho podemos avanzar una concreta definición **de AIO** como:

Profesional con formación Universitaria y especialización Técnica en Igualdad, (Máster) que le cualifica para el impulso, coordinación y evaluación de actuaciones dirigidas a la progresiva consecución de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales. Los cometidos son el diagnóstico y análisis de situaciones de desigualdad de mujeres y hombres, con la finalidad de proponer, diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas y programas que contribuyan a la reducción y eliminación de esas situaciones, a la vez que coordinar y asesorar en esta materia a otras y otros profesionales y Entidades.

6. HOMOLOGACION DE LA EXPERIENCIA Y FORMACIÓN DE AIOS

En cuanto al reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas tanto por la experiencia laboral como por la formación, es necesario realizar un procedimiento de homologación de las y los AIOs que evaluará y acreditará dichas competencias a toda aquellas personas que llevan tiempo trabajando y se han formado antes de la certificación propuesta de Máster. Esta homologación deberá seguir en todo caso, criterios que garanticen fiabilidad, objetividad y rigor técnico.

Las personas que tengan que participar en el proceso de homologación deberán cumplir los siguientes requisitos:

- En el caso de la **homologación de la experiencia laboral**, se deberá justificar al menos 3 años de trabajo con un mínimo de 2000 horas trabajadas en los últimos 10 años. La justificación de esta experiencia laboral se hará con los siguientes documentos:

- Titulación Universitaria de Grado (Licenciatura o Diplomatura).
- Certificado de vida laboral donde conste la empresa, la categoría laboral (grupo de cotización) y el período de contratación.
- Contrato de Trabajo o Certificación de la empresa/ organización, donde se haya adquirido la experiencia laboral, en la que conste específicamente la denominación de Agente de Igualdad / Técnico-Técnico de Igualdad, las funciones y actividades realizadas, la duración de los periodos de prestación del contrato y el intervalo de tiempo en el que se ha realizado dicha actividad.

- En relación con la **homologación de la formación**, se deberán justificar al menos 600 horas de formación en Igualdad de las cuales 300 horas tendrán que haberse cursado en un único curso. La justificación de la formación se hará con el siguiente documento:

→ Certificado expedido por la Universidad Pública o centro homologado, que acredite que la persona posee la formación relacionada con Agente de Igualdad /Técnica-Técnico de Igualdad y en el que se consten los contenidos (asignaturas o módulos cursados) y las horas de formación.

7. PROPUESTAS

Tras la investigación realizada se han expuesto una serie de propuestas. De éstas señalamos las más relevantes:

Ámbito de Empleo:

- Aunque nos consta que en el BOE Núm. 306, de 17 de diciembre de 2011, se recoge el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011, y en el cual se modifican los cuatro códigos unificándose en dos:

→ **2825: Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

→ **3714: Promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

Solicitamos la modificación de las denominaciones, pues no se han realizado tal y como se requirió en su día. Además añadimos a la categoría de Agentes de Igualdad la de **Técnica y Técnico de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres**, puesto que es la denominación que se está utilizando en varias Administraciones Públicas. Por otra parte continúa utilizándose un lenguaje no inclusivo nombrando **Promotor** cuando la denominación solicitada es **Promotora y Promotor de Igualdad**. Por lo tanto la denominación final deberá ser:

→ **2825: Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres**

Técnica y Técnico de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres

→ **3714: Promotora y Promotor de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres**

- En las oficinas de Los Servicios Públicos de Empleo, tanto en el caso inscripción como demandante, como en la oferta de empleo de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Promotoras y Promotores de Igualdad de Mujeres y Hombres, se exigirá un mínimo de formación

específica en Igualdad de Oportunidades de 600 horas certificada por un Organismo Oficial de las cuales 300 horas tendrán que haberse cursado en un único curso. El certificado deberá estar expedido por la Universidad Pública o centro homologado.

- Realizar la contratación de Agentes de Igualdad en los Servicios Públicos de Empleo como figura profesional imprescindible para el desarrollo de unas Políticas de Empleo en Igualdad, así como con la creación de Unidades Específicas de Atención para mujeres con especiales dificultades de Inserción Laboral en todos los Centros de Empleo. Nos consta que El Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) cuenta desde el 2010 con una Red de Agentes de Igualdad en sus oficinas.

Ámbito Institucional:

- Tal y como se contempla en el resto de profesiones es necesario establecer un salario mínimo de Agente de Igualdad de Oportunidades atendiendo a la Categoría Profesional y las funciones que desempeñan.
- Implantar de forma unánime dentro de los procesos de contratación que quienes son Agentes de Igualdad, deben estar en la Categoría Profesional de Personal Técnico Superior (**A/ A-1** en la Administración Pública) ya que aparte de la Titulación Universitaria, poseen otra Superior, como es en este caso la de AIO. Se entiende que estas y estos profesionales desarrollan labores de alta especialización y asesoramiento, en tanto han de conocer las Políticas de Igualdad así como otras Políticas sectoriales que pudieran verse afectadas por los objetivos generales de Igualdad y la inclusión de medidas para el progresivo logro de la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- En base a la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, impulsar la contratación de AIOs en las Administraciones y Empresas, para el desarrollo de Políticas y Planes de Igualdad.
- El profesorado que imparta el futuro Módulo formativo de Promotoras y

Promotores de Igualdad debe ser Agente de Igualdad.

- Realización de unas Jornadas con personal Directivo de los Másteres de las Universidades Estatales para consensuar la “Propuesta Formativa para la Certificación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres”.

8. ANEXO 1

| MODULOS | ECTS | COMPETENCIAS QUE DEBEN ADQUIRIRSE |
|---|------|--|
| OBLIGATORIOS | | |
| METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS DE GÉNERO | 39 | <p>Conocimientos teóricos de Género Conocer las características de los distintos modelos teóricos que se aplican a los estudios de las mujeres y del Género</p> <p>Capacidad para realizar búsquedas bibliográficas (en español e inglés) e Estudios de la Mujeres y/o Género Saber planificar y realizar una búsqueda bibliográfica o de referencias (en español e inglés) en el área de los estudios de de las mujeres y de Género tanto en bases de datos informatizadas como en bibliotecas y hemerotecas</p> <p>Poseer y comprender conocimientos relativos a las mujeres y al Género Conocer datos relevantes que visibilicen la discriminación de las mujeres</p> <p>Conocimiento de los modelos de análisis de la crítica feminista Conocer los distintos modelos de análisis e investigación en el ámbito de la crítica feminista</p> <p>Conocimientos de los fundamentos de la construcción social del Género Conocer los pilares que fundamentan la construcción social del Género</p> |
| METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE TRABAJO EN RED | | <p>Trabajo en equipo Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, en contextos tanto nacionales como internacionales</p> <p>Habilidad en el uso de las TIC para realizar estudios de Género Habilidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para desarrollar Estudios de las Mujeres y/o Género</p> |

| MODULOS | ECTS | COMPETENCIAS QUE DEBEN ADQUIRIRSE |
|--|--------------------------|--|
| OBLIGATORIOS | | |
| <p align="center">MARCO NORMATIVO Y POLITICAS DE IGUALDAD</p> | <p align="center">39</p> | <p>Conocimientos de política de igualdad de oportunidades Conocer las políticas de igualdad de oportunidades procedentes de las distintas instituciones públicas en el contexto nacional y del marco europeo para resolver las situaciones de desigualdad de mujeres y hombres. Políticas de mainstreaming de género en materia de educación, salud, empleo, cultura, participación ciudadana, etc.</p> |
| <p align="center">DISEÑO, DESARROLLO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLITICAS, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE IGUALDAD</p> | | <p>Capacidad para identificar contextos e instrumentos de intervención Ser capaz de identificar contextos e instrumentos de intervención para lograr la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p> <p>Capacidad para definir aspectos fundamentales de la investigación de Género Ser capaz de definir fundamentos, estrategias de análisis, objetivos y metas en investigaciones orientadas desde la óptica del Género</p> <p>Aplicación de conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres Diseñar e implantar procesos para lograr una educación igualitaria. Capacitar para realizar diagnósticos que determinen si se establecen relaciones de paridad entre mujeres y hombres. Saber detectar e corregir situaciones de desigualdad y desequilibrio. Implantar y coordinar programas de intervención para lograr la equiparación de los sexos. Desarrollar propuestas de educación afectivo-sexual y de prevención de violencia de género integradas en propuestas más amplias de educación para la convivencia y los Derechos Humanos</p> |

| MODULOS | ECTS | COMPETENCIAS QUE DEBEN ADQUIRIRSE |
|---|------|--|
| OBLIGATORIOS | 39 | <p>Capacidad para transmitir principios y prácticas no sexistas Cualificar profesionalmente a docentes de los distintos ámbitos educativos y a los profesionales de la administración pública y empresa privada para que puedan introducir cuestiones de Género en su práctica laboral y evitar así el sesgo sexista</p> <p>Capacidad de asesorar e informar en materia de Género en diferentes ámbitos Ser capaz de asesorar e informar en materia de Género en diferentes ámbitos: educativo, social, laboral, legal, sanitario, etc.</p> <p>Capacidad para informar de las contribuciones de las mujeres a la humanidad Informar de las contribuciones de las mujeres a la sociedad, a la cultura, a la literatura y al arte a lo largo de la historia de la humanidad</p> |
| <p>IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DESIGUALDAD EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS</p> <p>LA FIGURA PROFESIONAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES</p> | | <p>Promoción de la Igualdad Promover la Igualdad formal y real de hombres y mujeres</p> <p>Competencia social y ciudadanía global en relación a la Igualdad de Oportunidades Reconocer y respetar la diversidad humana, potenciando el principio de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p> <p>Compromiso ético a favor de la Igualdad de mujeres y hombres Mostrar un compromiso ético y profesional con respecto a la difusión del principio de Igualdad de mujeres y hombres en la docencia de la literatura y de las artes, incluyendo tanto las aportaciones de hombres como las de mujeres en el desarrollo de estas áreas de conocimiento</p> |

| MODULOS | ECTS | COMPETENCIAS QUE DEBEN ADQUIRIRSE |
|--|---------------------------------|---|
| OBLIGATORIOS | | |
| <p align="center">ESPECIALIZACIÓN TECNICA DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERS Y HOMBRES</p> | <p align="center">39</p> | <p>Capacidad para resolver problemas de Género Capacidad para generar ideas nuevas y soluciones a problemas planteados en el terreno de los estudios de las mujeres y de Género</p> <p>Capacidad para mediar en asuntos referentes a la igualdad Ser capaz de mediar en asuntos que tengan como objetivo lograr la igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p> <p>Poseer y comprender conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres Formar para que se transmitan conocimientos desde posiciones no androcéntricas a fin de lograr una sociedad más igualitaria. Difundir políticas para la igualdad en contextos plurales. Conocer y analizar prácticas igualitarias. Analizar y conocer diversos factores para promover el cambio en las relaciones de género en el marco educativo y sociofamiliar. Conocer las relaciones de Género en contextos plurales teniendo en cuenta diversos aspectos (cultura, religión, ideología...) y el papel de la interculturalidad</p> |
| <p align="center">INNOVACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD</p> | | <p>Aprendizaje continuo de técnicas e instrumentos de comunicación, documentación y transferencia desde la perspectiva de Género Mostrar interés por el aprendizaje continuo, la actualización de conocimientos y la formación profesional continuada en técnicas e instrumentos de comunicación, documentación y transferencia desde la perspectiva de Género</p> |

| MODULOS | ECTS | COMPETENCIAS QUE DEBEN ADQUIRIRSE |
|--|---------------------------------|--|
| OBLIGATORIOS | | |
| <p align="center">EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE ACCIONES, PLANES Y PROYECTOS</p> | <p align="center">39</p> | <p>Aplicación de conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres Diseñar e implantar procesos para lograr una educación igualitaria. Capacitar para realizar diagnósticos que determinen si se establecen relaciones de paridad entre mujeres y hombres. Saber detectar e corregir situaciones de desigualdad y desequilibrio. Implantar y coordinar programas de intervención para lograr la equiparación de los sexos. Desarrollar propuestas de educación afectivo-sexual y de prevención de violencia de género integradas en propuestas más amplias de educación para la convivencia y los Derechos Humanos</p> <p>Capacidad para investigar en materia de Género Capacitar para la investigación y creación de nuevos datos en materia de Género</p> |
| <p align="center">PRACTICAS EXTERNAS Y TRABAJO DE FIN DE MÁSTER</p> | <p align="center">21</p> | <p>Aplicación de conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres Diseñar e implantar procesos para lograr una educación igualitaria. Capacitar para realizar diagnósticos que determinen si se establecen relaciones de paridad entre mujeres y hombres. Saber detectar e corregir situaciones de desigualdad y desequilibrio. Implantar y coordinar programas de intervención para lograr la equiparación de los sexos. Desarrollar propuestas de educación afectivo-sexual y de prevención de violencia de género integradas en propuestas más amplias de educación para la convivencia y los Derechos Humanos</p> <p>Capacidad para investigar en materia de Género Capacitar para la investigación y creación de nuevos datos en materia de Género</p> |

