

AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

Elisa Jato Seijas

Universidad de Santiago de Compostela

I. Introducción: las Políticas de Igualdad de Oportunidades.

El concepto de género, contemplado desde una perspectiva amplia, hace referencia a dos importantes aspectos: la construcción social del género y la relación entre los sexos. Este proceso de construcción implica la consideración de varias características esenciales, en primer lugar, es un proceso histórico en el que intervienen diversas instancias tales como el estado, el mercado laboral, la escuela, los medios de comunicación, la ley, la familia y las relaciones interpersonales; en segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de rasgos y actividades, de tal modo que aquellos que se definen como masculinos reciben un mayor valor. (Benería. Cit. en Maquieira 2001: 159). La igualdad de género significa, pues, la aceptación y valoración por igual de las diferencias entre mujeres y hombres y de los distintos papeles que juegan en la sociedad.

Desde la segunda mitad del S.XX, las democracias occidentales han articulado diversas políticas institucionales con la finalidad de promover la igualdad de género como parte integral de los derechos humanos. Muchas de estas acciones se configuran a través de las denominadas Políticas de Igualdad de Oportunidades, cuyo objetivo es incidir en la eliminación de toda forma de discriminación y establecer normas y pautas concretas de actuación que refuercen la posición de las mujeres en la sociedad. En nuestro entorno es preciso distinguir tres niveles de políticas de igualdad:

- » Las políticas de igualdad de las Naciones Unidas, expresadas a través de la creación de diversos órganos, tales como: la División para el Progreso de la Mujer (DAW), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW); así como mediante la celebración de sucesivas Conferencias Mundiales que se traducen en Plataformas de Acción para los países que se comprometen a ponerlas en marcha.
- » La política de igualdad de oportunidades de la Unión Europea (U.E.) que, con amplio desarrollo legal, fue ratificada y potenciada por el Tratado de Amsterdam, en donde se señala que la U.E. tendrá como misión “promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, introduciendo este principio en todas las políticas y en todos los programas”. (Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre. Art. 2 y 3). Es preciso subrayar así mismo la importancia de las diversas Iniciativas Comunitarias (NOW, ADAP, EQUAL) y de los Programas de Acción para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres puestos en marcha desde la década de los ochenta.
- » Las políticas de igualdad en España expresadas a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres que desarrollan las Administraciones nacionales (Instituto de la Mujer), autonómicas (impulsados por los Organismos de Igualdad respectivos) y locales.

La aplicación de los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres permite poner en práctica medidas de acción positiva de diverso ámbito, tales como el marco de la acción positiva de un gobierno, o medidas muy concretas como por ejemplo en el espacio de una empresa. La implantación de planes puede seguir dos tipos de estrategias (Instituto de la Mujer, 2001):

- » Medidas específicas para mujeres dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar su presencia en los diversos ámbitos de la vida social.
- » La introducción del *meinstreaming* en todas las políticas, programas y proyectos para promover la igualdad entre mujeres y hombres. Este enfoque tiene como

objetivo que los distintos organismos públicos y privados incorporen transversalmente las estrategias de igualdad de género a todos los niveles y etapas, y que las decisiones políticas y técnicas tengan en cuenta las consecuencias diferenciales entre hombres y mujeres, lo que implica cambios significativos en la cultura organizativa e institucional.

Pero, para intervenir desde esta óptica es necesaria la presencia y formación especializada de profesionales que, actuando como Agentes de Igualdad de Oportunidades, diseñen, ejecuten y evalúen acciones positivas en diferentes ámbitos y escenarios. En varios países de la U.E. existen, desde la década de los ochenta, distintas figuras vinculadas a estas acciones. No obstante, su perfil profesional presenta matices diferenciadores importantes y denominaciones variadas y cambiantes a lo largo del tiempo. Así, en Francia se utilizan los términos de *Conseiller/e d'égalité*, *Agents d'égalité* y *Responsables en égalité*; en Alemania, *Gleichstellungsberate/r* y *Gleichstellungsbeauftragte/r* (asesores en igualdad de oportunidades); en el Reino Unido, *Equal Opportunity Officers* e *Equal Opportunity Advisers*; y en los Países Bajos, *Emanciepatiewerker*. (Fernández y Aramburu-Zabala, 2001).

En España están presentes dos figuras profesionales de especialistas en igualdad, incluidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones española (CNO): Agentes de Igualdad de Oportunidades y Promotores de Igualdad. En el dibujo aún en construcción de sus perfiles profesionales presentan diferencias significativas, correspondiendo a la figura de Agente de Igualdad básicamente las funciones asociadas a profesiones con formación universitaria (análisis, diseño, evaluación...), mientras que la correspondiente a Promotores de Igualdad (profesionales con formación no universitaria) centran sus funciones en las áreas de animación, sensibilización y desarrollo de actividades de atención directa a las usuarias. Actualmente, y debido al rápido incremento y presencia de estas profesiones en el mercado de trabajo, se hace necesaria la distinción de ambas figuras, a fin de evitar solapamientos y delimitar con claridad los puestos de trabajo.

II. Orientaciones para la determinación del perfil profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades.

De un modo genérico, se puede entender el perfil profesional como un conjunto de saberes, técnicas, aptitudes y actitudes que se demandan de una persona que desempeña o va a desempeñar un puesto de trabajo determinado.

El Programa Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP) (Real Decreto 631/1993), define el perfil profesional como “la descripción en términos “ideales” de lo que es necesario saber realizar en una ocupación. Es el marco de referencia o ideal para el desarrollo profesional que, contrastado con el desempeño real de los individuos, permite cualificarlos o no como competentes y determinar su grado de adecuación a la ocupación. Está integrado por las competencias profesionales y por el desarrollo profesional de la ocupación”. Estas consideraciones nos remiten a distinguir, dentro del análisis de un empleo, dos modelos de perfiles profesionales: el requerido y el real (Le Boterf, 1991):

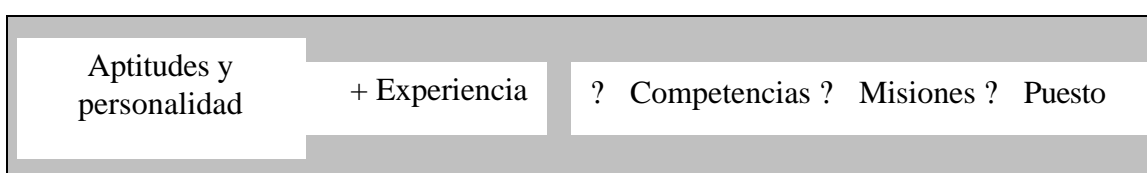
- » Perfil profesional requerido, describe el conjunto de saberes, técnicas y aptitudes que un individuo o una categoría de personal debe dominar para desempeñar un empleo tipo. Hacia este perfil se dirigen las acciones de formación o de perfeccionamiento.
- » Perfil profesional real, designa el conjunto de saberes, técnicas y aptitudes que posee realmente esa persona o categoría de personal, en referencia al perfil requerido previamente descrito.

El proceso determinante de construcción del perfil profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades, en tanto que nueva figura profesional, debe responder a un análisis pormenorizado de aquellas funciones y tareas que desempeñan diferentes profesionales desde diversos puestos públicos y privados en áreas referidas, fundamentalmente, al desarrollo de programas, la prestación de servicios y la elaboración de productos posibilitadores de acciones positivas para promover la igualdad entre mujeres y hombres. En este sentido, una metodología posible de análisis consiste en separar y describir aquellas actividades que contribuyen a la igualdad de oportunidades ejercidas por estos/as profesionales en sus respectivos ámbitos (educación, orientación, justicia,

etc.), para posteriormente ordenarlas y catalogarlas con la doble finalidad de hacerlas, por una parte, conscientes e intencionales de cara a lograr objetivos propios de las políticas de igualdad y, por otra, determinar los perfiles requerido y real de Agente de Igualdad de Oportunidades. En este marco metodológico, los procesos a seguir son:

1. **Identificar las necesidades en cada una de las áreas** de intervención, en relación al desarrollo de las políticas promotoras de la igualdad entre mujeres y hombres.
1. **Enumerar todos los puestos de trabajo actuales**, prestadores de atención a los ciudadanos, que desarrollan actividades que contribuyen a hacer efectiva la igualdad de oportunidades.
2. **Realizar análisis ocupacionales** de cada uno de los puestos anteriores, describiendo cada función y cada tarea.
4. **Agrupar las tareas por afinidad** para determinar las funciones.
5. **Comparar las funciones y tareas con las de otras figuras profesionales** que trabajan en el ámbito de la igualdad de género en otros países.
6. **Consultar bibliografía y grupos de personas expertas.**
7. **Describir el perfil profesional** de Agente de Igualdad de Oportunidades.

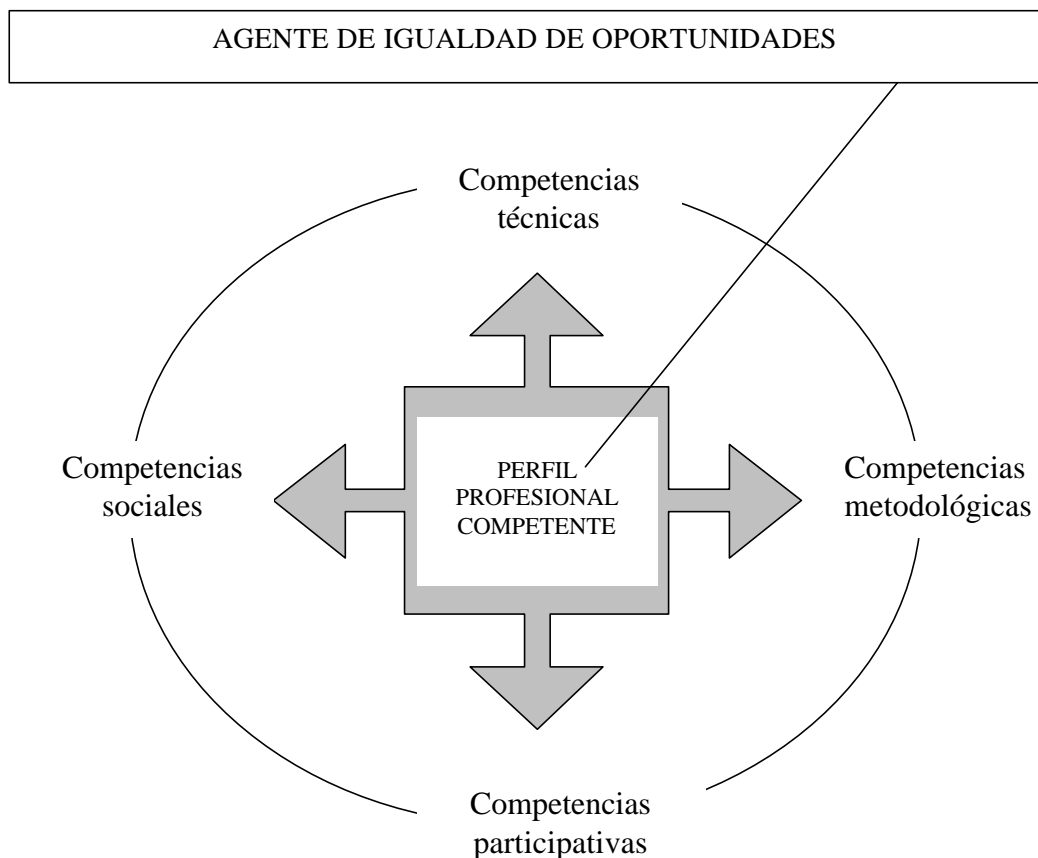
Otro de los elementos constitutivos básicos en la configuración de los perfiles profesionales son, junto con el desarrollo profesional de la ocupación, las competencias profesionales. Desde una perspectiva amplia el término competencias engloba el conjunto de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes que tienen como finalidad la realización de roles, funciones, tareas y actividades delimitadas y vinculadas con una profesión determinada. Distintos autores, analizan y proponen formas y métodos diferentes para analizar las competencias profesionales, por lo que dada la amplitud de las contribuciones científicas y técnicas publicadas, escogemos únicamente algunas referencias que resumimos en el siguiente cuadro de Levy-Leboyer (2001) sobre su génesis y función.



Otra cuestión metodológica que es necesario destacar es la inexistencia de una lista universal de competencias que pueda ser empleada en todos los escenarios profesionales, sea cual sea la cultura. Será necesario utilizar distintos métodos, técnicas e instrumentos para concretar aquellas características y requisitos que deberá reunir la/el Agente de Igualdad de Oportunidades para consolidarse como una nueva figura profesional con las especificidades de un campo de actividad propio y delimitado. En nuestro análisis hemos seguido como criterio general la clasificación propuesta por Bunk (1994), según la cual los contenidos de las competencias, que se estructuran bajo la noción global e indivisible de competencia de acción, se clasifican en torno a los siguientes grupos:

- » *Competencia técnica*, para dominar como experto/a las tareas y los contenidos de un ámbito de trabajo y las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarias para ello. Por ejemplo, conocimiento de las diversas metodologías de evaluación, disponer de destrezas de comunicación, etc.
- » *Competencia metodológica*, para saber reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, así como para encontrar de forma independiente vías de solución y transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas del trabajo. Hace referencia a la flexibilidad. Por ejemplo, planificación y diseño de actividades, proyectos o servicios según los grupos específicos de destinatarios de la comunidad, optimización y modificación de un proyecto, etc.
- » *Competencia social*, para saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva y mostrar un comportamiento orientado al grupo y al entendimiento interpersonal. Hace referencia a la sociabilidad y a las formas de comportamiento. Por ejemplo, capacidad para transmitir motivación para el trabajo en grupo, capacidad de empatía con los usuarios/as, etc.

- » *Competencia participativa*, para saber participar en la organización de su puesto de trabajo y de su entorno laboral, ser capaz de organizar y decidir y estar dispuesto/a a aceptar responsabilidades. Hace referencia a la participación y las formas de organización. Por ejemplo, capacidad de decisión, capacidad de coordinación, etc.



III. Descripción de la ocupación de Agente de Igualdad de Oportunidades.

Se entiende por ocupación el conjunto de tareas que realiza una persona aplicando unas técnicas, normas y medios específicos de una actividad independiente de la entidad concreta en donde se ejerza (INEM, 1970). No obstante, este concepto tiene que ser complementado con el de puesto de trabajo, el cual se diferencia de la ocupación en la especificidad que le otorga cada institución, entidad u organización donde se realiza,

aportando con ello una mayor flexibilidad y contextualización. En nuestro análisis, para la definición de la ocupación de Agente de Igualdad de Oportunidades partimos de las políticas y territorios ocupacionales, dejando el puesto de trabajo para los distintos escenarios de intervención, como contornos diferenciadores y condicionantes de la movilización de unas competencias u otras. Según este criterio, la identificación de la figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades la encuadramos en la siguiente definición:

El/la Agente de Igualdad de Oportunidades es aquel o aquella profesional que diseña, dirige, coordina, dinamiza, implementa, gestiona y evalúa planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva referidos a la igualdad de oportunidades y género en diferentes áreas y escenarios profesionales. Poseerá titulación universitaria, preferentemente en las Licenciaturas en Pedagogía, Psicopedagogía, Psicología y Sociología, con formación de postgrado relacionada con la igualdad de género y será capaz de:

- » Analizar e investigar la realidad en relación a la igualdad de género.
- » Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos, acciones, campañas, normas y pautas.

Para ejercer como Agente de Igualdad de Oportunidades tendrá que manejar: metodologías de investigación cualitativa y cuantitativa, técnicas de dinámica de grupos, técnicas de animación, técnicas de planificación, técnicas de redacción de proyectos, técnicas de evaluación, de observación y de entrevista. Así como, hacer uso de las TIC, equipo informático, teléfono, fax, bibliografía, legislación, instrumentos de recogida de datos (encuestas, formularios, etc.).

De manera precisa establecemos la siguiente relación de los principales escenarios profesionales en los que podría ejercer:

- a) En el entorno de las instituciones y/o entidades prestadoras de servicios.
 - » Organizaciones políticas.
 - » Administración pública europea, estatal, autonómica y local.

- » Organizaciones empresariales.
 - » Organizaciones sindicales.
 - » Fundaciones.
 - » Empresas.
 - » Centros de enseñanza.
 - » Centros de salud.
 - » Centros de formación, información y promoción laboral.
 - » Asociaciones y agrupaciones sociales, culturales, profesionales...
 - » Medios de comunicación.
 - » Prisiones.
 - » ONGs.
- b) En el entorno de los servicios ofertados a la comunidad desde las organizaciones y/o entidades.
- » Servicios sociales.
 - » Conserjerías de la mujer.
 - » Servicios de atención familiar.
 - » Servicios de igualdad.
 - » Centros de información para la mujer.
 - » Centros de acogida.
 - » Centros de día y unidades móviles.
 - » Gabinetes de orientación familiar.
 - » Redes de atención a mujeres.
 - » Servicios de orientación educativa y profesional.
 - » Departamentos de recursos humanos y de formación de empresas.
 - » Centros de enseñanza y formación.
 - » Servicios de colocación.
 - » Centros y servicios de salud.
 - » Residencias y centros de atención para distintos colectivos femeninos.

Finalmente, por lo que se refiere a los contenidos de las competencias de los/las Agentes de Igualdad de Oportunidades responde al siguiente esquema de desarrollo de la ocupación:

IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS	TÉCNICAS: Saber – saber aprender	METODOLÓGICAS: Saber hacer	PARTICIPATIVAS: Saber ser-hacer saber	SOCIALES: Saber estar
	<p>Conocer técnicas de investigación y análisis</p> <p>Conocer modelos de intervención</p> <p>Analizar y reflexionar sobre la realidad</p> <p>Integrar experiencias y contextos</p> <p>Formarse permanentemente</p> <p>Anticiparse a las realidades emergentes</p> <p>Conocer el medio y sus potencialidades</p> <p>Conocer los aspectos histórico-antropológicos, socioeconómicos, psicosociales y biológicos del género y los político-legislativos que afectan al principio de igualdad</p> <p>Conocer las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: mundiales, europeas, estatales, autonómicas, locales</p> <p>Conocer las instituciones, organizaciones y entidades públicas y privadas de atención a la igualdad de oportunidades</p> <p>Identificar contextos de intervención para la implementación de acciones positivas</p> <p>Conocer metodologías, técnicas de intervención y evaluación aplicables en la igualdad de oportunidades</p>	<p>Diseñar procedimientos</p> <p>Planificar la acción</p> <p>Tomar decisiones acertadas</p> <p>Gestionar programas, proyectos y recursos (materiales y humanos)</p> <p>Ser capaz de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes</p> <p>Resolver problemas con autonomía</p> <p>Manejar nuevas tecnologías</p> <p>Manejar técnicas e instrumentos validados</p> <p>Manejar idiomas</p> <p>Investigar sobre la problemática de desigualdad e evaluar las necesidades.</p> <p>Asesorar e informar sobre medidas de acción positiva, en materia de iniciativas y legislación sobre igualdad de oportunidades</p> <p>Coordinar, supervisar y tomar parte en planes de formación y orientación laboral</p> <p>Asesorar para prevenir y corregir situaciones de desventaja o marginación de las mujeres y evaluar las prácticas desde la perspectiva de género</p> <p>Animar y promover campañas y acciones de sensibilización que tengan como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas dentro de la comunidad</p> <p>Diseñar, implementar, gestionar y evaluar acciones positivas y planes de igualdad, coordinando los distintos organismos y agentes implicados</p> <p>Actuar como mediador/a en asuntos referentes a la igualdad de oportunidades</p> <p>Coordinar centros, programas, servicios y recursos destinados a la atención de la mujer</p> <p>Realizar actividades de formación, animación y sensibilización</p> <p>Diseñar materiales informativos e de promoción de la igualdad de género.</p>	<p>Trabajar en equipo</p> <p>Asumir responsabilidades</p> <p>Hacer propuestas creativas</p> <p>Actuar de manera crítica</p> <p>Compartir conocimientos, recursos e ideas.</p> <p>Implicarse en procesos de mejora</p> <p>Convicción</p> <p>Saber coordinar acciones y equipos</p> <p>Actuar solidariamente</p> <p>Empatía</p> <p>Honradez</p>	<p>Respetar las aportaciones de los demás</p> <p>Sociabilidad</p> <p>Comunicarse asertivamente</p> <p>Introducir nuevos valores</p> <p>Naturalizar la igualdad</p>

En síntesis, podemos concluir señalando que los escenarios profesionales de las/os Agentes de Igualdad de Oportunidades se sitúan prioritariamente en aquellos espacios más próximos a las necesidades de los ciudadanos. Las administraciones locales (ayuntamientos, diputaciones), unidades comárcales, asociaciones de mujeres y sindicatos constituyen esos espacios primeros en los que se concretan los derechos, las posibilidades y las capacidades de acción colectiva, y por lo tanto se revelan como canales inmediatos de intervención en igualdad de oportunidades. Así mismo, los medios de comunicación, las editoriales, en tanto que ocupan una posición estratégica en la creación de corrientes de opinión y en la persistencia de ciertos valores y normas; y las empresas como espacios en los que el desequilibrio en las relaciones entre mujeres y hombres hacen urgente la consecución de una igualdad real, representan también espacios de desarrollo profesional futuro.

Dentro de estos escenarios profesionales, el objeto de intervención de las/os agentes de igualdad de oportunidades se sitúa, consecuentemente, en los marcos organizativos y metodológicos y de planificación de las instituciones y organismos tanto públicos como privados, e implicarán una amplia variedad de áreas, tales como: la educación, la orientación e inserción laboral, la familia, la violencia y exclusión social, la salud y el medio ambiente y la participación social.

Bibliografía.

- Alcaide, M. y otros. (1996). *Mercado de Trabajo, reclutamiento y formación en España*. Madrid: Ed. Pirámide.
- Maquieira, V. (2001) Género, diferencia y desigualdad. En M. Beltrán y V. Maquieira (Eds.). *Feminismos. Debates teóricos contemporáneos*. Madrid: Alianza Editorial. 127-190.
- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en al formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*. 1, 8-14.
- Chinchilla, M^a. N. y otros (2000). *Emprendiendo en femenino*. Barcelona: Ed. Gestión 2000.
- Comunidad de Madrid. Dirección General de la Mujer; Fundación Mujeres (1998). *Aplicación del mainstreaming en el ámbito local. Proyecto CERES*. Madrid: Comunidad de Madrid.
- Consejo de Europa (2001). *Mainstreaming de Género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Domingo, T. y Maltó, M.L. (1998) *La actividad laboral femenina en el sur de Europa*. Valencia: Institut Universitari d'Estudis de la Dona, Universitat de Valencia.
- Fernández; Aramburu-Zabala (2001). Formación profesional para especialistas en el área de la igualdad de oportunidades para las mujeres. *Revista Europea de Formación Profesional*. 23, 73-79.
- INEM (1987). *Terminología del análisis ocupacional*. Madrid: Autor.
- Instituto de la Mujer (2001). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Madrid: Autor.
- Jato, E. y Iglesias, L. (Coord.) (2003). *Xénero e Educación Social*. Santiago: Laiovento.
- Jato, E. y Valcarce, M. (2003). A/O Axente de Igualdade de Oportunidades: ámbitos de actuación e competencias profesionais. En E. Jato y L. Iglesias (Coord.). *Xénero e Educación Social*. Santiago: Laiovento. 79-97.
- Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo e Industria (1997). *Orienta*. Sevilla: Autor.

- Le Boterf, G. (1991). *Ingeniería y evaluación de los planes de formación*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Levy-Leboyer, C. (2001). *Gestión de las Competencias*. Barcelona. Ed. Gestión 2000
- Mandon, N. y Liaroutzos, O. (1999). *Análisis del empleo y las competencias: el método ETED*. Buenos Aires: Ed. Lumen Humanitas.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Gestión de Recursos Humanos por competencias*. Madrid: Ed. Centro de Estudios Ramón Areces
- Rial Sánchez, A. (1997): *La formación profesional: Introducción histórica, diseño de currículo y evaluación*. Santiago: Tórculo .