

# Resumen de la quinta tertulia. Con la A con Aida Rodríguez

## Description

17 de junio de 2015

### **Creación de los perfiles profesionales en materia de igualdad de oportunidades**

80's UE promueve diversas Iniciativas Comunitarias NOW (New Opportunitys for Women) relacionadas con la Igualdad entre mujeres y hombres, algunas de las cuales se centraban en la figura de AIO y otras preveían su promoción y capacitación.

90'S los proyectos EQUAL, promocionando la figura de Agente de Igualdad.

En el contexto específico de España, a finales de los años 80 surgen las figuras profesionales de Agente de Igualdad y Promotor/a de Igualdad, tras el seminario realizado por el CEDEFOP (Centro Europeo para la Formación Profesional) en 1985 sobre el perfil y las necesidades de formación de los/as Agentes de Igualdad de los 12 países que constituían la entonces Comunidad Europea.

En 1987, el Instituto de la Mujer, dentro del I PIO realizó una experiencia piloto para formar a 20 Agentes o Asesoras para la Igualdad de Oportunidades. La acción se realizó a través de un convenio entre el Ministerio de Cultura y el INEM, incluyéndola en el Plan F.I.P. (Formación e Inserción Profesional). El objetivo de la acción formativa se centró en capacitar a estas personas para que impulsaran, desarrollaran y evaluaran acciones positivas tendentes a lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia educativa y laboral. El curso tuvo una duración de 400 horas entre año 97-98.

En 1991 el Instituto de la Mujer dedica su reunión anual de coordinación al tema de la "intervención de agentes de igualdad en lo local" y ese mismo año publica la "Guía didáctica: Asesoras para la igualdad" y da las primeras definiciones de la profesión y destino de las agentes: en ayuntamientos mayores de 10.000 habitantes, con equipos en marcha en las áreas de formación y empleo específicamente.

En la misma época, los sindicatos CCOO y UGT proponían incorporar AIOs en mesas de negociación colectiva, así como lo hacía la FEMP, que las consideraba ya piezas clave en el

desarrollo local. Este reconocimiento se ha materializado con el paso de los años en una creciente oferta formativa impulsada por diversas comunidades autónomas y por profesoras de diferentes universidades.

Del mismo modo cabe destacar cómo desde principios de los 90 las comunidades de Madrid y Andalucía ya eran pioneras en la contratación de AIOs. Eran, o bien Diplomadas y Licenciadas, o bien mujeres sin titulación pero con currículum no académico en feminismo y promoción de mujeres.

Estas iniciativas fueron extendiéndose entre los distintos niveles de las administraciones autonómicas y locales a través de programas piloto de formación.

En 1994 y fruto del trabajo realizado por la Red del Proyecto NOW 64, cuando el INEM propone incluir en el Catálogo Nacional de Ocupaciones las figuras de Agente para la Igualdad de Oportunidades y Promotor/a para la Igualdad de Oportunidades, diferenciando una de otra según se posean estudios superiores o no. De este modo, ambos perfiles profesionales presentan diferencias significativas, correspondiendo a la figura de AIO básicamente las funciones asociadas a profesiones con formación universitaria (análisis, diseño, evaluación...), mientras que Promotor/a 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 personas usuarias.

En 1996 tuvo lugar el Primer curso de postgrado sobre Agentes de Igualdad, aprobado como título propio de la Universidad Jaume I, que fue pionero en las universidades españolas. El máster, celebrado en el contexto del proyecto NOW "Creación de una red laboral de formación de formadoras y Agentes de Igualdad", adscrito a las Iniciativas Comunitarias de Empleo, estuvo financiado por el Fondo Social Europeo y la Universidad Jaume I de Castellón. Se inscribieron 120 alumnas de las que 94 obtuvieron la primera titulación académica como agentes de igualdad. Si bien esta iniciativa fue seguida por numerosas universidades, y durante el proceso de Reforma de la LOU, que concluyó con la Ley Orgánica de Universidades 4/2007, se abrió un debate entre el profesorado universitario -vinculado a los Institutos, Cátedras, Fundaciones y Centros de Estudios Feministas, de Género y de las Mujeres de distintas universidades del Estado español- sobre la creación de una titulación oficial de Agentes de Igualdad, así como de incluir una materia troncal en todas las áreas de conocimiento sobre Igualdad y Género. Finalmente, al no haber acuerdo entre el profesorado, ni ser aceptado por las instituciones académicas competentes, la formación en materia de Igualdad y Género se circunscribió a los postgrados, recayendo en cada universidad la decisión de realizar o no estos cursos y de adscribirlos a las áreas de conocimiento que considerasen oportunas y que serían responsables de elaborar su propio marco curricular. En la actualidad perviven postgrados que emiten diplomas de experto y/o especialista y títulos máster de Agentes de Igualdad en algunas universidades, sin que haya

un reconocimiento oficial como titulación superior universitaria ni los temarios sean coincidentes.

## Proceso cualificación y certificación profesional

CUALIFICACIÓN PROFESIONAL	CERTIFICACIÓN PROFESIONAL
<p>- <b>2005-2006/2011:</b> INCUAL comienza a trabajar en la cualificación profesional del perfil de Promotor/a de Igualdad de Oportunidades (cualificación profesional de nivel 3 - Formación Profesional de Grado Superior). Proceso de trabajo que concluye con publicación.- <b>RD 1096/2011, de 22 de julio</b>, que incluye la regulación de la cualificación profesional de promotor y promotora de igualdad en el Catálogo Nacional de Ocupaciones.</p> <p>- <b>RD1096/2011, de 22 de julio</b>, por el que se complementa el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales con la cualificación profesional "Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"</p> <p>- <b>RD 779/2013, de 11 de octubre</b>, por el que se establece el título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas.</p>	<p>2004: I Congreso Nacional de Agentes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Se plantea la necesidad de la certificación profesional.</p> <p>2005: Creación de la FEPAIO. Se envía una propuesta al Instituto Nacional Cualificaciones con la finalidad de definir el perfil profesional de Agentes de Igualdad.</p> <p>2009/2011: la FEPAIO realiza estudio sobre la "Situación de la Figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y propuestas para una certificación profesional". Proceso de trabajo que concluye con publicación RD 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011, y que unifica los cuatro códigos existentes sobre los profesionales dedicados a la implementación en dos: <b>Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</b></p>
<p><b>PROPUESTAS DE LA FEPAIO</b> (se están trabajando desde 2010 hasta la actualidad)</p>	

Establecimiento de una *"homologación puente"* de la experiencia profesional y la formación previa a la nueva Ordenación de las Enseñanzas Superiores en el Espacio Europeo.

Publicación de una Orden o Real Decreto donde se establezcan los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habilitan para el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades. Cumplimiento de la normativa vigente y establecimiento de buenas prácticas en los procesos de contratación.

En el trabajo por la consecución de la Igualdad entre Mujeres y Hombres, no debe dejarse de lado los procesos de consulta e interacción con otras Entidades y Organismos que ha tenido a lo largo de los últimos años tanto la FEPAIO, como algunas de sus asociaciones integrantes a nivel autonómico, dentro del proceso desarrollado para la cualificación y certificación profesionales del perfil profesional de AIO:

- 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 con sus homólogos a nivel Autonómico.
- Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos en los que las y los AIOs han desarrollado mayoritariamente su labor profesional.
- Organizaciones sindicales de relevancia a nivel Confederal y Autonómico.
- Instituto Nacional de Cualificaciones, Secretaria General de Políticas de Igualdad y el propio Instituto de la Mujer.

## **Conclusiones para el ejercicio profesional en materia de igualdad de oportunidades**

En los últimos años se ha producido un gran avance en el reconocimiento del perfil profesional de Promotor/a de Igualdad de Oportunidades que ha concluido con la formalización de su cualificación y certificación profesionales para el ejercicio en el mercado laboral, bajo la denominación de Técnico Superior en Promoción de la Igualdad de Género.

No obstante, en el caso del perfil profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades entre

Certificación profesional tácita, enmarcada dentro de la normativa vigente, para que el perfil profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades se incluya en el cuerpo docente del nuevo título de FPS de Técnico Superior para la Promoción de Igualdad de Género.

Impulso del proceso de Certificación Profesional de la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades.

Mujeres y Hombres, tanto su cualificación como certificación profesionales son cuestiones que permanecen abiertas.

Partiendo de esta afirmación, es relevante señalar la excesiva dilatación en el tiempo del propio proceso de cualificación y certificación profesionales de Técnico Superior en Promoción de la Igualdad de Género (2005-2013), ya que nos sirve como ejemplo de las dificultades futuras para la certificación profesional de los/las AIO.

Esta excesiva dilatación de los procesos de certificación profesional en el tiempo encuentra como una de sus causas la falta de definición de las competencias y de un trabajo transversal de las instituciones e instancias de la administración pública (estatal y autonómica principalmente) implicadas en el desarrollo de este proceso. Situación que se relaciona directamente con la falta de un desarrollo reglamentario específico y completo de la legislación vigente en España en materia de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Por otro lado hay que destacar que si bien existen progresos y avances en el proceso de cualificación y certificación profesionales de los/as Agentes de Igualdad de Oportunidades, muchos de ellos no se han consolidado en el tiempo e incluso, a pesar de consolidarse a nivel normativo, se incumplen sistemáticamente.

Así pues, y a pesar de estar publicado el **RD 1591/2010, de 26 de noviembre**, por el que se modifican los cuatro códigos que venían existiendo sobre los profesionales dedicados a la implementación de las políticas de Igualdad y se unifican en dos:

- **2825:** Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **3714:** Promotores/as de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Nos encontramos con que en las oficinas del SEPE se sigue operando con los cuatro códigos antiguos a efectos de inscripción y alta en demanda de empleo.

- **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.

Por último y derivada de la información disponible sobre la situación laboral y el mercado de trabajo existente para los/as Agentes de Igualdad de Oportunidades, se observa:

- La falta de un uso coherente y acorde a la norma en las denominaciones utilizadas en los procesos de selección laboral, tanto en la administración pública como en el sector privado. Se observa por tanto cómo en muchos procesos de selección no se tienen en cuenta las denominaciones publicadas en el Catálogo Nacional de Ocupaciones (ni

antiguas ni más recientes). Así, en la mayoría de casos predomina desde hace años la tendencia a contratar Agentes de Igualdad de Oportunidades bajo otras denominaciones y sin exigencia de los requisitos formativos y experienciales que le corresponden, lo que por un lado aumenta la confusión respecto a la nueva figura de Técnico/a Superior en Promoción de la Igualdad de Género y por otro perpetúa como realidad que los/as profesionales Agentes de Igualdad de Oportunidades desarrollen su labor profesional en categorías profesionales más bajas de las que les corresponde.

- La invisibilización del perfil profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades frente al de promotor/a de Igualdad de Oportunidades. Y esta realidad se observa en el propio proceso de cualificación y certificación profesionales de ambos perfiles. Mientras que el segundo, de un nivel formativo más bajo es el único que posee a día de hoy certificación para el ejercicio profesional; el perfil de Agente de Igualdad de Oportunidades solo está presente en el Catálogo Nacional de Ocupaciones.

Futuro perfil profesional AIO en relación con el futuro de las Políticas de Igualdad:

- Desarrollo reglamentario de las normas.
- Decretazos de la última legislatura: fundamentalmente Reforma ley de bases del Régimen Local y la LO de racionalización del sector público.
- Dilema dentro del feminismo de la profesionalización de la perspectiva de género en la intervención social-política y económica a través del perfil de AIO.

### **Importancia FEPAIO y asociaciones profesionales AIO'S en defensa perfil profesional y políticas de igualdad**

- Análisis de los recortes en políticas específicas de igualdad visibilizando las consecuencias de los mismos y la repercusión de la no contratación/renovación de Agentes de Igualdad.
- -Seguimiento de las demandas interpuestas por AIOs a Ayto, Sindicatos, etc., como referencia a la hora de luchar por el carácter permanente de sus funciones, (recogido en la legislación pero de escaso cumplimiento).
- -"Vigilar" las subcontrataciones y externalizaciones de acciones específicas en materia de Igualdad llevadas a cabo por algunas administraciones (al quedarse sin AIO). Es necesario este seguimiento para denunciar, en su caso, intrusismo y precarización.
- Luchar por la creación de Registros Autonómicos de Agentes de Igualdad (similar al Registro de Mediadoras y Mediadores que existe en Castilla y León), para garantizar de alguna manera que sólo puedan trabajar como AIO quienes cumplan una serie de requisitos.

Funciona?

Funciona?