

La profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades en los diferentes contextos de la Educación Social

Introducción

Hay un gran desconocimiento de la profesión de Educador/a Social y tanto o más sucede con la de Agente de Igualdad de Oportunidades. La sociedad actual está poniendo de manifiesto necesidades que reivindican una mayor oferta educativa, cultural, de ocio, deportiva, así como una mayor polivalencia laboral que permita, en definitiva, profesionalizar todas las esferas, espacios y escenarios que puede ocupar una persona cualificada como Educadora.

Las nuevas profesiones pueden surgir por diversas razones, algunas vinculadas al avance tecnológico, otras relacionadas con innovaciones sociales. Con respecto a estas últimas, es importante enmarcar la Educación Social y la Igualdad de Oportunidades en contextos sociales donde se han producido cambios en los modos de percibir la realidad social –en ocasiones, porque las ciencias sociales han desvelado el funcionamiento de estereotipos y sesgos relacionados con el género–, y donde se han llevado a cabo propuestas innovadoras –sobre todo relacionadas con modos de organizar y planificar recursos– lideradas por personas con ideales de igualdad. Si a esto añadimos un sistema político y social que *acepta* la confrontación dialéctica como modo de avanzar en la construcción de un futuro sin discriminación de género, tenemos algunos referentes de una o varias profesiones emergentes vinculadas a la Educación Social. El hecho de asociarse a procesos de cambio social les confiere mayor incertidumbre y, de este modo, cuando aparece una nueva profesión (Romans, 2000: 179-180) –sobre todo si se ubica en el campo educativo– suele acompañarse de la indefinición del campo de trabajo, de diferentes versiones del concepto de *intervención educativa*, de contrataciones irregulares y precarias, de inestabilidad en los puestos de trabajo, y de una cierta dependencia de las Administraciones públicas como entidades contratantes del servicio.

El voluntarismo es otro rasgo definitorio de las nuevas profesiones vinculadas a la Educación Social y a la Igualdad de Oportunidades. Tal actitud se ha forjado por la identificación de la Educación Social con acciones dirigidas a personas desfavorecidas, por la dedicación profesional más allá de los límites estrictos del tiempo laboral contratado, y también por la afluencia de personas colaboradoras (voluntariado social) que conforman una parte importante de los recursos humanos puestos a disposición de la Educación Social actual. Todo ello perfila un tipo de profesional voluntarista, pero, tal y como afirma Trilla (2000:52), en estas personas que iniciaron la senda de la Educación Social también había “acción solidaria, compromisos y militancia social”.

La Educación Superior contribuye con su oferta de Diplomaturas en Educación social y con el desarrollo de cursos de postgrado donde se ha identificado la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades como nuevo campo profesional. La Universidad de Santiago de Compostela realizó un Máster para formar Agentes de Igualdad de Oportunidades (AIO) especializados en género y educación social. En este caso concreto, el curso impartido entre diciembre de 1999 y junio de 2001 asoció claramente la labor de la figura profesional del AIO a la educación y a la finalidad social de la misma.

Por otro lado, las personas vinculadas académica y profesionalmente a la temática de la igualdad asistimos a un desentendimiento entre la tarea formativa y la laboral. Es decir, las entidades potencialmente contratantes no lo hacen o, si deciden apostar por la elaboración de un Plan de Igualdad, no conocen o no buscan la cualificación, ofreciendo finalmente un panorama desigual en el acceso a tareas y funciones de AIO en diferentes contextos profesionales. Quizá se pueda llegar a pensar que la profesión en sí no existe y que *sobre la marcha* se perfilará su quehacer.

Hay ciertas capacidades destacables en relación con la Educación Social como puedan ser la iniciativa, la creatividad, el dinamismo, la facilidad para la comunicación, y para el diálogo (García Larrauri, 1997: 9), que son coincidentes con las de AIO en la medida en que su trabajo se dirige a proponer cambios con y para las personas que, de modo manifiesto o no, precisan orientación, asesoramiento y gestiones que logren una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El compromiso para con la sociedad de educadoras/es sociales y de agentes de igualdad de oportunidades se enfrenta a los obstáculos socioeconómicos que el neoliberalismo introduce en el presente y para el futuro

Dicho esto, podemos matizar que, el hecho de pensar ubicar a la/al AIO como profesional vinculada/o a la Educación Social, supone representarse una profesión que diseñará y ejecutará acciones educativas con el fin de modificar situaciones sociales conflictivas y discriminatorias para con el género femenino. Su trabajo se concentrará en mejorar la calidad de vida de la comunidad y particularmente de determinados grupos sociales cuya singularidad consiste en ser objeto de diferentes grados de exclusión social por ser mujeres. En este punto, nos vemos animadas a introducirnos en los contextos de la Educación Social para mejor interpretar la relación de este campo profesional con el de la Igualdad de Oportunidades.

Los Contextos de la Educación Social

Los ámbitos en los que la Educación Social se puede llegar a concretar son cada vez más numerosos. La parte de la sociedad que incentiva las prácticas educativas percibe y potencia la extensión de agentes sociales con capacidad de orientar su labor, como enuncia Caride (2003:48), hacia la construcción de una ciudadanía más inclusiva, plural y crítica. El compromiso para con la sociedad de educadoras/es sociales y de agentes de igualdad de oportunidades se enfrenta a los obstáculos socioeconómicos que el neoliberalismo introduce en el presente y para el futuro.

Definir las grandes áreas de actuación de la Educación Social

La titulación académica que oficializa los estudios de Educación Social ha consolidado tres grandes ámbitos donde contextualizar el quehacer de estas nuevas profesiones: Animación Sociocultural (ASC), Educación de Personas Adultas (EPA) y Marginación social o Educación Especializada (EE) (Trilla, 2000: 39). Sus fronteras son difusas y sólo es posible distinguirlas –éstas y otras especialidades– si consideramos los elementos que se utilizan en cada una de ellas para reafirmar su diferencia de las demás. Tal propuesta se puede ver complementada por otras que analizan la Educación Social y sus ámbitos de actuación en función de tres ejes –la vida cotidiana, la dificultad social y la socialización–, que dan lugar a seis puntos de intersección (Caride, 2003: 50; Gómez, 2000: 419) identificables con espacios de especialización de la Educación Social.

Encontramos, no obstante, más claridad en la primera propuesta que contempla tres grandes áreas inclusivas y, por lo tanto, asumimos la diferenciación entre ellas utilizando como variable el objeto de sus acciones. Así, podemos aceptar la siguiente distinción: la EE se centra en sus *destinatarias/os*, personas en conflicto, inadaptadas o con riesgo de llegar a ser marginadas socialmente; la EPA se diferencia por su dedicación a las personas que acceden a la condición de *persona adulta* o de *persona mayor* en nuestras sociedades; y por último, la ASC que se quiere distinguir en sus modos de hacer, porque tiene la posibilidad de dirigirse a cualquier sector de población (marginada o no, mayor o menor de edad, etc.), centrándose en lograr la *participación activa* de un conjunto de personas y grupos cada vez más amplio.

A las tres grandes áreas se les atribuye la función de desarrollar la sociabilidad en aquellas personas con las que trabajan Educadoras y Educadores Sociales. Como dice Jaume Trilla (2000:47), “les interesa sobremanera todo lo que se refiere a las competencias de los sujetos para relacionarse bien con los otros sujetos y, más en general, con la sociedad en la que viven”. Desde nuestro punto de vista, estas buenas relaciones deben encaminarse a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades en los Contextos de la Educación Social

Para situar la profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades en los diferentes contextos de la Educación Social es necesario partir, en primer lugar, del marco de las políticas y territorios ocupacionales en los que ésta se desarrolla, para luego llegar a la definición de los puestos de trabajo según los diversos escenarios de intervención, en tanto que contornos diferenciadores y condicionantes de la movilización de unas determinadas competencias u otras. Según este criterio, desde una primera aproximación, la identificación de la figura profesional de AIO se enmarca en la siguiente definición:

Agente de Igualdad de Oportunidades es aquella o aquel profesional que diseña, dirige, coordina, dinamiza, implementa, gestiona y evalúa planes, programas, proyectos y campañas de acción positiva relativos a la igualdad de oportunidades y género en diferentes áreas y escenarios profesionales, incorporando a su ámbito de actuación políticas de igualdad y el principio del «mainstreaming» (integración de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales) como eje vertebrador de las mismas. Para ello, será capaz de: analizar e investigar la realidad en relación con la igualdad de género, así como de diseñar, implementar y evaluar acciones de intervención y normas y pautas de acción.

Para conocer el desarrollo profesional de la ocupación de Agente de Igualdad de Oportunidades, como elemento central del perfil profesional, junto con las competencias, se hace preciso la identificación de sus funciones dentro del conjunto de los diferentes puestos de trabajo que conforman su abanico profesional. Actualmente, el referente principal y primero para la definición del puesto de trabajo es el ámbito de la Administración Local, por ser uno de los espacios preferentes para la integración de la dimensión de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres y donde se ha producido un mayor número de ofertas laborales, por lo que se constituye como el referente de análisis principal para la delimitación de las funciones que aquí serán señaladas.

En este marco, las funciones de la/del AIO se concretan en acciones dirigidas a la intervención tanto individual como grupal. Tales funciones están integradas básicamente en la estructura de las organizaciones, siendo la ciudadanía en general la destinataria principal de las mismas. Desde esta perspectiva de acción, se conceptualiza la existencia de las siguientes funciones clave de la/del Agente de Igualdad de Oportunidades:

- El diseño, implementación y evaluación de Planes de Igualdad de Oportunidades y acciones positivas en coordinación con las instituciones y agentes implicados.
- La sensibilización y asesoramiento a diferentes departamentos, servicios y profesionales para la introducción y presencia de la perspectiva de género en sus diferentes acciones.
- La coordinación y seguimiento de acciones conjuntas con otras instituciones y organismos externos.
- El diseño, organización, gestión y evaluación de proyectos, campañas y actividades de sensibilización, información, educación e intervención social dirigidas a la comunidad.
- La creación de redes y fomento del asociacionismo femenino.
- La difusión de ayudas y subvenciones dirigidas al ámbito de la igualdad de oportunidades.
- La elaboración de protocolos de actuación y evaluación del uso del lenguaje no sexista.
- La documentación, difusión de datos, elaboración de informes y realización de estudios vinculados a la igualdad de género.

Junto con la profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades, en cada uno de los ámbitos de la Educación Social, coexisten otras profesiones en las cuales se realizan distintas acciones formativas. En relación con estas últimas se pueden definir claramente diversas tareas profesionales que, entre otras, cumplen una función de carácter social y que son desarrolladas bien por personal voluntario o por profesionales que reciben distintas denominaciones: educadoras/es de personas adultas, monitoras/es culturales, animadoras/es socioculturales, terapeutas ocupacionales, trabajadoras/es sociales, educadoras/es de calle, formadoras/es de formadores, agentes de desarrollo local, etc. Estas figuras profesionales se han ido generando hasta ahora a partir de, entre otras cuestiones, las nuevas necesidades sociales, y su formación inicial tiene un origen muy diverso: Diplomaturas en Magisterio, Licenciaturas en Geografía, Diplomaturas en Trabajo Social, Licenciaturas en Derecho, etc. (García Larrauri, 1997: 19).

Todo este abanico de profesiones, y en particular la de Agente de Igualdad de Oportunidades, deben ir por delante de las demandas sociales, proponiendo y abriendo vías para la solución de viejos y nuevos problemas sociales, despertando o estimulando inquietudes e ideas, y ofreciendo recursos, propuestas y medios para valorar su sentido y viabilidad. Como señalan García Larrauri (1997) y sus colegas de la Universidad de Valladolid al describir la potencialidad profesionalizadora del Practicum de la titulación de Educación Social: Formación, información, animación y participación, orientación, coordinación son competencias que se desarrollan a través de la Educación Social como modo de aprender a asumir responsabilidades de forma consciente. Desde nuestro punto de vista, todas ellas pueden incluir la perspectiva de género y fomentar así el compromiso para con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es por ello que queremos contribuir a ejemplificarlo observando la relación de cada una de las competencias enunciadas con el género:

Todo este abanico de profesiones, y en particular la de Agente de Igualdad de Oportunidades, deben ir por delante de las demandas sociales

- **Formación y educación innovadoras.** Preparación para los cambios de las sociedades actuales donde la mujer participa cada vez más en los espacios de trabajo, ocio activo, política, formación, etc. Para ello ha de atenderse a la elaboración de materiales educativos que eliminen el sesgo de género, así como a la formación en igualdad de oportunidades de otros agentes educativos que actuarán de multiplicadores de la acción educativa.
- **Información activa.** Elaboración de diagnósticos sociales sobre la situación de las mujeres, indicadores de marginación vinculados al género y decálogos de prioridades. Previsión, preparación y aplicación de instrumentos de evaluación (García Larrauri, 1997: 23). Diseño y realización de campañas de información sobre género y educación social.
- **Animación y participación social.** Canalización de la participación social y del compromiso social de personas y grupos para con la igualdad de oportunidades. Esto potenciaría la cohesión entre los miembros de la comunidad y reforzaría las redes sociales y el tejido asociativo. La animación y participación social puede mejorar la calidad de vida de quienes precisan atención social, de quienes experimentan fracaso social y se identifica con el género femenino, e incluso de quien pertenece a un

grupo cultural diferente, tanto si es hombre como si es mujer. Animar y generar procesos de participación social significa potenciar espacios de expresión y creatividad cultural, así como poner a disposición de la comunidad espacios y recursos que favorezcan la socialización (García Larrauri, 1997: 22).

- *Orientación no sexista.* El desempeño de esta función implica la realización de diseños sociales, la planificación del seguimiento de los proyectos de intervención educativa, de los grupos y de las personas a los que van destinados. Tiene también un sentido innovador por cuanto pueden orientarse actividades emprendedoras de iniciativa social vinculadas a la igualdad de oportunidades, o porque pueden acompañarse de procesos de formación en el autoaprendizaje, el autoanálisis y el trabajo independiente.
- *Coordinación profesional.* Desde la Educación Social la/el Agente de Igualdad de Oportunidades puede diseñar estrategias de acción que conecten a la comunidad con su función educativa. Además de esto, no será una/un profesional en solitario, sino que procurará su integración en equipos interdisciplinarios tratando que ello redunde en beneficio de la comunidad.

Introducir y consolidar nuevas profesiones en Educación Social

La permanente búsqueda de mejora en la situación personal y social del ser humano encuentra en las nuevas profesiones un impulso al siempre lento cambio social, sobre todo cuando se ve acompañada de un contexto económico y político favorable a la introducción de nuevos criterios organizativos. La Educación Social y la Igualdad de Oportunidades comparten escenarios de inserción laboral y de acción socioeducativa, pero ser Educador/a Social o Agente de Igualdad de Oportunidades no conlleva una delimitación de competencias exclusivas, sino más bien un espacio profesional compartido donde los conocimientos, los saberes y las actitudes se ponen en común haciendo realidad la propuesta de una cultura colaborativa vinculada al trabajo educativo y social, que es fundamental para abordar el marco de desarrollo profesional y competencial de la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades.

Escenarios de inserción laboral y de acción socioeducativa de las/os Agentes de Igualdad de Oportunidades

Como ya venimos señalando, los escenarios profesionales de las/os Agentes de Igualdad de Oportunidades se sitúan prioritariamente en el marco de la aplicación de las políticas de igualdad, 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.

La aplicación de estas políticas de igualdad permite desarrollar Planes de Igualdad de Oportunidades y con ello poner en práctica medidas de acción positiva en diversos ámbitos, tales como el marco de acción positiva de un ayuntamiento, una entidad privada lucrativa (empresa) o sin ánimo de lucro (asociación u organización no gubernamental).

Los Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, como instrumentos vertebradores de la acción política, social y educativa, marcan los objetivos, estrategias y líneas de actuación de los organismos (públicos o privados) que deciden implementarlos. Es frecuente que estos Planes de Igualdad de Oportunidades se articulen a partir de dos vías de fundamentación: por un lado, un conjunto de principios que configuran el marco teórico – transversalidad, prevención, integración y participación social– y, por otro, las informaciones y datos procedentes del análisis de la realidad social. Ambos elementos constituyen los pilares que sirven de base para su estructuración en diversas áreas de intervención: empleo, educación, violencia de género, salud, cultura, urbanismo, etc.

La implantación de los Planes de Igualdad de Oportunidades puede seguir dos tipos de estrategias (Instituto de la Mujer, 2001):

- Medidas *específicas para mujeres*, que están dirigidas a compensar las situaciones de desventaja de las que parten éstas. Esta estrategia es la que se conoce como *acciones positivas* destinadas a lograr la igualdad de oportunidades mediante la ejecución de medidas concretas y temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales –en ocasiones aparentemente neutrales– como puedan ser: la presencia de mujeres en determinadas profesiones, en puestos de representación política o social, etc.
- Medidas que redunden en la *introducción transversal de la perspectiva de la igualdad de oportunidades* en todas las políticas, programas y proyectos que se articulen. Esta estrategia tiene como objetivo que distintos organismos públicos y privados incorporen transversalmente medidas de igualdad de género a todos los niveles y que las decisiones tanto políticas como técnicas tengan en cuenta las situaciones de partida y los objetivos diferenciales entre mujeres y hombres, lo que implica, sin duda, cambios significativos en la cultura organizativa e institucional de los organismos que decidan implicarse en este modelo.

Para intervenir desde esta óptica y llevar a cabo el desarrollo de estas estrategias es necesaria la presencia y la formación especializada de profesionales que, actuando como AIOs, diseñen, ejecuten y evalúen acciones positivas en diferentes ámbitos y –escenarios. No obstante, en la práctica, sucede que la elaboración, implementación y seguimiento de los Planes de Igualdad recae, frecuentemente, en profesionales que ya tienen atribuidas otras tareas y funciones, con la consiguiente falta de peso específico, continuidad y estabilidad de las intervenciones. Es por ello que se hace necesario reforzar el análisis y la construcción del perfil profesional de la/del

AIO y la delimitación de sus respectivos escenarios y puestos de trabajo. De hecho, cuando los organismos conciben el Plan de Igualdad como un elemento complementario y no central de la persona contratada no demanda una formación específica en *igualdad de oportunidades*.

En lo que atañe a los escenarios profesionales de las/los AIOs, estos se sitúan prioritariamente en aquellos espacios más próximos a las redes de servicios que cubren las necesidades de las ciudadanas y ciudadanos: las Administraciones locales (ayuntamientos, diputaciones provinciales, unidades comarcales), asociaciones de mujeres, etc. Constituyendo 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 estereotipos de género; 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/los AIOs 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 de intervención, 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. En el siguiente cuadro se presentan de forma sintética los principales escenarios profesionales para el ejercicio profesional de la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades.

Escenarios profesionales de la/del Agente de Igualdad de Oportunidades

- *Centros de información a la mujer o para la mujer*
- *Centros de acogida para mujeres maltratadas*
- *Centros de día y unidades móviles de atención a la mujer prostituida*
- *Centros y servicios de salud*
- *Centros de formación, información y promoción laboral*
- *Servicios y/o Departamentos municipales (sociales, educativo-culturales, de mujer, de atención familiar).*
- *Servicios y/o Consejerías autonómicas dedicadas a Mujer e Igualdad*
- *Servicios de orientación familiar, educativa y profesional en centros educativos y de formación.*
- *Servicios y/o Departamentos Sindicales dedicados a Mujer*
- *Servicios de colocación y empleo*
- *Departamentos de recursos humanos y de formación de empresas*
- *Observatorios de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.*
- *Observatorios de Violencia de Género.*

El permanente reajuste de la competencia profesional

Antes de referirnos a las competencias propias de la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades nos parece adecuada una aproximación inicial a las funciones de un/a Educador/a Social desde una perspectiva de desarrollo comunitario, dado que su foco de atención es lo suficientemente amplio y complejo como para permitirnos una adaptación posterior de las mismas a la potencialidad de la/del Agente de Igualdad de Oportunidades. Así, por ejemplo, serán funciones de Educador/a Social (Románs, 2000: 156):

- Detectar la situación sociogeográfica y económica de la comunidad en la que se interviene.
- Elaborar y estudiar proyectos de desarrollo comunitario viables
- Animar la búsqueda de alternativas locales a los problemas de paro, subempleo e infradesarrollo de la comunidad.
- Estimular compromisos de las personas afectadas por los problemas sociales
- Crear lazos entre una cultura de base y el desarrollo económico y cultural de la comunidad.
- Dinamizar colectivos a través de la configuración de equipos de trabajo y del desarrollo de actividades cultural y económicamente productivas.
- Educar a líderes locales para que aprendan y asuman tareas y responsabilidades que permitan una autonomía plena de sus funciones y del desarrollo de la comunidad.

Son todas ellas funciones de socialización de la ciudadanía y, así como la Educación Social prepara para orientar estos procesos, evaluarlos, etc., también es cierto que otros profesionales las desempeñan: Trabajadoras/es sociales, Psicólogas/os sociales, Pedagogas/os sociales. Esto genera en ciertos contextos tensiones y conflictos laborales que, a nuestro juicio, deberían reconducirse al terreno de la interdisciplinariedad como reto y no como problema.

Para profundizar más sobre el perfil de la/del AIO, es necesario advertir que, junto con el análisis de las funciones, otro de los elementos constitutivos básicos del conocimiento de la configuración de los perfiles profesionales de una ocupación son las competencias profesionales. La noción de competencias, a pesar de su complejidad terminológica, cultural e histórica, nos remite, coincidiendo con Le Boterf (2003:60), a una secuencia de tres aspectos que nos permiten definir a una persona como competente en su acción profesional si:

- sabe combinar y movilizar un conjunto de recursos pertinentes (conocimientos, saber hacer, redes de recursos, etc.),
- para realizar, en un contexto particular, actividades profesionales según ciertas exigencias profesionales,
- a fin de producir resultados (servicios, productos) que satisfagan ciertos criterios de *performance* para una persona/entidad destinataria (cliente/e, usuaria/o).

Así, para el caso del desempeño eficiente de la profesionalidad relativa a la/la Agente de Igualdad de Oportunidades se hace preciso analizar cuáles son las competencias que deberá reunir para consolidarse como una nueva figura profesional con las especificidades de un campo de actividad propio y delimitado. Para ello, es necesaria la presencia de cuatro elementos de referencia: *saber* los conocimientos requeridos en esa profesión, *saber hacer* un ejercicio eficaz de esos conocimientos y, finalmente, *saber estar y ser*, como cúmulo de aptitudes y actitudes que son demandadas por la profesión en cuestión. Todo ello nos remite, bajo la noción global e indivisible de competencia de acción (Bunk, 1994), al establecimiento de cuatro grupos de competencias como marco de análisis para el conocimiento de la acción profesional de la/del Agente de Igualdad de Oportunidades (Echeverría, 2004: 9):

- Las *competencias técnicas*, para dominar como persona experta las tareas y los contenidos acordes a su actividad laboral.
- Las *competencias metodológicas*, para saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar los procedimientos adecuados a las tareas, solucionar problemas de forma autónoma y transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a situaciones novedosas.
- Las *competencias participativas*, para ser persona predispuesta al entendimiento interpersonal, a la comunicación y a la cooperación con los demás.
- Las *competencias personales*, para tener una imagen personal realista, asumir responsabilidades y tomar decisiones.

Con la intención de elaborar una primera aproximación a las competencias requeridas para el desarrollo de la ocupación de Agente de Igualdad de Oportunidades, y sobre la base de la ordenación anterior, hemos establecido la siguiente clasificación referida a los contenidos de las competencias antes citadas:

Competencias Técnicas:

Saber

- *Conocer técnicas de investigación social y análisis del medio social, económico, político, educativo y cultural, y sus potencialidades desde la perspectiva de género.*
- *Conocer los aspectos histórico-antropológicos, socioeconómicos, psicosociales y biológicos del género y los político-legislativos que afectan al principio de igualdad.*
- *Conocer modelos de intervención socioeducativa, metodologías y técnicas de evaluación aplicables en la igualdad de oportunidades.*
- *Identificar contextos de intervención social y educativa para la implementación de acciones positivas de igualdad de oportunidades.*
- *Conocer las políticas de igualdad de oportunidades: mundiales, europeas, estatales, autonómicas, locales.*
- *Anticiparse a las realidades emergentes en cuanto a la paridad y/o discriminación entre mujeres y hombres.*
- *Conocer las instituciones, organizaciones y entidades públicas y privadas de atención a la igualdad de oportunidades.*
- *Formarse permanentemente sobre género e igualdad de oportunidades*

Competencias metodológicas:**Saber hacer**

- *Investigar sobre la problemática de desigualdad y evaluar las necesidades de la comunidad desde la perspectiva de género.*
- *Diseñar, implementar, gestionar y evaluar acciones positivas y planes de igualdad, coordinando los distintos organismos y agentes implicados.*
- *Diseñar materiales informativos, didácticos y de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*
- *Coordinar, supervisar y tomar parte en planes de formación y orientación laboral no sexista, y/o centros, programas, servicios y recursos destinados a la atención de la mujer.*
- *Realizar actividades educativas y de formación sobre género e igualdad de oportunidades.*
- *Asesorar e informar sobre medidas de acción positiva, en materia de iniciativas y legislación sobre igualdad de oportunidades para prevenir y corregir situaciones de desventaja o marginación de las mujeres y evaluar tales prácticas desde la perspectiva de género.*
- *Animar y promover campañas y acciones de sensibilización que tengan como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas dentro de la comunidad.*
- *Ser capaz de adaptarse a situaciones y contextos distintos, transfiriendo aprendizajes sobre la aplicación de la perspectiva de género.*
- *Actuar como mediador/a en asuntos referentes a la igualdad de oportunidades.*
- *Otras comunes a toda profesión cualificada: Resolver problemas con autonomía; manejar nuevas tecnologías; manejar técnicas e instrumentos validados; manejar idiomas; diseñar procedimientos; planificar acciones de diverso tipo; tomar decisiones individual y colegiadamente.*

Competencias participativas y personales:**Saber estar y saber ser**

- | | |
|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| • <i>Trabajar en equipo</i> | • <i>Actuar solidariamente</i> |
| • <i>Asumir responsabilidades</i> | • <i>Empatía</i> |
| • <i>Hacer propuestas creativas</i> | • <i>Honradez</i> |
| • <i>Actuar de manera crítica</i> | • <i>Respetar las aportaciones de otras personas</i> |
| • <i>Compartir conocimientos, recursos e ideas</i> | • <i>Sociabilidad</i> |
| • <i>Implicarse en procesos de mejora</i> | • <i>Comunicarse asertivamente</i> |
| • <i>Convicción personal y compromiso social</i> | • <i>Introducir nuevos valores</i> |
| • <i>Saber coordinar acciones y equipos</i> | • <i>Naturalizar y normalizar la igualdad.</i> |

Condiciones políticas y sociales necesarias para la consolidación de los Agentes de Igualdad de Oportunidades

Las condiciones actuales del mercado laboral, tanto en las circunstancias que concurren en el acceso al primer empleo, como en el mantenimiento del mismo y su estabilidad, son diferentes y evolucionan con rapidez. Es necesario, pues, cambiar la concepción y el deseo social de un puesto de trabajo *seguro* por la idea de renovación constante. Si lo conocido no sirve, entonces hay que descubrir oportunidades donde otros no ven más que situaciones conflictivas (García Larrauri, 1997: 10). Todas estas expresiones no afectan exclusivamente al desempeño de la profesión de AIO, sino que inciden en el mercado laboral del ámbito socioeducativo actual en general.

Concretamente podríamos enunciar algunas tendencias que se observan como condicionantes del futuro de esta profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades:

- **Dependencia del apoyo que brinden las Administraciones públicas.** Son entidades contratantes y, al mismo tiempo, organizaciones políticas con capacidad de incidir en la orientación y en la finalidad de las actuaciones del conjunto de recursos humanos de los que se dota. Es por ello que también existe una cierta presión sobre las/los AIOs para demostrar que con sus acciones la sociedad mejora en los parámetros igualdad-desigualdad entre mujeres y hombres.
- **Vigencia de un fuerte consentimiento social ante la desigualdad.** Las diferencias entre hombres y mujeres son grandes en muchos campos (paro-empleo, sub-sobre representación en determinadas familias profesionales, salario-promoción, conciliación de la vida social, familiar y profesional), pero no siempre son cuestionadas socialmente. Potenciar el debate y minimizar el consentimiento social ante la desigualdad de las mujeres es un reto educativo tanto para las mujeres como para los hombres.
- **Necesidad de incidir en el ámbito empresarial.** Es posible que el foco de atención esté centrado en la comunidad, en su quehacer social, educativo y cultural, pero se echa en falta una labor decidida a potenciar el cambio en el contexto laboral y empresarial. Concienciar, pues, a empresarias y empresarios sobre la necesidad de ofrecer condiciones de igualdad de oportunidades a mujeres y hombres es el único modo de lograr, en un plazo breve, una equiparación real de derechos y obligaciones sociales, familiares y contractuales.
- **Disociación entre formación y empleabilidad.** Se han celebrado cursos de especialización en igualdad de oportunidades en diferentes lugares y han sido promovidos por distintas entidades (Administraciones, Universidades, etc.), pero no en todos los casos ha redundado en una mejora de la empleabilidad de las personas formadas. Este desfase entre cualificación y empleo produce un enorme desencanto ante la formación recibida y el esfuerzo personal realizado. Además de esto, las perspectivas de que este campo de acción educativo y social se extienda son desiguales en el

conjunto del territorio español, dado que hay comunidades donde la figura del Agente de Igualdad de Oportunidades se está consolidando y otras en las que es desconocida o desatendida.

Estos condicionantes nos remiten a una situación de la figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades desprovista de la unicidad y cohesión suficiente como para gozar de un reconocimiento social y político que garantice su consolidación.

Necesidades de formación continua de la/del Agente de Igualdad de Oportunidades

Como hemos dicho, las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades (AIOs) son más demandadas/os por las Administraciones Locales. Desde los municipios o entidades similares es más factible concebir actuaciones transversales que introduzcan la igualdad de oportunidades como principio de acción de todos los departamentos y personal vinculado con la entidad local. Así, los entes locales potencian un desarrollo endógeno movilizándolo los recursos existentes en sus propias comunidades y fomentando el trabajo en red de distintos profesionales que trabajan en las realidades sociales. Es muy importante que las distintas administraciones (nacional, autonómica, municipal) concedan importancia y presencia a esta figura, porque es desde el mundo de la política desde donde se puede potenciar el papel de las/los agentes de igualdad de oportunidades.

Que la profesión de educador/a social sea una “construcción en marcha” significa que no tiene una imagen inmutable y que no es un logro finalista alcanzable una vez se han terminado los estudios (Sáez, 2003: 56). Como fue mencionado anteriormente la Igualdad de Oportunidades es una especialización posterior a unos estudios vinculados a las ciencias sociales que sirven de base. Como todas las profesiones, la de AIO requiere creatividad, tener ideas propias, saber hacer sugerencias de cómo mejorar el propio trabajo, etc. Son estas innovaciones las que justifican que no se ha aprendido todo lo necesario para actuar y que no es suficiente con aplicar lo que ya se sabe. Enfrentarse a un mundo cambiante implica actualizar conocimientos, y procedimientos, al tiempo que se mantiene una actitud positiva frente a la formación continua. Sobre este particular pensamos que la/el AIO debe completar su formación inicial en función de distintos factores:

- El ámbito de la Educación Social en el que trabaje: Educación Especializada, Animación Sociocultural y Desarrollo Comunitario, ó Educación Permanente de Adultos.
- Las temáticas en las que se especialice: sexualidad, salud, medio ambiente, familia, interculturalidad, violencia de género, etc
- Las capacidades generales propias de un/una educador/a social, como por ejemplo: la elaboración de proyectos educativos, el trabajo en equipo, la gestión de recursos, la evaluación de proyectos sociales.

Como todas las profesiones, la de AIO requiere creatividad, tener ideas propias, saber hacer sugerencias de cómo mejorar el propio trabajo

Las personas a las que se les ha brindado la oportunidad de ejercer como Agente de Igualdad de Oportunidades, en muchos casos, han generado satisfacción. Se podrían, pues, ampliar los contextos en los que estas personas son capaces de demostrar sus competencias y habilidades.

Bibliografía

Boterf, Le G. (2003), *Construire les compétences individuelles et collectives*. Éditions d' Organisation. Paris.

Bunk, G.P. (1994), "La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesional de la RFA". *Revista Europea de Formación Profesional*. 1, 8-14.

Caride Gómez, José A. (2003), "Las identidades de la Educación Social. *Cuadernos de Pedagogía*. 321, 48-51.

Echeverría, B. (2004), "Saber" y "sabor" de la profesionalidad. *Herramientas. Revista de Formación y Empleo*. 74, 6-11.

Fernández y Aramburu-Zabala (2001), "Formación profesional para especialistas en el área de igualdad de oportunidades para las mujeres". *Revista Europea de Formación Profesional*. 23, 73-79.

García Larrauri, Begoña; Raúl de Prado Núñez; M^a Ángeles Tapia; M^a Jesús Núñez; Mónica Herrero. (1997), *Educación Social: formación y práctica profesional: guía del practicum de la diplomatura*. Universidad de Valladolid. Valladolid.

Gómez, Miquel (2000), "Sectors i àmbits d'intervenció de l'educació social. Aproximació conceptual". *Temps d'Educació*. 24, 409-425.

Instituto de la Mujer (2001), *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Instituto de la Mujer. Madrid.

Jato, Elisa; Margarita Valcarce (2003), "A/o Axente de Igualdade de Oportunidades: ámbitos de actuación e competencias profesionais". En Elisa Jato y Lucía Iglesias (Coords.), *Xénero e Educación Social*. Laivento. Santiago. 79-97.

Romans, Mercè; Antoni Petrus; Jaume Trilla (2000), *De profesión: educador(a) social*. Paidós. Barcelona.

Sáez Carreras, Juan (2003), "De la formación a la profesionalización". *Cuadernos de Pedagogía*. 321, 55-58.

Valle, Isabel (2003), "El empoderamiento en los procesos de intervención social como un elemento transformador de la desigualdad y/o violencia de género". En María Luisa Setién y María Silvestre (eds.) *Problemas de las mujeres, problemas de la sociedad*. Universidad de Deusto. Bilbao. 51-61.

Lucía Iglesias da Cunha

Profesora de la Universidad de Santiago de Compostela

Departamento de Teoría e Historia de la Educación (THE)

helucia@usc.es

Elisa Jato Seijas

Profesora de la Universidad de Santiago de Compostela

Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE)

mtejato@usc.es.