

LAS PROFESIONES DE GÉNERO, PERFILES Y COMPETENCIAS

Margarita Valcarce Fernández - Universidad de Vigo
Elisa Jato Seijas - Universidad de Santiago

Las situaciones de desigualdad en las oportunidades de mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la vida, forman parte del escenario de la injusticia social. El concepto de género se configura a partir de la idea de que lo femenino y lo masculino no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales. Contemplado desde una perspectiva amplia, hace referencia a dos importantes aspectos: la construcción social del género y la relación entre los sexos. Dicho proceso de construcción tiene varias características, en primer lugar, es un proceso histórico donde intervienen instancias como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, 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).

El feminismo premoderno y moderno, después de sufrir profundas transformaciones, preceden al momento actual dando paso a una mayor institucionalización de las reivindicaciones y al aumento del apoyo de la población femenina. Desde la segunda mitad del S.XX, sobre todo en la década de los años ochenta, las democracias occidentales vienen articulando diversas políticas institucionales con la intención de promover la igualdad de género, como parte de los *derechos humanos*, intensificando acciones, actuaciones y compromisos.

Buena parte de estas acciones se configuran a través de las denominadas Políticas de Igualdad de Oportunidades, que pretenden, a través de las medidas de acción positiva, la eliminación de toda forma de discriminación y el establecimiento de normas y pautas concretas de actuación que refuercen la posición de las mujeres en la sociedad.

Los logros alcanzados resultan insuficientes y, aún siendo significativos, están lejos todavía de lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres real. En España hemos conseguido la igualdad formal, disponemos del marco legal necesario; sin embargo en los procesos de construcción del género, queda todavía un importante

camino por recorrer. Incluso en los países más avanzados de la Unión Europea, los logros consolidados se encuentran en vías de retroceso debido a los flujos migratorios que se producen entre países de culturas diferentes, en la que las situaciones de desigualdad y la consecuente discriminación, son aún mayores.

La aplicación de las Políticas de Igualdad de las Naciones Unidas, de la Unión Europea, de los estados miembro de la Unión Europea y de los distintos territorios locales, para incorporar transversalmente las estrategias de igualdad de género a todos los niveles y etapas, y para que las decisiones políticas y técnicas tengan en cuenta sus consecuencias diferenciales entre hombres y mujeres, (ésto implica cambios significativos en la cultura organizativa e institucional), hacen necesaria la presencia y formación especializada de profesionales, que diseñen, ejecuten, y evalúen acciones positivas en forma de planes en diferentes ámbitos y escenarios.

En los países de la U.E. en los que ya se han asumido compromisos existen, distintas figuras profesionales relacionadas con estas acciones. Sin embargo, su perfil profesional presenta matices diferenciadores importantes y denominaciones variadas y cambiantes a lo largo del tiempo.

Francia	<i>Conseiller/e d'égalité Responsables en égalité</i>
Alemania	<i>Gleichstellungsberate/r Gleichstellungsbeauftragte/r</i>
Reino Unido	<i>Equal Opportunity Officers Equal Opportunity Advisers</i>
Países Bajos	<i>Emanciepatiewerker</i>

(Fernández e Aramburu-Zabala, 2001).

En España están presentes dos figuras profesionales de especialistas en igualdad, incluidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones española (CNO): las/os Agentes de Igualdad de Oportunidades y las/os Promotoras/es de Igualdad.

- *Agente Igualdad Oportunidades, en general*, con código de ocupación 29390018.
- *Agente Igualdad Oportunidades / Mujer*, con código de ocupación 29390027.
- *Promotor Igualdad de Oportunidades, en general*, con código de ocupación 35390015.
- *Promotor Igualdad Oportunidades para la mujer*, con código de ocupación 35390024.

Distintos análisis de la realidad, estudios y propuestas han intentado definir y concretar el perfil profesional de ambas ocupaciones sin que, hasta la fecha, se haya logrado el certificado de profesionalidad correspondiente, siendo diversos los escenarios formativos y ocupacionales.

En este proceso en construcción, ambos perfiles profesionales presentan diferencias significativas, correspondiendo al/la *Agente de Igualdad de Oportunidades* (AIO) básicamente las funciones asociadas a profesionales con formación universitaria (análisis, diseño, evaluación...), mientras que las/os Promotoras/es 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/os usuarias/os.

Resultando la actividad del Promotor/a de Igualdad de Oportunidades, desde un punto de vista jerárquico, dependiente de aquella que corresponde realizar al/la Agente de Igualdad de Oportunidades, la definición del perfil profesional de este/a, estará condicionada por las realizaciones profesionales del primero/a, constituyendo ambas figuras un equipo de trabajo complementario con escenarios comunes y niveles de responsabilidad distintos.

Los escenarios profesionales de las/os Agentes de Igualdad de Oportunidades son, prioritariamente, aquellos más cercanos a las necesidades de las/los ciudadanos. Las administraciones locales (concellos, diputaciones), unidades comarcales, asociaciones de mujeres, empresas y sindicatos, constituyen esos primeros espacios en los que se concretan los derechos, y las posibilidades e capacidades de acción colectiva, y por lo tanto emergen como cauces inmediatos de intervención en igualdad de oportunidades, y como principales fuentes de puestos de trabajo para las/os agentes de igualdad de oportunidades. Así mismo, los medios de comunicación y 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 y del Promotor/a de Igualdad de Oportunidades se situará, consecuentemente, en los marcos organizativos y metodológicos de las

instituciones, tanto públicos como privados, que implicarán una amplia variedad de áreas, tales como la educación, orientación e inserción laboral, familia, violencia y exclusión social, salud y medio ambiente, y participación social.

Perfiles profesionales

De un modo genérico, puede entenderse el perfil profesional como un conjunto de saberes, técnicas, aptitudes y actitudes que se demandan de una persona que desempeña o va a ocupar 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, lo ideal para el desarrollo profesional que, contrastado con el desempeño real de los individuos, permite calificarlos 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 de análisis de un empleo, dos modelos de perfiles profesionales: el requerido y el real (Le Boterf, 1991):

PERFIL PROFESIONAL REQUERIDO	PERFIL PROFESIONAL REAL
Describe el conjunto de saberes, técnicas y aptitudes que un individuo o una categoría de personal debe dominar para desempeñar un empleo tipo.	Designa el conjunto de saberes, técnicas y aptitudes que posee realmente esa persona o categoría de personal, en referencia al perfil requerido previamente descrito.

La elaboración del perfil profesional requiere, llevar a cabo análisis exhaustivos y sistemáticos que describan e descompongan las funciones, tareas, operaciones, condiciones de trabajo y otros aspectos, que en conjunto conforman un puesto de trabajo (profesiografía), pero también supone identificar las capacidades físico-intelectuales necesarias, así como la experiencia, grado de responsabilidad, etc. (profesiograma). Se trata por tanto de dos campos conceptualmente diferentes: el de las “actividades laborales” y el referido a las “aptitudes y características humanas” (Puesto-Trabajador/a).

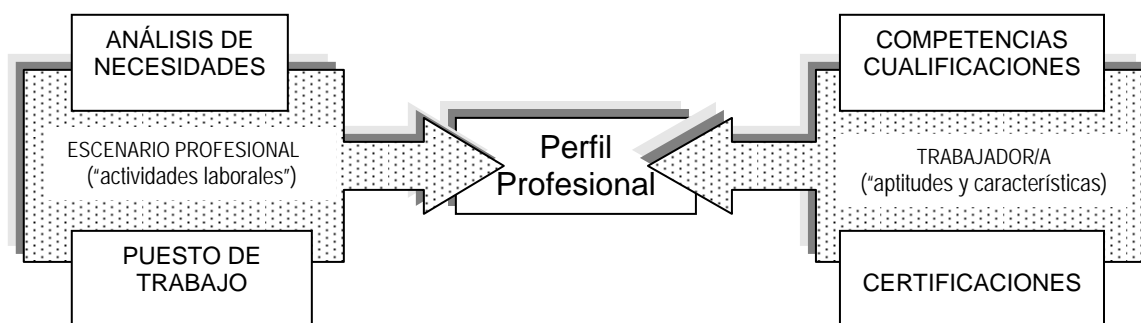


Figura 1. Proceso de diseño del perfil profesional. Elaboración propia.

Para realizar el análisis del perfil profesional, una forma posible, a propuesta de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía (1997) es responder a las siguientes preguntas básicas:

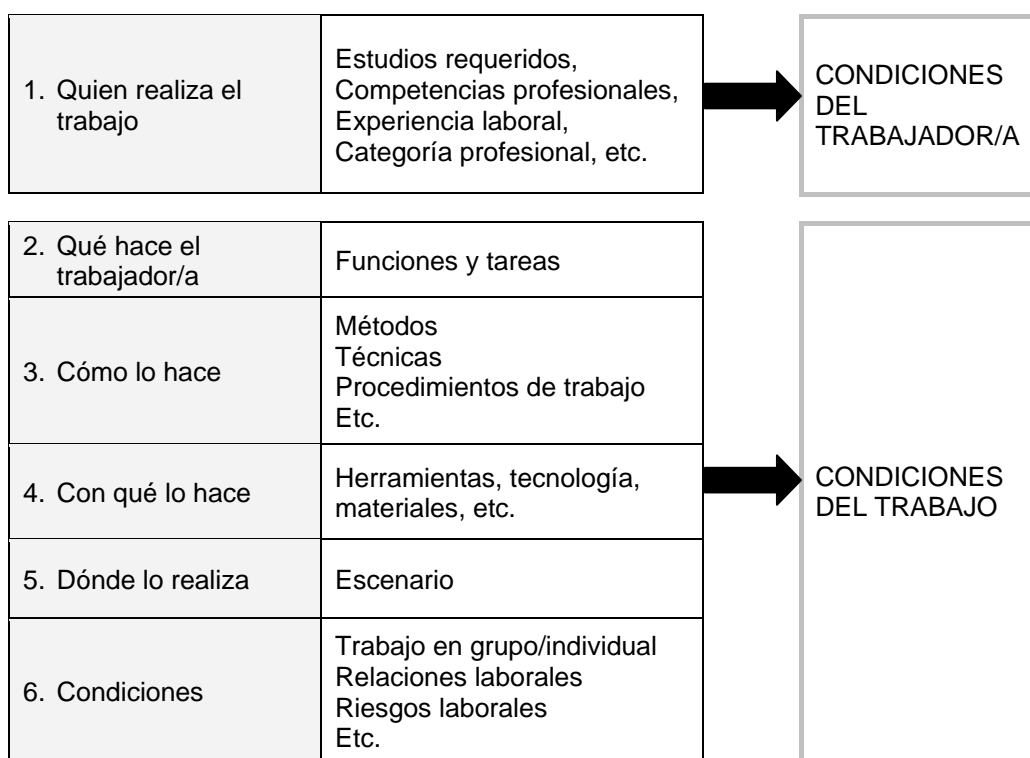


Figura 2. Elaboración propia.

El análisis de los perfiles profesionales del/a Agente de Igualdad de Oportunidades y del Promotor/a de Igualdad de Oportunidades, buscará dar respuesta a estas cuestiones siguiendo un modelo de valoración de competencias profesionales, a través de un análisis inductivo de acuerdo con el siguiente esquema básico:

- a) Identificación de los escenarios laborales emergentes
- b) Establecimiento de tareas y funciones y formas en que se realizan
- c) Instrumentos, medios y espacios para la realización de las actividades
- d) Determinación de las características, competencias, cualificaciones y certificaciones requeridas
- e) Pronóstico de anticipación de la evolución de la ocupación

Un elemento básico de los perfiles profesionales son las competencias profesionales. El término competencia 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.

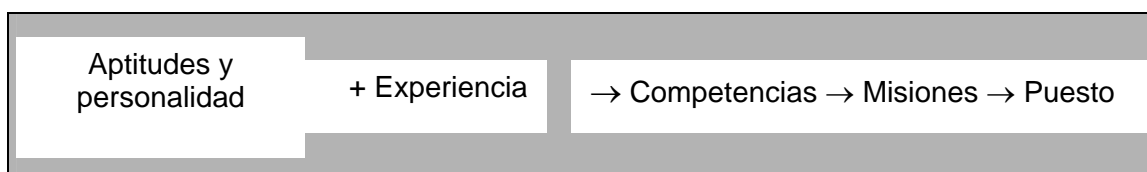


Figura 3. La génesis y función de las competencias (Levy-Leboyer, 2001)

Según Levy-Leboyer, (2001):

1. Son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada.
2. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones test. Ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos.
3. Las competencias representan, pues, un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

Son aprehendidas desde los comportamientos (el desempeño), no desde las diferencias individuales de los individuos. La competencia ha de integrar las cualidades del trabajador/a y las descripciones de la actividad.

Aunque no existe una lista universal de competencias, que pueda ser empleada en todos los escenarios profesionales, sea cual sea la cultura. Citamos algunas de las

más valoradas, como “GENÉRICAS”, sobre las que convendría reflexionar para considerarlas en el caso del/a Agente de Igualdad de Oportunidades:

Adaptabilidad	Capacidad de síntesis	Identificación y análisis de problemas
Ambición	Confianza en sí mismo/a	Persuasión
Amplitud de espíritu	Control de sí mismo/a	Razonamiento y resolución de problemas
Autonomía	Coordinación	Sensibilidad social
Autoridad	Creatividad Disciplina	Sentido de la negociación
Capacidad de concentración	Energía	Sociabilidad
Capacidad de mando	Expresión escrita	Tolerancia
	Expresión oral	

Un/a profesional es competente si es capaz de saber movilizar sus conocimientos, capacidades y cualidades para enfrentar un problema dado. Las competencias corresponden al “encuentro reactivo” entre la experiencia profesional de una persona y la situación que la moviliza. (Mandon, N. e Liaroutzos, O. 1999).

Será necesario utilizar distintos métodos, técnicas e instrumentos para concretar aquellas características y requisitos que deberán reunir el/la Agente de Igualdad de Oportunidades y el Promotor/a de Igualdad de Oportunidades para que pueda consolidarse como figura profesional con un campo de actividad propio y delimitado.

Los contenidos de las competencias, que se estructuran bajo la noción global e indivisible de competencia de acción, se clasifican según Bunk (1994) en torno a los siguientes grupos de competencias:

TÉCNICAS	METODOLÓGICAS	SOCIALES	PARTICIPATIVAS
Saber	Saber hacer	Saber estar	Saber ser

A partir de esta clasificación, un/una profesional para ser competente necesita:

- **Competencias técnicas**, para dominar como experto/a las tareas y los contenidos de un ámbito de trabajo y, las aptitudes, conocimientos y destrezas necesarios para ello.
Por ejemplo, conocimiento de las diversas metodologías de evaluación, disponer de destrezas de comunicación.
- **Competencias metodológicas**, para saber reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y las irregularidades que se presenten, así como

para encontrar de forma independiente vías de solución y transferir adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo. Hace referencia a la flexibilidad.

Por ejemplo, planificación e diseño de actividades, proyectos o servicios según os grupos específicos de destinatarios/as de la comunidad, optimización y modificación de un proyecto, etc.

- **Competencias sociales**, 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, 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 participativas**, para saber participar en la organización de su puesto de trabajo o de su entorno de trabajo, ser capaz de organizar y decidir y estar dispuesto/a a aceptar responsabilidades. Hace referencia a la participación, a las formas de organización.

Por ejemplo, capacidad de decisión, capacidad de coordinación.

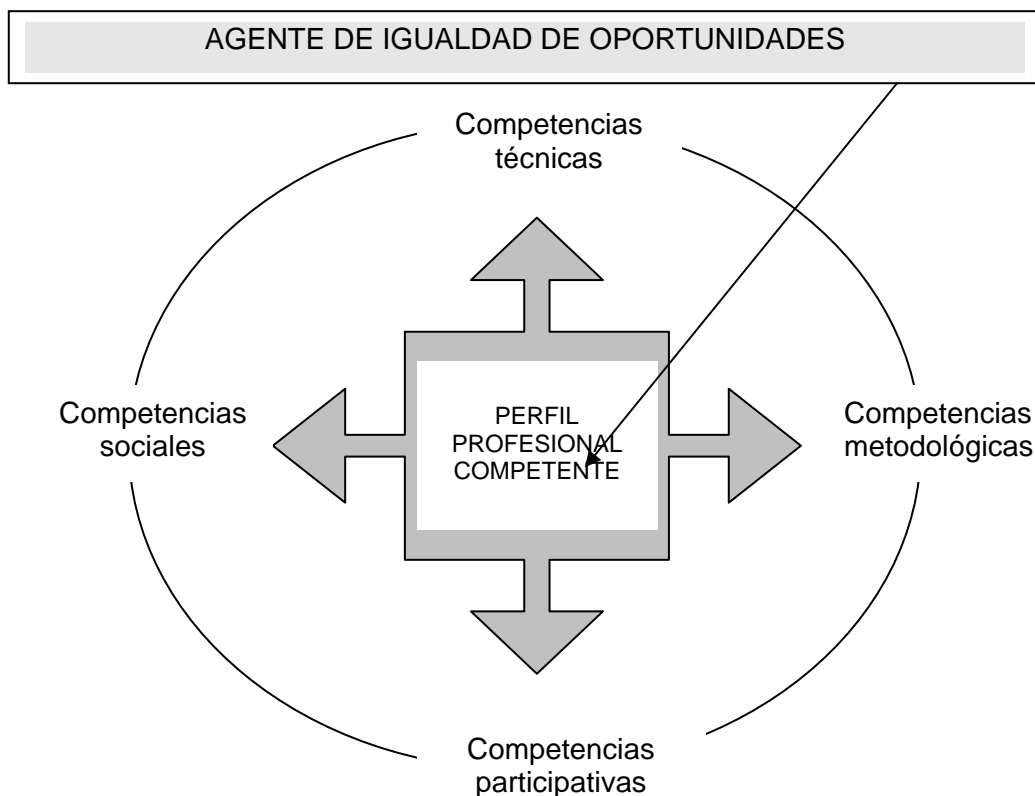


Figura 4: Perfil profesional. Elaboración propia

El proceso determinante del perfil profesional del/de la Agente de Igualdad de Oportunidades y del Promotor/a de Igualdad de Oportunidades, debe responder al análisis pormenorizado de aquellas funciones y tareas que vienen desempeñando distintas/os profesionales desde puestos diversos públicos y privados, que podríamos agrupar en áreas, en relación al desarrollo de programas, la prestación de servicios y la elaboración de productos posibilitadores de acciones positivas para desarrollar la igualdad entre hombres y mujeres.

Conviene, además, diferenciar OCUPACIÓN Y PUESTO DE TRABAJO. Se entiende por ocupación el conjunto de tareas que realiza una persona aplicando unas técnicas, normas y medios específicos de una actividad, independientemente de la entidad concreta donde la ejerza (INEM, 1970)

El puesto de trabajo se diferencia de la ocupación, en su especificidad, propia de la institución, entidad, organización donde se realiza.

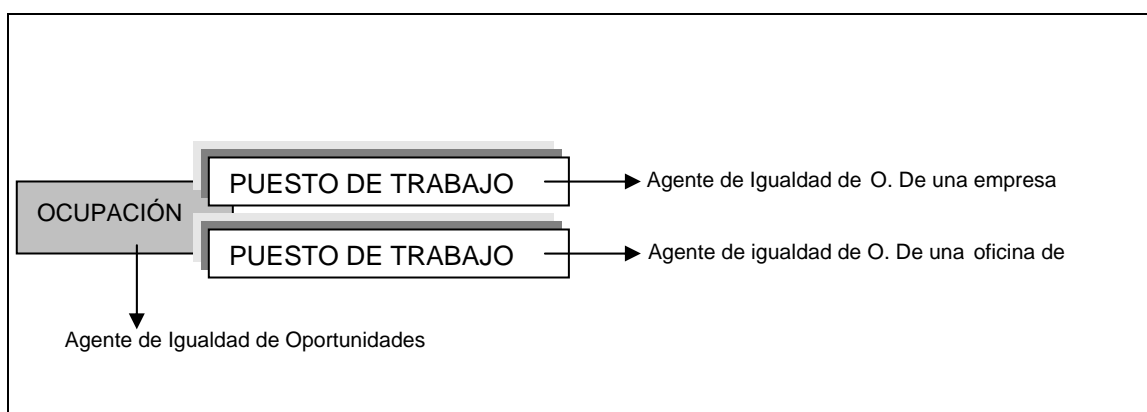


Figura 5. Diferenciación ocupación/posto de trabajo. Elaboración propia

Para definir la ocupación del/a Agente de Igualdad de Oportunidades, partimos de las políticas y los territorios geográficos, dejando el puesto de trabajo para los distintos escenarios de intervención.

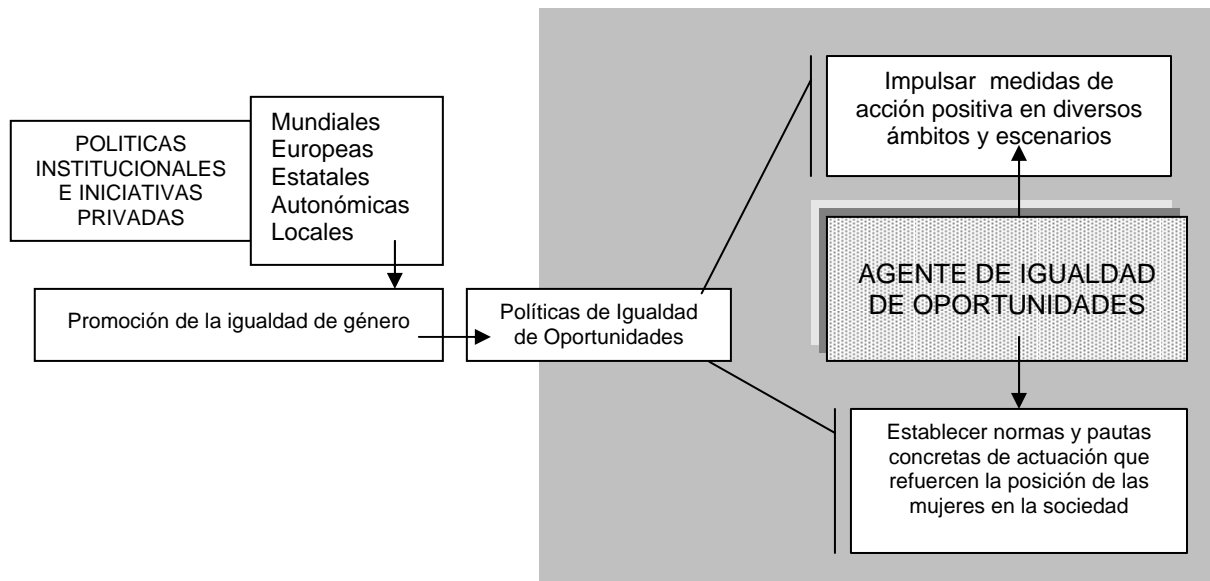


Figura 6: perfil da ocupación da/o Axente de Igualdade de Oportunidades. Elaboración propia

De acuerdo con las conclusiones del I CONGRESO NACIONAL DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, celebrado en Pontevedra en el año 2004, en un intento de poner en común propuestas producto de acciones de distintos proyectos Equal llevados a cabo en el estado español, tras considerar la necesidad de certificación de la profesión y evidenciar la oportunidad de considerar las perspectivas de empleo de éstos/as profesionales. Debemos considerar cinco áreas posibles de intervención de los/as Agentes de Igualdad de Oportunidades que bien, podrían hacerse extensivas a las/los Promotores/as de Igualdad de Oportunidades:

1. Área de introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas.
2. Área económica: mercado laboral.
3. Área política: toma de decisiones.
4. Área social: cultura, educación, salud, conciliación de la vida laboral y familiar, publicidad y medios de comunicación, mejora de la calidad de vida.
5. Área de cooperación: internacional, comunitaria, local...

En este mismo congreso se formuló propuesta del perfil profesional de la ocupación de AGENTE DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES al Instituto Nacional de Cualificaciones. A partir del modelo, construimos aquella que podría corresponder al PROMOTOR/A DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Son las que siguen:

1. OCUPACIÓN

1.1. Denominación de la ocupación: Agente de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

(Para la obtención del título de Agente de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se plantean como requisitos estar en posesión de una Diplomatura o Licenciatura, y realizar un curso de formación específica en igualdad de oportunidades, con unos contenidos establecidos y con un mínimo de 275 h de duración)

1.2. Otras denominaciones:

Técnico/a en Igualdad de Oportunidades.

1.3. Ocupaciones afines:

Las de la familia profesional en la que se enmarca la ocupación (Servicios a la comunidad)

1.4. Ocupaciones del área profesional: Las de la familia profesional

1.5. Categorías profesionales:

- **Agente de Igualdad de Oportunidades:** Es necesario estar en posesión del Título de Agente de Igualdad de Oportunidades.

- **Gestor/a de Igualdad de Oportunidades:** Estar en posesión del Título de Agente de Igualdad de Oportunidades, y en el caso de:

- a) Personas con Diplomatura, acreditar tres años de experiencia.
- b) Personas con Licenciatura, acreditar un año de experiencia

- **Experto/a en Igualdad de Oportunidades:** Estar en posesión del Título de Agente de Igualdad de Oportunidades, además de tener una Licenciatura y tres años de experiencia.

2. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN

2.1. Definición:

El/la Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (AIO) es una/un profesional, con la formación especializada en Igualdad de Oportunidades que diseña, implementa y evalúa políticas de Igualdad de Oportunidades, para consolidar la participación igualitaria de hombres y mujeres en cualquier ámbito social, político, económico y cultural.

2.2. Funciones:

- Detección de necesidades en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Programación, planificación y realización de proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Seguimiento y evaluación de las diferentes intervenciones.
- Información, orientación y asesoramiento en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Asistencia técnica en la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal.
- Elaboración y emisión de informes de impacto de género.
- Coordinación de profesionales de diferentes áreas y departamentos relacionados con la igualdad de oportunidades.
- Propuesta, diseño y elaboración de estudios en relación con la igualdad de oportunidades.
- Planificación de actuaciones que favorezcan la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
- Creación de protocolos y métodos de actuación, ante la utilización de lenguaje sexista, en todas las manifestaciones de las diferentes entidades.
- Documentar los procesos.

2.3. Áreas de Intervención (transversal; educación, sanidad, ámbito laboral, asociacionismo...):

2.4. Unidades de competencia:

- Desarrollar y utilizar las técnicas, instrumentos y métodos para detectar y analizar necesidades en materia de igualdad de oportunidades
- Desarrollar y utilizar las técnicas, instrumentos y metodologías para programar, planificar y realizar proyectos en materia de igualdad de oportunidades.
- Conocer e interpretar el marco conceptual de género, así como el marco normativo e institucional en lo referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Conocer las técnicas necesarias para ser capaz de aplicar el principio de transversalidad, en todas las áreas de intervención.
- Utilizar técnicas e instrumentos de comunicación, documentación y transferencia, desde la perspectiva no sexista.
- Conocer y aplicar técnicas de dinámicas de grupo, habilidades de comunicación, técnicas de consultoría y asesoría..., desde una perspectiva no sexista.

2.5. Lugar de Trabajo:

Frecuencia

*Administración pública

siempre

Empresas

casi nunca

Entidades sin ánimo de lucro

casi nunca

2.6. Condiciones de Trabajo:

Frecuencia: (Siempre/A veces/

2.6.1. Condiciones Atmosféricas

Frecuentemente/Casi siempre/

2.6.2. Sonoridad

Excepcionalmente

2.6.3. Iluminación

2.6.4. Temperatura

2.6.5. Instrumentos de Trabajo

2.6.6. Posición de Trabajo

2.6.7. Riesgos Laborales

2.6.8. Disponibilidad

3. REQUISITOS DEL/LA TRABAJADOR/A

3.1. Nivel de Estudios:

Mínimo Diplomado/a

3.2. Formación Complementaria:

3.2.1. Conocimientos técnicos: Intensidad de la demanda:(Necesaria/Preferible)

Dinámicas de grupos

necesario

Recursos comunitarios.

preferible

Habilidades de comunicación.

necesario

Técnicas de investigación social.

necesario

Técnicas de asesoramiento y consultoría

necesario

Todos los conocimientos anteriores desde una perspectiva de género

3.2.2. <u>Conocimientos normativos:</u>	<u>Intensidad de la demanda:</u> (Necesaria/Preferible)
Normativa Internacional, Comunitaria, Estatad, Autonómica y Local	necesario
Planes de igualdad	necesario
3.2.3. <u>Nuevas tecnologías:</u>	<u>Intensidad de la demanda:</u> (Necesaria/Preferible)
Office	necesaria
Internet	necesario
3.2.4. <u>Otros:</u>	<u>Intensidad de la demanda:</u> (Necesaria/Preferible)
Conocimiento del entorno del área del trabajo	necesario

4. PREFERENCIAS

4.1. <u>Capacidades, Aptitudes y Actitudes</u>	<u>Nivel de intensidad (Alto/Medio/Bajo)</u>
• Adaptabilidad	alto
• Capacidad de trabajo en equipo	alto
• Capacidad de motivación	medio
• Empatía	bajo
• Comprensión	alto
• Organización	alto
• Dirección de equipos	medio
• Coordinación	alto
• Tolerancia	alto
• Dotes de comunicación	alto
• Equilibrio personal	medio
• Responsabilidad	alto
• Flexibilidad	alto
• Innovación	medio
• Asertividad	alto
• Confidencialidad	alto
• Anticipación	medio
• Observación y escucha	alto

5. CARACTERÍSTICAS DE LA CONTRATACIÓN

5.1. Sectores Económicos:

Todos

5.2. Tipo de contrato Preferente:

Indefinidos:

5.3. Nivel salarial mensual medio:

Acorde a la categoría profesional, en cualquier caso teniendo en cuenta los niveles mínimos exigidos para la obtención de la titulación

5.4. Jornada laboral preferente:

Jornada completa

5.5. Tipo de organización laboral:

Sector público / privado

5.6. Posibles yacimientos de empleo (autoempleo):

Empresas que presten diferentes servicios, relacionados con el diseño, programación, implantación de todo tipo de practicas y actividades, relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para desarrollar tanto en organismos públicos como privados.

5.7. Tendencia de la contratación:

En aumento

5.8. Innovaciones:

5.8.1. Equipos, Instrumentos, Procedimiento: Consecuencias en el trabajo:

- Nuevas tecnologías
- Materiales interactivos
- Creación de redes
- Utilización de recursos
- Nuevas técnicas educativas
- Impulsar nuevas iniciativas en el ámbito de la igualdad de oportunidades

Mayor eficacia, eficiencia
Rentabilidad Laboral
Aprovechamiento recursos autóctonos
Actualización de conocimientos

5.8.2. Capacidad de formación profesional:

Si

5.8.3. Puestos de trabajo a los que puede promocionar:

Agente de Igualdad de Oportunidades
Gestor/a de Igualdad de Oportunidades
Experto/a en Igualdad de Oportunidades

6. FORMACIÓN ASOCIADA A LA OCUPACIÓN

6.1. Formación Profesional Reglada:

Titulación:

Ciclo:

6.2. Formación Profesional Ocupacional:

Curso:

Modalidad:

6.3. Formación Continua:

Curso: relacionados con la igualdad de oportunidades

Modalidad:

Otros cursos de Formación relacionada (Cursos de Agente de Igualdad homologados por otra institución, por ejemplo, Universidades.) Cursos de postgrado.

1. OCUPACIÓN

2.1. Denominación de la ocupación: Promotor o Promotora de Igualdades de Oportunidades para la mujer

(Para la obtención del título de Promotor o Promotora de Igualdad de Oportunidades para la mujer, se plantean como requisitos estar en posesión de Bachillerato de distintos planes, FP2, ciclo medio de servicios socioculturales y a la comunidad, con unos contenidos establecidos y con un mínimo de 155 h de duración)

2.2. Otras denominaciones:

Auxiliar en Igualdad de Oportunidades.

2.3. Ocupaciones afines:

Las de la familia profesional en la que se enmarca la ocupación (Servicios a la comunidad)

2.4. Ocupaciones del área profesional: Las de la familia profesional

2.5. Categorías profesionales:

- **Promotor/a de Igualdad de Oportunidades**: Es necesario estar en posesión del Título de Promotor/a de Igualdad de Oportunidades o acreditar tres años de experiencia.

2. DESCRIPCIÓN DE LA OCUPACIÓN

2.1. Definición:

El/la Promotor/a de Igualdad de Oportunidades para la mujer, es una/un profesional, con la formación especializada en Igualdad de Oportunidades que realiza funciones en las áreas de animación, sensibilización y desarrollo de actividades de atención directa a las/os usuarias/os.

2.2. Funciones:

- Recogida de datos sobre las necesidades en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Información en materia de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realización de actividades de animación en materia de oportunidades entre mujeres y hombres

2.3. Áreas de Intervención (transversal; educación, sanidad, ámbito laboral, asociacionismo...):

2.4. Unidades de competencia:

- Desarrollar y utilizar las técnicas, orales, escritas y audiovisuales para recoger y transmitir información en materia de igualdad de oportunidades
- Conocer e interpretar el marco conceptual de género, así como el marco normativo e institucional en lo referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Conocer las técnicas necesarias para desarrollar actividades de animación y sensibilización, en todas las áreas de intervención, de la Igualdad de Oportunidades para la mujer.
- Utilizar técnicas e instrumentos de comunicación, documentación y transferencia, desde la perspectiva no sexista.

2.5. Lugar de Trabajo:

Frecuencia

*Administración pública

siempre

Empresas

casi nunca

Entidades sin ánimo de lucro

casi nunca

2.6. <u>Condiciones de Trabajo:</u>	<u>Frecuencia:</u> (Siempre/A veces/ Frecuentemente/Casi siempre/ Excepcionalmente)
6.3.1. Condiciones Atmosféricas	
6.3.2. Sonoridad	
6.3.3. Iluminación	
6.3.4. Temperatura	
6.3.5. Instrumentos de Trabajo	
6.3.6. Posición de Trabajo	
6.3.7. Riesgos Laborales	
6.3.8. Disponibilidad	

3. REQUISITOS DEL/LA TRABAJADOR/A

3.1. Nivel de Estudios:

Mínimo bachillerato o equivalente

3.2. Formación Complementaria:

3.2.1. Conocimientos técnicos: Intensidad de la demanda:(Necesaria/Preferible)

Comunicación oral	necesario
Comunicación escrita.	preferible
Habilidades de comunicación.	necesario
Técnicas de información	necesario
Técnicas de sensibilización	necesario
Técnicas de animación	necesario

Todos los conocimientos anteriores desde una perspectiva de género

3.2.2. Conocimientos normativos: Intensidad de la demanda:(Necesaria/Preferible)

Normativa Internacional, Comunitaria, Estatal, Autonómica y Local	necesario
Planes de igualdad	necesario

3.2.3. Nuevas tecnologías: Intensidad de la demanda:(Necesaria/Preferible)

Office	necesaria
Internet	necesario

3.2.4. Otros: Intensidad de la demanda:(Necesaria/Preferible)

Conocimiento del entorno del área del trabajo	necesario
---	-----------

4. PREFERENCIAS

4.1. Capacidades, Aptitudes y Actitudes Nivel de intensidad (Alto/Medio/Bajo)

• Adaptabilidad	alto
• Capacidad de trabajo en equipo	alto
• Empatía	medio
• Comprensión	alto
• Tolerancia	alto
• Dotes de comunicación	alto
• Equilibrio personal	medio
• Responsabilidad	alto
• Flexibilidad	alto
• Asertividad	alto
• Confidencialidad	alto
• Observación y escucha	alto

5. CARACTERÍSTICAS DE LA CONTRATACIÓN

5.1. Sectores Económicos:

Todos

5.2. Tipo de contrato Preferente:

Indefinidos:

5.3. Nivel salarial mensual medio:

Acorde a la categoría profesional, en cualquier caso teniendo en cuenta los niveles mínimos exigidos para la obtención de la titulación

5.4. Jornada laboral preferente:

Jornada completa

5.5. Tipo de organización laboral:

5.6. Posibles yacimientos de empleo (autoempleo):

Servicios de información y sensibilización de organismos públicos y privados.

5.7. Tendencia de la contratación:

En aumento

5.8. Innovaciones:

5.8.1. Equipos, Instrumentos, Procedimiento:

- Nuevas tecnologías
- Materiales interactivos
- Creación de redes
- Utilización de recursos

Consecuencias en el trabajo:

Mayor eficacia, eficiencia
Rentabilidad Laboral
Aprovechamiento recursos autóctonos
Actualización de conocimientos

5.8.2. Capacidad de formación profesional:

Si

5.8.3. Puestos de trabajo a los que puede promocionar:

Agente de Igualdad de Oportunidades
Gestor/a de Igualdad de Oportunidades
Experto/a en Igualdad de Oportunidades

6. FORMACIÓN ASOCIADA A LA OCUPACIÓN

6.1. Formación Profesional Reglada:

Titulación:

Ciclo:

6.2. Formación Profesional Ocupacional:

Curso:

Modalidad:

6.3. Formación Continua:

Curso: relacionados con la igualdad de oportunidades

Modalidad:

En cuanto a los escenarios de trabajo, los/as profesionales de género podrían intervenir desde:

1.- Las instituciones y/o entidades productivas y/o prestadoras de servicios

- Organizaciones políticas
- Administración pública europea, estatal, autonómica, comarcal y local.
- Organizaciones empresariales
- Organizaciones Sindicales
- Entidades sin ánimo de lucro
- Empresas
- Centros de Educación y Formación
- Centros de Salud
- Centros de formación, información y promoción laboral
- Asociaciones y agrupaciones sociales, culturales, profesionales...
- Juzgados
- Centros Penitenciarios
- ONGs
- Otros

2.- En el contexto de los servicios ofertados a la sociedad desde las organizaciones y/o entidades

- Servicios Sociales
- Consejerías, Concejalías... de la mujer,
- Servicios de Atención Familiar
- Servicios de igualdad
- Centros de información para la mujer
- Centros de acogida
- Centros de día e Unidades Móviles
- Gabinetes de orientación familiar
- Redes de atención a mujeres
- Servicios de Orientación Educativa y Profesional
- Departamentos de RRHH y/o Formación de las empresas
- Servicios de Orientación e Inserción Laboral
- Centros y servicios de salud
- Residencias para distintos colectivos femeninos.
- Otros

Las anteriores y otras propuestas, formuladas al amparo de la iniciativa EQUAL, tratan de definir y concretar el perfil profesional de las ocupaciones de género, todas ellas coinciden en lo básico y general.

Referencias Bibliográficas

- ALCAIDE, M. y Otros. (1996). ***Mercado de Trabajo, reclutamiento y formación en España***. Madrid: Ed. Pirámide.
- AD EQUAL ULLA-UMIA (2005). Profesionales para la Igualdad de Oportunidades. Resumen Ponencias I CONGRESO NACIONAL AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. Área Impresa, S.L. Pontevedra.
- CARRASCO, Cristina (1999). *Mujeres y economía*. Icaria, Barcelona
- CRUZ, Jacqueline e ZECCHI, Barbara (2004). *La mujer en la España actual*. Icaria, Barcelona
- DOMINGO, T. E 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, pp. 73-79.
- Instituto de la Mujer (2001). ***Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres***. Madrid: Autor.
- JATO SEIJAS, Elisa y VALCARCE FERNÁNDEZ, Margarita (2003). "A/O Axente de Igualdade de Oportunidades: ámbitos de actuación e competencias profesionais". En JATO SEIJAS, Elisa y IGLESIAS DA CUNHA, Lucía (2003): Xénero e Educación Social. Ed. Laiovento, Santiago de Compostela.
- LEVY-LEBOYER, C. (2001). ***Gestión de las Competencias***. Barcelona. Ed. Gestión 2000
- MANDON, N. E LIAROUTZOS, O. (1999). ***Análisis del empleo y las competencias: el método ETED***. Buenos Aires: Ed. Lumen Humanitas.
- PEREDA, S. e BERROCAL, F. (2001). ***Gestión de Recursos Humanos por competencias***. Madrid: Ed. Centro de Estudios Ramón Arece