APORTACIONES A LA PROPUESTA LEY: REGULACIÓN EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD

El Ministerio de Igualdad ha abierto una **consulta pública previa a la regulación de la profesión de agente de igualdad.** El Consejo General va a presentar aportaciones y ha invitado a participar en ella a los colegios.

El objetivo de esta iniciativa es recabar la opinión de las personas y de las organizaciones más representativas potencialmente afectadas por la futura norma que establecerá el perfil, **las funciones y la formación que habrán de tener** las y los profesionales que trabajen en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres.
En la actualidad, la profesión de agente de igualdad carece de regulación autónoma, lo que se traduce en la existencia de una disparidad de perfiles de las personas que desarrollan esta profesión, debido a una falta de concreción de las funciones y competencias inherentes a esta figura, y a la inexistencia de una formación homogénea y que asegure su calidad.

Esta regulación desarrollará las funciones de la profesión de agente de igualdad, entre las que podrían estar el diagnóstico y análisis de situaciones de discriminación y desigualdad entre mujeres y hombres; el diseño, implementación y evaluación de políticas y programas que contribuyan a la reducción y eliminación de esas situaciones; o el asesoramiento a profesionales, empresas, instituciones y administraciones públicas y otras entidades en la elaboración e implantación de medidas y planes de igualdad.
Además, se regulará el acceso a la profesión mediante un título universitario oficial de agente de igualdad y se contemplará una vía de acceso transitoria y excepcional para quienes puedan acreditar una experiencia profesional previa suficiente en la realización de funciones equiparables.

Enlace al anuncio del Ministerio de Igualdad.

Aportaciones del Colegio

FUNCIONES DE LA PROFESIÓN:

1. Diagnóstico y detección de desigualdades

- Análisis de la situación en materia de igualdad (brechas salariales, segregación vertical y horizontal, conciliación, etc.).
- Identificar posibles discriminaciones directas o indirectas.
- Recoger datos desagregados por sexo y elaborar informes.

2. Diseño y puesta en marcha de planes de igualdad

- Proponer medidas correctoras y acciones positivas.
- La elaboración de forma coordinada de políticas y Planes de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, diseñando, implementando y evaluando estas políticas entre los distintos ámbitos (políticos, administración, empresas, sindicatos, entidades, asociaciones, comunidad educativa y académica) fomentando el respeto a la diversidad y la prevención de desigualdades desde edades tempranas.

3. Asesoramiento y apoyo técnico

- Asesorar a la dirección, mandos intermedios y personal sobre la normativa de igualdad y no discriminación.
- Orientar en la aplicación de protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Resolver dudas y actuar como punto de referencia en igualdad.
- Impulsar medidas viables que faciliten la conciliación laboral, personal y familiar y detectar toda forma de discriminaciones, no solo desde el binomio mujeres-hombres, sino también prestar atención a otras formas como por razón de edad, origen, diversidad funcional, orientación sexual, identidad de género.
- Subrayar la importancia de actuaciones de coordinación interdisciplinar o trabajo conjunto entre profesionales de los distintos ámbitos de intervención (trabajadoras/es sociales, juristas, psicólogas/os, educadoras/es, sanitarias/os, responsables de RRHH,

urbanistas, profesionales de la comunicación y del Trabajo Social), asegurando así un mayor compromiso de medidas aplicables y de mayor aceptación social.

4. Formación y sensibilización

- Impartir talleres, cursos y actividades formativas sobre igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, diversidad, lenguaje inclusivo, prevención de violencias de género, conciliación, entre otras.
- Sensibilizar a toda la plantilla para fomentar una cultura organizacional inclusiva.

5. Seguimiento y evaluación

- Hacer un seguimiento periódico de las medidas implementadas en el plan de igualdad.
- Evaluar los resultados y proponer ajustes o mejoras.
- Llevar a cabo actuaciones que faciliten la transformación social impulsando campañas de concienciación y formación a fin de conseguir cambios de carácter organizativos, legales, culturales y relacionales que transformen a la sociedad hacia una mayor igualdad y equidad en todos los ámbitos (laboral, educativo, cultural, social y comunitario).
- Elaborar informes y memorias como herramientas para evaluar resultados y comprobar el cumplimiento de las medidas que la ley exige y su eficacia, así como para aportar datos, detectar necesidades y tomar decisiones futuras tanto a nivel interno de la organización, como frente a la legislación vigente.

6. Promoción de la corresponsabilidad y conciliación

- Impulsar medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Favorecer políticas de corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

7. Representación y coordinación

- Actuar como enlace entre la empresa/institución y organismos especializados en igualdad (Institutos de la Mujer, servicios de empleo, sindicatos, etc.).
- Colaborar con entidades externas en proyectos de igualdad de género.

FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD PARA EL DESEMPEÑO DE LA PROFESIÓN

"La formación en Trabajo Social favorece el ejercicio profesional de Agente de Igualdad y el fomento de las materias de Igualdad de Oportunidades y Género, así como la inclusión de la perspectiva de género en la intervención social sería añadir calidad al sistema formativo y curricular del alumnado desarrollándole a su vez y un pensamiento crítico y real de la sociedad." (Fuente: Análisis de las aportaciones del trabajo social al perfil profesional de agente de igualdad y su sinergia. Dña. Maria Dolores Sánchez Juárez. Col. 30-0094)

De entre la formación que se considera necesaria destacamos:

- Titulación de grado universitario en Trabajo Social.
- Disponer de algunas formaciones complementarias, como sugerencia, podrían elaborarse programas formativos homogéneos a nivel estatal con unos contenidos mínimos obligatorios complementados con módulos formativos específicos adaptados a las realidades de cada comunidad autónoma.
    - Máster o posgrado en Igualdad de Género.
    - Certificado de profesionalidad: Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (nivel 3).
    - Formación mínima de 300 horas relacionada con igualdad de género, planes de igualdad y protocolos de acoso.

Otras aportaciones relacionadas con formación:

- Creación de un registro de profesionales en coordinación con los Colegios Profesionales a fin de acreditar que cumplen con la formación y competencias requeridas legalmente y se reconoce oficialmente como un colectivo profesional especializado.
- Subrayar la importancia de la formación continua para profesionales ya acreditados, para la actualización de conocimientos y competencias que permita adaptarse a los cambios sociales, normativos y tecnológicos.