

TRABAJO SOCIAL Y AGENTE DE IGUALDAD: ANÁLISIS DE COMPETENCIAS, SINERGIAS, POTENCIALIDADES Y OPORTUNIDADES LABORALES Y PROFESIONALES

SOCIAL WORK AND EQUALITY OFFICER: ANALYSIS OF COMPETENCIES, SYNERGIES, POTENTIALITIES, LABOUR OPPORTUNITIES AND PROFESSIONALS

ENRIQUE PASTOR-SELLER¹, MARÍA-DOLORES SÁNCHEZ-JUÁREZ²

UNIVERSIDAD DE MURCIA. ESPAÑA¹

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA. ESPAÑA²

RESUMEN

El presente artículo está basado en una investigación empírica orientada a determinar la relación y complementariedad de las profesiones de Trabajo Social y Agente de Igualdad, contribuyendo al enriquecimiento e impulso de dichas profesiones a nivel académico y como alternativa laboral a presentes y futuras generaciones de profesionales. Se ha estudiado la relación y complementariedad de ambas titulaciones y analizado comparativamente las competencias y perfiles profesionales a través de encuestas y entrevistas a profesionales del Trabajo Social con experiencia como Agentes de Igualdad y a informantes clave. En el análisis se han identificado las semejanzas, diferencias y potencialidades de ambas profesiones, concluyendo que de ambas surge una sinergia, resultado de la formación y la experiencia profesional compartida y considerando al trabajo social con una formación privilegiada para su alternativa laboral y profesional como agentes de igualdad. La formación en Trabajo Social favorece el ejercicio profesional de Agente de Igualdad, pero es esencial para la calidad del sistema formativo y curricular del Trabajo Social, incluir las materias de Igualdad de Oportunidades y Género, así como la incorporación de la perspectiva de género en la intervención social. Ambas profesiones tienen una sinergia manifiesta que se concreta en una identidad profesional que contribuirá al ejercicio y promoción de los derechos humanos, la justicia social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

ABSTRACT

This article is based on an empirical research aimed at determining the relationship and complementarity of Social Work professions and the position of equality officer, and contributes to the academic enrichment and impetus of both professions as labour alternatives for present and future generations of professionals. This study includes the relationship and complementarity of both degrees. Their competencies and professional profiles have been analyzed by means of inquests and interviews of Social Work professionals with experience as equality officer and key informants. We have identified the similarities, differences and potentialities of both professions and detected the emergence of a synergy resulting from training and shared professional experience that considers Social Work a privileged training for its alternative professional function as equality officer. Social Work training is advantageous to the professional practice of equality officer, but it is also essential for the quality of the Social Work curriculum to include subject matters on equal gender opportunities, and to incorporate the gender perspective to social intervention. Both professions have a manifest synergy that particularizes in professional identity contributing to promote the human rights, social justice and equal opportunities between women and men.

PALABRAS CLAVES

Trabajo Social; Agente de Igualdad; Competencias profesionales; Género; Alternativa Laboral.

KEYWORDS

Social Work; Gender Equality Officer; Professional Competences; Gender Equality; Labour Market Alternative.

Recibido: 2012.10.12. Revisado: 2013.06.06. Aceptado: 2013.09.19. Publicado: 2014.01.02.

Correspondencia: Enrique Pastor Seller. Facultad de Trabajo Social. Universidad de Murcia. Campus Universitario de Espinardo C.P. 30.009. Murcia. Tfno: (00-34) 868.88.34.88. E-mail: epastor@um.es, M^a Dolores Sánchez Juárez, E-mail: malosaju@gmail.com

INTRODUCCIÓN AL OBJETO DE ESTUDIO: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN SOCIAL Y EL ENTORNO ACADÉMICO

La educación en género e igualdad de oportunidades es esencial para la formación universitaria, por ello nos parece oportuno identificar las potencialidades de la incorporación de la figura de Agente de Igualdad como una salida profesional y laboral para el Trabajo Social, considerando a su vez que la formación en Igualdad de Oportunidades y Género es enriquecedora para la práctica profesional y también como enriquecimiento personal como hombres y mujeres que construyen el futuro. Desearíamos con este estudio contribuir a un replanteamiento sobre la incorporación de otras profesiones como opción laboral y reflexionar sobre el enfoque de género en la intervención social. Consideramos que esta investigación es innovadora por su temática y por la forma de abordarla, no habiéndose investigado la relación de ambos ejercicios profesionales con anterioridad. Pretendemos abrir una puerta como alternativa a la formación y práctica profesional de futuras generaciones de profesionales del Trabajo Social.

El cambio que se ha producido en leyes y medidas para equiparar derechos a mujeres y hombres ha hecho necesario en la profesión de Trabajo Social la incorporación de la perspectiva de género en su formación y práctica. La igualdad de oportunidades y la eliminación de cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres ha sido uno de los objetivos en todos los ámbitos, social, económico y político. Ello se constata en las diferentes leyes que en los diferentes niveles de la administración se han impulsado al respecto, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; contra la violencia de género, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dependencia, cuota de representación de las mujeres en órganos de decisión. Así mismo cabe destacar la creación de organismos específicos (Instituto de la Mujer) y políticas públicas (Planes nacionales, autonómicos y locales) se orientan a impulsar medidas y acciones contra la discriminación por razón de sexo. En cualquier caso y a pesar de todo lo anterior, hoy día todavía persisten desigualdades entre mujeres y hombres.

La Igualdad de oportunidades es un principio jurídico y universal reconocido en diversos textos internacionales y eje fundamental en las políticas de la Unión Europea, por ejemplo en la "Carta de la Mujer 2010" se renueva el compromiso de Europa por la igualdad entre los sexos y la consolidación de la perspectiva de género. Así mismo, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (Reglamento (CE)

nº 1922/2006 de 20 de diciembre de 2006- DOUE L403 de 30 de diciembre de 2006), con el objetivo de contribuir a la promoción de la igualdad de género y reforzarla, incluye la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales, aludiendo que hay que luchar contra la discriminación por motivos de sexo y dar a conocer mejor las cuestiones relacionadas con la igualdad de género entre la ciudadanía de la UE, prestando asistencia técnica a las instituciones comunitarias, en particular a la Comisión y a las autoridades de los Estados miembros.

Para introducir la perspectiva de género y luchar contra la discriminación es necesario hacer efectiva las leyes y medidas adoptadas por los gobiernos democráticos y para su concreción se hizo necesaria la creación de especialistas en materia de igualdad de oportunidades. Concretamente, en España están presentes dos figuras profesionales de especialistas en Igualdad, incluidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones española (CNO):

- 2825: Agente Igualdad Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- 3714: Promotor de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

En la actualidad "el proceso determinante del perfil profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades y de 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" (Valcárcel y Jato, 2003:9).

A raíz de la creación de este perfil profesional, profesionales de otras disciplinas se formaron en género y políticas de igualdad, en el caso de España, según los datos de la última investigación publicada de 2011 de la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades, el 22,2 % de las personas que ejercen como tales, son Trabajadoras/es Sociales. De esta forma se ponía de manifiesto la relación entre ambas formaciones y la idoneidad de analizar estudios y experiencias de profesionales del ámbito del Trabajo Social que han ejercido o ejercen como Agentes de

Igualdad, mostrando que la profesión Agente de Igualdad tenía relación y era posible plantear una salida profesional y alternativa laboral para el Trabajo Social y en consecuencia de ello, era necesaria la formación en género e igualdad de oportunidades en los estudios de grado en Trabajo Social.

Los estudios de género han aportado una visión más acorde con la situación de hombres y mujeres en el mundo. Según estudios del Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer, es posible sostener que sin la perspectiva de género, los elementos para la comprensión de la pobreza son insuficientes. Las rupturas conceptuales planteadas por el enfoque de género con respecto al estudio de la pobreza han llevado a revisar sus mediciones más convencionales y a explorar nuevas mediciones del fenómeno. De todas las personas pobres del mundo el 70% son mujeres, esta feminización de la pobreza no es solo una cuestión numérica, como dice el informe de UNIFEM, las mujeres son más pobres porque todavía se siguen reproduciendo las desigualdades entre los dos sexos. (UNIFEM, 2004:39).

La intervención social debe tener en cuenta la perspectiva de género, para así detectar las desigualdades entre mujeres y hombres y emprender acciones para superarlas, tales como: evidenciando las relaciones de desigualdad; facilitando la participación y el proceso de toma de decisiones sin discriminación; contribuyendo a la resolución de los problemas con el reparto de responsabilidades en las familias, no recayendo el problema sólo en las mujeres; elaborando proyectos que tengan en cuenta las circunstancias y puntos de partida por razón de género; estableciendo indicadores de género en la planificación social y/o valorando las capacidades reales de mujeres y hombres para realizar una intervención real sin condicionamientos ni estereotipos de género. La educación en género e igualdad de oportunidades es esencial para la formación universitaria, por ello es oportuno identificar las potencialidades de la incorporación de la figura de Agente de Igualdad como salida profesional y laboral para el Trabajo Social.

Respecto a la Educación Superior, en el mismo Preámbulo de la Ley Orgánica de Universidades se afirma que ésta debe ser: “transmisora esencial de valores ante el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres”. Dicho postulado se ha ido concretando según los países en normativas tales como las que encontramos en España con la “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres”. La igualdad

de género no podrá alcanzarse hasta que “la cultura construida por los hombres y la construida por las mujeres se transmitan con el mismo nivel de importancia en el sistema educativo” (Subirats, 2011:12)

En la puesta en marcha y aplicación de las Políticas de Igualdad de las Naciones Unidas y de los estados miembros de la Unión Europea para incorporar dichas políticas, se hizo necesaria la presencia y formación de profesionales que trabajaran en el diseño e implantación de las políticas de igualdad, así nacieron las figuras de Agente de Igualdad y Promotor/a de Igualdad.

METODOLOGÍA

La investigación tiene por objeto analizar las competencias del Trabajo Social y las de Agente de Igualdad y su complementariedad; identificar las potencialidades del/la Trabajador/a Social como Agente de Igualdad, las sinergias resultantes de la interacción entre el Trabajo Social y el ejercicio profesional de Agente de Igualdad y conocer las potencialidades como alternativa laboral de los/as profesionales del Trabajo Social como futuras/os Agentes de Igualdad. Las dimensiones de estudio utilizadas se vinculan con las competencias atribuidas al Trabajo Social en su relación/vinculación con las propias de Agente de Igualdad, concretamente y de manera sintética:

- Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, sus necesidades y circunstancias.
- Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica.
- Apoyar a personas para que sean capaces de manifestar sus necesidades, puntos de vista y circunstancias.
- Actuar para la resolución de situaciones de riesgo.
- Administrar y ser responsable de la práctica dentro de la organización.
- Demostrar competencia competencia.

Contextos de ambas profesiones estableciendo una serie de variables que determinan cada una de ellas. Se expone un esquema de algunos de los aspectos más relevantes que considera de interés para el estudio.

Tabla 1. Contextos profesionales de Trabajo Social y Agente de Igualdad

VARIABLES	TRABAJO SOCIAL			AGENTE DE IGUALDAD		
Formación Académica	Diplomatura/Grado en Trabajo Social			Formación superior en el área de las Ciencias Sociales + Formación de Postgrado en Género e Igualdad de Oportunidades		
Formación específica en Género y/o Políticas de Igualdad de Oportunidades	Asignatura Optativa “Trabajo Social y Género” Prácticas con Agentes de Igualdad de Murcia			Master o Especialista en Género y/o Políticas de Igualdad de Oportunidades		
Ámbitos de actuación	Administración Pública, instituciones privadas y mundo asociativo y ONGs. Etc.			Administración Pública, instituciones privadas y mundo asociativo y ONG. Etc.		
Tipo de Intervención	Intervención Social			Intervención Social desde la perspectiva de género		
Dictamen Técnico. Instrumento	Informe Social			Informe de Impacto de Género		
*Sexo referido en tantos por ciento en España y Murcia	Sexo %	España	Murcia	Sexo %	España	Murcia
	Mujeres	**95%	91,79%	Mujeres	96%	93,7%
	Hombres	**5%	8,20%	Hombres	4%	6,2%

Fuente: Elaboración propia.

*Datos de T.S. Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de la Región de Murcia. Consulta por teléfono y correo electrónico el día 27 de febrero de 2012, personas colegiadas desagregadas por sexo. Datos Agentes de Igualdad: Datos de España Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. (Situación de la Figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y Propuestas para una Certificación Profesional. 2011). Datos de Murcia. Dirección General de Asuntos Sociales, Igualdad e Inmigración. Datos registrados (2006-2011).

** No se dispone de datos referidos a número de colegiadas/os a nivel nacional, el Consejo General de Colegios de Trabajadoras/es Sociales, no los tienen desagregados por sexo. Los datos recogidos son del XI Congreso Estatal de T.S. Zaragoza 2009 (Berasaluze, 2009). La mencionada profesora expone que todas las investigaciones coinciden en los datos referentes a la proporción de número de mujeres respecto al número de hombres que ejercen como profesionales del Trabajo Social.

Tabla 2. Dimensiones y variables de investigación

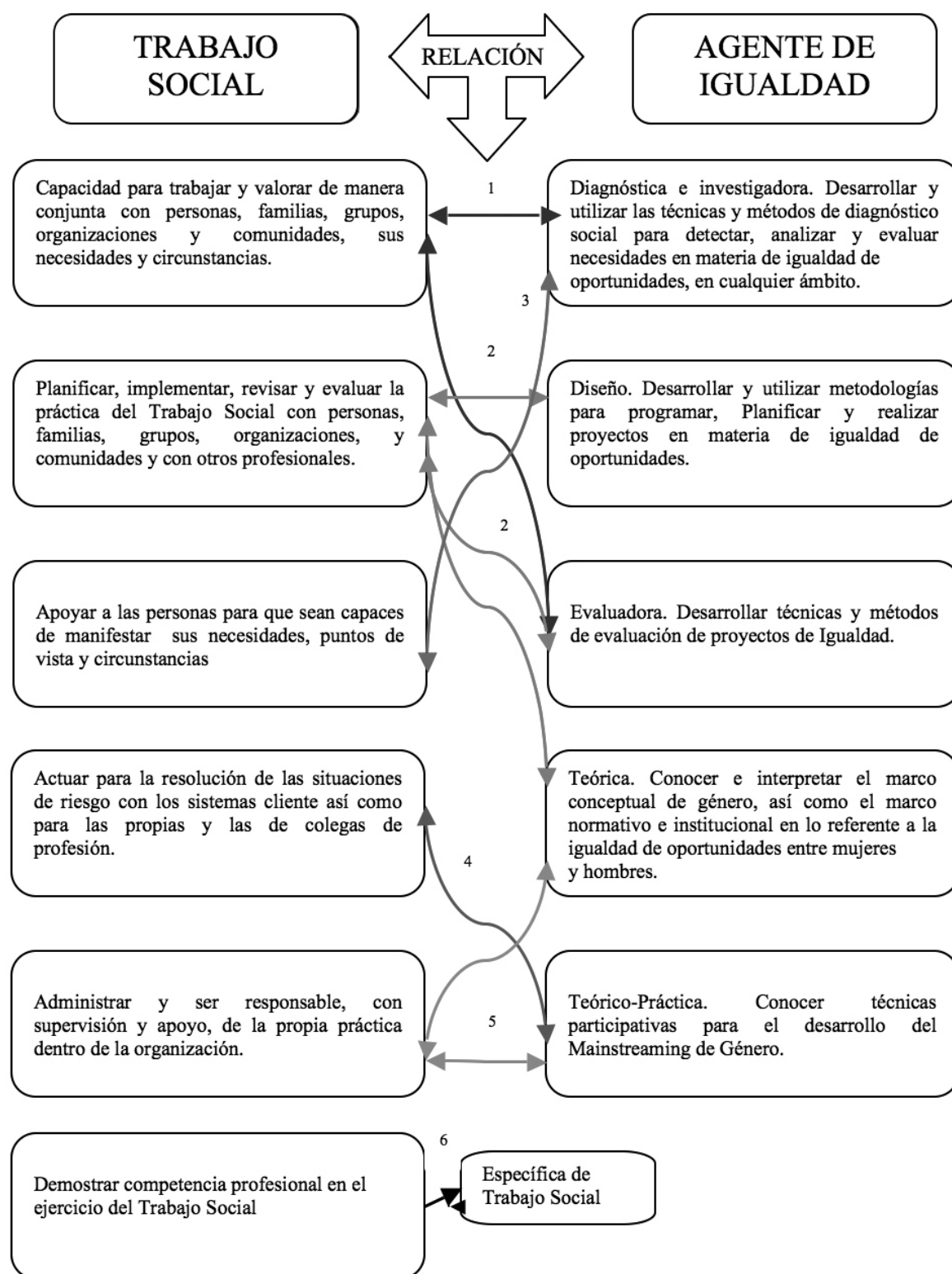
DIMENSIONES	VARIABLES
Perfil de las personas encuestadas	-Edad, -sexo, -formación universitaria de grado, -tasa de feminidad, -tipo de formación de postgrado como Agentes de Igualdad. -Ámbito de actuación, -tipo de Institución y -tiempo ejercido.
La perspectiva de género en la intervención social	-Importancia concedida al introducir la perspectiva de género en la intervención social.
Relación y competencias en Trabajo Social y Agente de Igualdad	-Relación de competencias de Trabajo social con la profesión de Agente de igualdad. -Diferencias entre las competencias de Trabajo social con la profesión de Agente de Igualdad.
Competencias en Trabajo Social para el ejercicio profesional de Agente de Igualdad.	-Consideración global de las capacidades del Trabajo Social que son aportadas para ejercer como Agente de Igualdad
Complementariedad entre las profesiones de Trabajo Social y Agente de Igualdad.	-Grado de complementariedad entre la formación en Trabajo Social y la experiencia como Agente de Igualdad.
La salida profesional e inserción laboral de Trabajadoras/es Sociales como Agentes de Igualdad	-Salida profesional: Porcentaje de personas que ejercen de Agentes de Igualdad y han cursado los estudio de Trabajo Social. -Oportunidad laboral: Número de contrataciones de Trabajadoras/es Sociales como Agentes de igualdad.
La importancia de la formación en políticas de igualdad y género en Trabajo Social.	-Grado de importancia atribuida a la formación de políticas de igualdad y género en Trabajo Social.
Aportaciones de la formación en género e igualdad de oportunidades al Trabajo Social.	-Tipo de aportación de la formación en Género e Igualdad de Oportunidades al Trabajo Social.
Alternativas actuales a la formación de Agente de Igualdad.	-Propuesta de la formación en Género e Igualdad de Oportunidades en el Grado de Trabajo Social desde diferentes perspectivas académicas y profesionales
La experiencia profesional como Trabajadores/as Sociales que han ejercido como Agentes de Igualdad sobre las aportaciones y formación de ambas profesiones	-Formación en Trabajo Social que ha favorecido el ejercicio profesional de Agente de Igualdad. -Materias que refuerzan la formación en Trabajo Social para ejercer como Agente de Igualdad.

Fuente: Elaboración propia.

Para la consecución de los objetivos planteados se utilizó una combinación de técnicas de investigación social. El tipo de investigación es mixto, utilizando técnicas de recogida de datos obtenidas a través de entrevistas estructuradas, entrevistas en profundidad a actores estratégicos y análisis de contenido de competencias de los títulos objeto de análisis.

Las unidades de investigación fueron el conjunto del universo de trabajadoras/es sociales que han ejercido o ejercen como Agentes de Igualdad en la Región de Murcia, desde la creación de dicha figura profesional hasta la actualidad, ascendiendo a un total de once trabajadores/as sociales. Para la recogida de la información se realizaron entrevistas estructuradas al total de dicho universo, siendo realizado en 2012

Gráfica 1. Diagrama relacional competencial entre Trabajo Social y Agente de Igualdad



Fuente: Elaboración propia.

Para el enriquecimiento del análisis de los datos, se procedió a realizar tres entrevistas en profundidad a informantes relevantes para el objeto de estudio vinculados con el ámbito académico y de organización profesional, concretamente: miembro del equipo directivo y profesora de la asignatura “Trabajo Social y Género” de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de Murcia y la Presidenta de la Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de la Región de Murcia.

RESULTADOS

ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LAS COMPETENCIAS DE LA PROFESIÓN DE TRABAJO SOCIAL Y AGENTE DE IGUALDAD

La educación universitaria se caracteriza en la actualidad por un enfoque centrado en el desarrollo de destrezas y habilidades específicas de los nuevos profesionales, con objeto de conseguir desempeños más adecuados a los nuevos contextos laborales. La formación por competencias supone, como señala Gómez (2010), unos procesos de enseñanza-aprendizaje que transfieren conocimientos, habilidades y actitudes, que capacitan a los futuros profesionales para afrontar las demandas de los contextos laborales y sociales en los que se insertarán (Gómez y Moñivas, 2005).

Las competencias en el ámbito profesional tienen relación con las capacidades, destrezas y aptitudes que están vinculadas a una profesión, resolviendo los problemas con criterio profesional y decisión. “Un/a profesional es competente si es capaz de saber movilizar sus conocimientos 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” – (Valcárcel y Jato, 2009:7).

El análisis se realizó comparando las competencias atribuidas en los Títulos de la profesión de Trabajo Social y de Agente de Igualdad para conocer su relación y diferencias, atendiendo a definición de las profesiones, objetivos, funciones y competencias generales y específicas, concretamente Vázquez (2005) y AD. EQUAL. Acción 3 Ulla Umia (2005).

El esquema anterior muestra la relación entre las competencias del Trabajo Social y Agente de Igualdad y en el siguiente aparecen las semejanzas y diferencias de las competencias de ambas profesiones, teniendo en cuenta las competencias generales, ya que Trabajo Social es una carrera universitaria y Agente de Igualdad una especialidad.

Se constata en el cuadro anterior que existen ca-

pacidades similares entre el Trabajo Social y la profesión de Agente de Igualdad, en la medida en que su trabajo se dirige a producir cambios sociales en la mejora de las personas, grupos o comunidades y en la orientación y asesoramiento para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres. Como puede comprobarse la formación en igualdad de género ocupa un lugar relevante en el plan de estudios de Trabajo Social. Es imprescindible ofrecer una formación integral que atienda a los contenidos disciplinares, las habilidades y las actitudes precisas para actuar críticamente en este campo.

Por lo tanto una de las conclusiones a la que podemos llegar es que la formación en género y en políticas de igualdad es necesaria para complementar la formación en Trabajo Social.

Vemos muchas semejanzas que hacen pensar en la relación de ambas formaciones y su posible complementariedad sobre todo en lo referente a:

- La lucha contra la discriminación y las desigualdades sociales.
- El fomento de la participación social y las redes sociales.
- La intervención en situaciones que puedan producir riesgo y falta de derechos sociales.
- El apoyo de los poderes públicos y la aplicación de la legislación vigente
- La utilización de técnicas de diagnóstico, planificación y evaluación.
- Los cauces de coordinación y gestión de recursos.

Todo ello contribuye a verificar la relación entre sus competencias, aun así vemos que en el caso de Agente de Igualdad tiene como aspectos claves el diseño implementación y evaluación de Planes de Igualdad de Oportunidades, la incorporación del mainstreaming de género y las medidas de acción positiva en las instituciones y agentes implicados, aporta una visión amplia sobre el concepto de sociedad y las realidades y posicionamientos de mujeres y hombres.

En el caso del Trabajo Social su enfoque es más amplio en la medida que es una carrera universitaria con un extenso abanico de materias, pero podemos concluir que la incorporación de especialidades o la introducción de la perspectiva de género en sus materias pueden enriquecer a la profesión y a quienes la practiquen.

Tabla 3. Semejanzas y diferencias de competencias entre Títulos

Relación competencial	Semejanzas	Diferencias
1ª Competencia y su relación ↔	Valoración de las necesidades sociales. Se establecen criterios no discriminatorios. Se revisan fuentes de información y se contacta y coordina con personas relevantes para el caso en cuestión. Información sobre derechos sociales	No se especifica expresamente en Trabajo Social que el estudio de necesidades se realice con enfoque de género. El enfoque es más general en el caso de agentes de igualdad, diagnostica cuestiones desde la perspectiva de género.
2ª Competencia y su relación ↔	Proceso metodológico. Elaboración de planes, programas y proyectos sociales. Identificar áreas de intervención en orden de establecer una mejor actuación Identificar los recursos disponibles Mediar y negociar cuando existen diferentes puntos de vista Desarrollar un sistema de relaciones con las personas, grupos y/o comunidades. Fomentar las redes de apoyo. Uso de Técnicas de evaluación.	No inclusión en T.S. de indicadores de género en la planificación., no se especifican las políticas de I.O. En la profesión de agente de igualdad no se incluyen la legislación en materia de Servicios Sociales y Bienestar Social. El estudio de las necesidades en T.S. se realiza a través de los planes de servicios sociales y prestaciones básicas. Las/os Agentes de Igualdad el estudio de necesidades se hace en base a las desigualdades de género.
3ª Competencia y su relación ↔	Trabajar en la toma de decisiones con las personas, grupos o comunidades Realización de informes que identifiquen la realidad y situación de necesidad o conflicto Establecer medidas y procedimientos que apoyen los requisitos legales y reduzcan el riesgo	En T.S. el informe social se realiza desde el diagnóstico y la planificación de acciones destinadas a la resolución de una determinada situación de necesidad o conflicto. El en caso de agentes de igualdad se realiza lo que se denomina informe de impacto de género, realizando un análisis de documento o medida o proyecto etc. Agentes de igualdad – Marco conceptual de Género Trabajo Social. Marco conceptual del Estado de Bienestar Social.
4ª Competencia y su relación ↔	Establecer y analizar situaciones y circunstancias de riesgo. Apoyo de los poderes públicos para la protección de las personas.	En el caso de Agentes de Igualdad se trabaja en situaciones de riesgo para proteger la integridad de las mujeres y actuar sobre las denuncias de situaciones de discriminación en todos los ámbitos. En trabajo Social el sentido es más amplio de actuación, se interviene en situaciones de riesgo de daño o exclusión para cualquier persona.
5ª Competencia y su relación ↔	Fomentan la participación ciudadana. Desarrollo de capacidades organizativas. Conocimiento de las técnicas de participación y gestión. Establecer cauces de coordinación	Visión transversal a la hora de integrar la perspectiva de género en el caso de agentes de igualdad. El T.S. profundiza más en la relación con los equipos interdisciplinarios, los/as Agentes de Igualdad no forman parte de equipos específicos, sino se actúa según el ámbito e institución.
6ª Competencia y su relación ←	No existen, es específica del Trabajo Social	No existen, es específica del Trabajo Social.

Fuente: Elaboración propia.

El Trabajo Social como profesión que interviene en la sociedad está vivo y debe adecuarse a los tiempos, la formación en igualdad de oportunidades puede producir un efecto multiplicador en las posibilidades del ejercicio profesional y desarrollar un aspecto crítico que destierre los estereotipos y los sesgos de género.

DISCUSIÓN

Este análisis se fundamenta en los datos obtenidos a través de las encuestas y las entrevistas en profundidad. El 82 % de las participantes son mujeres y el 18% son hombres, por lo que la tasa de feminidad es muy alta. En cuanto a la edad, el 44% corresponde a 26 a 35 años, seguido de un 36% entre 36 a 45, el resto personas con menos de 26 años y entre 46 a 55 años, con un 10% cada uno de ellos. Es importante destacar estos datos en la medida que nos indican que ciertas profesiones que tienen que ver con la intervención social y la igualdad de oportunidades, siguen siendo de interés para las mujeres y de escaso interés para los hombres, por lo tanto nos demuestra que sigue habiendo un sesgo de género en las profesiones de carácter social.

VALORACIÓN DE LA IMPORTANCIA CONCEDIDA AL INTRODUCIR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN SOCIAL

En este aspecto coincide todo el colectivo de Agentes de Igualdad y las personas entrevistadas, dándose el 100 % del total de respuestas afirmativas, considerando la perspectiva de género necesaria para la intervención social. Los motivos que aluden son: *“que ayuda a entender mejor el entorno social y da una visión amplia de la sociedad, que se interviene teniendo en cuenta las circunstancias y la evolución de los derechos para cada uno de los sexos”*, etc., Los estereotipos ocultan una visión subordinada de lo femenino y de las mujeres, hacen que en mismas situaciones, no afecten de igual manera a mujeres que a hombres. *“La visión que se tiene de la realidad es androcéntrica, el control, la capacidad de toma de decisiones, en definitiva, el poder, lo que significa que el universo de la mujer ocupará un segundo plano en la periferia de esa realidad. Por lo tanto, si no se tiene en cuenta una perspectiva de género en cualquier intervención social, (...) contribuyendo de ésta manera al mantenimiento social de los estereotipos sexistas, la invisibilización de las mujeres, etc. y por lo tanto a la desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”* (C 1).

El enfoque de género debe realizarse de manera transversal en toda intervención social porque ga-

rantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

RELACIÓN Y COMPETENCIAS EN TRABAJO SOCIAL Y AGENTE DE IGUALDAD

En lo que se refiere a la relación del Trabajo Social con el ejercicio profesional de Agente de Igualdad la opinión es unánime de Igualdad la opinión es unánime, un 100% de las respuestas confirman que sí tiene relación, como se recoge en algunos comentarios de los cuestionarios: *“ambas profesiones colaboran con personas, grupos y comunidades en la superación de situaciones de dificultad y modificación de pautas relacionales y estructuras sociales, que impiden la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos sociales desde el principio de equidad y por tanto la posibilidad de ejercer todos los derechos constitucionales...”* (C 2). La profesión de Trabajo Social y Agente de Igualdad tienen relación en la medida que trabajan por la justicia social y por el cumplimiento de los derechos humanos, es un dato sumamente favorable e indica que no hay ninguna duda al respecto de las personas que han ejercido ambas profesiones.

CONSIDERACIÓN GLOBAL DE LAS CAPACIDADES DEL TRABAJO SOCIAL QUE SON APORTADAS PARA EJERCER COMO AGENTE DE IGUALDAD

La consideración global es que todas las capacidades del Trabajo Social aportan una importante formación básica para intervenir a nivel profesional como Agente de Igualdad. *“Los estudios de Trabajo Social dotan a los futuros profesionales del Trabajo Social en su rol de agentes de igualdad una perspectiva de análisis e intervención integradora de la perspectiva de género”* (E.2).

Las capacidades y conocimientos aportados por el Trabajo Social a la hora de ejercer como Agente de Igualdad señalados por los entrevistados son:

- “Intervenir en todos los niveles, ya que se tienen asignaturas concretas para conocer cada ámbito de actuación.
- Utilización de herramientas para facilitar la labor como agente de igualdad.
- Planificación y elaboración de políticas de igualdad, lo que conlleva a su vez a la implementación y evaluación de lo planificado.
- Conocimiento de técnicas específicas que faciliten la comunicación entre el/la profesional

y las personas a las que van dirigidos los servicios.

- La intervención social a nivel personal, familiar, grupal y comunitario, para que las personas sean capaces de conocer sus necesidades y darles las herramientas para su integración en la vida social.

- Conocimientos técnicos para la gestión y movilización de recursos, para poder dar solución a las situaciones de riesgo, detección y valoración de esas situaciones de riesgo, habilidades y conocimientos técnicos para saber abordarlas desde un perfil profesional.

- Herramientas necesarias para conocer el procedimiento u organización de las instituciones, aportando los conocimientos necesarios para poder llevar a cabo el servicio desde el que se trabaja.

- Capacidad para trabajar en equipo y participación en las actividades de coordinación del mismo...

Determinamos por tanto que el Trabajo Social tiene una influencia determinante en la formación como Agente de Igualdad y en su posterior ejercicio profesional. Como indica una de las personas entrevistadas *“la formación en Trabajo Social nos permite descubrir y detectar cuales son las situaciones de desigualdad de género, trabajamos con situaciones de desigualdad en general, de discriminaciones...y la formación que tenemos nos permite descubrirlas, somos sensibles o tenemos un radar especial, pero sí vemos las desigualdades de género de forma clara, ante determinadas problemáticas sociales, las problemáticas las vemos pero además vemos la siguiente esas desigualdades de género en las situaciones de pobreza o como son las condiciones de vida diferentes y desiguales ante determinadas situaciones problema”*(E.3).

COMPLEMENTARIEDAD ENTRE LAS PROFESIONES DE TRABAJO SOCIAL Y AGENTE DE IGUALDAD

El universo de informantes de la investigación afirma que las funciones de Agente de Igualdad son complementarias a la formación en Trabajo Social, queda demostrado en la recogida de opinión tanto de los cuestionarios como de las entrevistas, dándose un resultado del 100 %. Se considera que una vez que se incorpora la perspectiva de género en la intervención social se tiene una visión más global y

enriquecedora de la sociedad, sin sesgo de género ni estereotipos. *“La formación de Trabajo Social facilita conocimientos en las ciencias jurídicas, sociológicas, psicológicas, de la economía y de la estructura política que, permite tener una visión amplia de los fenómenos sociales, educativos, económicos y estructurales generadores de desigualdad y discriminaciones, elemento central en el análisis de la realidad socio-estructural desde la perspectiva de género y necesarios para la planificación y elaboración de propuestas para el desarrollo de las políticas públicas de igualdad tanto de acción positiva como transversales, que son el cuerpo central del trabajo de las y los profesionales agentes de igualdad”*(C.4).

LA SALIDA PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL DE TRABAJADORAS/ES SOCIALES COMO AGENTES DE IGUALDAD

En los resultados se constató el acuerdo unánime del 100% de que el Agente de Igualdad es una salida y oportunidad profesional y laboral para el Trabajo Social, evidentemente con la formación específica en Igualdad de Oportunidades y Género que requiere la profesión. Se valora que no existe una oferta suficiente basándose en respuestas tales como: falta de formación y conocimiento sobre la profesión de Agente de Igualdad, escasos conocimientos sobre Género e I.O, escasas contrataciones, eliminación de organismos relacionados con la Igualdad de Oportunidades y recursos destinados en general a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres...

GRADO DE IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN EN POLÍTICAS DE IGUALDAD Y GÉNERO EN TRABAJO SOCIAL

El 90% de las personas encuestadas opinan que no es suficiente la formación en políticas de igualdad y género que se da en los estudios universitarios, entre sus propuestas para incluir en la formación están:

- *“La perspectiva de género se debe de incluir como un tema transversal en todas las asignaturas.*
- *Incorporar las teorías y la historia del movimiento feminista.*
- *Políticas de Igualdad de Oportunidades de forma trasversal.*
- *Marco normativo sobre Igualdad de Oportunidades y de Género.*

- *Elaboración de planes de igualdad de oportunidades.*
- *Elaboración de informes de impacto de género.*
- *Estudios sobre nuevas masculinidades.*
- *Investigación y análisis de género.*
- *Intervención con víctimas de violencia de género.*
- *Temas relacionados con el mainstreaming, uso no sexista del lenguaje, corresponsabilidad, conciliación...*

APORTACIONES DE LA FORMACIÓN EN GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES AL TRABAJO SOCIAL

En referencia a los resultados obtenidos, tenemos que en su totalidad piensan que la aportación de formación en políticas de igualdad y género en Trabajo Social sobre todo puede aportar: un marco conceptual, contextual y normativo y una metodología de análisis de intervención. Un porcentaje mas bajo el 55% opina que incorpora habilidades de comunicación y un 82% opina que añade instrumentos de valoración, proyección y evaluación.

ALTERNATIVAS ACTUALES A LA FORMACIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD

El 63% de las personas encuestadas opinan que la formación debería de ser una asignatura troncal y que se debería dar una formación transversal en todas las asignaturas, como practicas obtenemos un 27%, como especialidad un 36% y no obtenemos ningún resultado como asignatura optativa, en la opción de otras, tenemos el comentario de que la formación ha de darse pero por personas formadas en ello. En las entrevistas recogemos una diversidad de opiniones: asignatura optativa y práctica, como una especialización del Grado en Trabajo Social y como una asignatura troncal.

LA EXPERIENCIA PROFESIONAL COMO TRABAJADORES/AS SOCIALES QUE HAN EJERCIDO COMO AGENTES DE IGUALDAD SOBRE LAS APORTACIONES Y FORMACIÓN DE AMBAS PROFESIONES

Los elementos fundamentales que han favorecido la formación en Trabajo Social a la hora de ejercer como Agentes de Igualdad:

- La metodología del Trabajo Social.
- Habilidades para intervención social, comunicación, asertividad y negociación.
- Visión global y estructural de la realidad social y de los procesos individuales de comunicación y relación social.
- Sensibilidad hacia las desigualdades e injusticias sociales, identificando situaciones de desigualdad de género.
- El estudio y análisis de la sociedad a través de personas, grupos y comunidades
- Capacidad para compartir decisiones en grupos de trabajo, relacionados con el Género, técnicas como la entrevista, observación, cuestionarios, análisis documental, técnicas de discusión e instrumentos de trabajo: memoria, informe, ficha social...
- Conocimiento técnico en la movilización y gestión de recursos (institucionales, humanos, económicos, materiales, etc.).

LAS MATERIAS QUE REFUEZAN LA FORMACIÓN EN TRABAJO SOCIAL PARA EJERCER COMO AGENTE DE IGUALDAD

Los informantes identifican determinadas materias que consideran que de manera esencial contribuyen a ejercer de manera más eficiente la profesión de agente de igualdad, concretamente señalan:

- El conocimiento y formación de las diferentes políticas públicas, marco histórico y marco normativo sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las teorías y aportaciones de las corrientes feministas.
- Formación en temas de género, igualdad de oportunidades y su aplicación en todas las asignaturas, así como en las prácticas.
- Asignatura troncal sobre políticas de igualdad.
- Adquisición de herramientas necesarias para conocer y comprender la trayectoria del género en los ámbitos de intervención social.
- Establecer una línea de formación especializada de sobre género e igualdad.

- Implementación transversal de la igualdad de género en el currículum académico.
- Capacidad para aplicar los recursos de protección social a las situaciones de necesidad producidas por cuestiones o problemas de género.

Los datos extraídos dieron un alto índice de coincidencia en las opiniones, llegando al 100% de acuerdos en la mayoría de las respuestas, lo cual es satisfactorio puesto que no deja duda del planteamiento del estudio, teniendo en cuenta que se tomó el total del universo y a personas de diferentes contextos formativos y distintas situaciones laborales.

CONCLUSIONES El Trabajo Social es una disciplina que tiene entre sus objetivos paliar las desigualdades sociales. De la investigación se puede constatar que el Trabajo Social se adapta al ejercicio profesional de Agente de Igualdad y en el caso de Agentes de Igualdad un gran número cursaron sus estudios de Trabajo Social. Una vez comparadas las competencias de ambas profesiones hemos concluido que existe una estrecha relación entre sus metodologías y el modo en que analizan la realidad.

Incluir la perspectiva de género es necesario en la intervención social, ya que amplía la visión de la sociedad dependiendo de las circunstancias y puntos de partida de mujeres y hombres, teniendo en cuenta que ambos sexos no están en la misma posición. "Patriarcal attitudes and deep-rooted stereotypes regarding the roles and responsibilities of women and men in the family and society continue to reinforce inequality. Discriminatory customs and traditions undermine progress in many areas, including women's access to resources. Participants noted the importance of innovative ways to engage community leaders in efforts to eliminate practices and customs that discriminate against women. In the design, planning and monitoring of laws, policies and programmes to achieve gender equality, it is important to fully address the multiple forms of discrimination and marginalization that particular groups of women continue to face, including rural, indigenous and older women, women belonging to ethnic minorities and women with disabilities" (United Nations Commission on the Status of Women. Fifty-fourth session. 2010: art18).

Se han producido cambios en los modos de percibir la realidad social y se ha desvelado el funcionamiento de estereotipos y sesgos de género.

Es necesario por tanto, proponer que las ciencias sociales intensifiquen la labor formativa y práctica en relación con la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en la intervención social. "En la calidad universitaria por tanto, habrá de considerarse también criterios que garanticen la igualdad de oportunidades y condiciones entre géneros de modo que a la par de una formación profesional científica, un currículo bien estructurado, una adecuada biblioteca, sistemas de información eficientes, una administración honesta y comprometida con los recursos públicos, también se considere la calidad de las relaciones entre hombres y mujeres durante el proceso de formación y, su impacto en la construcción de un sociedad justa, igualitaria y libre de prejuicios y estereotipos en particular en cuanto a las relaciones de género se refiere" (Bolaños, 2005:4).

Consideramos esencial, concretamente, en la profesión de Trabajo Social que tenga claro como esta construida la sociedad y que criterios son lo mas justos y equitativos de emplear en el ejercicio profesional. Respecto a la salida profesional, podemos aportar el dato de que efectivamente ejercer como Agente de Igualdad es una salida profesional para las futuras generaciones de profesionales del Trabajo Social. Hay que tener en cuenta que la situación actual no favorece la contratación de este colectivo, pero si podemos decir que es de las pocas profesiones que se encuentran reseñadas en una ley orgánica y en leyes autonómicas de nuestro país. Así mismo, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario de la Unión Europea que debe cumplirse en todos sus proyectos, siendo una posible alternativa laboral.

Concluimos que de la relación de ambas profesiones surge una sinergia como resultado de la formación y experiencia en dichos campos profesionales. Esta sinergia manifiesta se concretaría en crear una identidad profesional que contribuya al ejercicio y promoción de los derechos humanos, la justicia social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AD. EQUAL. Acción 3 Ulla Umia. (2005). Profesionales para la Igualdad de Oportunidades. Fondo Social Europeo. Mancomunidad Intermunicipal de los Valles del Ulla y Umia.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2005). Libro Blanco. Título de Grado en Trabajo Social. Madrid.
- Bolaños, C. (2005). La calidad universitaria desde una

- perspectiva de género. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación* 5, 1-15. <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/447/44759906.pdf> (19 febrero 2012)
- Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (2011). Situación de la Figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y Propuestas para una Certificación Profesional. Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (B.O.E. 24/12/2001), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (B.O.E. 13/04/2007).
- Gómez, F y Moñivas, A. (2005). Convergencia Europea, Trabajo Social y Nuevas Tecnologías. *Cuadernos de Trabajo Social* 18. Universidad Complutense de Madrid, 57-77.
- Gómez, F. (2010). Competencias profesionales en Trabajo Social. *Portularia*, X(2), 51-63. <http://dx.doi.org/10.5218/prts.2010.0016>
- Subirats, M. (2011). Género y Educación: Claves para promover la Igualdad en las Políticas Educativas. Las Políticas de Igualdad de Género: Nuevos Desafíos y Estrategias. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- UNIFEM (2004). Entender la pobreza desde la perspectiva de género. Publicación de las Naciones Unidas. Serie Mujer y Desarrollo 52. República de Italia y Santiago de Chile. <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/5/14795/lcl2063e.pdf> (10 enero 2012).
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (2010). Commission on the Status of Women. Fifty-fourth session 1-12 March 2010. Agenda item 3 (a). www.unwomen.org/pdf (24 marzo 2012).
- Valcárcel, M. y Jato, E. (2003). Las profesiones de género: Perfiles y Competencias. Universidad de Vigo. http://webs.uvigo.es/pmayobre/06/arch/profesorado/margot_valcarce/profesiones_genero.pdf (27 enero 2012).
- Vázquez, O. (2005). El Espacio Europeo de Educación Superior y el Trabajo Social en España. *Portularia*, V(1), 239-255.