

La professió d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats en els diferents contextos de l'Educació Social

Introducció

Hi ha un gran desconeixement de la professió d'Educador/a Social i tant o més succeeix amb la d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats. La societat actual va fent paleses necessitats que reivindiquen una més gran oferta educativa, cultural, d'oci, esportiva, així com una més gran polivalència laboral que permeti, en definitiva, professionalitzar totes les esferes, espais i escenaris que pot ocupar una persona qualificada com Educadora.

Les noves professions poden sorgir per diverses raons, algunes vinculades a l'avenç tecnològic, altres relacionades amb innovacions socials. Pel que fa a aquestes últimes, és important emmarcar l'Educació Social i la Igualtat d'Oportunitats en contextos socials on s'han produït canvis en les maneres de percebre la realitat social –a vegades, perquè les ciències socials han desvetllat el funcionament d'estereotips i biaixos relacionats amb el gènere–, i on s'han dut a terme propostes innovadores –sobretot relacionades amb maneres d'organitzar i planificar recursos– liderades per persones amb ideals d'igualtat. Si a això afegim un sistema polític i social que *accepta* la confrontació dialèctica com a manera d'avançar en la construcció d'un futur sense discriminació de gènere, tenim alguns referents d'una o varies professions emergents vinculades a l'Educació Social. El fet d'associar-se a processos de canvi social els confereix una més gran incertesa i, així, quan apareix una nova professió (Romans, 2000: 179-180) –sobretot si s'ubica en el camp educatiu– se sol acompanyar de la indefinició del camp de treball, de diferents versions del concepte d'*intervenció educativa*, de contractacions irregulars i precàries, d'instabilitat en els llocs de treball, i d'una certa dependència de les Administracions públiques com a entitats contractants del servei.

El voluntarisme és un altre tret definitori de les noves professions vinculades a l'Educació Social i a la Igualtat d'Oportunitats. Aquesta actitud s'ha forjat per la identificació de l'Educació Social amb accions adreçades a persones desafavorides, per la dedicació professional més enllà dels límits estrictes del temps laboral contractat, i també per l'afluència de persones col·laboradores (voluntariat social) que conformen una part important dels recursos humans posats a disposició de l'Educació Social actual. Tot això perfila un tipus de professional voluntarista, però, tal com afirma Trilla (2000:52), en aquestes persones que van iniciar la sendera de l'Educació Social també hi havia "acció solidària, compromisos i militància social".

L'Educació Superior contribueix amb la seva oferta de Diplomatures en Educació social i amb el desenvolupament de cursos de postgrau on s'ha identificat la figura d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats com a nou camp professional. La Universidad de Santiago de Compostela va realitzar un Màster per a formar Agents d'Igualtat d'Oportunitats (AIO) especialitzats en gènere i educació social. En aquest cas concret, el curs impartit entre desembre de 1999 i juny de 2001 va associar clarament la labor de la figura professional dels AIO a l'educació i a la finalitat social d'aquesta.

Per altra banda, les persones vinculades acadèmicament i professionalment a la temàtica de la igualtat assistim a una desentesa entre la tasca formativa i la laboral. És a dir, les entitats potencialment contractants no ho fan o, si decideixen apostar per l'elaboració d'un Pla d'Igualtat, no coneixen o no busquen la qualificació, oferint finalment un panorama desigual en l'accés a tasques i funcions dels AIO en diferents contextos professionals. Potser es pugui arribar a pensar que la professió en si no existeix i que *sobre la marxa* es perfilarà la seva feina.

Hi ha certes capacitats destacables en relació amb l'Educació Social com puguin ser la iniciativa, la creativitat, el dinamisme, la facilitat per a la comunicació, i per al diàleg (García Larrauri, 1997: 9), que són coincidents amb les dels AIO en la mesura en què el seu treball s'adreça a proposar canvis amb i per a les persones que, de manera palesa o no, els cal orientació, assessorament i gestions que assoleixin una més gran igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El compromís
per a la societat
d'educadores/s
socials i d'agents
d'igualtat
d'oportunitats
s'enfronta als
obstacles
socioeconòmics
que el
neoliberalisme
introdueix en el
present i per al
futur

Dit això, podem matisar que, el fet de pensar ubicar l'AIO com a professional vinculada/t a l'Educació Social, suposa representar-se una professió que dissenyarà i executarà accions educatives amb la finalitat de modificar situacions socials conflictives i discriminatòries per al gènere femení. El seu treball es concentrarà en millorar la qualitat de vida de la comunitat i particularment de determinats grups socials la singularitat dels quals consisteix en ser objecte de diferents graus d'exclusió social pel fet de ser dones. En aquest punt, ens veiem animades a introduir-nos en els contextos de l'Educació Social per interpretar millor la relació d'aquest camp professional amb el de la Igualtat d'Oportunitats.

Els Contextos de l'Educació Social

Els àmbits en els que l'Educació Social es pot arribar a concretar són cada cop més nombrosos. La part de la societat que incentiva les pràctiques educatives percep i potencia l'extensió d'agents socials amb capacitat d'orientar la seva tasca, com enuncia Caride (2003:48), vers la construcció d'una ciutadania més inclusiva, plural i crítica. El compromís per a la societat d'educadores/s socials i d'agents d'igualtat d'oportunitats s'enfronta als obstacles socioeconòmics que el neoliberalisme introdueix en el present i per al futur.

Definir les grans àrees d'actuació de l'Educació Social

La titulació acadèmica que oficialitza els estudis d'Educació Social ha consolidat tres grans àmbits on contextualitzar la feina d'aquestes noves professions: Animació Sociocultural (ASC), Educació de Persones Adultes (EPA) i Marginació social o Educació Especialitzada (EE) (Trilla, 2000: 39). Les seves fronteres són difuses i només és possible distingir-les –aquestes i altres especialitats– si considerem els elements que s'utilitzen en cada una d'elles per afirmar la seva diferència de les altres. Aquesta proposta es pot veure complementada per altres que analitzen l'Educació Social i els seus àmbits d'actuació en funció de tres eixos –la vida quotidiana, la dificultat social i la socialització–, que fan el pas a sis punts d'intersecció (Caride, 2003: 50; Gómez, 2000: 419) identificables amb espais d'especialització de l'Educació Social.

Trobem, no obstant això, més claredat en la primera proposta que contempla tres grans àrees inclusives i, per tant, assumim la diferenciació entre elles utilitzant com a variable l'objecte de les seves accions. Així, podem acceptar la següent distinció: l'EE se centra en els seus *destinatari*s, persones en conflicte, inadaptades o amb risc d'arribar a ser marginades socialment; l'EPA es diferencia per la seva dedicació a les persones que accedeixen a la condició de *persona adulta* o de *persona gran* en les nostres societats; i per últim, l'ASC que es vol distingir en les seves maneres de fer, perquè té la possibilitat de dirigir-se a qualsevol sector de població (marginada o no, gran o menor d'edat, etc.), i se centra a assolir la *participació activa* d'un conjunt de persones i grups cada cop més ampli.

A les tres grans àrees se'ls atribueix la funció de desenvolupar la sociabilitat en aquelles persones amb les que treballen Educadores i Educadors Socials. Com diu Jaume Trilla (2000:47), “els interessa sobre manera tot el que es refereix a les competències dels subjectes per relacionar-se bé amb els altres subjectes i, més en general, amb la societat en la que viuen”. Des del nostre punt de vista, aquestes bones relacions s'han d'encaminar a la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La professió d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats en els Contextos de l'Educació Social

Per situar la professió d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats en els diferents contextos de l'Educació Social és necessari partir, en primer lloc, del marc de les polítiques i territoris ocupacionals en els que aquesta es desenvolupa, per arribar després a la definició dels llocs de treball segons els diversos escenaris d'intervenció, en tant que contorns diferenciadors i condicionants de la mobilització d'unes determinades competències o altres. Segons aquest criteri, des d'una primera aproximació, la identificació de la figura professional de l'AIO s'emmarca en la següent definició:

Agent d'Igualtat d'Oportunitats és aquella o aquell professional que dissenya, dirigeix, coordina, dinamitza, implementa, gestiona i avalua plans, programes, projectes i campanyes d'acció positiva relatius a la igualtat d'oportunitats i gènere en diferents àrees i escenaris professionals, incorporant al seu àmbit d'actuació política d'igualtat i el principi del «mainstreaming» (integració de les polítiques específiques d'igualtat d'oportunitats en les polítiques generals) com el seu eix vertebrador. Per a això, serà capaç d'analitzar i investigar la realitat en relació amb la igualtat de gènere, així com de dissenyar, implementar i avaluar accions d'intervenció i normes i pautes d'acció.

Per conèixer el desenvolupament professional de l'ocupació d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats, com a element central del perfil professional, juntament amb les competències, cal la identificació de les seves funcions dins del conjunt dels diferents llocs de treball que conformen el seu ventall professional. Actualment, el referent principal i primer per a la definició del lloc de treball és l'àmbit de l'Administració Local, per ser un dels espais preferents per a la integració de la dimensió d'Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones i on s'ha produït un més gran nombre d'ofertes laborals, per la qual cosa es constitueix com el referent d'anàlisi principal per a la delimitació de les funcions que aquí seran assenyalades.

En aquest marc, les funcions de l'AIO es concreten en accions dirigides a la intervenció tant individual com grupal. Aquestes funcions són integrades bàsicament en l'estructura de les organitzacions, essent-ne la ciutadania en general la destinatària principal. Des d'aquesta perspectiva d'acció, es conceptualitza l'existència de les següents funcions clau de la/de l'Agent d'Igualtat d'Oportunitats:

- El disseny, implementació i avaluació de Plans d'Igualtat d'Oportunitats i accions positives en coordinació amb les institucions i agents implicats.
- La sensibilització i assessorament a diferents departaments, serveis i professionals per a la introducció i presència de la perspectiva de gènere en les seves diferents accions.
- La coordinació i seguiment d'accions conjuntes amb altres institucions i organismes externs.
- El disseny, organització, gestió i avaluació de projectes, campanyes i activitats de sensibilització, informació, educació i intervenció social dirigides a la comunitat.
- La creació de xarxes i foment de l'associacionisme femení.
- La difusió d'ajudes i subvencions dirigides a l'àmbit de la igualtat d'oportunitats.
- L'elaboració de protocols d'actuació i avaluació de l'ús del llenguatge no sexista.
- La documentació, difusió de dades, elaboració d'informes i realització d'estudis vinculats a la igualtat de gènere.

Juntament amb la professió d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats, en cada un dels àmbits de l'Educació Social, coexisteixen altres professions en les quals es realitzen diferents accions formatives. En relació amb aquestes últimes es poden definir clarament diverses tasques professionals que, entre altres, compleixen una funció de caràcter social i que són desenvolupades bé per personal voluntari o per professionals que reben diferents denominacions: educadores/rs de persones adultes, monitores/rs culturals, animadores/rs socioculturals, terapeutes ocupacionals, treballadores/rs socials, educadores/rs de carrer, formadores/rs de formadors, agents de desenvolupament local, etc. Aquestes figures professionals s'han anat generant fins ara a partir de, entre altres qüestions, les noves necessitats socials, i la seva formació inicial té un origen molt divers: Diplomatures en Magisteri, Llicenciatures en Geografia, Diplomatures en Treball Social, Llicenciatures en Dret, etc. (García Larrauri, 1997: 19).

Tot aquest ventall de professions, i en particular la d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats, han d'anar per davant de les demandes socials, proposant i obrint vies per a la solució de vells i nous problemes socials, despertant o estimulants inquietuds i idees, i oferint recursos, propostes i mitjans per valorar el seu sentit i viabilitat. Com assenyalen García Larrauri (1997) i els seus col·legues de la Universidad de Valladolid en descriure la potencialitat professionalitzadora del Practicum de la titulació d'Educació Social: Formació, informació, animació i participació, orientació, coordinació són competències que es desenvolupen a través de l'Educació Social com a manera d'aprendre a assumir responsabilitats de forma conscient. Des del nostre punt de vista, totes elles poden incloure la perspectiva de gènere i fomentar així el compromís per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. És per això que volem contribuir a exemplificar-ho observant la relació de cada una de les competències enunciades amb el gènere:

Tot aquest ventall de professions, i en particular la d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats, han d'anar per davant de les demandes socials

- **Formació i educació innovadores.** Preparació per als canvis de les societats actuals on la dona participa cada cop més en els espais de treball, oci actiu, política, formació, etc. Per a això s'ha d'atendre a l'elaboració de materials educatius que eliminin el biaix de gènere, així com a la formació en igualtat d'oportunitats d'altres agents educatius que actuaran de multiplicadors de l'acció educativa.
- **Informació activa.** Elaboració de diagnòstics socials sobre la situació de les dones, indicadors de marginació vinculats al gènere i decàlegs de prioritats. Previsió, preparació i aplicació d'instruments d'avaluació (García Larrauri, 1997: 23). Disseny i realització de campanyes d'informació sobre gènere i educació social.
- **Animació i participació social.** Canalització de la participació social i del compromís social de persones i grups per a la igualtat d'oportunitats. Això potenciaria la cohesió entre els membres de la comunitat i reforçaria les xarxes socials i el teixit associatiu. L'animació i participació social pot millorar la qualitat de vida dels qui necessiten atenció social, dels qui experimenten fracàs social i s'identifica amb el gènere femení, i fins i tot

de qui pertany a un grup cultural diferent, tant si és home com si és dona. Animar i generar processos de participació social significa potenciar espais d'expressió i creativitat cultural, així com posar a disposició de la comunitat espais i recursos que afavoreixin la socialització (García Larrauri, 1997: 22).

- **Orientació no sexista.** L'exercici d'aquesta funció implica la realització de dissenys socials, la planificació del seguiment dels projectes d'intervenció educativa, dels grups i de les persones als que van destinats. Té també un sentit innovador ja que poden orientar-se activitats empenedores d'iniciativa social vinculades a la igualtat d'oportunitats, o perquè es poden acompanyar de processos de formació en l'autoaprenentatge, l'autoanàlisi i el treball independent.
- **Coordinació professional.** Des de l'Educació Social la/l' Agent d'Igualtat d'Oportunitats pot dissenyar estratègies d'acció que connectin a la comunitat amb la seva funció educativa. A més d'això, no serà una/un professional en solitari, sinó que procurarà la seva integració en equips interdisciplinaris tractant que això redundi en benefici de la comunitat.

Introduir i consolidar noves professions en Educació Social

La permanent recerca de millora en la situació personal i social de l'ésser humà troba en les noves professions un impuls al sempre lent canvi social, sobretot quan es veu acompanyada d'un context econòmic i polític favorable a la introducció de nous criteris organitzatius. L'Educació Social i la Igualtat d'Oportunitats comparteixen escenaris d'inserció laboral i d'acció socioeducativa, però ser Educador/a Social o Agent d'Igualtat d'Oportunitats no comporta una delimitació de competències exclusives, sinó més aviat un espai professional compartit on els coneixements, els sabers i les actituds es posen en comú fent realitat la proposta d'una cultura col·laborativa vinculada al treball educatiu i social, que és fonamental per abordar el marc de desenvolupament professional i competencial de la figura d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats.

Escenaris d'inserció laboral i d'acció socioeducativa de les/s Agents d'Igualtat d'Oportunitats

Com ja venim assenyalant, els escenaris professionals de les/dels Agents d'Igualtat d'Oportunitats se situen prioritàriament en el marc de l'aplicació de les polítiques d'igualtat, l'objectiu de les quals és incidir en l'eliminació de tota forma de discriminació i establir normes i pautes concretes d'actuació que reforcin la posició de les dones en la societat. L'aplicació d'aquestes polítiques

d'igualtat permet desenvolupar Plans d'Igualtat d'Oportunitats i amb això posar en pràctica mesures d'acció positiva en diversos àmbits, com el marc d'acció positiva d'un ajuntament, una entitat privada lucrativa (empresa) o sense ànim de lucre (associació o organització no governamental).

Els Plans d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, com a instruments vertebradors de l'acció política, social i educativa, marquen els objectius, estratègies i línies d'actuació dels organismes (públics o privats) que decideixen implementar-los. És freqüent que aquests Plans d'Igualtat d'Oportunitats s'articulin a partir de dues vies de fonamentació: per un costat, un conjunt de principis que configuren el marc teòric –transversalitat, prevenció, integració i participació social– i, per l'altre, les informacions i dades procedents de l'anàlisi de la realitat social. Els dos elements constitueixen els pilars que serveixen de base per a la seva estructuració en diverses àrees d'intervenció: feina, educació, violència de gènere, salut, cultura, urbanisme, etc.

La implantació dels Plans d'Igualtat d'Oportunitats pot seguir dos tipus d'estratègies (Instituto de la Mujer, 2001):

- Mesures *específiques per a dones*, que van dirigides a compensar les situacions de desavantatge des d'on aquestes parteixen. Aquesta estratègia és la que es coneix com a *accions positives* destinades a aconseguir la igualtat d'oportunitats mitjançant l'execució de mesures concretes i temporals que permetin contrarestar o corregir les discriminacions resultants de les pràctiques socials –en ocasions aparentment neutrals– com puguin ser: la presència de dones en determinades professions, en llocs de representació política o social, etc.
- Mesures que redundin en la *introducció transversal de la perspectiva de la igualtat d'oportunitats* en totes les polítiques, programes i projectes que s'articulin. Aquesta estratègia té com a objectiu que diferents organismes públics i privats incorporin transversalment mesures d'igualtat de gènere a tots els nivells i que les decisions tant polítiques com tècniques tinguin en compte les situacions de partida i els objectius diferencials entre dones i homes, cosa que implica, sens dubte, canvis significatius en la cultura organitzativa i institucional dels organismes que decideixin implicar-se en aquest model.

Per intervenir des d'aquesta òptica i dur a terme el desenvolupament d'aquestes estratègies cal la presència i la formació especialitzada de professionals que, tot actuant com a AIOs, dissenyin, executin i avaluïn accions positives en diferents àmbits i –escenaris. No obstant això, en la pràctica, succeeix que l'elaboració, implementació i seguiment dels Plans d'Igualtat recau, sovint, en professionals que ja tenen atribuïdes altres tasques i funcions, amb la conseqüent manca de pes específic, continuïtat i estabilitat de les intervencions. És per això que es fa necessari reforçar l'anàlisi i la construcció del perfil professional de l'AIO i la delimitació dels seus respectius escenaris i llocs de

treball. De fet, quan els organismes conceben el Pla d'Igualtat com un element complementari i no central de la persona contractada no demanda una formació específica en *igualtat d'oportunitats*.

En allò que afecta els escenaris professionals de les/dels AIOs, aquests se situen prioritàriament en aquells espais més pròxims a les xarxes de serveis que cobreixen les necessitats de les ciutadanes i ciutadans: les Administracions locals (ajuntaments, diputacions provincials, unitats comarcals), associacions de dones, etc. Constituint aquests espais primers en els que es concreten els drets, les possibilitats i les capacitats d'acció col·lectiva, i per tant es revelen com a canals immediats d'intervenció en igualtat d'oportunitats. Així mateix, els mitjans de comunicació, les editorials –en tant que ocupen una posició estratègica en la creació de corrents d'opinió i en la persistència de certs estereotips de gènere; i les empreses com a espais en els que el desequilibri en les relacions entre dones i homes fan urgent la consecució d'una igualtat real, representen també espais de desenvolupament professional futur.

Dins d'aquests escenaris professionals, l'objecte d'intervenció de les/dels AIOs se situa, conseqüentment, en els marcs organitzatius i metodològics i de planificació de les institucions i organismes tant públics com privats, i implicaran una àmplia varietat d'àrees d'intervenció, com: l'educació, l'orientació i inserció laboral, la família, la violència i exclusió social, la salut i el medi ambient i la participació social. En el següent quadre es presenten de forma sintètica els principals escenaris professionals per a l'exercici professional de la figura d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats.

Escenaris professionals de la/de l'Agent d'Igualtat d'Oportunitats

- *Centres d'informació a la dona o per a la dona*
- *Centres d'acolliment per a dones maltractades*
- *Centres de dia i unitats mòbils d'atenció a la dona prostituïda*
- *Centres i serveis de salut*
- *Centres de formació, informació i promoció laboral*
- *Serveis i/o Departaments municipals (socials, educatius-culturals, de dona, d'atenció familiar).*
- *Serveis i/o Conselleries autonòmiques dedicades a Dona i Igualtat*
- *Serveis d'orientació familiar, educativa i professional en centres educatius i de formació.*
- *Serveis i/o Departaments Sindicals dedicats a Dona*
- *Serveis de col·locació i ocupació*
- *Departaments de recursos humans i de formació d'empreses*
- *Observatoris d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes*
- *Observatoris de Violència de Gènere.*

Font: Adaptació de Jato i Valcarce, 2003. 90-91.

El permanent reajustament de la competència professional

Abans de referir-nos a les competències pròpies de la figura d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats ens sembla adequada una aproximació inicial a les funcions d'un/a Educador/a Social des d'una perspectiva de desenvolupament comunitari, atès que el seu focus d'atenció és el suficientment ampli i complex com per permetre'ns una adaptació posterior d'aquelles a la potencialitat de l'Agent d'Igualtat d'Oportunitats. Així, per exemple, seran funcions d'Educador/a Social (Románs, 2000: 156):

- Detectar la situació sociogeogràfica i econòmica de la comunitat en la que s'intervé
- Elaborar i estudiar projectes de desenvolupament comunitari viables
- Animar la recerca d'alternatives locals als problemes d'atur, subocupació i infradesenvolupament de la comunitat.
- Estimular compromisos de les persones afectades pels problemes socials
- Crear lligams entre una cultura de base i el desenvolupament econòmic i cultural de la comunitat.
- Dinamitzar col·lectius a través de la configuració d'equips de treball i del desenvolupament d'activitats culturalment i econòmicament productives.
- Educar líders locals perquè aprenguin i assumeixin tasques i responsabilitats que permetin una autonomia plena de les seves funcions i del desenvolupament de la comunitat.

Són totes elles funcions de socialització de la ciutadania i, així com l'Educació Social prepara per orientar aquests processos, avaluar-los, etc., també és cert que altres professionals les exerceixen: Treballadores/rs socials, Psicòlogues/gs socials, Pedagogs/gs socials. Això genera en certs contextos tensions i conflictes laborals que, segons el nostre parer, s'haurien de reconduir al terreny de la interdisciplinarietat com a repte i no com a problema.

Per aprofundir més sobre el perfil de l'AIO, cal advertir que, juntament amb l'anàlisi de les funcions, un altre dels elements constitutius bàsics del coneixement de la configuració dels perfils professionals d'una ocupació són les competències professionals. La noció de competències, malgrat la seva complexitat terminològica, cultural i històrica, ens remet, coincidint amb Le Boterf (2003:60), a una seqüència de tres aspectes que ens permeten definir una persona com a competent en la seva acció professional si:

- sap combinar i mobilitzar un conjunt de recursos pertinents (coneixements, saber-fer, xarxes de recursos, etc.),
- per realitzar, en un context particular, activitats professionals segons certes exigències professionals,
- per tal de produir resultats (serveis, productes) que satisfacin certs criteris de *performance* per a una persona/entitat destinatària (client/a, usuari/ària).

Així, per al cas de l'exercici eficient de la professionalitat relativa a l'Agent d'Igualtat d'Oportunitats cal analitzar quines són les competències que haurà de reunir per consolidar-se com una nova figura professional amb les especificitats d'un camp d'activitat propi i delimitat. Per a això, cal la presència de quatre elements de referència: *saber* els coneixements requerits en aquesta professió, *saber fer* un exercici eficaç d'aquests coneixements i, finalment, *saber estar i ser*, com a cúmul d'aptituds i actituds que són demandades per la professió en qüestió. Tot això ens remet, sota la noció global i indivisible de competència d'acció (Bunk, 1994), a l'establiment de quatre grups de competències com a marc d'anàlisi per al coneixement de l'acció professional de l'Agent d'Igualtat d'Oportunitats (Echeverría, 2004: 9):

- Les *competències tècniques*, per dominar com a persona experta les tasques i els continguts d'acord amb la seva activitat laboral.
- Les *competències metodològiques*, per saber aplicar els coneixements a situacions laborals concretes, utilitzar els procediments adequats a les tasques, solucionar problemes de forma autònoma i transferir adequadament les experiències adquirides a situacions noves.
- Les *competències participatives*, per ser persona predisposada a l'entesa interpersonal, a la comunicació i a la cooperació amb els altres.
- Les *competències personals*, per tenir una imatge personal realista, assumir responsabilitats i prendre decisions.

Amb la intenció d'elaborar una primera aproximació a les competències requerides per al desenvolupament de l'ocupació d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats, i sobre la base de l'ordenació anterior, hem establert la següent classificació referida als continguts de les competències abans esmentades:

Competències Tècniques:

Saber

- *Conèixer tècniques d'investigació social i anàlisi del medi social, econòmica, política, educativa i cultural, i les seves potencialitats des de la perspectiva de gènere.*
- *Conèixer els aspectes històrics-antropològics, socioeconòmics, psicosocials i biològics del gènere i els polítics-legislatius que afecten el principi d'igualtat.*
- *Conèixer models d'intervenció socioeducativa, metodologies i tècniques d'avaluació aplicables en la igualtat d'oportunitats.*
- *Identificar contextos d'intervenció social i educativa per a la implementació d'accions positives d'igualtat d'oportunitats.*
- *Conèixer les polítiques d'igualtat d'oportunitats: mundials, europees, estatals, autonòmiques, locals.*
- *Anticipar-se a les realitats emergents pel que fa a la paritat i/o discriminació entre dones i homes.*
- *Conèixer les institucions, organitzacions i entitats públiques i privades d'atenció a la igualtat d'oportunitats.*
- *Formar-se permanentment sobre gènere i igualtat d'oportunitats.*

Competències metodològiques:**Saber fer**

- *Investigar sobre la problemàtica de desigualtat i avaluar les necessitats de la comunitat des de la perspectiva de gènere.*
- *Dissenyar, implementar, gestionar i avaluar accions positives i plans d'igualtat, coordinant els diferents organismes i agents implicats.*
- *Dissenyar materials informatius, didàctics i de promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.*
- *Coordinar, supervisar i prendre part en plans de formació i orientació laboral no sexista, i/o centres, programes, serveis i recursos destinats a l'atenció de la dona.*
- *Realitzar activitats educatives i de formació sobre gènere i igualtat d'oportunitats.*
- *Assessorar i informar sobre mesures d'acció positiva, en matèria d'iniciatives i legislació sobre igualtat d'oportunitats per prevenir i corregir situacions de desavantatge o marginació de les dones i avaluar aquestes pràctiques des de la perspectiva de gènere.*
- *Animar i promoure campanyes i accions de sensibilització que tinguin com a objectiu la modificació d'actituds discriminatòries i estereotips sexistes dins de la comunitat.*
- *Ser capaç d'adaptar-se a situacions i contextos diferents, transferint aprenentatges sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere.*
- *Actuar com a mediador/a en afers referents a la igualtat d'oportunitats*
- *Unes altres comunes a tota professió qualificada: Resoldre problemes amb autonomia; manejar noves tecnologies; manejar tècniques i instruments validats; manejar idiomes; dissenyar procediments; planificar accions de tipus diversos; prendre decisions individualment i col·legialment.*

Competències participatives i personals:**Saber estar i saber ser**

- | | |
|---|--|
| • <i>Treballar en equip</i> | • <i>Actuar solidàriament</i> |
| • <i>Assumir responsabilitats</i> | • <i>Empatia</i> |
| • <i>Fer propostes creatives</i> | • <i>Honradesa</i> |
| • <i>Actuar de manera crítica</i> | • <i>Respectar les aportacions d'altres persones</i> |
| • <i>Compartir coneixements, recursos i idees</i> | • <i>Sociabilitat</i> |
| • <i>Implicar-se en processos de millora</i> | • <i>Comunicar-se assertivament</i> |
| • <i>Convicció personal i compromís social</i> | • <i>Introduir nous valors</i> |
| • <i>Saber coordinar accions i equips</i> | • <i>Naturalitzar i normalitzar la igualtat.</i> |

Condicions polítiques i socials necessàries per a la consolidació dels Agents d'Igualtat d'Oportunitats

Les condicions actuals del mercat laboral, tant en les circumstàncies que concorren en l'accés a la primera feina, com en el seu manteniment i la seva estabilitat, són diferents i evolucionen amb rapidesa. Cal, doncs, canviar la concepció i el desig social d'un lloc de treball *segur* per la idea de renovació constant. Si allò conegut no serveix, aleshores cal descobrir oportunitats on altres no veuen més que situacions conflictives (García Larrauri, 1997: 10). Totes aquestes expressions no afecten exclusivament a l'exercici de la professió d'AIO, sinó que incideixen en el mercat laboral de l'àmbit socioeducatiu actual en general.

Concretament podríem enunciar algunes tendències que s'observen com a condicionants del futur d'aquesta professió d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats:

- **Dependència del suport que brindin les Administracions públiques.** Són entitats contractants i, alhora, organitzacions polítiques amb capacitat d'incidir en l'orientació i en la finalitat de les actuacions del conjunt de recursos humans dels que es dota. És per això que també hi ha una certa pressió sobre les/els AIOs per demostrar que amb les seves accions la societat millora en els paràmetres igualtat-desigualtat entre dones i homes. *Vigència d'un fort consentiment social davant la desigualtat.* Les diferències entre homes i dones són grans en molts camps (atur-ocupació, sub-sobre representació en determinades famílies professionals, salari-promoció, conciliació de la vida social, familiar i professional), però no sempre són qüestionades socialment. Potenciar el debat i minimitzar el consentiment social davant la desigualtat de les dones és un repte educatiu tant per a les dones com per als homes.
- **Necessitat d'incidir en l'àmbit empresarial.** És possible que el focus d'atenció se centri en la comunitat, en la seva tasca social, educativa i cultural, però es troba a faltar una labor decidida a potenciar el canvi en el context laboral i empresarial. Conscienciar, doncs, a empresàries i empresaris sobre la necessitat d'oferir condicions d'igualtat d'oportunitats a dones i homes és l'única manera d'aconseguir, en un termini breu, una equiparació real de drets i obligacions socials, familiars i contractuals.
- **Dissociació entre formació i ocupacionalitat.** S'han celebrat cursos d'especialització en igualtat d'oportunitats en diferents llocs i han estat promoguts per diferents entitats (Administracions, Universitats, etc.), però no en tots els casos ha redundat en una millora de l'ocupacionalitat de les persones formades. Aquest desfasament entre qualificació i feina produeix un enorme desencant davant la formació rebuda i l'esforç personal realitzat. A més d'això, les perspectives que aquest camp d'acció educatiu i social s'estengui són desiguals en el conjunt del territori espanyol, atès que hi ha comunitats on la figura de l'Agent d'Igualtat d'Oportunitats es va consolidant i altres en les que és desconeguda o desatesa.

Aquests condicionants ens remetent a una situació de la figura professional d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats desproveïda de la unicitat i cohesió suficient com per gaudir d'un reconeixement social i polític que garanteixi la seva consolidació.

Necessitats de formació contínua de l'Agent d'Igualtat d'Oportunitats

Com hem dit, les i els Agents d'Igualtat d'Oportunitats (AIOs) són més demandades/ts per les Administracions Locals. Des dels municipis o entitats similars és més factible concebre actuacions transversals que introdueixin la igualtat d'oportunitats com a principi d'acció de tots els departaments i personal vinculat amb l'entitat local. Així, els ens locals potencien un desenvolupament endogen mobilitzant els recursos existents en les seves pròpies comunitats i fomentant el treball en xarxa de diferents professionals que treballen en les realitats socials. És molt important que les diferents administracions (nacional, autonòmica, municipal) donin importància i presència a aquesta figura, perquè és des del món de la política des d'on pot potenciar el paper de les/dels agents d'igualtat d'oportunitats.

Que la professió d'educador/a social sigui una “construcció en marxa” significa que no té una imatge immutable i que no és una consecució finalista assolible un cop s'han acabat els estudis (Sáez, 2003: 56). Com va ser esmentat anteriorment, la Igualtat d'Oportunitats és una especialització posterior a uns estudis vinculats a les ciències socials que serveixen de base. Com totes les professions, la d'AIO requereix creativitat, tenir idees pròpies, saber fer suggeriments de com millorar el propi treball, etc. Són aquestes innovacions les que justifiquen que no s'ha après tot allò necessari per actuar i que no és suficient amb aplicar allò que ja se sap. Enfrontar-se a un món canviant implica actualitzar coneixements, i procediments, alhora que es manté una actitud positiva davant la formació contínua. Sobre aquest particular pensem que l'AIO ha de completar la seva formació inicial en funció de diferents factors:

Com totes les professions, la d'AIO requereix creativitat, tenir idees pròpies, saber fer suggeriments de com millorar el propi treball, etc

- L'àmbit de l'Educació Social en què treballi: Educació Especialitzada, Animació Sociocultural i Desenvolupament Comunitari, o Educació Permanent d'Adults.
- Les temàtiques en les que s'especialitzi: sexualitat, salut, medi ambient, família, interculturalitat, violència de gènere, etc.
- Les capacitats generals pròpies d'un/una educador/a social, com per exemple: l'elaboració de projectes educatius, el treball en equip, la gestió de recursos, l'avaluació de projectes socials.

Les persones a les que se'ls ha brindat l'oportunitat d'exercir com a Agent d'Igualtat d'Oportunitats, en molts casos, han generat satisfacció. Es podrien, doncs, ampliar els contextos en els que aquestes persones són capaces de demostrar les seves competències i habilitats.

Bibliografia

- 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". A 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". A 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

Professora de la Universidad de Santiago de Compostela
Departamento de Teoría e Historia de la Educación (THE)
helucia@usc.es

Elisa Jato Seijas

Professora de la Universidad de Santiago de Compostela
Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE)
mtejato@usc.es