

---

# Agentes de Igualdad en el ámbito local



famcp

---

## ÍNDICE

MARCO LEGISLATIVO.....	Pág.2
LEGISLACIÓN INTERNACIONAL.....	Pág. 2
LEGISLACIÓN EUROPEA.....	Pág. 2
LEGISLACIÓN NACIONAL.....	Pág. 3
LEGISLACIÓN AUTONÓMICA.....	Pág. 4
CONTEXTUALIZACIÓN.....	Pág.5
AGENTES DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL.....	Pág.7
COMPETENCIAS.....	Pág.8
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	Pág.11

## **MARCO LEGISLATIVO**

“La igualdad de género supone el reconocimiento e igual valoración de mujeres y hombres, así como de las tareas y funciones que llevan a cabo, sin que haya una jerarquía de un sexo sobre otro, haciendo posible la participación plena de unas y otros en los diferentes espacios y ámbitos de la sociedad. Este es el reconocimiento de la igualdad entre los géneros, como parte fundamental de los derechos humanos.”

Mariagrazia Rossilli, 2001: 12

- **LEGISLACIÓN INTERNACIONAL**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en numerosos textos sobre derechos humanos. Entre ellos, destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, ratificada por España en 1983. A su vez, varias conferencias mundiales han mencionado avances significativos, como la de Nairobi en 1985 y Beijing de 1995.

- **LEGISLACIÓN EUROPEA**

En cuanto a la Unión Europea y tras la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son objetivo a integrar en las políticas y acciones de la UE y sus miembros.

Por otra parte, el Informe Lunacek es la hoja de ruta de la Unión Europea contra la homofobia y la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género, donde se pone de manifiesto la igualdad necesaria, independientemente del sexo y la orientación sexual. Y, orientado de la misma manera, el Libro Blanco Europeo contra la homofobia incluye políticas locales de igualdad por razón de orientación sexual y de identidad de género (2011).

Concretando y yendo al tema en cuestión, se creó en 2006, la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local, llevado a cabo por el Consejo de Municipios y Regiones de Europa. En el mismo año, publicaron el Reglamento (CE) nº 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de diciembre de 2006 por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

La Comisión Europea lanzó una "Carta de la Mujer", con la que se pretende "combatir las desigualdades de género en el hogar y el trabajo, tanto en Europa como en el resto del mundo." El documento promueve la independencia económica de la mujer, su igualdad salarial con los

hombres y la presencia de mujeres en altos cargos, al tiempo que condena la violencia de género.

El Informe (2007/2117 (INI)) sobre la situación de la mujer en las zonas rurales de la Unión Europea, considera necesaria la integración del enfoque de género en las Políticas de Desarrollo Rural para favorecer la incorporación de las mujeres a los procesos de desarrollo y mejorar en calidad de vida.

- **LEGISLACIÓN NACIONAL**

En España, se plasmó por primera vez, en la Constitución de 1978, la idea de que “los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14).

Se desarrollaron diferentes Planes de Igualdad de Oportunidades con el fin de realizar reformas legislativas, desde el primero en 1988-1990. Ya en la actualidad, se está elaborando el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021 y, en cuanto al ámbito local, está vigente el Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural mediante el cual se pretende impulsar la labor de las mujeres en este medio.

Tras la idea de que hombres y mujeres deben ser tratados de igual manera y al ser conscientes de las enormes desigualdades sufridas por las mujeres a lo largo de los años, es, en 2005, cuando se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. En él, se establece una serie de medidas para terminar con la desigualdad y garantizar la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en el servicio público. Se trata de promocionar a las mujeres para alcanzar puestos de categoría superior, asegurando la conciliación de la vida profesional y la familiar para promover la cultura de responsabilidad homogénea entre los dos sexos.

La Directiva 2002/73/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo, formación y promoción profesional y, la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, se incluyen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, amparada en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma. Esta Ley, incluye modificaciones para alcanzar la igualdad real entre

hombres y mujeres. También, aconseja a las Comunidades Autónomas para regular y desarrollar los derechos reconocidos.

- **LEGISLACIÓN AUTONÓMICA**

Los Gobiernos Autonómicos fueron desarrollando diferentes organismos independientes a partir de la creación del Instituto de la Mujer en 1983. De igual manera, algunos Ayuntamientos han creado Concejalías de la Mujer.

Ya en el año 2000, la Comunidad Autónoma de Aragón, creó la figura “Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” en el Decreto nº 99/2000 de 16 de mayo.

Así mismo, en cuanto a libertad sexual, la Ley nº 18/2018, de 20 de diciembre, proclama la igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón. En abril del mismo año, se consolida la Ley 4/2018, de 19 de abril, Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de Aragón.

En abril del mismo año, se consolida la Ley 4/2018, de 19 de abril, Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de Aragón.

Y, como la ley que va a ser de gran avance, es la Ley de 7/2018, de 28 de junio, Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón. En dicha ley, se define específicamente, “que en todo el territorio tengamos agentes de igualdad”. Y, haciendo hincapié al tema de origen, en el artículo 80 de desarrollo rural, se define que la perspectiva de género debe estar presente en las actuaciones de desarrollo rural, garantizando que “estas intervenciones contemplen las necesidades de las mujeres, permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres”.

En el artículo 92.2 de dicha Ley, relativo a la inspección, se define que desde el Instituto Aragonés de la Mujer, se habilitará entre su personal, inspectores o inspectoras en materia de igualdad de género, lo que hace replantearnos la necesidad de la incorporación de la figura de agente de igualdad en el ámbito local.

## CONTEXTUALIZACIÓN

“La figura del/a Agente de Igualdad se define como aquella persona que está capacitada para llevar a cabo la aplicación de las normas sobre la igualdad de oportunidades así como para incorporar de manera transversal las estrategias de igualdad de género en todas las políticas globales, en todos los niveles y etapas con la condición imprescindible de que dicha transversalidad sea eje prioritario.”

Charo Muñoz Girón (2012)

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la democracia, al igual que un derecho. Es por ello que, en 1985, surge la figura de Agente de Igualdad, en un seminario del CEDEFOP (Centro Europeo para la Formación Profesional).

A través del I Plan para la Igualdad de Oportunidades, mencionado anteriormente, el Instituto de la Mujer quiso formar a veinte Agentes para dicha función con el fin de capacitar a dichos profesionales para impulsar, desarrollar y evaluar una serie de acciones en positivo que lograran la igualdad real entre ambos sexos. La Administración Local colaboró para la ampliación del curso en 1988, junto con entidades sin ánimo de lucro y empresas.

En 1994 y ante la ausencia de profesionales en materia de igualdad, desde el INEM se propuso incluir, tras el trabajo en la Red del Proyecto NOW 64, esta figura en el Catálogo Nacional de Ocupaciones (CNO).

Tras esta incorporación, la figura fue alcanzando mayor reconocimiento a partir de 2004, en el I Congreso Nacional de Agentes de Igualdad y con la creación de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad.

Para la lucha contra la discriminación y debido a la necesidad de estos especialistas, en el mismo periodo de tiempo se creó la figura de Promotor de Igualdad de Oportunidades, marcando la diferencia entre ambos de la siguiente manera:

“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, p. 9).

A su vez, en el medio rural, se llevaron a cabo distintas actividades de formación desarrolladas por la Iniciativa EQUAL, que organiza “actividades orientadas a promover nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo a través de la cooperación transnacional”.

Teniendo en cuenta la distribución de la Comunidad Autónoma de Aragón, la figura de Agente de Igualdad en el Ámbito Local trabajará desde la capital de Comarca o desde los Ayuntamientos de grandes Municipios, para así poder abordar cada uno de los Municipios que formen parte de la Comarca.

FIGURA 1: DISTRIBUCIÓN C.A. ARAGÓN



Fuente: elaboración propia.

## AGENTE DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LOCAL

“Igualdad de género: se define como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.”

Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI)

Introducir la perspectiva de género y acabar con la discriminación son los fines máximos de actuación del Agente de Igualdad tanto en el ámbito nacional como en el autonómico. Es por ello que, no se puede pasar por alto la actuación local, siendo necesario este informe para la especificación de la figura de Agente de Igualdad en el medio local.

Definición de elaboración propia desde la FAMCP:

*El/la Agente de Igualdad en el Ámbito Local se puede definir como todo/a aquél/la experto/a capacitado/a para evaluar programas, asegurar las buenas prácticas y acciones en igualdad entre ambos sexos de manera transversal a todas las áreas, desde la social hasta la laboral. Desde la perspectiva local, es la figura encargada de garantizar las políticas locales en materia de igualdad, a la vez que integra estrategias dirigidas a Comarcas y Ayuntamientos en todos los Municipios de cada Comunidad Autónoma.*

Según datos del INE, en el ámbito local, siempre ha existido una evidente segregación causante de las desigualdades; dado que el trabajo de las mujeres no se encuentra regulado, visibilizado y reconocido, son, al final, las responsables de asegurar el trabajo productivo<sup>1</sup> al mismo tiempo que el reproductivo<sup>2</sup>. Es por ello que, la figura de Agente de Igualdad en el Ámbito Local debe llevar a la práctica las siguientes funciones:

- Diseñar, coordinar y evaluar los diferentes proyectos, planes y programas con base en las Políticas de Igualdad, tanto estatales como autonómicas, desde una perspectiva de género.

---

<sup>1</sup> Trabajo reglamentado, sujeto a derecho, reconocido socialmente, cuyo ejercicio tiene como recompensa una remuneración económica. (Género y Desarrollo Local)

<sup>2</sup> También denominado trabajo doméstico, no mercantilizado; es aquel que tiene como objetivo la reproducción de la vida en su más amplia acepción. (Género y Desarrollo Local)

- Establecer la transversalidad con otros sectores públicos, haciendo especial hincapié en el área local, de forma coordinada.
- Organizar y gestionar tanto protocolos de actuación como acciones de sensibilización dirigidas a entidades locales, con el fin de prevenir posibles desigualdades de género.
- Mediar en el entorno local ante situaciones concernientes a la Igualdad.
- Coordinar y garantizar, en Ayuntamientos y Comarcas, aquellos servicios y recursos, en relación con las Políticas Públicas, designados para la atención de la mujer.
- Tener conocimiento constante en materia legislativa, relacionada con los planes y acciones destinados a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito local.
- Fomentar un rol de mujer activo y generador de cultura en la esfera local.
- Asegurar que las acciones culturales de Ayuntamientos Locales acaten el principio de igualdad de género.

## COMPETENCIAS

Para hacer referencia a las competencias requeridas para un Agente de Igualdad, y teniendo en cuenta que no existen unos estudios específicos para ellos, únicamente en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), se han tenido en cuenta las definidas en el Máster Universitario en Relaciones de Género de la Universidad de Zaragoza y en la Formación Profesional en Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género impartido en el IES Avempace.

Tal y como aparece en la ORDEN de 14 de julio de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se establece el currículo del título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género para la Comunidad Autónoma de Aragón. La competencia general de este título consiste en: programar, desarrollar y evaluar intervenciones relacionadas con la “promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres aplicando estrategias y técnicas del ámbito de la intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y potenciando la participación social de las mujeres” según el artículo 4 de la misma Orden.

La relación entre las competencias a adquirir en el Máster Universitario en Relaciones de Género de la Universidad de Zaragoza y las competencias necesarias en el/la profesional de Agente de Igualdad, se muestran en el siguiente cuadro (en naranja, generales y en gris, específicas del ámbito local).

## FIGURA 2: CUADRO COMPETENCIAS

- Dominio de los conceptos, teorías, principios y modelos desde la perspectiva de género.
- Conocer las normas y usos de políticas de igualdad y no discriminación.
- Poseer una gran competencia para detectar problemas de discriminación y desigualdad en situaciones diversas.



- Concretamente, el ámbito local, en el cual se hace más notable esta discriminación. Por tanto, es imprescindible que el Agente de Igualdad detecte, previo al problema, la posible situación de discriminación y desigualdad en este medio.

- Expresar por escrito y de forma oral con claridad las relaciones de género y su problemática.

- Dominar desde una perspectiva crítica, las bases conceptuales de las teorías feministas más relevantes en el mundo actual aplicadas al estudio de la filosofía, lingüística, historia, arte, cine y geografía, atendiendo a los productos y las construcciones culturales que de ellos se derivan.

- Conocer el marco teórico que clarifica los conceptos y ayuda a comprender los procesos sociales, económicos, políticos y culturales más significativos con respecto a las relaciones de género.



- Teniendo en cuenta que los procesos sociales, económicos, políticos y culturales son más evidentes según la Comarca o Municipio, se deben conocer ciertos criterios específicos que pongan de manifiesto las relaciones de género en el ámbito local.

- Detectar, en el ámbito laboral, los casos de discriminación por razones de género; e identificar los procesos a través de los que se mantiene la falta de equidad entre las personas.



- En el ámbito laboral de la Administración pública, localizar aquellos casos, si los hubiera, en los que no se asegura la igualdad de género.

- Poseer la competencia necesaria para incidir sobre la problemática de protección social y la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

- Diagnosticar y tomar decisiones en el marco de las discriminaciones salariales y de la negociación de las condiciones laborales en el contexto de los convenios colectivos.



- Tomar decisiones, en cuanto a discriminación salarial, en las Administraciones de cada Municipio.

- Tener la preparación para asesorar en materia interdisciplinar de relaciones de género a empresarios, organizaciones sindicales, Administración, etc.

- Poseer la preparación necesaria para detectar las situaciones de desigualdad en el ámbito de la educación, y de las diversas ramas en las que pueden subdividirse este marco (publicidad, cine, literatura, etc.)



- Actuar, en el ámbito de la educación de los diferentes Municipios, una vez detectada las situaciones de desigualdad. A su vez, mantener un control sobre los diferentes medios al alcance de la población para, así, educar en igualdad.

- Demostrar que promociona e integra la perspectiva de género en el ámbito de la educación y puede asesorar en materia interdisciplinar.

- Poder reflexionar y debatir para profundizar en las causas y consecuencias nefastas que conlleva la desigualdad entre géneros.



- Considerando, que la desigualdad entre géneros en el medio local es, todavía mayor, la reflexión y el debate sobre los motivos que la producen y el producto que conlleva deben ser específicos y propios de este ámbito.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS CITADAS EN EL TEXTO

- Castilla la Mancha. (2008). *Iniciativa Comunitaria EQUAL*. Recuperado de <http://empleoyformacion.jccm.es/otras-secciones/fondo-social-europeo/iniciativa-equal/>
- Cinta, R. y Cubillo, A.P. (2004). *Género y desarrollo local. Guía didáctica para agentes de igualdad*. Andalucía: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social.
- *II Plan de Igualdad (2018-2021)*. Zaragoza: Ayuntamiento de Zaragoza. Servicio de Igualdad.
- Rossilli, M. (2001). *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid: Narcea S.A. Ediciones.
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (2001). *Incorporación de la perspectiva de género*. Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>
- Universidad de Zaragoza. (2018-2019). *Máster Universitario en Relaciones de Género*. Recuperado de <https://estudios.unizar.es/estudio/ver?id=611>
- Valcárcel, M. y Jato, E. (2003). *Las profesiones de género: Perfiles y Competencias*. Universidad de Vigo.
- Valles, B. (2012). Reseña de “Manual de Agentes de Igualdad”. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 4(35), 376.