

SITUACIÓN

**DE LA FIGURA DE AGENTE DE
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
DE MUJERES Y HOMBRES EN
ESPAÑA**

Y PROPUESTAS

**PARA UNA CERTIFICACIÓN
PROFESIONAL**

Situación de la Figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España
y propuestas para una Certificación Profesional

Realización:

Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (FEPAIO):

Equipo Técnico:

COORDINADORA:

Carmen Cajide Hervés

AGENTES DE IGUALDAD:

- Aida Rodríguez Muñoz
- Ana Constenla Martínez
- Eva Latorre Porto
- Verónica Aguado Arnaiz

INFORMÁTICO:

Francisco Cascallar Fresco

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad)
Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid (España)
e-mail: inmujer@inmujer.es

Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.
28350 Ciempozuelos (Madrid)
NIPO: 867-11-041-1
Depósito Legal: M-25343-2011

Impreso en papel reciclado

EQUIPO DE TRABAJO DE FEPAIO QUE HA HECHO POSIBLE LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACION

EQUIPO TÉCNICO	
COORDINADORA	AGENTES DE IGUALDAD
Carmen Cajide Hervés	Aida Rodríguez Muñoz Ana Constenla Martínez Eva Latorre Porto Verónica Aguado Arnaiz
INFORMÁTICO	
Francisco Cascallar Fresco	

EQUIPO TÉCNICO COLABORADOR		
ASOCIACIONES FEDERADAS		SOCIAS COLABORADORAS
AIOCAT	Asociació de Professionals Agents per a la Igualtat Dona-Home de Catalunya	Nuria Moners Tomás
AIOMA	Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Asturias	Natalia Fernández Fonseca
AMPLIA	Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Comunidad de Madrid	Isabel Soriano Villarroel Esther Castellanos Torres
APTIMADRID	Asociación de Agentes de Igualdad de la Comunidad de Madrid	Soledad Blázquez Jiménez Engracia de Los Riscos Angulo
APAIOCLM	Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Castilla La Mancha	M ^a Ángeles Mur Nuño
APAIOGA	Asociación Profesional de Axentes de Igualdade de Oportunidades Galega	Mercedes Renda Melón Consuelo Rivadulla Rodríguez José Antonio Sánchez Estévez
APAIPASVASCO	Asociación de Agentes de Igualdad del País Vasco/ Euskal Herriko Berdintasunerako Langileen Elkarte	Verónica Aguado Arnaiz
AIOCYL	Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Castilla y León	Susana Menéndez Amado
IOCOVA	Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Valenciana:	Aida Rodríguez Muñoz Encarna Monedero Gil
Coordinadora DEL MASTER UNIVERSITARIO EN ESTUDIOS DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD DE ALMERIA		Elena Jaime de Pablos

AGRADECIMIENTOS

A:

El Equipo Técnico del Instituto de la Mujer.

M^{re} Carmen Navarro Martínez. Directora General para la Igualdad en el Empleo y contra la discriminación.

Mercedes de la Serna Torroba. Subdirectora General de la Secretaría de Estado de Igualdad.

Marián López Fernández. Directora del Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid.

Virginia Casado Marcos. Jefa de Servicio de Cualificaciones Científicas y de la Salud del Instituto Nacional de Cualificaciones del INCUAL.

Eva Tobías Olarte. Técnica de Igualdad de FEPAIO.

José Antonio Sánchez Estévez. Socio de APAIOGA y Tesorero de FEPAIO.

A las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades que han colaborado respondiendo a las encuestas o facilitándonos información, al Servicio Público de Empleo, la Dirección Provincial de Pontevedra y al personal Técnico que allí trabaja, a las Universidades, Asociaciones de Igualdad, Sindicatos, Administraciones y a todas las demás personas que nos han ayudado a llevar a buen término esta investigación.

ÍNDICE

INDICE	Pág.
1. FUNDAMENTACIÓN	11
2. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	15
3. METODOLOGÍA	17
4. PROFESIONALES DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: DEMANDAS Y CONTRATOS DE AGENTES Y PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD	19
4.1. DEMANDAS DE EMPLEO	22
4.1.1. DEMANDAS DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD	23
4.1.2. DEMANDAS DE AGENTES DE IGUALDAD	29
4.1.3. COMPARATIVA DEMANDAS DE AGENTES DE IGUALDAD- PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD	36
4.2. CONTRATOS DE TRABAJO	39
4.2.1. CONTRATOS DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD	39
4.2.2. CONTRATOS DE AGENTES DE IGUALDAD	50
4.2.3. COMPARATIVA DE CONTRATOS DE PROMOTORAS Y PROMOTORES Y AGENTES DE IGUALDAD	61
4.3. COMPARATIVA DE CONTRATOS- DEMANDAS DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2008	66
5. ANÁLISIS DE LA SITUACION LABORAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD EN ACTIVO	69
5.1. ANÁLISIS EN ESPAÑA	70
5.1.1. DEMANDAS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS	82
5.2. ANÁLISIS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	92
6. PROPUESTA FORMATIVA PARA UNA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	107
6.1. LA OFERTA FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	108
6.2. METODOLOGIA	112
6.3. OFERTA FORMATIVA PARA AGENTES DE IGUALDAD	113
6.3.1. CUESTIONES GENERALES EN RELACIÓN CON LA FORMACIÓN IMPARTIDA POR LAS UNIVERSIDADES Y OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS.	113

6.3.2. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES HASTA EL AÑO 2004	114
6.3.3. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: TITULACIONES QUE COEXISTEN DENTRO DE LA OFERTA FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. EL RD 1393/2007 COMO PUNTO DE INFLEXIÓN EN ESTA MATERIA	115
6.4. PROPUESTA FORMATIVA PARA UNA FUTURA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	125
6.4.1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO	126
6.4.2. JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO PROPUESTO	128
6.4.2.1. INTERÉS ACADÉMICO, CIENTÍFICO O PROFESIONAL DEL TÍTULO DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	128
6.4.2.2. NORMAS QUE REGULAN EL EJERCICIO PROFESIONAL	131
6.4.2.3. REFERENTES EXTERNOS: RECOGIDA DE FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS UNIVERSIDADES	131
6.4.2.3.1. FORMACIÓN AGRUPADA POR MODALIDAD	131
6.4.2.3.2. FORMACION AGRUPADA POR HORAS	136
6.4.2.4. DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA INTERNOS	141
6.4.2.5. DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA EXTERNOS	143
6.4.3. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS	145
6.4.3.1. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	145
6.4.3.2. COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS	148
6.4.4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES	159
6.4.4.1. SISTEMAS ACCESIBLES DE INFORMACIÓN PREVIA A LA MATRICULACIÓN Y PROCEDIMIENTOS ACCESIBLES DE ACOGIDA Y ORIENTACIÓN DE ESTUDIANTES DE NUEVO INGRESO PARA FACILITAR SU INCORPORACIÓN A LA ENSEÑANZA Y, EN SU CASO, A LA UNIVERSIDAD	159
6.4.4.2. CRITERIOS DE ACCESO Y CONDICIONES O PRUEBAS DE ACCESO ESPECIALES	161
6.4.4.3. SISTEMAS ACCESIBLES DE APOYO Y ORIENTACIÓN DE ESTUDIANTES TRAS LA MATRICULACIÓN	165
6.4.4.4. TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS	167
6.4.5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS	168
6.4.5.1. DISTRIBUCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS EN CRÉDITOS ECTS POR TIPO DE MATERIA	168
6.4.5.2. EXPLICACIÓN GENERAL DE LA PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS	169

6.4.5.3. ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR LA O EL ESTUDIANTE	171
6.4.5.4. MECANISMOS DE COORDINACIÓN DOCENTE	174
6.4.5.5. SISTEMA DE EVALUACIÓN	174
6.4.5.6. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES POR LA UNIVERSIDAD DE.....	175
6.4.6. PERSONAL ACADÉMICO	204
6.4.6.1. MECANISMOS DE CONTRATACIÓN DEL PROFESORADO ATENDIENDO A CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	204
6.4.6.2. PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS Y DISPONIBLES PARA LLEVAR A CABO EL PLAN DE ESTUDIOS PROPUESTO	204
6.4.6.3. ADECUACIÓN DEL PROFESORADO Y EL PERSONAL DE APOYO AL PLAN DE ESTUDIOS DISPONIBLE	206
6.4.7. RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS	206
6.4.7.1. PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS Y DISPONIBLES PARA LLEVAR A CABO EL PLAN DE ESTUDIOS PROPUESTO	206
6.4.8. RESULTADOS PREVISTOS	207
6.4.8.1. ESTIMACIÓN DE VALORES CUANTITATIVOS PARA LOS INDICADORES	207
6.4.8.2. PROCEDIMIENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD PARA VALORAR EL PROGRESO Y LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LAS Y LOS ESTUDIANTES	208
6.4.9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO	210
7. HOMOLOGACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y FORMACIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD	213
8. PROPUESTAS	215
9. BIBLIOGRAFÍA	219
10. PÁGINAS WEB DE INTERÉS	223
10.1. UNIVERSIDADES	224
10.2. ORGANISMOS DE IGUALDAD	227

11. ANEXOS	229
11.1. ANEXO CONTEXTUALIZACIÓN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA FIGURA DE AGENTE DE IGUALDAD	230
11.1.1. CONTEXTO INTERNACIONAL	230
11.1.2. CONTEXTO EUROPEO	231
11.1.3. CONTEXTO ESTATAL	233
11.2. ANEXO TABLAS DE DATOS DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SPE)	235
11.3. MARCO NORMATIVO DE LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO PROGRAMA DE MASTER	260
11.3.1. PROCESO LEGISLATIVO EN ESPAÑA	260
11.4. PROPUESTA DE FEPAIO A LA ANECA: ESTABLECIMIENTO DE LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA LA VERIFICACIÓN DE LOS TÍTULOS UNIVERSITARIOS OFICIALES	263

1. FUNDAMENTACIÓN

1. FUNDAMENTACIÓN

Para que la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres sea real y efectiva hemos de incorporar al proceso personas, acciones y métodos que lo aceleren.

No podemos limitarnos a pensar que el simple transcurrir del tiempo se encargará de llevarnos a nuestro objetivo ni que los logros conseguidos hasta ahora son fruto del azar.

Como bien sabemos, se ha legislado y se han diseñado Políticas y Acciones a favor de la Igualdad y se han destinado recursos para su ejecución, pero entendemos que falta una pieza importante en este proceso: una Figura profesional con formación especializada y experta que realice asesoramiento, diagnóstico, proposición, coordinación, información, diseño, impulso, implementación y evaluación de las políticas dirigidas a la consecución de la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Desde finales de los años 80 se vienen haciendo esfuerzos por definir el Perfil, las funciones y la formación que han de tener las y los profesionales en Igualdad de Oportunidades. La profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades es de vital importancia para que las Políticas Públicas de Género, impulsadas y promovidas tanto desde Organismos Internacionales Fondo Social Europeo como desde la Administración Estatal, Autonómica y Local, se lleven a cabo y cumplan sus objetivos a corto, medio y largo plazo, es decir, para que consigan la eliminación progresiva de las discriminaciones hacia las Mujeres y la construcción en Igualdad de una sociedad más justa para toda la ciudadanía.

A esta profesión se le han adjudicado distintas denominaciones, tales como Agentes de Igualdad, Monitorado de Igualdad o Técnicas y Técnicos de Igualdad. Diversas entidades públicas y privadas han desarrollado cursos, con diferentes duraciones y contenidos, para formar a profesionales en esta materia.

Las Universidades cuentan entre sus programas de Posgrado con diferentes propuestas formativas. Al mismo tiempo, los proyectos europeos han sido plataformas desde las cuales se ha impulsado la promoción y consolidación de esta Figura Profesional.

El propio SPEE reconoce la figura de Agente de Igualdad y de Promotora de Igualdad dentro de su catálogo de profesiones.

Como resultado de estos avances, nos encontramos con una diversidad y disparidad de contenidos y perfiles que requieren urgentemente una sistematización, organización y definición consensuadas, incluyentes y reconocidas por todas las instancias y personas implicadas en esta cuestión.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, tiene como objetivo principal eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo. La figura profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres es clave para la formación y el asesoramiento en materia de Igualdad a Instituciones y Empresas tanto públicas como privadas.

Por todo ello, la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades **FEPAlO**, ha realizado para el Ministerio de Igualdad¹ la Investigación, sobre la "**Situación de la Figura de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en España y propuestas para una certificación profesional**", fundamentándose en la necesidad de sistematizar, organizar y alcanzar una definición consensuada sobre la profesión de Agente de Igualdad. La Investigación se ha realizado entre junio y noviembre de 2009.²

¹ Actual Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Real Decreto 1313/2010, de 20 de octubre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales

² Se han ido realizando diferentes actualizaciones desde la fecha de finalización hasta abril de 2011

2. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

2. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

El análisis de la situación actual de la Figura de Agente de Igualdad, tanto en su faceta profesional como en la laboral, tiene por objetivo general mostrar cuál es la situación de la misma en España y en cada una de las CCAA. Es decir, pretende mostrar cuál ha sido su evolución y desarrollo en el ámbito público en estos últimos años.

Como objetivos específicos podemos destacar:

- Recopilar información sobre las demandas, contrataciones, perfiles y desarrollos profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades (AIOs)³.
- Analizar la estabilidad y condiciones laborales de las AIOs en las estructuras en las que realizan sus funciones.
- Definir un perfil formativo y profesional adaptado a la realidad actual.

³ Se usará la abreviatura AIOs para referirnos a las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades

3. METODOLOGÍA

3. METODOLOGÍA

Para la realización de la investigación, realizada por un equipo de trabajo nombrado anteriormente, se ha distribuido el trabajo en función del perfil de las personas seleccionadas. Al mismo tiempo, se ha dado una coordinación permanente del Equipo Técnico:

- 1ª reunión presencial para establecer el sistema de trabajo.
- Reuniones por videoconferencia para el seguimiento y control del proceso.
- 2ª reunión presencial para debate y consenso del documento con todo el Equipo Técnico y colaborador de las Asociaciones.
- Reunión de seguimiento con las responsables del Ministerio de Igualdad.

Las herramientas metodológicas utilizadas para recabar información sobre la situación de la Figura de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres han sido varias:

- Por un lado se ha contactado con el Servicio Público de Empleo para acceder a los datos que facilita el SISPE. Con estos datos se han analizado las y los profesionales de la Igualdad de Oportunidades, interpretando Demandas y Contratos de Agentes y Promotoras y Promotores de Igualdad.
- Por otra parte la herramienta metodológica utilizada para recabar información sobre la situación laboral de las y los Agentes de Igualdad ha sido un cuestionario remitido por correo electrónico. A través de una muestra significativa de cada Comunidad Autónoma y equilibrando la población por diferentes tramos, se ha pasado el cuestionario a las y los Agentes de Igualdad o personal Técnico que estuviese realizando funciones de Igualdad en los Servicios de Igualdad de CCAA., Áreas de Igualdad de las Diputaciones, Áreas de Igualdad de las Federaciones de Municipios y Provincias, Ayuntamientos, ONGDs, Sindicatos, Consultorías, Fundaciones y Empresas. Los datos recabados se han trabajado con el programa estadístico SPSS.
- Para la recogida de datos sobre la formación existente de Agentes de Igualdad se ha pasado una ficha a todas las Universidades de España, a una muestra de Entidades Públicas a nivel Local (Ayuntamientos, Mancomunidades, Diputaciones y Federaciones de Municipios y Provincias), Foral, Autonómico y Estatal y a una muestra de Entidades Privadas: ONGDs, Sindicatos, Consultorías, Fundaciones y empresas.

**4. PROFESIONALES DE LA
IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES
EN EL SERVICIO
PÚBLICO DE EMPLEO:
DEMANDAS Y CONTRATOS DE
AGENTES Y PROMOTORAS Y
PROMOTORES DE IGUALDAD**

4. PROFESIONALES DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO: DEMANDAS Y CONTRATOS DE AGENTES Y PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En la actualidad las personas que quieren dedicarse profesionalmente al ámbito de la Igualdad de Oportunidades pueden inscribirse en las oficinas del Servicio Público de Empleo (anteriormente Instituto Nacional de Empleo) bajo las denominaciones de Agentes o Promotoras y Promotores de Igualdad.

De la misma manera, quienes necesiten de los servicios de Especialistas en el diseño e implementación de Acciones Positivas encaminadas a la nivelación real y efectiva de personas de ambos sexos pueden, así mismo, canalizar sus solicitudes hacia personal especializado en la materia. Tanto las personas que buscan trabajo como las que van a contratar operan a estos efectos (SPE) en cuatro categorías diferentes que se corresponden con sendos códigos de ocupaciones⁴:

29390018 Agentes de Igualdad de Oportunidades en General.

29390027 Agente de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

35390015 Promotora o Promotor de Igualdad de Oportunidades en General.

35390024 Promotora o Promotor de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.

Esta denominación/catalogación, que separa con una tenue y quebrantable línea a profesionales de la Igualdad que poseen formación Universitaria y que se ocupan del análisis, diseño, evaluación, etc. de programas y proyectos

⁴ En las propuestas finales de este estudio a fecha de noviembre de 2009, se pedía la modificación de estos cuatro códigos unificándose en dos: **Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Promotoras y Promotores de Igualdad de Mujeres y Hombres**. (Pro. 8). En el BOE Núm. 306, de 17 de diciembre de 2011, se recoge el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011, y en el cual se modifican los cuatro códigos y se unifican en dos: **2825: Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y 3714 Promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**. Aunque la modificación solicitada es un gran avance, no se han realizado tal y como se requirió, ya que por un lado denominan **entre mujeres y hombres**, cuando debe ser **de mujeres y hombres**, y por otro continúa utilizándose un lenguaje no inclusivo nombrando Promotor cuando la denominación solicitada es **Promotora y Promotor de Igualdad**.

(Agentes de Igualdad), de quienes tienen formación no Universitaria y se centran en la intervención más cercana a la ciudadanía con funciones como la animación, sensibilización, atención personalizada etc. (Promotoras y Promotores de Igualdad), es reciente ya que ha sido reconocida como tal por el INEM en el año 1997 tras un trabajo de investigación y reconocimiento previo surgido en el seno de un programa NOW⁵ acerca de la realidad de las personas que ejercían como profesionales en este campo bajo nombres muy diversos y que culminó con la inclusión de ambas denominaciones (Agentes y Promotoras y Promotores de Igualdad) en la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 1994.

A partir de esta codificación podemos hacer seguimiento de la evolución temporal y geográfica de las demandas y contratos de trabajo formalmente realizados y dar cuenta de si la familia profesional de la Igualdad de Oportunidades cobra fuerza o, de lo contrario, la tendencia es la reducción de la oferta y/o demanda de este perfil profesional.

Es necesario señalar, no obstante, que una modificación en el tratamiento informático de datos por parte del SPE limita considerablemente este seguimiento a partir del 2005, ya que en relación a los contratos, el nuevo sistema implantado sólo permite filtrar información relativa a códigos de cuatro dígitos (los cuatro primeros). De esta forma los datos de contrataciones de Agentes de Igualdad de Oportunidades en General y Agentes de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, aparecen agrupados con los de criminólogas y criminólogos. Estos tres perfiles se recogen en la actualidad (contratos SPE) bajo la denominación genérica de "Agentes de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y otros Diplomados en Trabajo Social".

Dadas las escasísimas contrataciones realizadas a profesionales de la Criminología (**39290036**), 3 frente a 3599 Agentes de Igualdad en 2005 (0.08%), el tratamiento de los datos aunados en el Código General **2939** es perfectamente representativo de las variaciones habidas desde la fecha en la suma de Agentes de Igualdad de Oportunidades en general (**39290018**) y Agentes de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (**29390027**).

⁵ Siglas en inglés de NEW OPPORTUNITIES FOR WOMAN, Nuevas Oportunidades para la Mujer, Proyecto integrado en la Iniciativa Comunitaria de Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos, con cargo al Fondo Social Europeo y al Fondo Europeo de Desarrollo.

En el caso de Promotoras y Promotores de la Igualdad, este seguimiento es inviable. El código **3539** (*Promotores de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y otros Profesionales de Apoyo a la Promoción Social*), recoge tanto a éstos como a Agentes de Desarrollo Local y Agentes de Desarrollo Social y, según la referencia que tenemos al respecto (SPE), la suma de las contrataciones bajo estas denominaciones suponen un porcentaje superior al 50% sobre la cifra total.

Teniendo en cuenta estas aclaraciones, en las páginas siguientes se expone detalladamente (en función de los datos de los que se dispone en cada caso), cuál ha sido la evolución del nivel de demandas y contrataciones por Comunidades Autónomas de Promotoras y Promotores de Igualdad y de Agentes de Igualdad de Oportunidades (en General y para la Mujer) entre el 2001 y el 2008, centrándonos en AIOs por ser éste, el perfil en que se centra la investigación.

4. 1. DEMANDAS DE EMPLEO

El análisis de las demandas de empleo bajo las denominaciones que nos ocupan requiere de una aclaración previa encaminada a definir el doble criterio con el que éstas son recogidas. Desde el Servicio Público de Empleo aportan a efectos de esta investigación dos relaciones de demandas claramente diferenciadas: de un lado las demandas inscritas que hacen referencia a todas aquellas personas que aparecen registradas como Agentes de Igualdad y/o Promotoras o Promotores de Igualdad (tanto en general como para la Mujer) en alguna de sus oficinas independientemente de la situación laboral en la que se encuentren y de otro, las demandas desempleadas en las que se hace recuento de demandantes (Agentes y Promotoras o Promotores) que se encuentran en situación de desempleo.

Es necesario aclarar, que puesto que cada persona que acude al SPE a inscribirse como demandante de empleo tiene la posibilidad efectiva de hacerlo en diferentes "categorías profesionales", es muy probable que una misma persona aparezca en el recuento de demandas en más de una ocasión; es decir, puede ocurrir por ejemplo, que alguien con formación de Agente de Igualdad de Oportunidades esté inscrita como AIO y también como Promotora o Promotor al ser esta última una categoría inferior. Ante esta posibilidad, cabe señalar que cuando se habla de cada uno de los códigos por separado podemos

equiparar el término “número de demandas” al de “nº de demandantes” (en cada código cada persona sólo puede aparecer una vez) mientras que en el caso del tratamiento de datos generales, que suponen suma de los datos de dos o más códigos, esta equiparación no es posible (una misma persona puede haber sido contabilizada hasta cuatro veces).

En cuanto a la segregación por sexos en el caso de las demandas, debemos señalar que desde el SPE no es posible obtener esa información sino que los datos aparecen unificados para Mujeres y para Hombres.

4.1.1. DEMANDAS DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

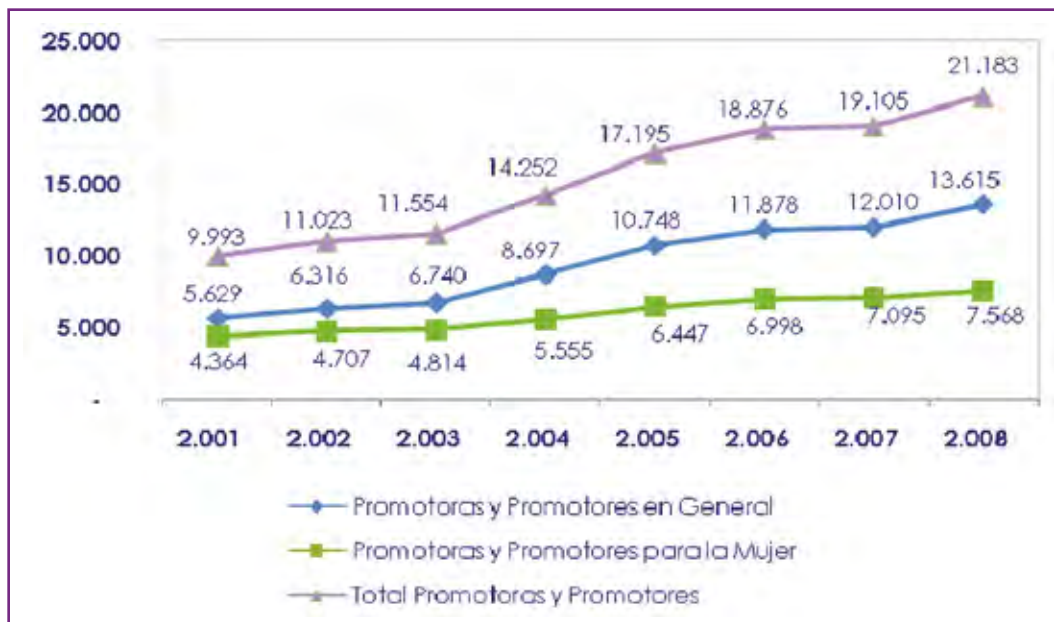
Al analizar los datos sobre las situaciones de demandas inscritas y demandas desempleadas de Promotoras y Promotores de Igualdad, se observa un gran paralelismo a nivel Estatal en sus evoluciones temporales, de ahí que se opte por un tratamiento conjunto de ambas realizando al tiempo las comparaciones pertinentes.

GRÁFICA 1. EVOLUCIÓN DE LAS DEMANDAS INSCRITAS DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD ENTRE 2001 Y 2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

GRÁFICA 2. EVOLUCIÓN DE LAS DEMANDAS DESEMPLEDAS DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD ENTRE 2001 Y 2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

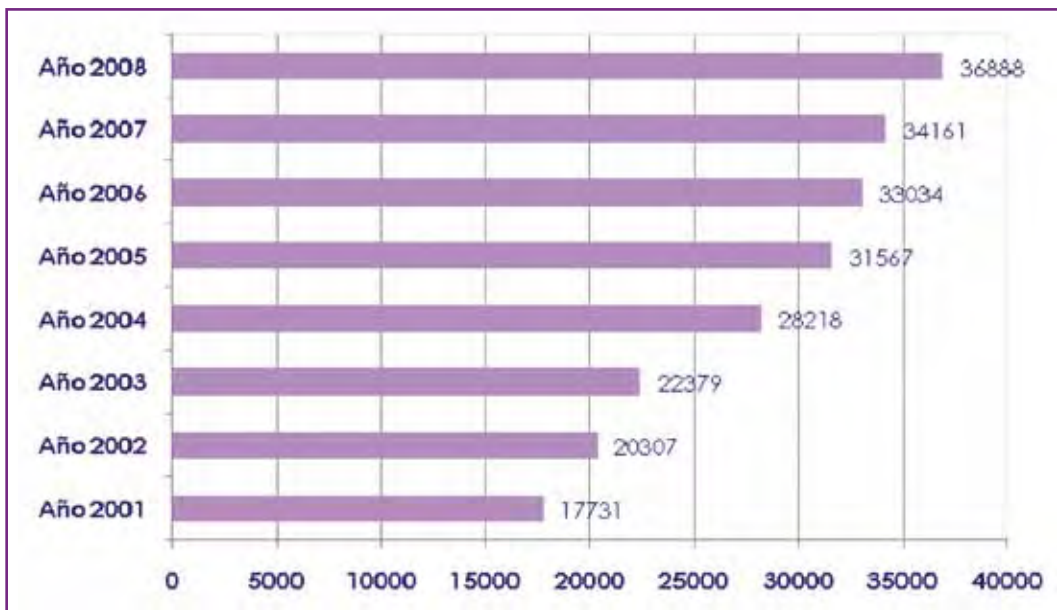
Tal y como se aprecia en las Gráficas 1 y 2, el número de demandantes de empleo como Promotoras o Promotores de Igualdad, en cualquiera de las dos variedades que incluye esta denominación, aumenta año tras año. Las líneas que describen la evolución temporal de cada uno de los dos códigos de Promotoras y Promotores por separado, son similares si bien no debemos olvidar que hay muchas más demandas de empleo en el código **35390015**. (Anexos SPE. Tablas 1 y 2).

Es necesario señalar también, que el crecimiento registrado es más acentuado en el caso de las Promotoras y Promotores en General ya que, mientras que experimentan un incremento superior al 125% (125,7% en las inscritas y 141,9 en las desempleadas) entre 2001 y 2008, en el caso de Promotoras y Promotores para la Mujer no alcanza el 80% (79,2% en inscritas y 73,4% en desempleadas).

Al margen de las semejanzas referidas y como consecuencia de la comparación de los datos de *demandas inscritas* con los de *demandas desempleadas* expuestos en el apartado anterior, es de obligada referencia subrayar una diferencia considerable: entre Promotoras y Promotores en General el incremento

relativo de las *demandas desempleadas* es superior al de las *demandas inscritas*, mientras que entre Promotoras y Promotores para la Mujer este incremento es mayor en las *inscritas* que en las *desempleadas*.

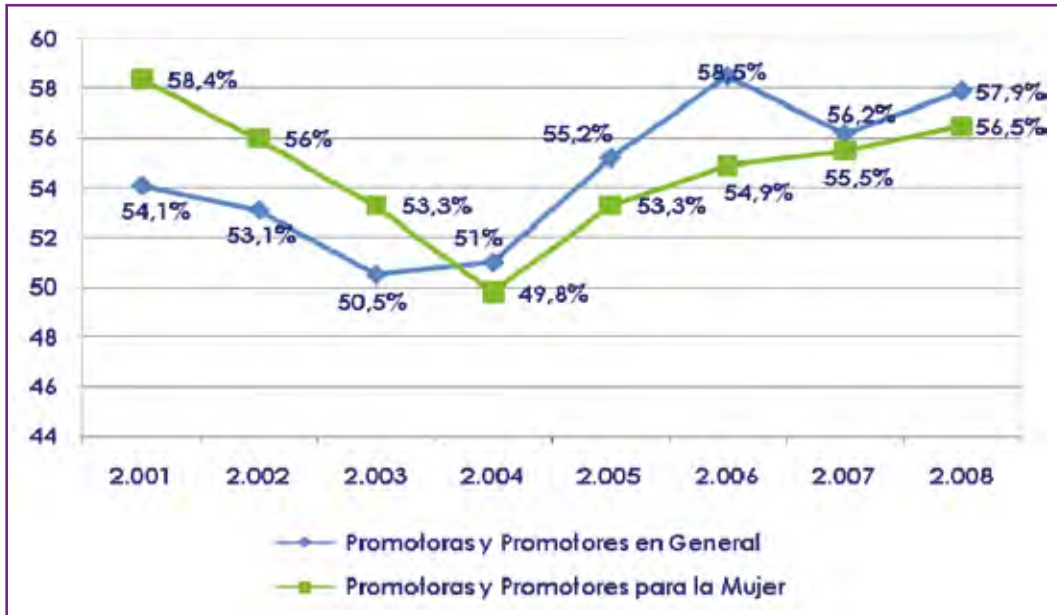
GRÁFICA 3. DEMANDAS INSCRITAS (EN TOTAL) DE PROMOTORAS Y PROMOTORES POR AÑO



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

La representación de la Gráfica 3, relativa a la progresión de las *demandas inscritas* de Promotoras y Promotores en el año 2004 muestra, en relación con los demás años, un salto considerable en cuanto al aumento de las mismas. El incremento relativo registrado en este año, en el que estaban implantándose numerosos Proyectos Equal en los que se formaban profesionales para la Igualdad de Oportunidades, es del 26,1% y el que le sigue en el ranking es el 2002 con un 14%.

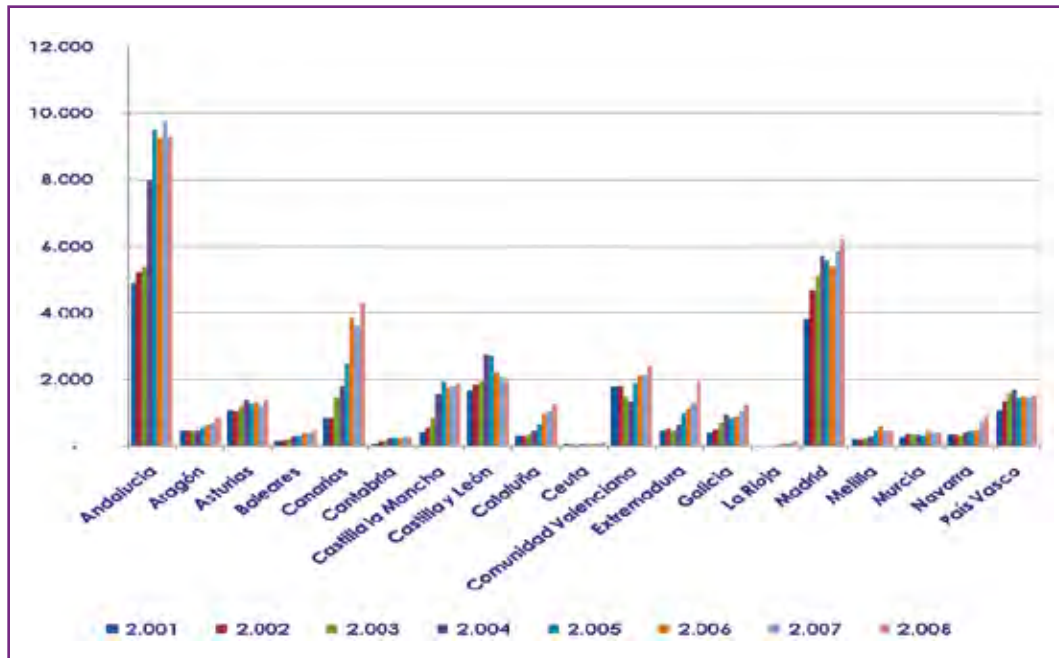
GRÁFICA 4. RELACIÓN DE DEMANDAS EN DESEMPLEO DE PROMOTORAS Y PROMOTORES SOBRE DEMANDAS INSCRITAS POR CÓDIGO Y AÑO



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

El porcentaje que suponen las y los demandantes de empleo como Promotoras y Promotores que se encuentran en situación de desempleo, sobre el total de las demandas inscritas, varía tanto en Promotoras y Promotores en General como en Promotoras y Promotores para la Mujer de forma moderada a lo largo de los años tenidos en cuenta, moviéndose en la franja que va del 49,8% al 58,5% (50,5%-58,5% Promotoras y Promotores en General y 49,8%-58,4% Promotoras y Promotores para la Mujer). Ambos códigos coinciden temporalmente en el momento de menor porcentaje de personas desempleadas, situándose este periodo entre el 2003 y el 2004. Difieren, no obstante, en los años en que la relación desempleadas-inscritas muestra sus peores cifras (2001 Promotoras y Promotores para la Mujer y 2006 Promotoras y Promotores en General).

GRÁFICA 5. EVOLUCIÓN DEMANDAS INSCRITAS (TOTAL)
DE PROMOTORAS Y PROMOTORES POR CCAA Y AÑO



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

En cuanto al análisis de los datos de demandas de Promotoras y Promotores **por CCAA**, si bien la Gráfica 5 muestra cuál ha sido la evolución de las demandas inscritas (totales) en todas ellas, la diversidad de circunstancias halladas en cada una, hacen interesantes unos breves apuntes por separado tanto por códigos como por *inscritas* y *desempleadas*. (Anexos SPE. Tabla 3).

En el caso de las **demandas** como **Promotoras y Promotores de Igualdad de Oportunidades en General** entre 2001-2008, en todas las CCAA se produce un considerable aumento del número de *inscritas*. El seguimiento de la evolución anual de las demandas inscritas de Promotoras y Promotores en General señala, además, que en tan sólo una de las CCAA (Islas Baleares) se produce un aumento de las mismas año tras año. El 2004 es el año en el que menos Autonomías experimentan un retroceso en el nivel de demandas inscritas (La Rioja y Valencia) y el 2006 es donde encontramos mayor número de Comunidades con descensos en esa variable.

El registro de desempleadas y desempleados en el código **35390015** muestra también un ascenso generalizado de tales. El mayor incremento se produce nuevamente en La Rioja (calculado sobre valor 1) y el menor en el País Vasco. (Anexos SPE. Tabla 5).

En este caso es sólo en la Comunidad Extremeña donde en ningún año se produce descenso del nº de demandantes desempleadas y desempleados respecto del año anterior. Los años 2004 y 2008 son en los que el nº de demandas disminuye en menos Comunidades y el 2006 es el año en que repiten más Comunidades con descensos.

Si tenemos en cuenta el porcentaje que suponen las **demandantes desempleadas sobre las inscritas** en cada Comunidad Autónoma y año, nos encontramos ante un amplio abanico de realidades que van desde los mínimos de La Rioja (0% en 2002 y 2003 y 19% en 2006) y de Melilla (17,4% en 2003) a los máximos, también de la Comunidad Riojana (100% en 2004) seguida de Ceuta (96 % en 2003) y Cantabria (80,6 % en 2001). A pesar de estos valores tan extremos, en la mayoría de las regiones y para la mayoría de los años, los porcentajes oscilan entre el 50% y el 60%.

El 2005 destaca entre los demás por coincidir en éste, el porcentaje mínimo más alto (mayor valor registrado entre los datos más positivos de cada Comunidad) y el máximo más bajo (menor valor registrado entre los datos más negativos de cada Comunidad) de la comparativa realizada entre todas las Comunidades: el primero es el de Cantabria (59.9% desempleadas y desempleados sobre inscritas e inscritos) y el segundo el de las Islas Baleares (56,6%). (Anexos SPE Tabla 6 y 7).

El seguimiento de la evolución de **Promotoras y Promotores de Igualdad de Oportunidades para la Mujer** en relación al número de *demandas inscritas* por Comunidad Autónoma ofrece una novedad en relación a la progresión descrita para Promotoras y Promotores en General ya que mientras que para éstas, en todos los casos, la diferencia entre el 2001 y el 2008 es de signo positivo, al respecto del código que nos ocupa, en Castilla y León en el número de demandantes inscritas e inscritos se experimenta un descenso del 3,3%.

Los años a destacar por concentrarse en ellos el mayor y menor número de Comunidades que registran descenso en sus demandantes de empleo como Promotoras y Promotores para la Mujer son el 2005 y 2007 en el primer supuesto y el 2002 en el segundo.

En las **demandas desempleadas de Promotoras y Promotores para la Mujer** podemos distinguir las mismas características generales de todas las demandas analizadas por CCAA hasta este punto. Encontramos en este código nuevamente un valor negativo en la diferencia de demandas 2001-

2008 en Castilla y León. En esta ocasión otra Comunidad Autónoma, Murcia, comparte esta circunstancia. (Anexos SPE. Tabla 8).

Siguiendo en la línea de las comparaciones que venimos realizando, el mayor incremento relativo para este periodo de tiempo, lo encontramos en Cantabria destacándose nuevamente los años 2007 por mayor nº de Comunidades con descenso absoluto de *demandas desempleadas* con respecto del año anterior, así como 2002 y 2006 por el de menor cantidad de regiones que experimentan este retroceso.

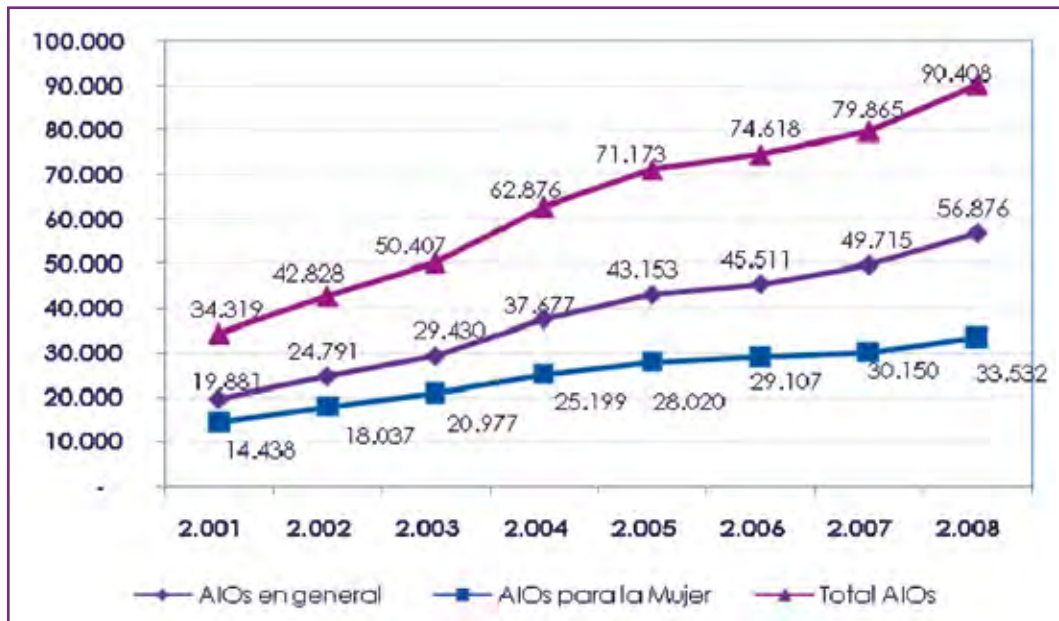
Finalmente, en la relación de **demandas de Promotoras y Promotores para la Mujer desempleadas versus Promotoras y Promotores para la Mujer inscritas**, los límites de las oscilaciones se encuentran entre el inferior del 0% de Ceuta en 2005 y La Rioja en 2002 y 2003 y en el 92,9% el superior. Se repite la paradoja de ser en una única Comunidad Autónoma donde se registra el valor más alto y más bajo, aunque debemos señalar que al poseer un volumen de demandas bajo, cualquier variación, por pequeña que sea, puede alterar considerablemente los indicadores porcentuales. (Anexos SPE. Tabla 9.)

En esta ocasión el porcentaje máximo más bajo y el mínimo más alto de la comparativa realizada entre todas las Comunidades no coinciden temporalmente, encontrándose el primero en Navarra en 2003 (50% de desempleadas y desempleados sobre inscritas e inscritos) y el segundo en el País Vasco en 2006 (58,1%). Encontramos en estos datos un paralelismo con la relación de personas desempleadas-inscritas de las Promotoras y Promotores en General: en ambas el valor mínimo más alto es superior al máximo más bajo, es decir, el peor porcentaje obtenido al respecto de esta relación en alguna Comunidad Autónoma es más bajo que el mejor alcanzado en otra.

4.1.2. DEMANDAS DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

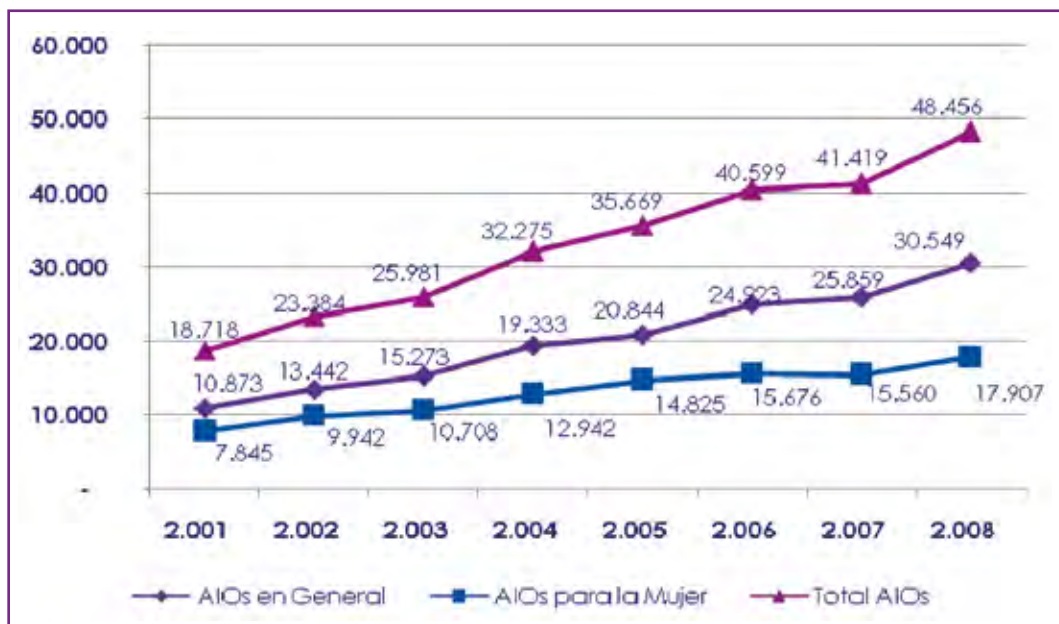
De la misma manera que ocurría en el caso de las demandas de Promotoras y Promotores de Igualdad, la similitud de las *demandas inscritas* y *desempleadas* de AIOs y la relación que guardan entre ellas, hace factible el tratamiento en bloque de las mismas, si bien haciendo expresa referencia a las diferencias o curiosidades detectadas.

GRÁFICA 6. EVOLUCIÓN Nº DEMANDAS INSCRITAS DE CADA CÓDIGO DE AÑOS 2001-2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

GRÁFICA 7. EVOLUCIÓN Nº DEMANDAS DESEMPLEDAS DE CADA CÓDIGO DE AÑOS 2001-2008

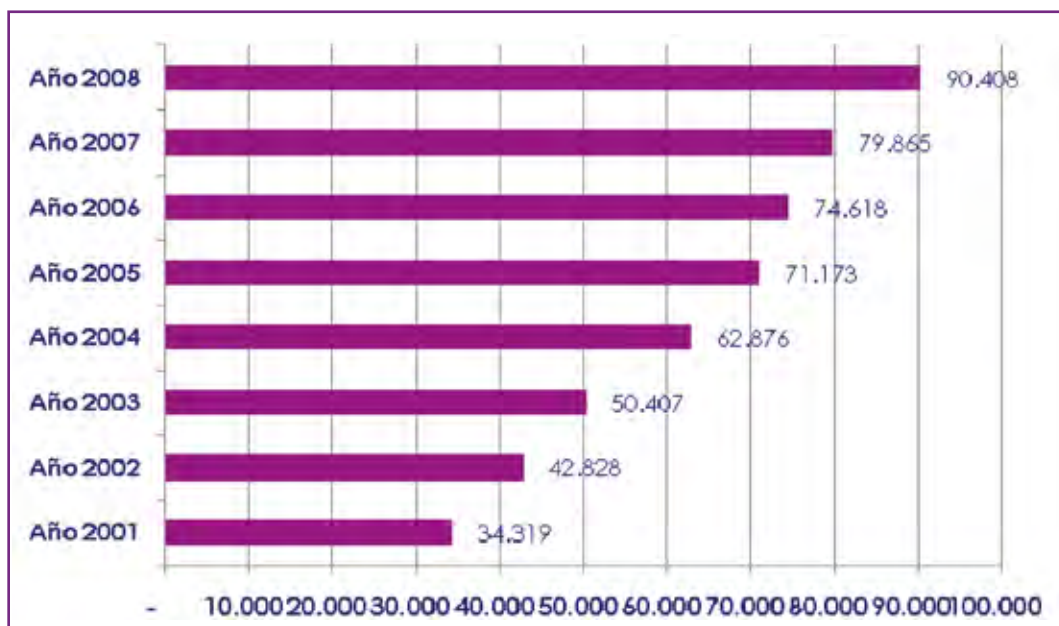


Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

La tendencia en la evolución del nº de demandas como AIOs es según se observa en las Gráficas 6 y 7, ascendente. El trazado descrito por cada variante (y todas en conjunto) recuerda enormemente (valores aparte) el seguido en el caso de Promotoras y Promotores. Se aprecia pues un incremento de demandantes año tras año al tiempo que un mayor nº de personas que se inscriben (y están desempleadas) como AIO en General que las que lo hacen como AIO para la Mujer.

Se repite también, en relación a las demandas de Promotoras y Promotores, el hecho de que los incrementos relativos experimentados entre 2001 y 2008 son superiores en el caso de la categoría más genérica (186,1% en las inscritas y 181% en las desempleadas) que en la más específica (132,2% en las inscritas y 128,3% en las desempleadas) (Anexos SPE. Tablas 10 y 11).

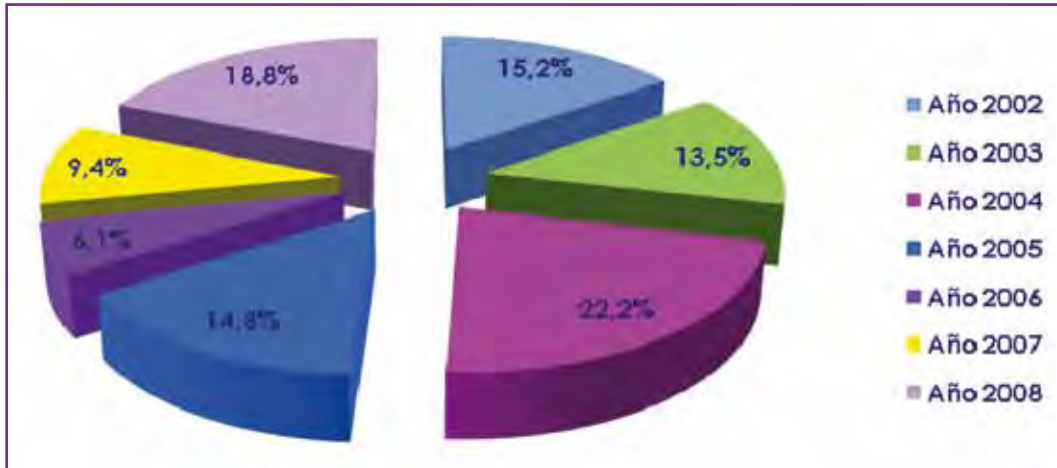
GRÁFICA 8. DEMANDAS INSCRITAS DE AGENTES DE IGUALDAD



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

En el año 2004 parece producirse tal como sucedía en el caso de Promotoras y Promotores, un aumento de demandas más marcado que en el resto. No obstante, tras el cálculo del incremento porcentual, éste es levemente menor que el registrado en 2002 alcanzándose en ambos casos un 24,7%.

GRÁFICA 9. INCREMENTO RELATIVO DE CADA AÑO
SOBRE EL TOTAL DEL INCREMENTO DEL PERIODO 2001-2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Entre 2001 y 2008 el número de demandas de empleo como AIOs ha aumentado en 56089. La distribución anual de estas nuevas demandas no es uniforme sino que tal como se ha señalado anteriormente, algunos años destacan entre los demás por experimentarse en ellos un gran aumento de las demandas. En la Gráfica 9 se muestra cuál ha sido el peso relativo del incremento de cada año sobre el incremento total del periodo 2001-2008.

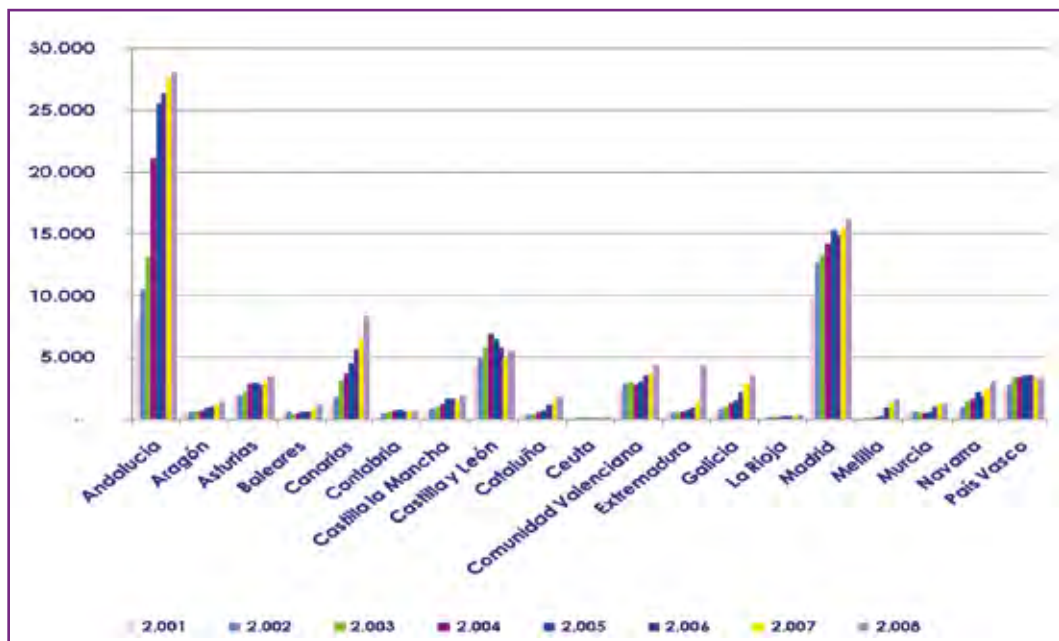
GRÁFICA 10. RELACIÓN DE DEMANDAS DE AIOs DESEMPLEDAS
SOBRE DEMANDAS INSCRITAS POR CÓDIGO Y AÑO



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

La representación de la Gráfica 10 de la relación existente entre las demandas desempleadas y las demandas inscritas de AIOs en General y para la Mujer, muestra que la variación de las mismas a lo largo de los años es muy pequeña, ya que la diferencia entre el valor máximo alcanzado y el mínimo es de 4,1 puntos porcentuales en el caso de las AIOs para la Mujer (51% en 2003-55,1% en 2002) y de 5,5 puntos en las AIOs en General (48,3% en 2005 -54,8% en 2006). En este último caso esta variación se ve considerablemente aumentada por los datos referentes al 2005, ya que supone una desviación considerable de los del resto de los años.

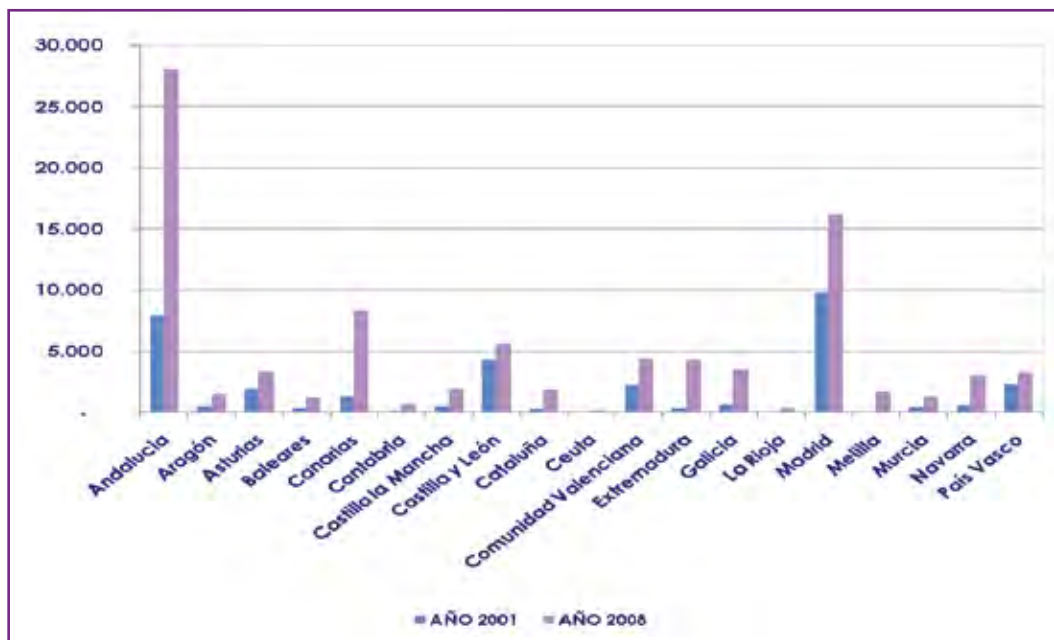
GRÁFICA 11. EVOLUCIÓN DE DEMANDAS INSCRITAS AIOs POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y AÑO



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Las Gráficas 11 y 12 reflejan con claridad cuál ha sido la evolución de las demandas inscritas de AIOs (suma de los dos códigos) para cada Comunidad Autónoma en los últimos ocho años. De entre las siluetas que marca para cada Comunidad Autónoma la representación de los datos, destacan los casos de Castilla y León, País Vasco y Cantabria por haber alcanzado el techo en cuanto a nº de demandas de AIOs en un año diferente al 2008. (Anexos SPE. Tabla 12).

GRÁFICA 12. DEMANDAS INSCRITAS AIOS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA EN 2001 Y 2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Del seguimiento de la evolución del nº de demandas de AIOs y Promotoras y Promotores por CCAA y de la comparación entre todas ellas cabe reseñar además las siguientes cuestiones:

La comparativa inter-anual de la evolución del nº de demandantes (de cada año respecto al anterior) muestra cómo las demandas inscritas de AIOs en General aumentan en todas las CCAA (destacándose Andalucía, Canarias, Madrid y Melilla). Al mismo tiempo, este aumento es más marcado entre 2004-2008, con la excepción del año 2006, que se muestra como el año más negativo a estos efectos en numerosas CCAA (Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla y León, La Rioja, Madrid, Navarra y País Vasco).

En cuanto a **las demandas desempleadas de AIOs en General** observamos nuevamente un gran incremento de las mismas en todas las CCAA entre los años estudiados, despuntando al alza en esta ocasión el alcanzado en Melilla (86,1% calculado sobre valor 1) y a la baja, Castilla y León (26,7%). (Anexos SPE. Tabla 14.)

Tan sólo Andalucía, Canarias y Melilla registran un aumento continuado del nº de *demandas de AIOs desempleadas*.

Del establecimiento de la relación AIOs en General **desempleadas - inscritas** se obtienen un total de 152 valores diferentes (19 CCAA x 8 años). En un 46,7 % de los casos, los valores obtenidos para esta relación por CCAA y año se encuentran entre el 50 y 60% (Anexos SPE. Tabla 15).

En su conjunto, las cifras resultantes tienen su límite superior en el 77,1% de desempleadas/inscritas de Cantabria en el 2004 y el inferior en el 0% de Melilla del 2001.

Encontramos el valor más alto (63,9%) en Cantabria para el 2008 y el valor más bajo en Navarra para el 2002 (46,7%). (Anexos SPE. Tabla 15).

Por su parte, el comportamiento de las **demandas inscritas de Agentes de Igualdad para la Mujer** en las distintas CCAA concuerda con lo visto hasta aquí, teniendo que hablar nuevamente de un aumento generalizado del número de demandantes. En esta ocasión, se destacan Melilla y Castilla y León (incremento relativo máximo y mínimo respectivamente). (Anexos SPE. Tabla 16).

Galicia, Cataluña y Extremadura son las tres únicas Comunidades Autónomas en las que el número de estas demandas no desciende ningún año en relación al anterior.

Como en otras ocasiones, es en 2002 donde encontramos la menor cantidad de Comunidades Autónomas con descensos, mientras que el 2006 aparece como el de mayor concentración de los mismos.

En relación a las **demandas desempleadas de AIOs para la Mujer** por Comunidad Autónoma sólo cabe señalar que tras el cálculo de la variación relativa del 2008 con respecto del 2001 encontramos un valor "negativo" en Aragón, donde el nº de demandas desempleadas desciende en un 14,3% en este periodo (Anexos SPE. Tabla 17).

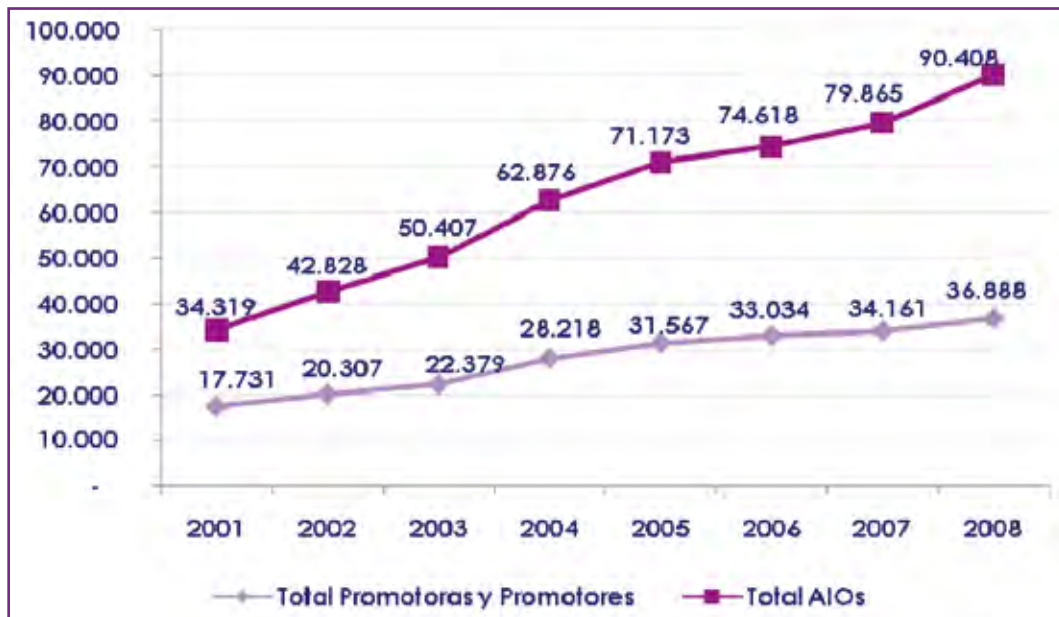
En el cruce de los datos de las demandas de AIOs para la Mujer **desempleadas e inscritas**, a partir del cual hayamos el porcentaje que suponen las y los profesionales de este código que se encuentran en situación de desempleo sobre el total, encontramos cantidades diversas que van desde el 27.5% al 100%.

El valor máximo más bajo corresponde al País Vasco, donde el menor porcentaje de desempleadas sobre inscritas es del 58,9% en 2001; el máximo más bajo pertenece a Navarra, ya que en ninguno de los ocho años considerados su índice al respecto alcanza el 41% (el mayor es el 40,4% en 2002). (Anexos SPE. Tabla 18).

4.1.3. COMPARATIVA DE DEMANDAS DE AGENTES DE IGUALDAD -PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD

Después de haber analizado cada uno de los códigos por separado, la primera conclusión que se desprende en la comparativa de todos ellos es que en el discurso temporal de los datos de las cuatro denominaciones se aprecia una gran semejanza: independientemente de los valores de cada uno para cada año, un único trazo lineal pudiera ser representativo para cualquiera de ellos.

GRÁFICA 13. EVOLUCIÓN N° DEMANDAS INSCRITAS AIOS/ PROMOTORAS Y PROMOTORES ENTRE 2001-2008.



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Teniendo en cuenta esta similitud en las evoluciones es obligado señalar que, contrariamente a lo que cabría esperar, el número total e incremento final (2001-2008) de demandas AIOs (163.4%) es superior al de Promotoras y Promotores (108%). Esta situación y evolución (en teoría las y los AIOs pueden demandar empleo también como Promotoras o Promotores, ya que ésta es una categoría inferior a la suya pero Promotoras o Promotores no puede inscribirse como AIOs pues no tendrían técnicamente capacitación) puede suponer dos cosas y/o la combinación de ambas: de un lado pudiera ser que se están formando más AIOs que Promotoras

y Promotores y de otro, que cada vez haya menos AIOs con disposición para trabajar en un nivel profesional más bajo del que técnicamente les corresponde.

Finalmente, destacar en relación al porcentaje que representan las demandas desempleadas sobre las demandas inscritas de AIOs y Promotoras y Promotores, que la comparativa de los datos obtenidos para cada categoría profesional muestra que en el caso de Agentes de Igualdad se aprecia una oscilación menor que en el de Promotoras y Promotores, lo que indicaría mayor estabilidad o continuidad en el ejercicio profesional. A nivel estatal, en el caso de las y los AIOs, el índice de desempleadas /inscritas de AIOs se mueve entre el 48,3% y el 55,1% (franja de 6,8 puntos teniendo en cuenta el valor desviado que señalábamos en su momento) y este mismo indicador para Promotoras y Promotores oscila entre el 49,8% y el 58,5%. Esta última anotación podría resumirse en la afirmación de que en tiempos de bonanza laboral, las personas que se incluyen dentro del primer perfil profesional referido trabajan en mayor medida que las y los AIOs pero en tiempos de escasez, el primer grupo sufre más sus efectos.⁶

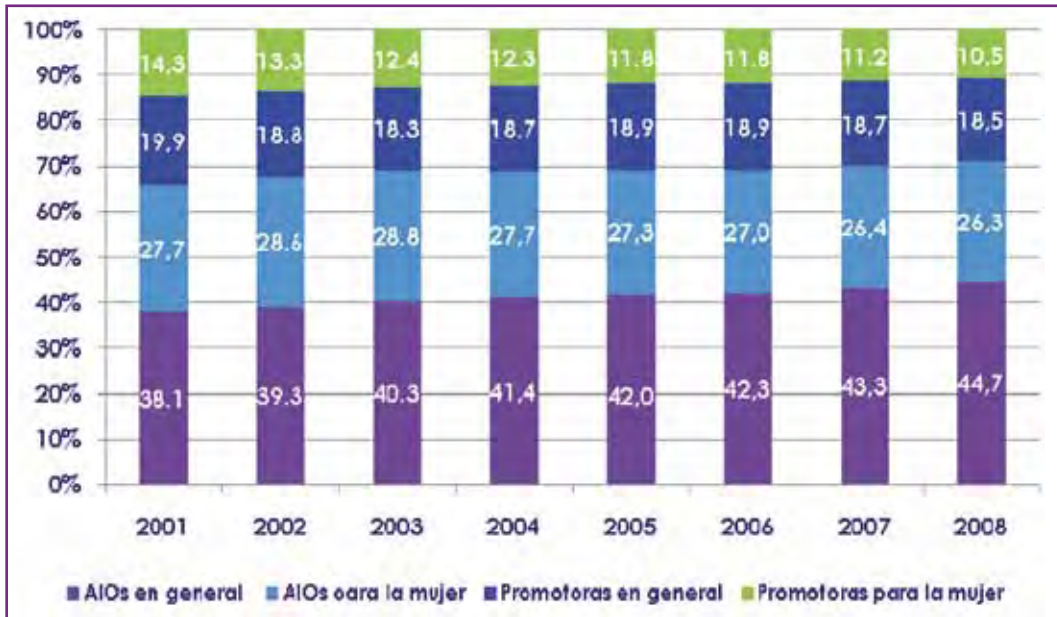
GRÁFICA 14. RELACIÓN ENTRE DEMANDAS AIOS
Y PROMOTORAS Y PROMOTORES EN LOS AÑOS 2001 A 2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

⁶ Para la determinación de esta franja se han considerado los valores máximo y mínimo de los dos códigos por separado de cada denominación profesional

GRÁFICA 15. PESO RELATIVO DE CADA CÓDIGO EN LAS DEMANDAS INSCRITAS DE CADA AÑO



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

El peso porcentual de las demandas de AIOs y de Promotoras y Promotores sobre el total de las demandas varía muy poco a lo largo de los ocho años tenidos en cuenta. Esta variación se produce a favor de las demandas de Agentes de Igualdad.

Analizando el peso de cada uno de los cuatro códigos, se puede observar que las y los Agentes de Igualdad en General ganan importancia y además de forma continuada. Agentes de Igualdad para la Mujer y Promotoras y Promotores en General experimentan pequeñas subidas y bajadas y en el caso de Promotoras y Promotores para la Mujer se produce un descenso continuado del porcentaje respecto al total de demandas inscritas.

4.2. CONTRATOS DE TRABAJO

Al abordar el análisis de la evolución de contratación de las y los profesionales en Igualdad de Oportunidades durante los últimos años debemos tener en cuenta los siguientes aspectos:

Por un lado, los datos sobre contratación de que disponemos no permiten desagregar el total por tipo de contrato, clase de jornada o duración de la relación laboral. Por lo tanto, tenemos datos absolutos que hacen referencia a las variaciones producidas en el número de contratos realizados en cada Comunidad Autónoma o a lo largo del tiempo, pero que no nos permiten valorar la "calidad" o "precariedad" de las relaciones contractuales establecidas.

De otro lado y como se observará claramente en el apartado de "**Análisis de la situación laboral de las y los Agentes de Igualdad en activo**", sabemos que una parte importante de profesionales en Igualdad de Oportunidades en activo (realizando funciones propias de AIO) no están contratadas bajo tal denominación y por lo tanto no aparecen recogidas en este apartado.

También se quedan fuera aquellas profesionales que trabajan por cuenta propia y aquellas que ocupan puestos de trabajo estables desde fechas anteriores a las estudiadas.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, a continuación se expone cuál ha sido la evolución de los contratos realizados en España desde 2001 tanto a Promotoras y Promotores como a Agentes de Igualdad de Oportunidades; evolución que supone el indicador más fiable y objetivo de la inclusión de esta Figura Profesional en el mercado laboral.

4.2.1. CONTRATOS DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

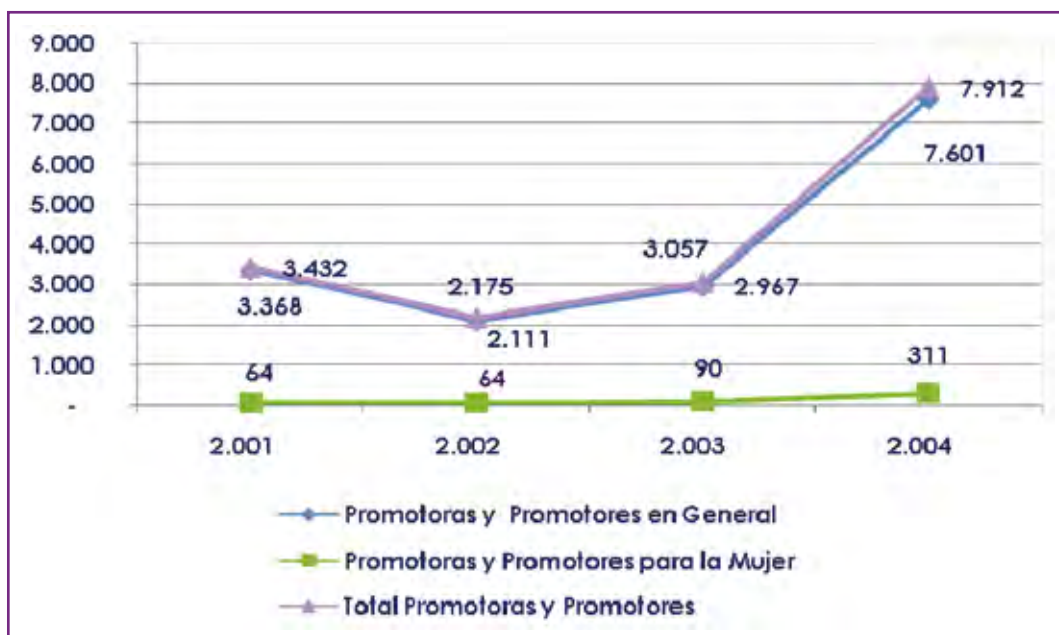
Tal como se refiere en la introducción de este punto, a partir del año 2004 y a efectos de extracción de datos, el SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo) agrupa en un sólo código de cuatro dígitos, el **3539**, correspondiente a la denominación "*Promotores⁷ de Igualdad para la*

⁷ En los datos viene recogido únicamente en masculino

*Mujer y otras Profesionales de Apoyo a la Promoción Social" a: **Promotora y Promotor de Igualdad de Oportunidades en General, Promotora y Promotor de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Agente de Desarrollo Social y Agente de Desarrollo Local.***

Teniendo en cuenta el volumen de contrataciones que suponen las y los Agentes de Desarrollo Local y Social en entidades públicas y privadas de toda España sobre el total de los aunados en el código **3539**, el seguimiento de la evolución de las contrataciones de Promotoras y Promotores a partir de entonces es imposible, por lo que esta parte del informe, correspondiente al análisis de los contratos de Promotoras y Promotores, debe limitarse a los años comprendidos entre el 2001 y el 2004.

GRÁFICA 16. EVOLUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD ENTRE 2001 Y 2004.



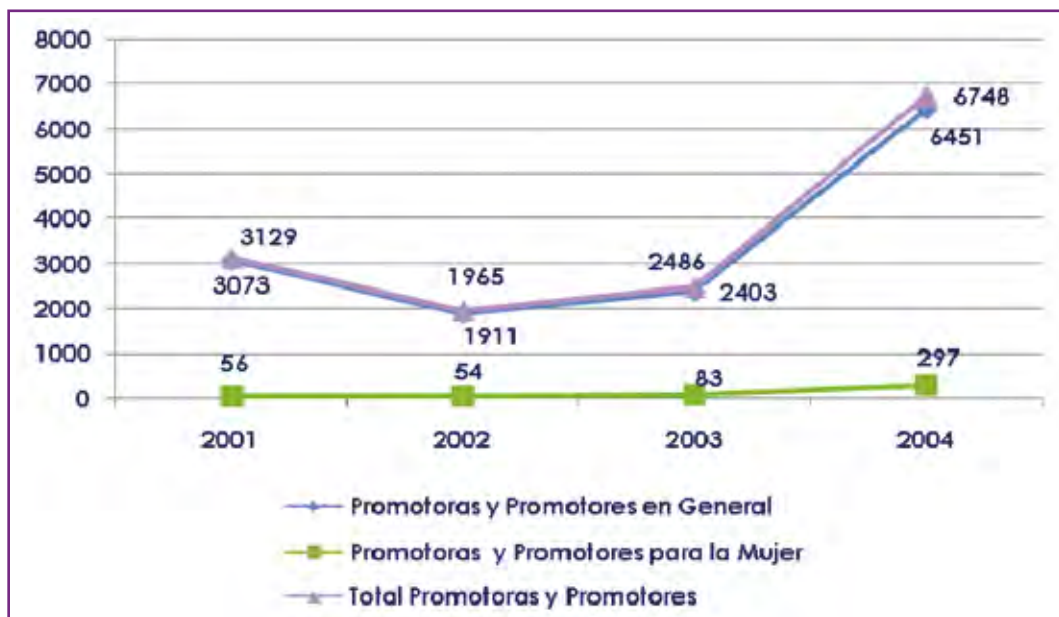
Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Según se puede observar en la Gráfica 16, la contratación de Promotoras y Promotores de Igualdad de Oportunidades tanto para la Mujer como en General muestran en los años analizados una tendencia al alza, si bien los valores de partida y llegada de ambas categorías son muy diferentes. Así, tomando como referencia inicial el 2001 nos encontramos con que, en términos relativos,

los contratos registrados de Promotoras y Promotores de Igualdad en General suponen un 98.1% de la totalidad de las contrataciones realizadas. Sin embargo, para el año 2004, a pesar de que el volumen de contrataciones a Promotoras y Promotores en General es muchísimo mayor que el de Promotores para la Mujer, éstos últimos ganan peso relativo frente a los primeros ya que el porcentaje que suponen sobre el total pasa del 1.9 % (2001) al 3.9%.

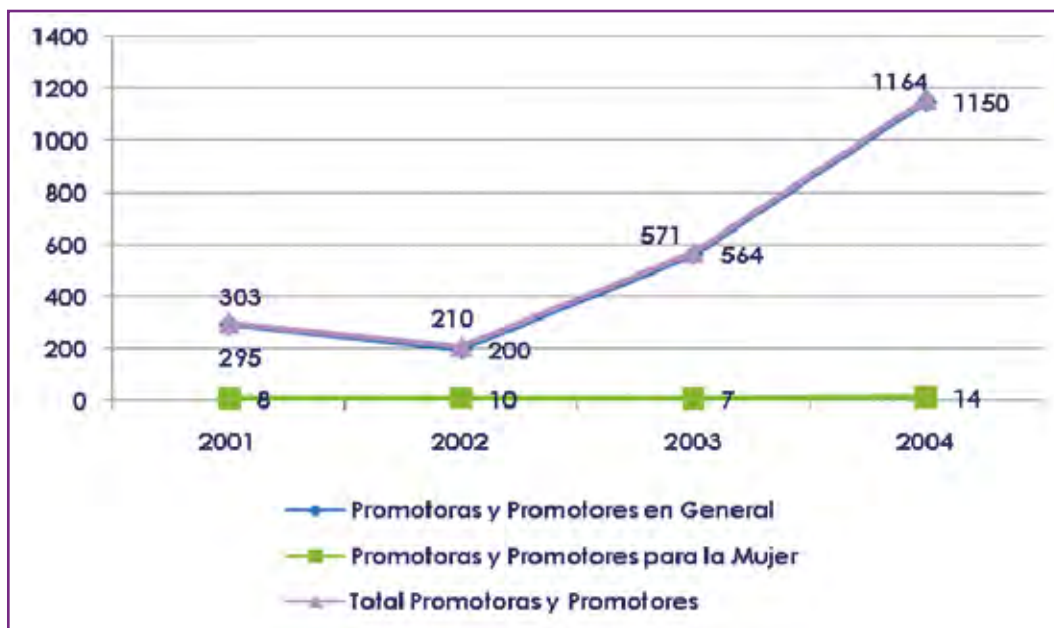
Cabe destacar el gran salto en el número de contrataciones del año 2003 al 2004, lo cual supone un incremento del 156 % en el caso de Promotoras y Promotores en General y de un 246% en el de Promotoras y Promotores para la Mujer. A pesar de no disponer de datos objetivos que permitan confirmar la hipótesis, se puede concluir, con un alto porcentaje de posibilidades de acierto, que tal incremento se debe en buena parte al gran impulso que han supuesto sobre la promoción de la Igualdad de Oportunidades los Fondos Europeos en su periodo de Programas EQUAL I (y posteriormente también los EQUAL II).

GRÁFICA 17. EVOLUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD ENTRE 2001 Y 2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

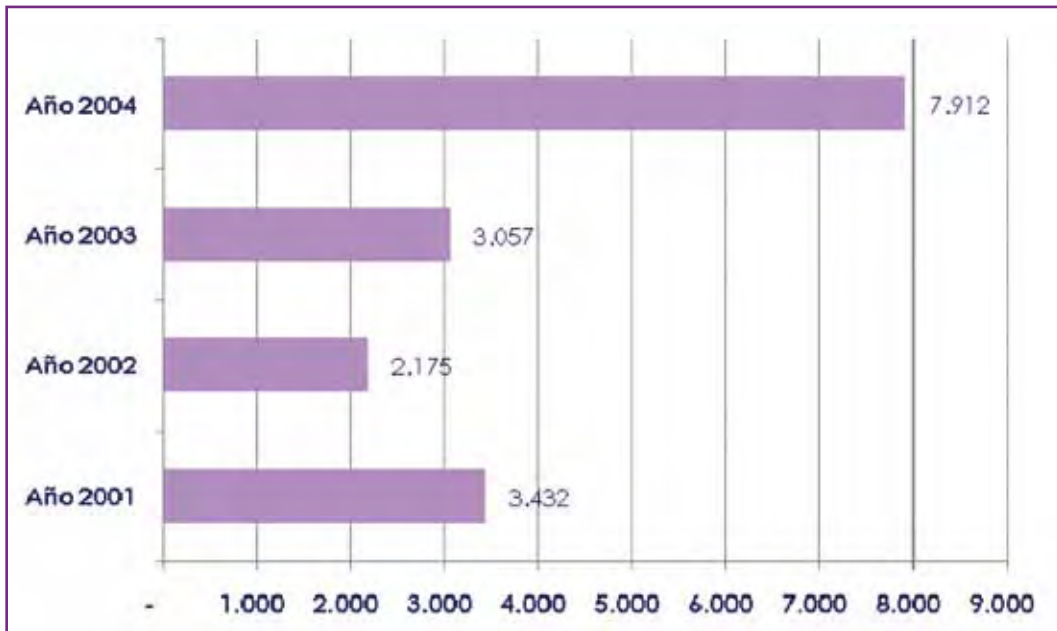
GRÁFICA 18. EVOLUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD ENTRE 2001 Y 2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

En la representación de la evolución de las contrataciones a Promotoras y Promotores, se refleja que el crecimiento de las mismas entre 2001-2004 es más marcado en el caso de los hombres (incremento del 284, 2% vs. 115,6% de las mujeres). La diferencia más destacable entre ambas representaciones se aprecia en relación al volumen de contrataciones alcanzado para cada sexo en el 2004 respecto del 2003 (en el caso de los hombres el número de contratos se multiplica por 2,7 y en el de las mujeres por 1,3).

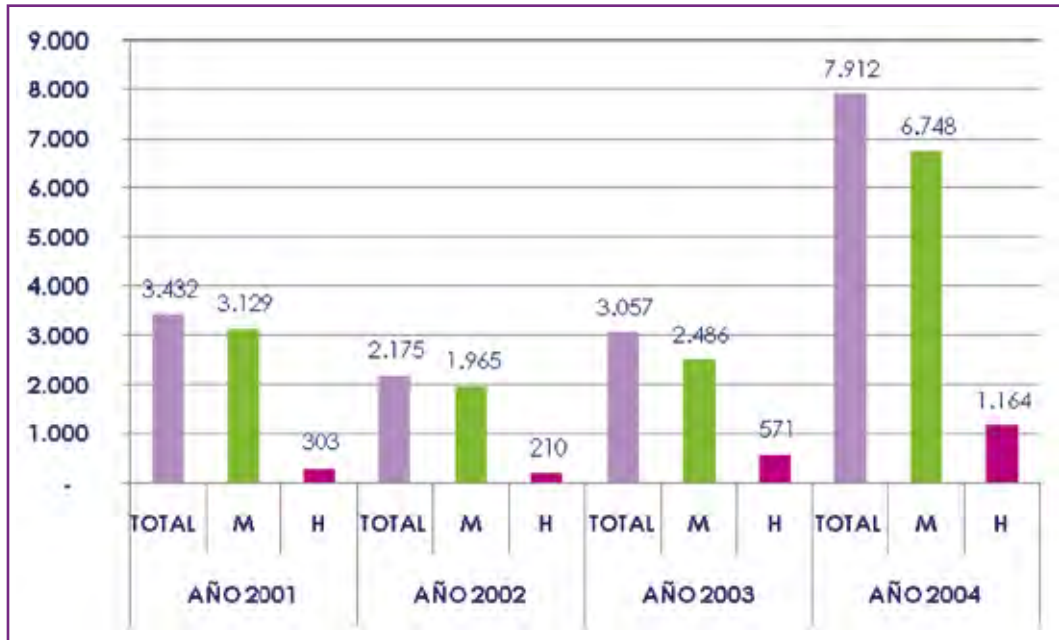
GRÁFICA 19. CONTRATOS PROMOTORAS Y PROMOTORES ANUALES



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

El análisis del comportamiento anual de las contrataciones totales de Promotoras y Promotores muestra un descenso considerable del número de los mismos en 2002 con respecto al 2001 (un 36,6%), seguido de una importante recuperación en el 2003 que resulta insuficiente para alcanzar el nivel de contratos del primer año de referencia. Finalmente, en 2004 se produce una recuperación suponiendo las cifras finales un incremento del 158 % y del 130% sobre el año anterior y el 2001 respectivamente.

GRÁFICA 20. EVOLUCIÓN CONTRATOS
PROMOTORAS Y PROMOTORES ENTRE 2001-2004 POR SEXOS

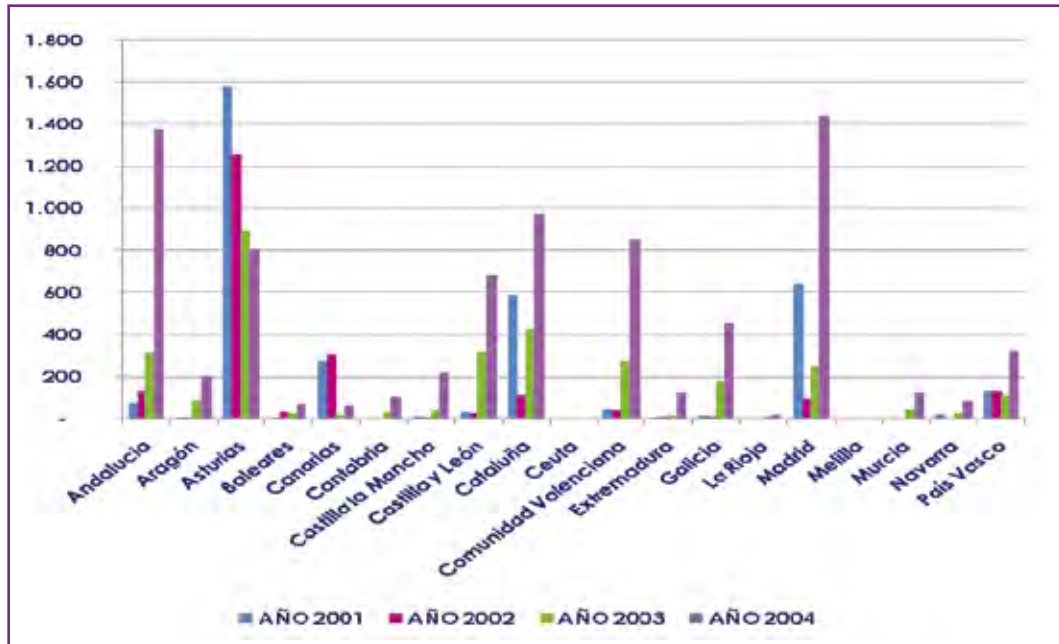


Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Atendiendo al reparto de los contratos registrados entre mujeres y hombres vemos que el número de Promotoras supera ampliamente al de Promotores en todos los años, suponiendo éstas un 91,2 % sobre el total en el 2001, el 90,3% en 2002, el 81,3% en el 2003 y el 85,3% en el 2004.

El incremento final que suponen para unas y otros las contrataciones del 2004 sobre las del 2001 es del 284,2% en el caso de los hombres y del 115,6% en el de las mujeres. (Anexos SPE. Tablas 19, 20 y 21).

GRÁFICA 21. EVOLUCIÓN CONTRATOS PROMOTORAS Y PROMOTORES POR CCAA Y AÑOS.

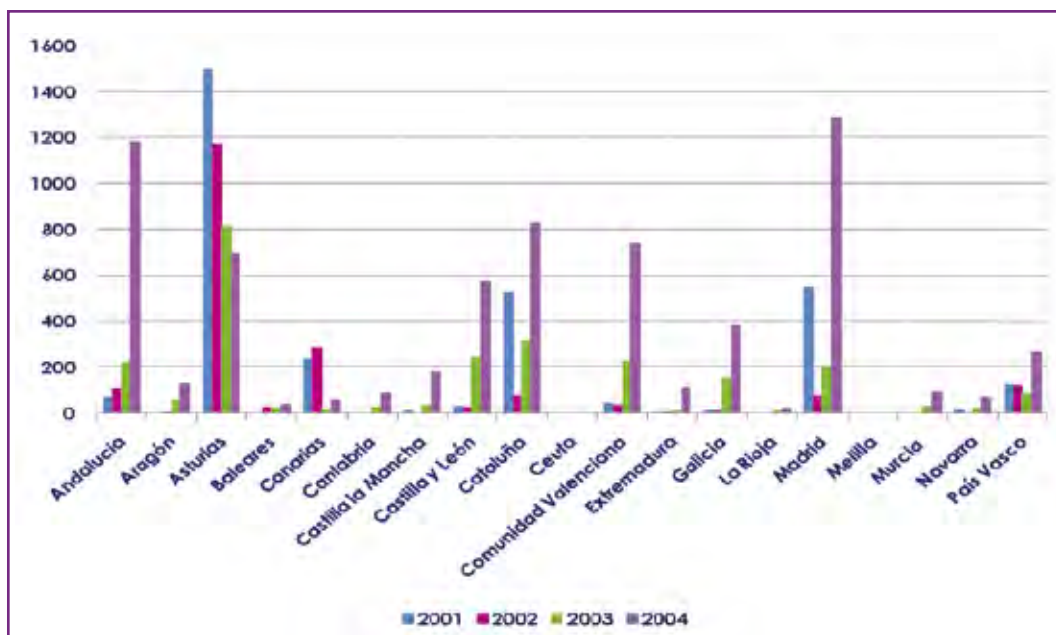


Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Del tratamiento de los datos por Comunidades Autónomas que venimos analizando en este apartado podemos concluir que la tendencia ascendente mostrada a nivel nacional se repite en casi todas las CCAA. Se aprecia de la misma manera, que el año 2004 supuso para la inmensa mayoría de las mismas un gran salto en el nivel de contrataciones registrado dentro de su territorio. De entre todas ellas cabe destacar el volumen alcanzado en Madrid y Andalucía (1440 y 1369 contratos respectivamente). No obstante debemos señalar que no ha sido en estas CCAA donde mayor incremento relativo se ha experimentado, pues mientras que éste es, sobre el 2003, del 341% en Madrid y Andalucía, ambos aumentos son ensombrecidos por el registrado en Extremadura ya que éste supera el 876%. Si establecemos la comparativa sobre el año 2001 estas diferencias son todavía más acusadas: 126% en Madrid, 1725 % en Andalucía.

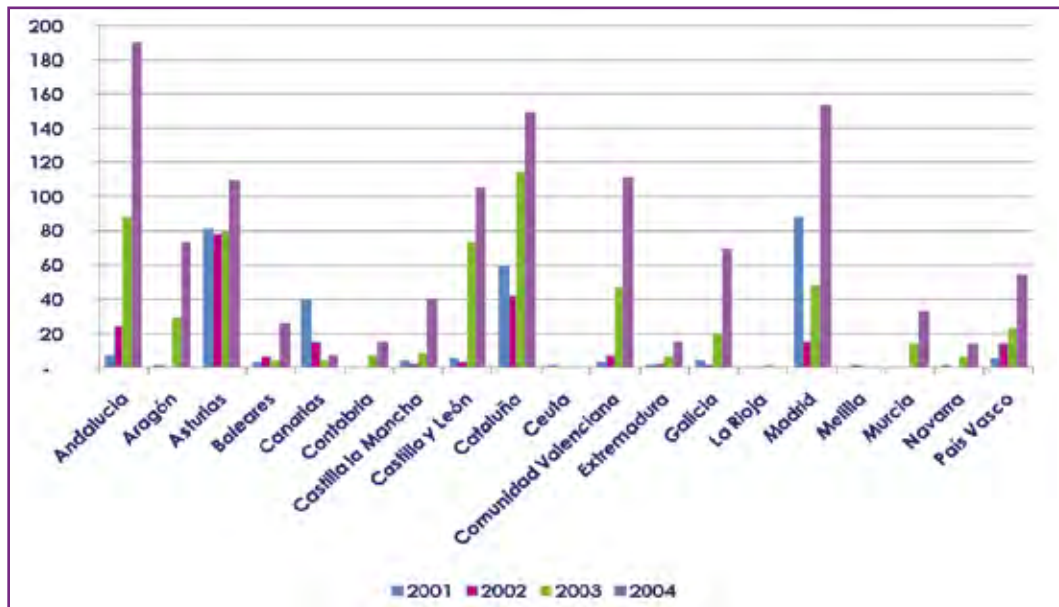
Debemos señalar en otro orden la especial casuística de Asturias, pues es ésta, la única Comunidad Autónoma donde se puede apreciar un descenso continuado del número de contrataciones anuales de Promotoras y Promotores de Igualdad de Oportunidades después de partir del número más alto de contrataciones. Las cifras del 2004 suponen en este caso un descenso del 9,96% respecto del 2003. En relación al 2001 el descenso constatado es del 49%. En este caso (comparación 2004-2001) se registra un descenso en Canarias 77,5% y Ceuta 50%.

GRÁFICA 22. EVOLUCIÓN CONTRATOS PROMOTORAS POR CCAA Y AÑOS



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

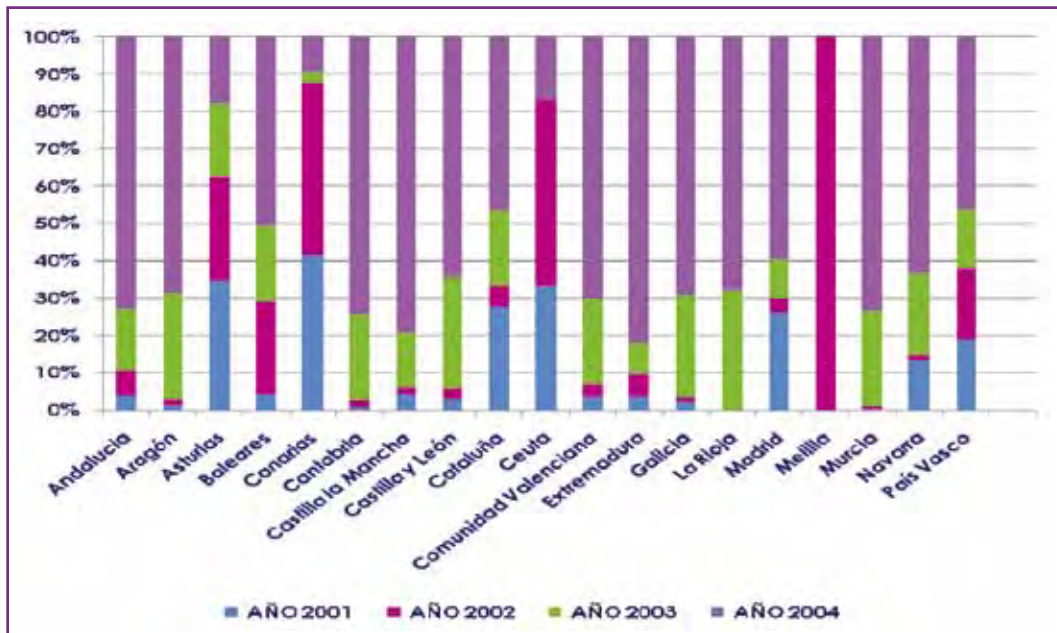
GRÁFICA 23. EVOLUCIÓN CONTRATOS PROMOTORES POR CCAA Y AÑOS



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

La comparativa de la evolución del número de contratos a lo largo de los años en cada Comunidad Autónoma por sexo refiere llamativas diferencias en Asturias donde, mientras el número de contratos hechos a mujeres desciende considerablemente año tras año, en el caso de los hombres el volumen de contrataciones se mantiene relativamente e incluso aumenta; en el País Vasco, donde se produce una situación similar a la anterior (descenso en el número de contratos de Promotoras en los tres primeros años frente al incremento del número de contratos de Promotores); y Canarias, donde se aprecia una evolución marcadamente diferenciada para unas y otros entre el 2001 y 2002.

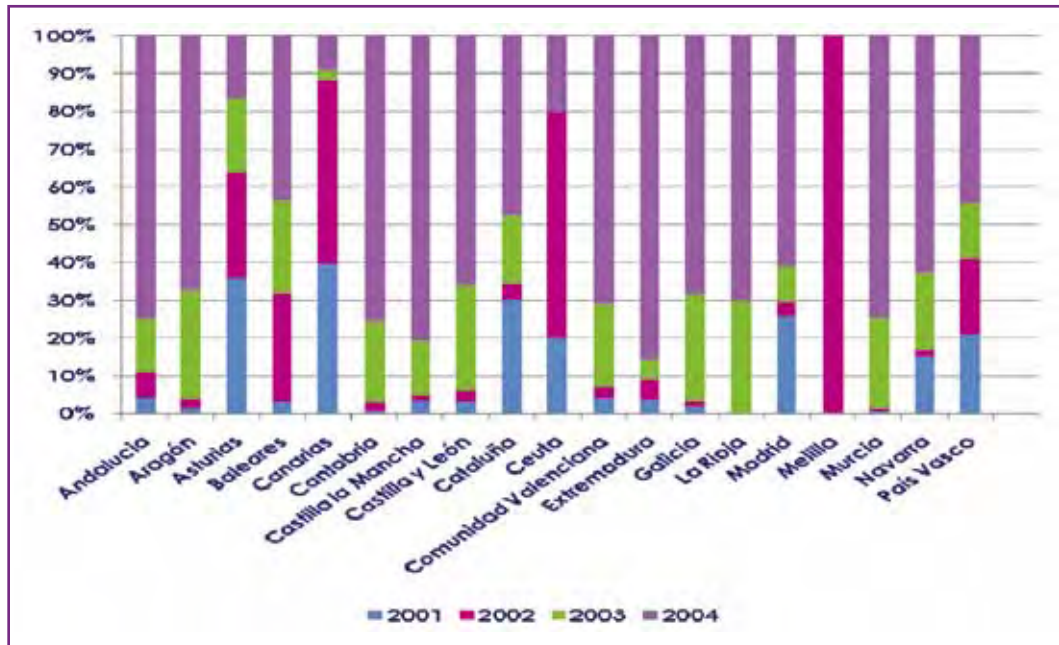
GRÁFICA 24. PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE CADA AÑO SOBRE LA SUMA DE CONTRATOS DEL PERIODO 2001-2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

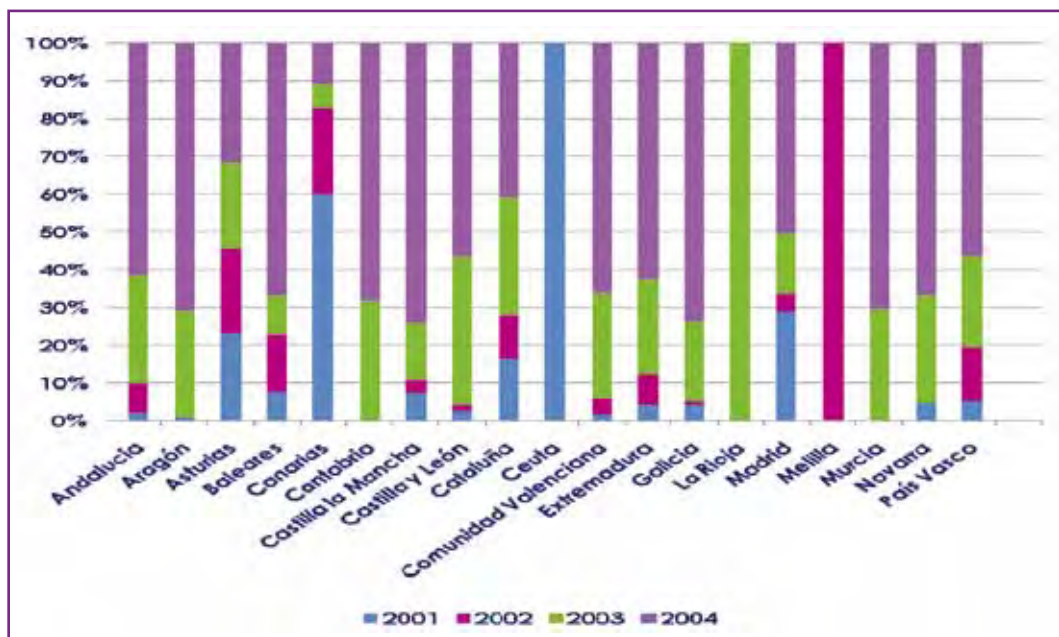
En la Gráfica 24 se observa con claridad el gran peso que representan las contrataciones efectuadas a Promotoras y Promotores de Igualdad de Oportunidades en 2004 sobre el total de las mismas registrado en el periodo 2001-2004 (suma de los cuatro años). En ella se puede apreciar fácilmente como en 11 de las 17 CCAA y las dos ciudades Autónomas, los contratos de trabajo legalizados a través del SPE bajo esta denominación en 2004 suponen más del 60% del total del cuatrienio. En las Gráficas 25 Y 26 se recogen estos mismos datos para cada sexo. (Anexos SPE Tablas 22, 23 y 24).

GRÁFICA 25. PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE PROMOTORAS DE CADA AÑO SOBRE LA SUMA DE CONTRATOS DEL PERIODO 2001-2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

GRÁFICA 26. PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE PROMOTORES DE CADA AÑO SOBRE LA SUMA DE CONTRATOS DEL PERIODO 2001-2004



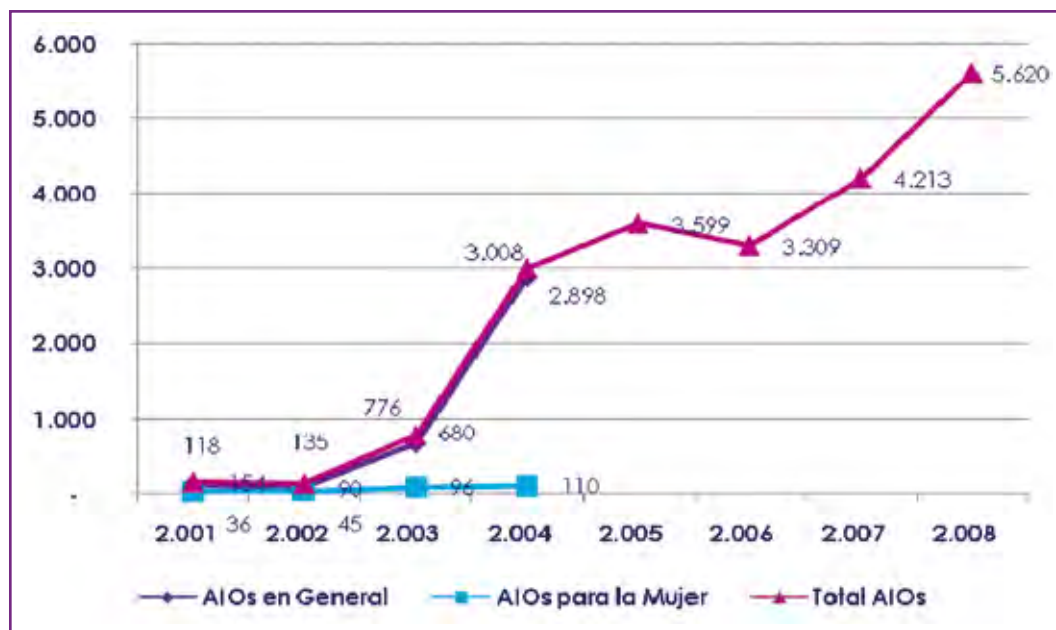
Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

4.2.2 .CONTRATOS DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el caso de los contratos de Agentes de Igualdad, a pesar de los cambios habidos en el SISPE que suponen la agrupación en el código **3929** de **Agentes de Igualdad de Oportunidades en General, Agentes de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y Técnicas y Técnicos Medios en Criminología**, podemos seguir su evolución a lo largo de los ocho años enteramente transcurridos de la primera década del 2000. Tal como adelantábamos, el porcentaje de contratos que suponen estos últimos sobre el total de los recogidos como “Agentes de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y otros Diplomados en Trabajo Social” (código **3929**) es insignificante.

En la Gráfica 27 podemos apreciar cuál ha sido la evolución en el número de contratos registrados año tras año, recogiéndose hasta el 2004, los datos separados en AIOs en General y AIOs para la Mujer.

GRÁFICA 27.EVOLUCIÓN DE LAS CONTRATACIONES DE AGENTES DE IGUALDAD ENTRE 2001 Y 2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

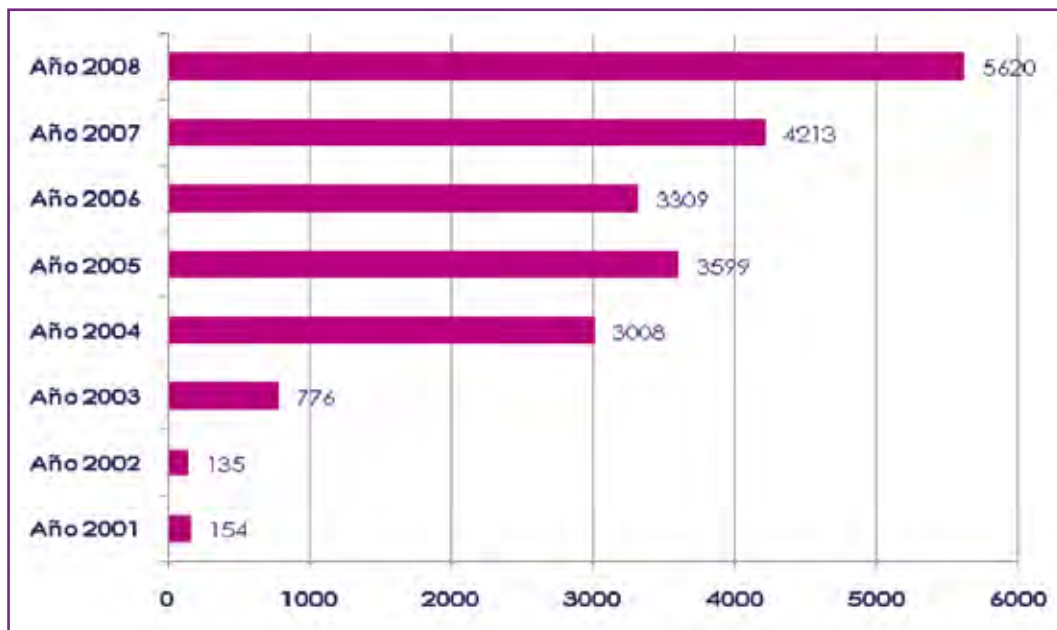
La trayectoria de la línea que dibuja la tendencia de las contrataciones de Agentes de Igualdad es claramente ascendente. Entre el 2001 y el 2008 el número de

contrataciones de cada año es, como norma general, considerablemente mayor que el del año anterior. Esta relación se constata en todos los casos menos en 2002 y 2006.

Si tenemos en cuenta la totalidad del periodo analizado nos encontramos con que las contrataciones AIOs registradas en 2008 multiplican por 36 a las hechas en 2001.

El acercamiento a los trazos descritos por cada una de las variables de AIOs (en General y para la Mujer hasta 2004) recuerda el caso de Promotoras y Promotores: los contratos de AIOs en General son muchísimos más que los de AIOs para la Mujer. No obstante, el análisis detallado de los datos muestra claras diferencias que se exponen en el punto 4.2.3. (Comparativa de contratos de Promotoras y Promotores y Agentes de Igualdad)⁸.

GRÁFICA 28. CONTRATOS ANUALES AIOS



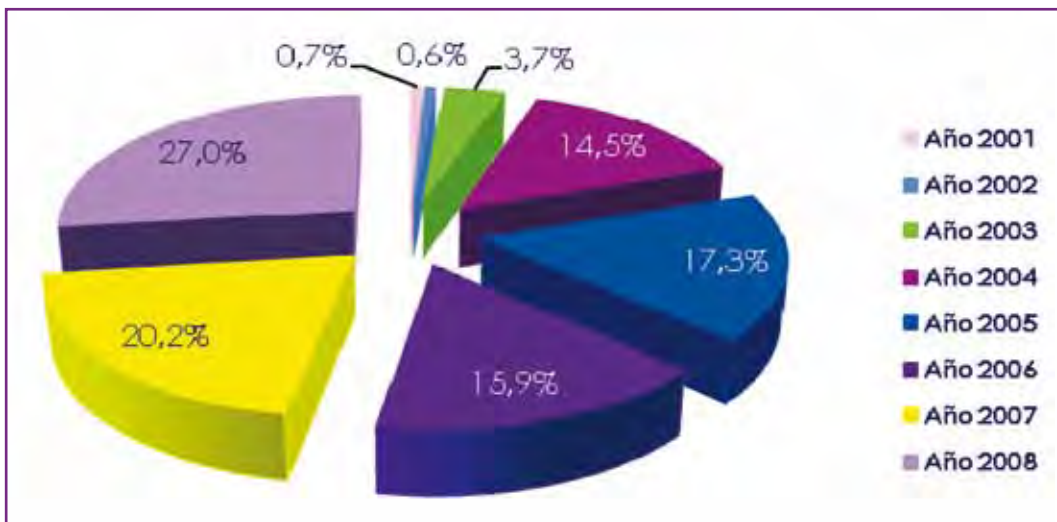
Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

En la Gráfica 28 se visualiza de manera muy simple el nivel de contratos de AIOs (total) de cada año, siendo destacable de la misma el bajo número

⁸ El SPE no ha facilitado los datos de cada uno de los dos códigos de AIOs desagregados por sexo

de contratos registrados en años anteriores a 2004. La comparativa interanual muestra que el año en cuestión representa pues, de igual manera que acontecía en el caso de Promotoras y Promotores, un gran salto en el volumen de contrataciones (2232 más que en el año anterior). A pesar de ello, el mayor incremento relativo de contratos lo encontramos en el año 2003 en relación al 2002 (474%).

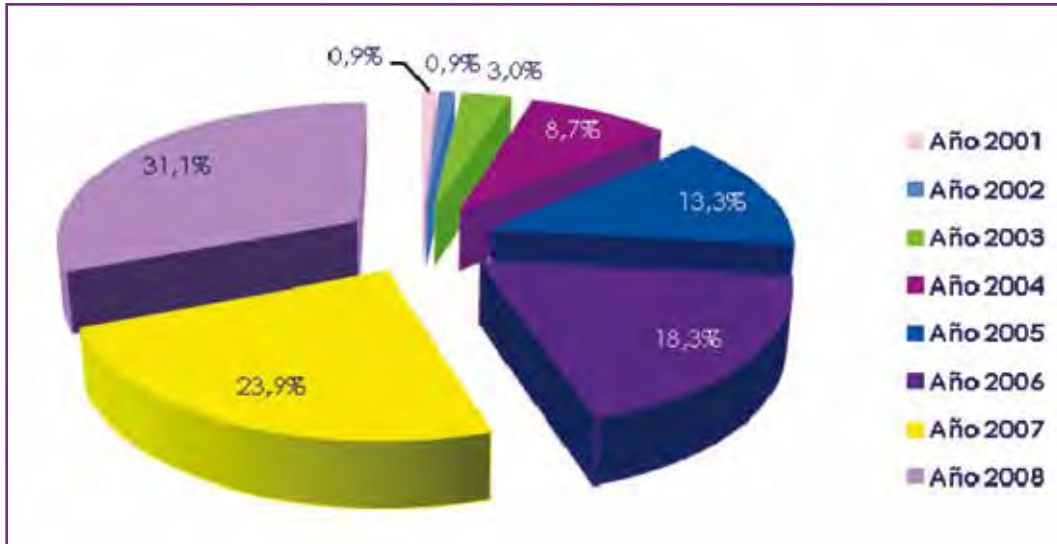
GRÁFICA 29. CONTRATOS DE CADA AÑO
SOBRE EL TOTAL DE LOS CONTRATOS DEL PERIODO 2001-2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

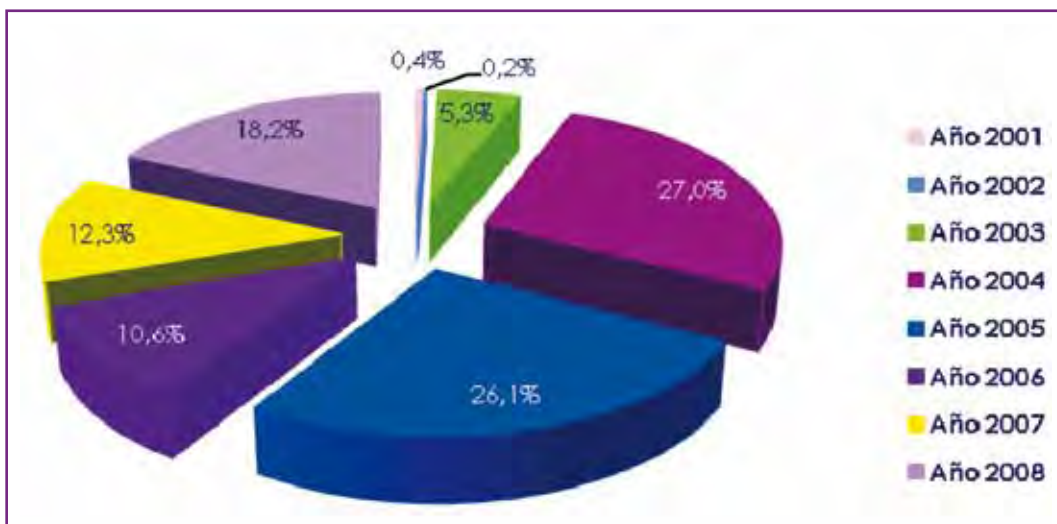
En cuanto al peso relativo que suponen los contratos de cada año sobre el número total de contrataciones habidas en el periodo que observamos, los registrados en 2008 representan más de una cuarta parte de éstos. La suma de los del primer trienio del milenio significa tan sólo un 5%.

GRÁFICA 30. CONTRATOS AIOS MUJERES DE CADA AÑO
SOBRE EL TOTAL DE LOS CONTRATOS DEL PERIODO 2001-2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

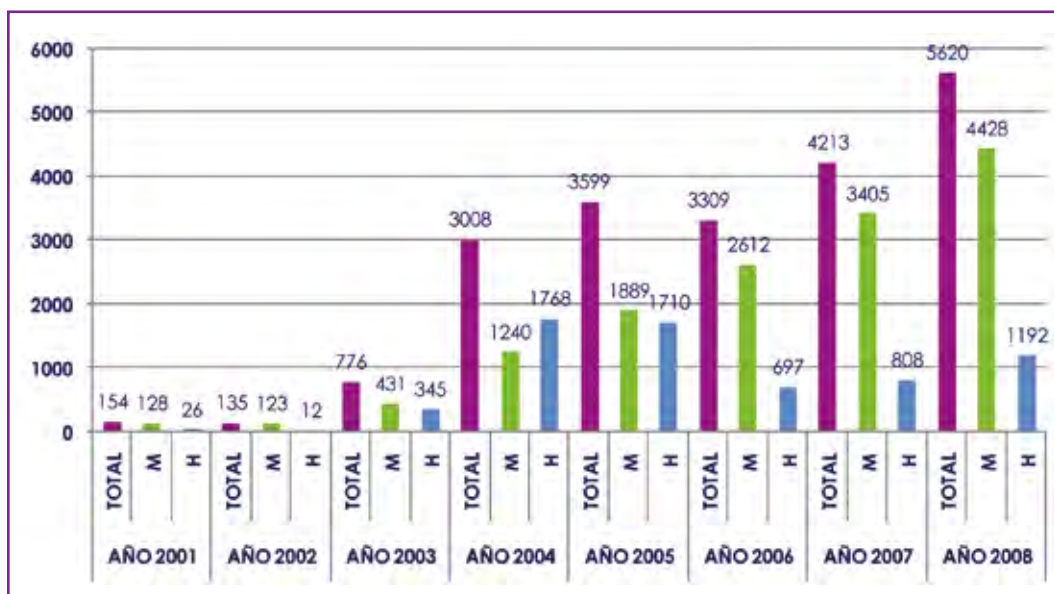
GRÁFICA 31. CONTRATOS AIOS HOMBRES DE CADA AÑO
SOBRE EL TOTAL DE LOS CONTRATOS DEL PERIODO 2001-2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Las Gráficas de distribución de contratos a lo largo de los años para cada sexo descubren diferencias existentes. Así, en el caso de las mujeres, la mayor concentración de contratos tiene lugar en los dos últimos años, suponiendo las contrataciones realizadas en éstos un 55% de los contratos totales del periodo 2001-2008. Entre los hombres, el mayor volumen de contratación se registra en los años 2004 y 2005 (años de implantación de los EQUAL I) concentrándose en estos años el 53,1% del total de contratos del periodo.

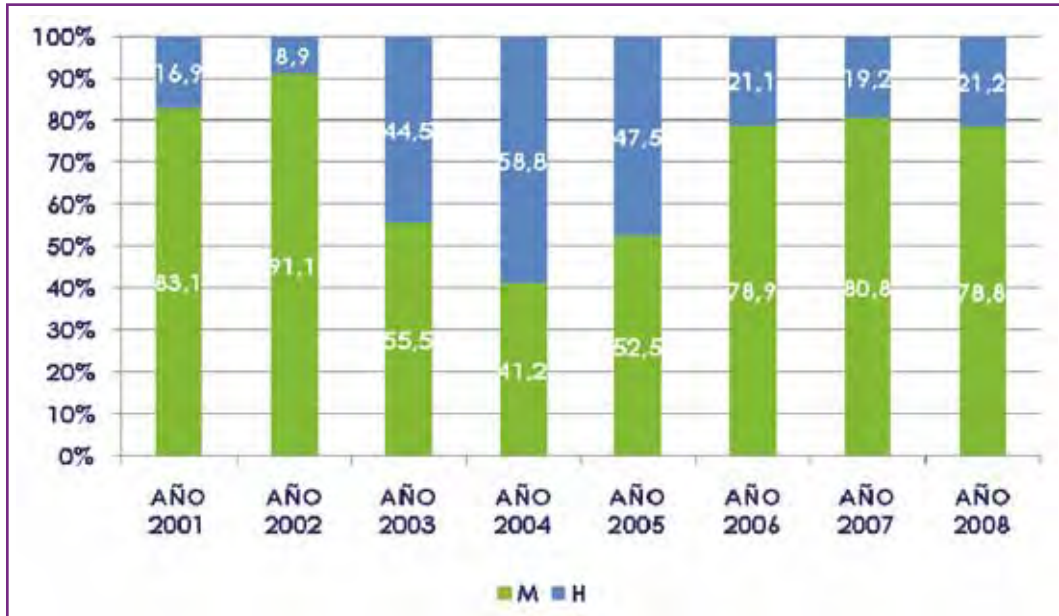
GRÁFICA 32. CONTRATOS AIOS POR SEXO Y AÑOS



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

En los últimos ocho años, los contratos de Agentes de Igualdad de Oportunidades han recaído de manera desigual entre profesionales de cada sexo. El número de contrataciones hechas a mujeres es, a excepción del año 2004, considerablemente superior al de las protagonizadas por hombres. Además, mientras que la cantidad de mujeres contratadas aumenta año tras año (salvo un insignificante descenso en 2002), en el caso de los hombres, el número de contrataciones dibuja a lo largo de los años una línea serpenteante que experimenta continuas subidas y bajadas. (Anexos SPE. Tabla 25).

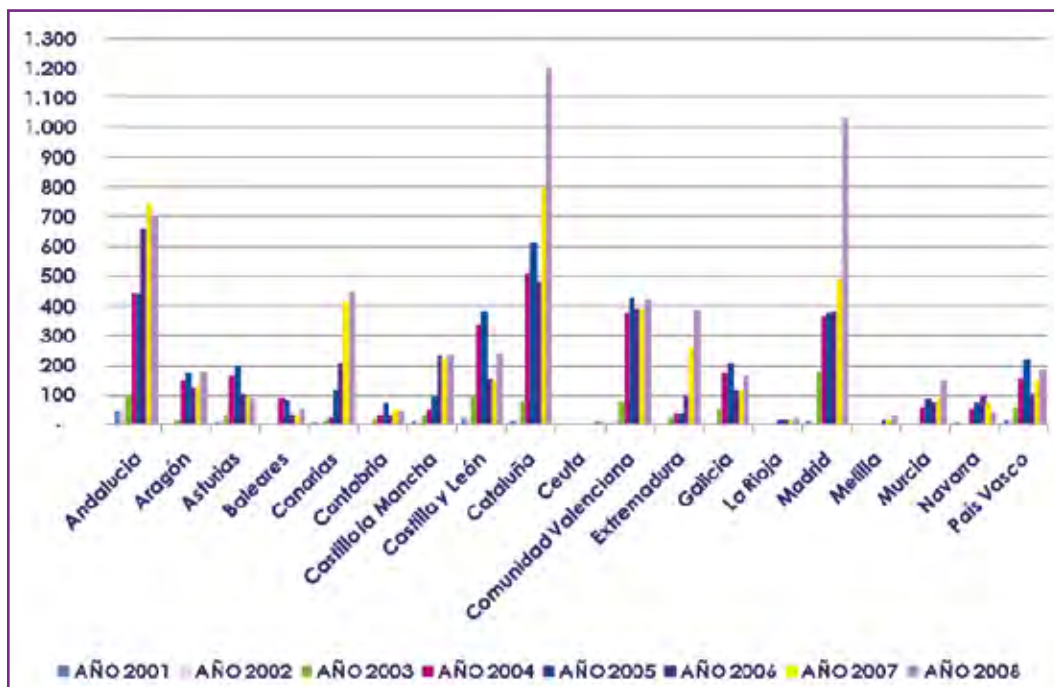
GRÁFICA 33. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LOS CONTRATOS DE AIOS DE CADA AÑO POR SEXO



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Como ya se señalaba en el párrafo anterior, en el reparto de contratos de AIOs de los últimos años las grandes beneficiadas han sido las mujeres. En este sentido sobresale el año 2002 en el que estas recogen el 91.1 % del total de los registrados en este año. Sin embargo resulta muy llamativa la distribución porcentual mujeres-hombres de los años 2003, 2004 y 2005. En ellos la diferencia entre unas y otros se reduce de forma sorprendente. El 2004 destaca nuevamente entre todos los demás, siendo en esta ocasión por ser el único en el que el porcentaje de contratos firmados por AIOs hombres es superior al de los firmados por mujeres.

GRÁFICA 34. EVOLUCIÓN DE CONTRATOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y AÑOS



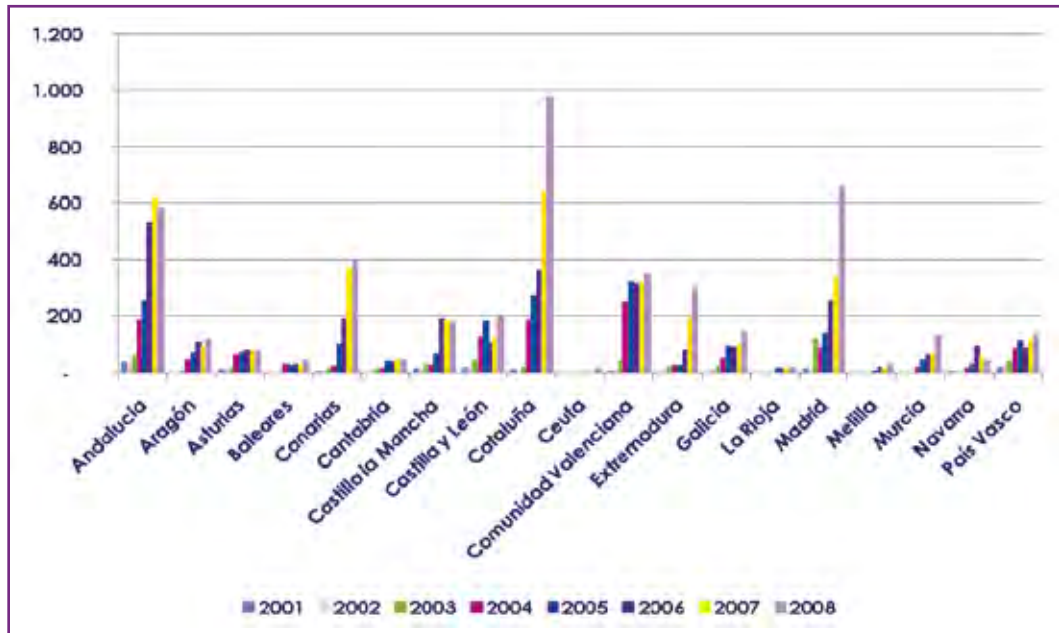
Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

El análisis de la progresión anual del número de contrataciones por CCAA pone de manifiesto que, al tiempo que en la inmensa mayoría de ellas son reconocibles las características destacables de la evolución estatal, se hace necesario reseñar ciertas peculiaridades.

Así, mientras que 2004 se presenta en la práctica totalidad de los casos como el año de impulso definitivo a las contrataciones de AIOs y en 2006 se experimenta un descenso de las mismas más o menos generalizado, la Comunidad Canaria, por ejemplo, se escapa del efecto 2004 situándose el punto de inflexión en ella en 2005. A su vez, este es el año que se reparte el protagonismo con 2008 en cuanto al techo alcanzado en el número de contratos registrados.

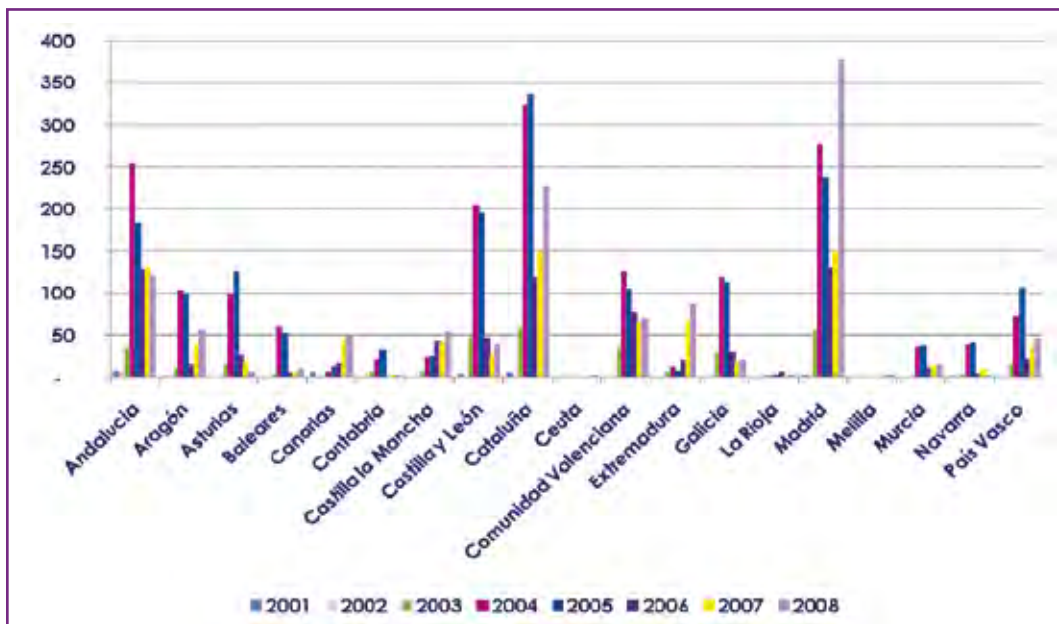
Resulta curioso también el mantenimiento del nivel de contrataciones que se presenta en Valencia; el mayor volumen de éstas en Madrid y Cataluña en el año 2008 y el continuo descenso de las mismas en Asturias y Navarra en los últimos años.

GRÁFICA 35. EVOLUCIÓN DE CONTRATOS DE AIOS MUJERES
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y AÑOS.



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

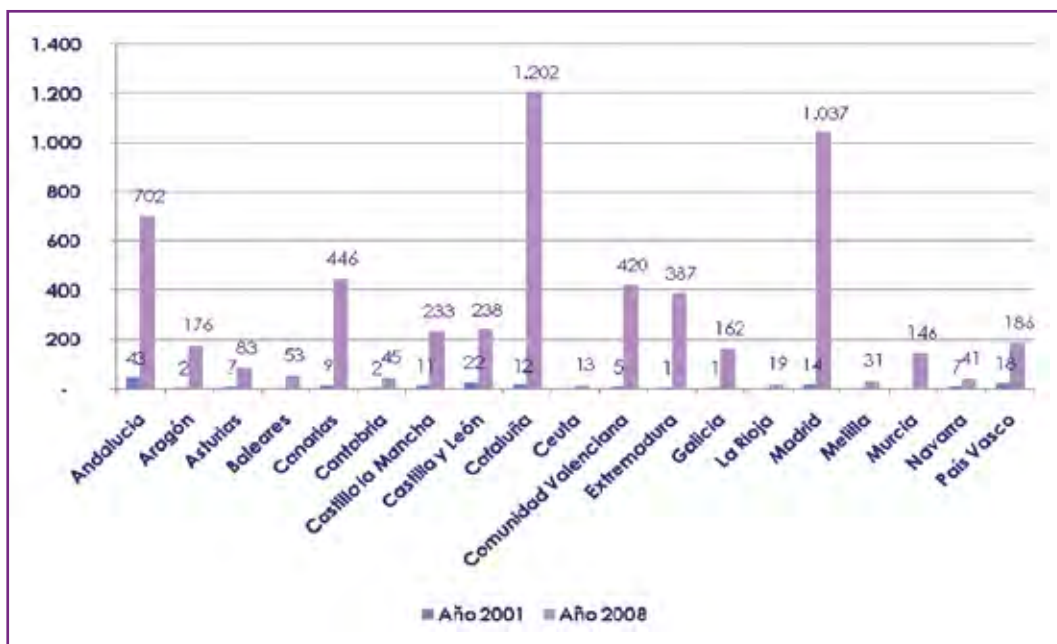
GRÁFICA 35. EVOLUCIÓN DE CONTRATOS DE AIOS HOMBRES
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y AÑOS



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Del análisis de la evolución experimentada en los últimos ocho años por las contrataciones de AIOs de cada sexo y Comunidad Autónoma se llega a la conclusión de la existencia de situaciones totalmente dispares, sin que se puedan encontrar prácticamente similitudes en la evolución del número de contrataciones de mujeres y hombres en ninguna de las CCAA ni entre éstas.

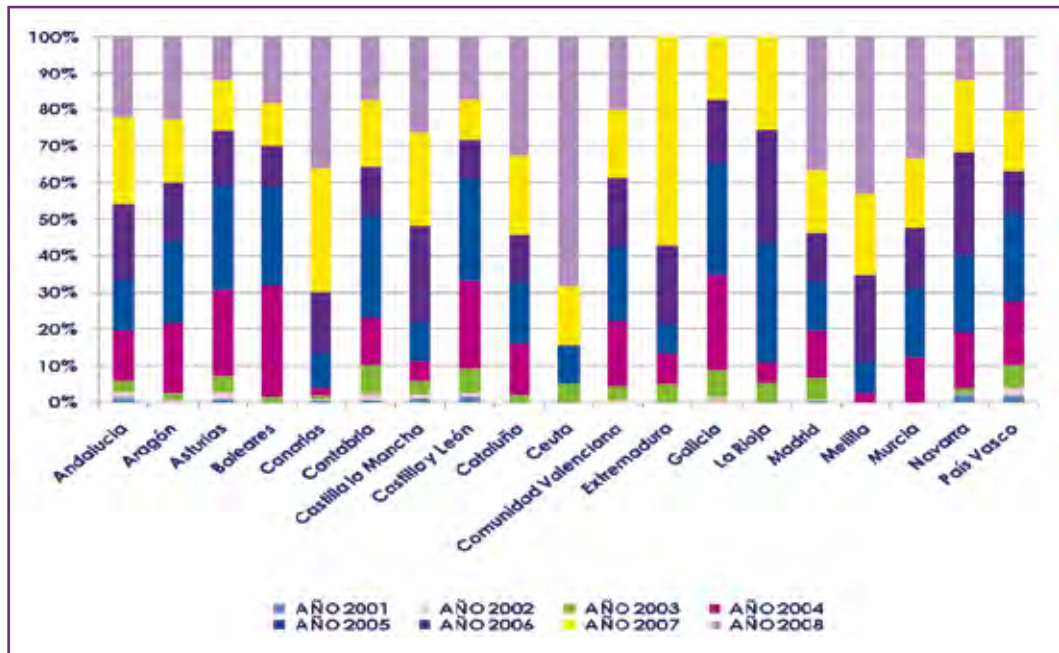
GRÁFICA 36. COMPARATIVA CONTRATOS AIOS 2001-2008 A NIVEL ESTATAL



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

La comparativa en términos absolutos del número de contrataciones entre 2001 y 2008 por CCAA muestra, sin ningún margen de dudas, a Cataluña como la sobresaliente, seguida de cerca por la Comunidad de Madrid. No obstante, si trasladamos esta comparación a términos relativos, el mayor incremento podemos encontrarlo en Extremadura y tras ésta, Galicia.

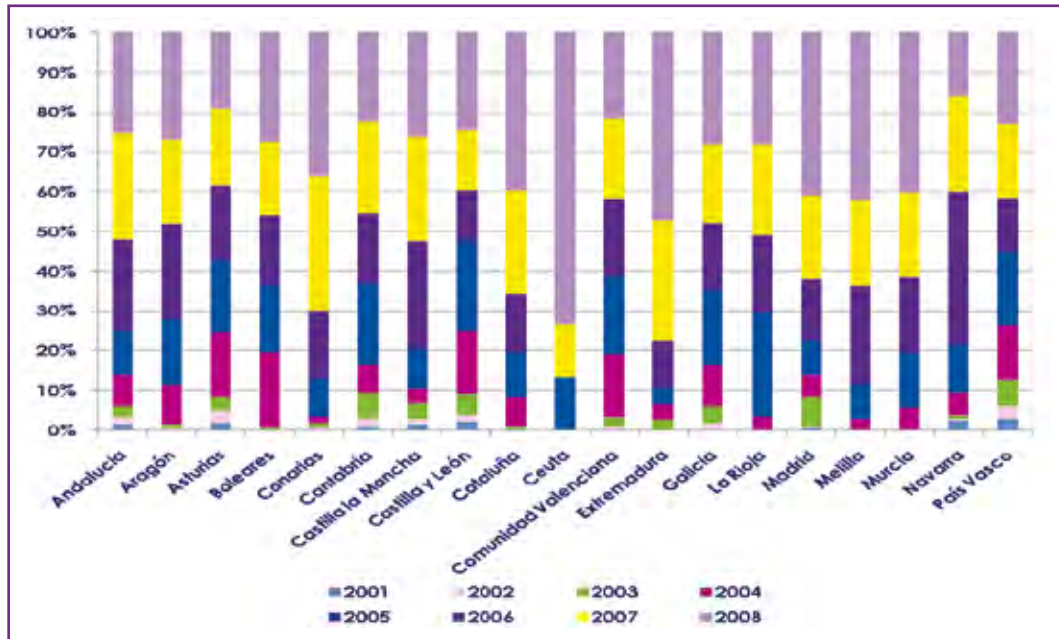
GRÁFICA 37. PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE CADA AÑO SOBRE LA SUMA DE CONTRATOS DEL PERIODO 2001-2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

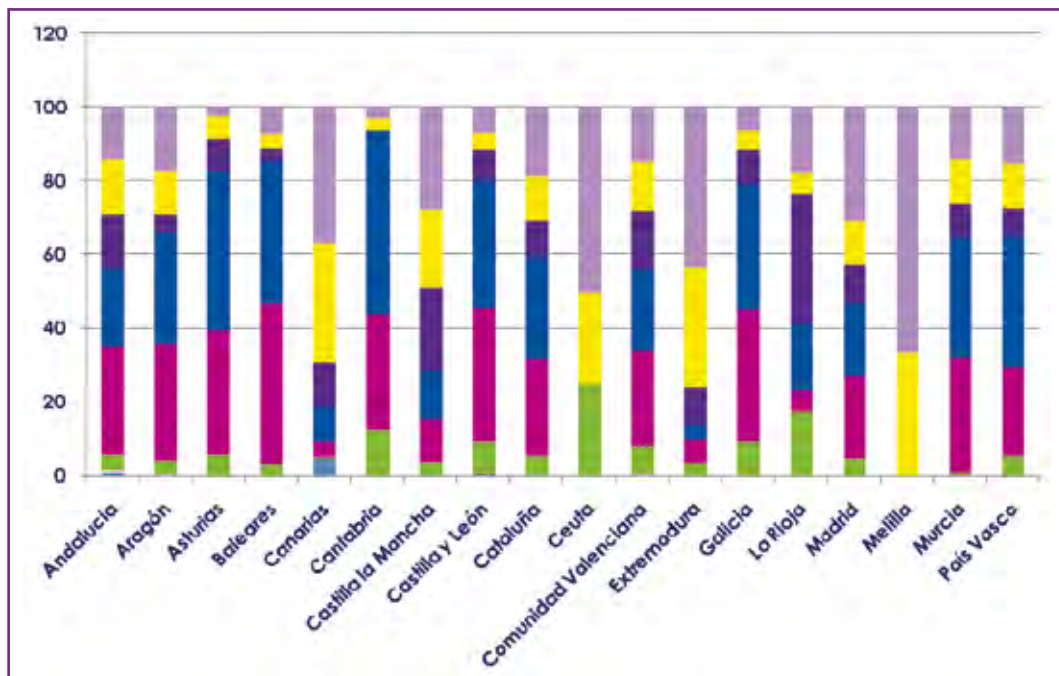
Tal como se comentaba con anterioridad, el 2008 es el año de mayor volumen de contrataciones de la serie estudiada. En esta Gráfica, manejamos datos relativos, lo que nos permite observar el peso real de las contrataciones de cada año sobre la suma total de contratos en cada CCAA. En las Gráficas 38 y 39 se recoge la representación de estos mismos datos para las contrataciones de AIOs de cada sexo. Esto podría explicarse por el efecto de la aplicación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. (Anexos SPE. Tablas 26, 27 y 28.)

GRÁFICA 38. PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE AIOS MUJERES DE CADA AÑO SOBRE LA SUMA DE CONTRATOS DEL PERIODO 2001-2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

GRÁFICA 39. PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE AIOS HOMBRES CADA AÑO SOBRE LA SUMA DE CONTRATOS DEL PERIODO 2001-2008

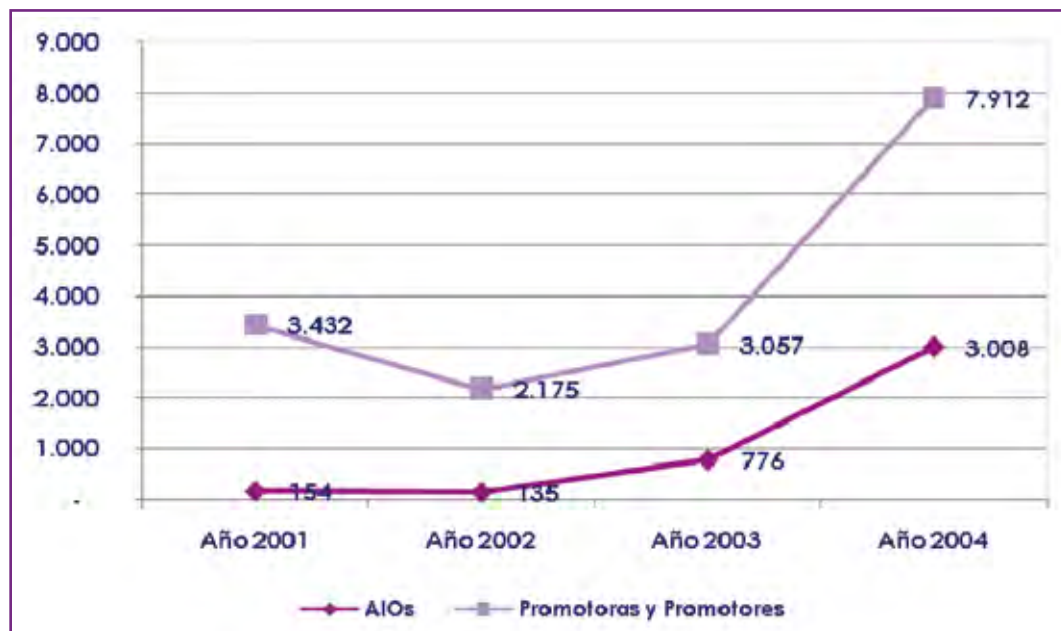


Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

4.2.3 COMPARATIVA CONTRATOS PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Tal como señalábamos en el tratamiento por separado de la evolución del número de contratos de AIOs y de Promotoras y Promotores, este último grupo se presenta muy similar en cuanto al trazo lineal que dibujan a lo largo de los años considerados. Sin embargo, la comparativa en profundidad pone de manifiesto la existencia de interesantes diferencias e incluso tendencias contrarias.

GRÁFICA 40. EVOLUCIÓN Nº DE CONTRATOS AIOS Y PROMOTORAS Y PROMOTORES ENTRE 2001-2004



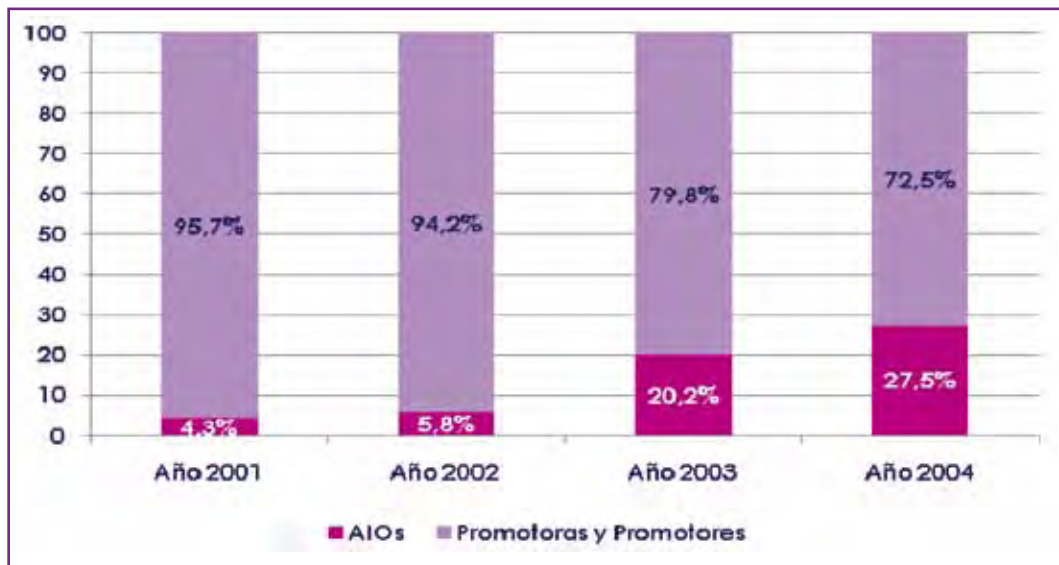
Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Según se observa en la Gráfica 40, tanto la contratación de AIOs como de Promotoras y Promotores de Igualdad experimenta un retroceso en 2002 para luego recuperarse en 2003 y dar un gran salto en 2004.

Ahora bien, la intensidad de estas variaciones es considerablemente distinta en cada caso. De esta manera, mientras que en el año de descenso del volumen de contrataciones Promotoras y Promotores sufre una caída del 36.6% respecto del año anterior, el número de contratos de AIOs sólo desciende en un 12.3%.

En el 2003 la recuperación en las contrataciones realizadas bajo cada código muestra una tremenda diferencia entre ambos en cuanto a la magnitud relativa que alcanzan los aumentos registrados, siendo del 40.5% en el caso de Promotoras y Promotores y del 474.8% de AIOs.

GRÁFICA 41. RELACIÓN ENTRE CONTRATOS AIO Y PROMOTORAS Y PROMOTORES EN LOS AÑOS 2001 A 2004



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

La confluencia, dentro del perfil profesional de Promotoras y Promotores, entre una mayor intensidad de la caída y una menor intensidad de la recuperación, si se compara con el perfil de AIOs, evidencia cómo dentro de la comparativa porcentual por año de los contratos relativos a ambas categorías profesionales (Promotoras-Promotores y AIOs), la primera pierde peso a favor de la segunda.

Así, mientras que en el 2001 se registraron 22.3 contratos de Promotoras y Promotores por cada contrato de AIO; en 2004 esta diferencia se reduce hasta el extremo de encontrarnos con una relación del 2.6 a 1.

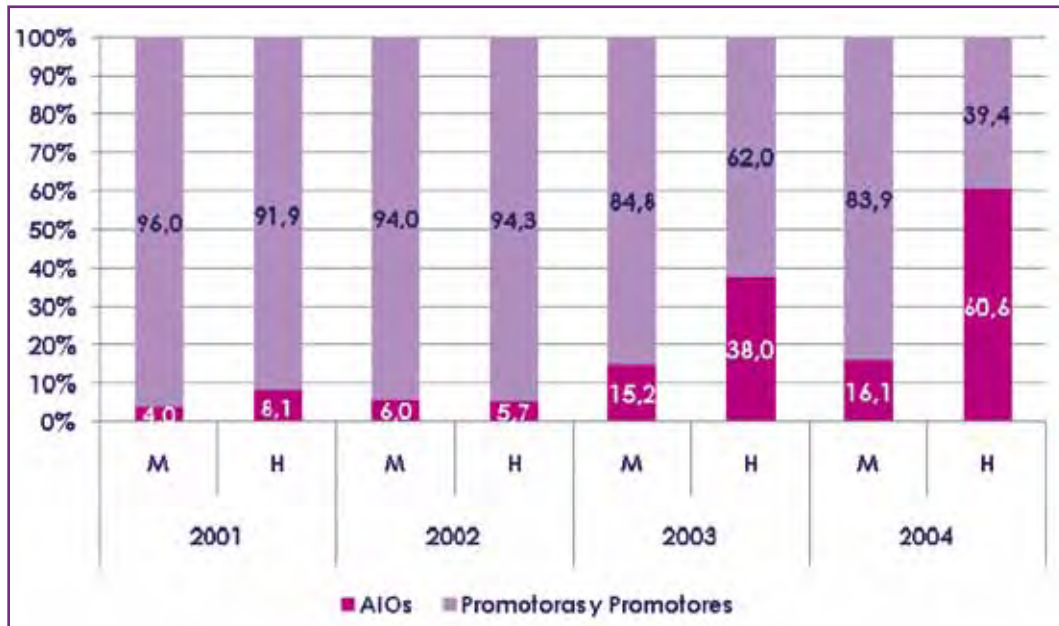
GRÁFICA 42. RELACIÓN MUJERES -HOMBRES EN LAS CONTRATACIONES DE AIOS Y PROMOTORAS Y PROMOTORES POR AÑO



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

La proporción de contratos hechos a mujeres sobre el total de los registrados es en general, tanto para AIOs como para Promotoras, bastante mayor que la de los varones. Aún así se debe señalar que la tendencia marcada es la de incremento de la presencia masculina en el ejercicio profesional en el campo de la Igualdad de Oportunidades, siendo a su vez reseñable el hecho de que este incremento de presencia se acentúa considerablemente cuando nos referimos a la categoría de Agente de Igualdad, ya que en este código han pasado de significar un 16.9 % sobre el total en 2001 a un 58.8% en 2004.

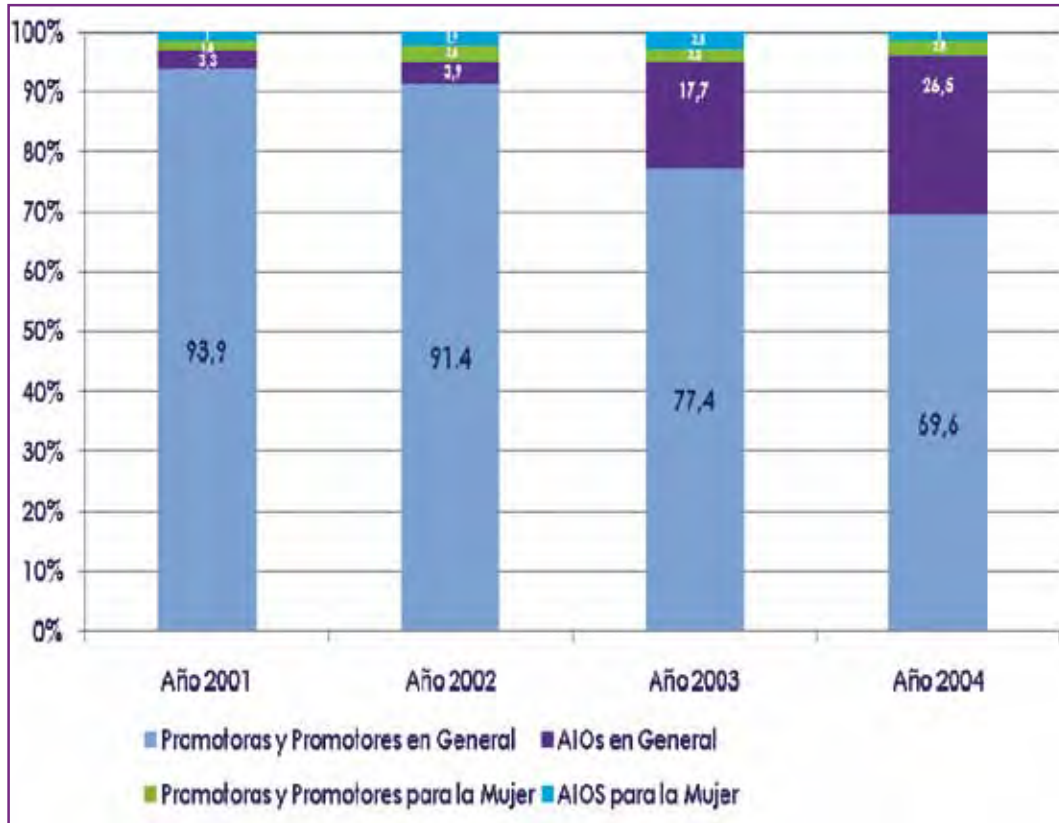
GRÁFICA 43. RELACIÓN AIOS-PROMOTORAS Y PROMOTORES POR SEXOS



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Atendiendo a la relación de contratos de AIOs y contratos de Promotoras y Promotores para cada valor de la variable sexo y su evolución en los años de los que disponemos de estos datos, se aprecia que, tanto dentro del colectivo femenino como masculino, la categoría de Agente de Igualdad (suma de los dos códigos) gana relevancia frente a la de Promotoras y Promotores. En el caso de los hombres, el ritmo al que esta categoría gana peso es mucho mayor que el dado entre las mujeres. Así, los Agentes de Igualdad pasan de representar un 8.1% sobre el total de contratos como profesionales de esta especialidad en 2001 a suponer un 60.6% en 2004; mientras, esta evolución en el caso de las Agentes de Igualdad es del 4 % al 16.1%.

GRÁFICA 44. PESO RELATIVO DE CADA CÓDIGO EN LAS CONTRATACIONES DE CADA AÑO



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

En la Gráfica 44, confirmando lo ya expuesto en ocasiones anteriores, se aprecia fácilmente cómo el código con mayor peso dentro del total de las contrataciones es el de Promotoras y Promotores en General (máximo del 93.9% de 2001 y mínimo del 69.6% del 2004), pero para este código la tendencia es claramente descendente. En el caso de los AIOs en General su tendencia tiene un signo contrario y pasa de representar un 3.3% sobre el total de los contratos de profesionales de la Igualdad registrados en 2001 al 26.5% de los del 2004.

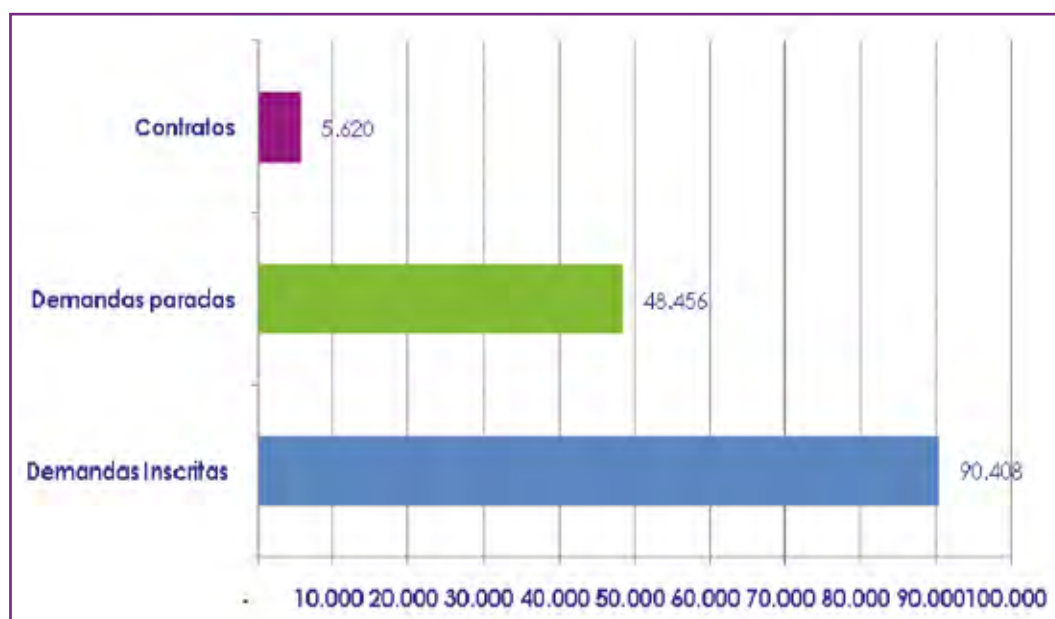
En el caso de AIOs y Promotoras y Promotores para la Mujer, que relativamente tienen muy poco peso dentro de esta rama profesional, esta tendencia no está tan claramente definida. (Anexos SPE Tabla 29).

4.3. COMPARATIVA CONTRATOS- DEMANDAS DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2008

La comparación del volumen de demandas y contratos así como la de las cifras relativas calculadas para ambas variables supone la mejor muestra de cuál es la situación laboral (en cuanto al SPE) de las y los profesionales de la Igualdad.

A continuación se presentan una gráfica y varias tablas donde se recogen estos datos en relación a las y los Agentes de Igualdad (por ser éste el perfil concreto que nos ocupa) en el 2008.

GRÁFICA 45. VOLUMEN DE DEMANDAS Y CONTRATOS DE AIOS REGISTRADO EN 2008



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Según se desprende de la Gráfica 45, las y los Agentes de Igualdad que se encontraban en situación de desempleo suponían sobre el total de demandas inscritas un 53,6% y los contratos realizados tan solo un 6,2% del las mismas.

La Tabla que se expone a continuación refleja cuál es la realidad en las diferentes Comunidades Autónomas. En ésta aparecen calculados los índices relativos a la población, demandas y contratos de cada Comunidad Autónoma sobre el total estatal de estos indicadores permitiendo realizar una comparación inter-autonómica objetiva (cuantitativa).

TABLA 1	PESO DE CADA VARIABLE POR COMUNIDAD AUTÓNOMA CALCULADA SOBRE EL TOTAL ESTATAL							
	POBLACIÓN		DEMANDAS INSCRITAS		DEMANDAS DESEMPLEADAS		CONTRATOS	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
ANDALUCÍA	8.202.220	17,8 %	27.993	31,0%	13.657	28,2%	702	12,5%
ARAGÓN	1.326.918	2,9 %	1.415	1,6%	530	1,1%	176	3,1%
ASTURIAS	1.080.138	2,3 %	3.390	3,7%	2.063	4,3%	83	1,5%
BALEARES	1.072.844	2,3%	1.250	1,4%	532	1,1%	53	0,9%
CANARIAS	2.075.968	4,5%	8.245	9,1%	4.998	10,3%	446	7,9%
CANTABRIA	582.138	1,3%	690	0,8%	429	0,9%	45	0,8%
CASTILLA LA MANCHA	2.043.100	4,4%	1.932	2,1%	1.137	2,3%	233	4,1%
CASTILLA Y LEÓN	2.557.330	5,5%	5.540	6,1%	3.229	6,7%	238	4,2%
CATALUÑA	7.364.078	16,0%	1.810	2,0%	1.000	2,1%	1.202	21,4%
CEUTA	77.389	0,2%	181	0,2%	63	0,1%	13	0,2%
COMUNIDAD VALENCIANA	5.029.601	10,9%	4.344	4,8%	2.713	5,6%	420	7,5%
EXTREMADURA	1.097.744	2,4%	4.297	4,8%	2.120	4,4%	387	6,9%
GALICIA	2.784.169	6,0%	3.516	3,9%	2.030	4,2%	162	2,9%
LA RIOJA	317.501	0,7%	284	0,3%	140	0,3%	19	0,3%
MADRID	6.271.638	13,6%	16.213	17,9%	9.186	19,0%	1.037	18,5%
MELILLA	71.447	0,2%	1.697	1,9%	981	2,0%	31	0,6%
MURCIA	1.426.109	3,1%	1.292	1,4%	538	1,1%	146	2,6%
NAVARRA	620.377	1,3%	3.061	3,4%	1.088	2,2%	41	0,7%
PAÍS VASCO	2.157.112	4,7%	3.258	3,6%	2.022	4,2%	186	3,3%
TOTAL ANUAL	46.157.821	100%	90.408	100%	48.456	100%	5.620	100%

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

Según se puede observar en la Tabla 1, las diferencias en los índices calculados son considerables en algunas CCAA. Así podemos encontrarnos con algunas donde el índice de demandas es muy superior al de contratos (destacando de entre ellas el caso de Andalucía) aunque también encontramos otras Comunidades Autónomas donde el porcentaje de contrataciones es más alto que el de demandas.

Finalmente, en la Tabla 2 aparece reflejada la relación existente entre el volumen de demandas y contratos de cada Comunidad Autónoma sobre el total de su población. Sobresalen, tanto entre los índices de demandas inscritas como entre los de contratos, los obtenidos en Melilla (para contratos comparte valor con Extremadura).

TABLA 2	VOLUMEN DE DEMANDAS Y CONTRATOS DE CADA AUTONOMÍA SOBRE EL TOTAL DE SU POBLACIÓN							
	POBLACIÓN		DEMANDAS INSCRITAS		DEMANDAS DESEMPLEADAS		CONTRATOS	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
ANDALUCÍA	8.202.220	17,77%	27.993	0,34%	13.657	0,17%	702	0,01%
ARAGÓN	1.326.918	2,857%	1.415	0,11%	530	0,04%	176	0,01%
ASTURIAS	1.080.138	2,34%	3.390	0,31%	2.063	0,19%	83	0,01%
BALEARES	1.072.844	2,32%	1.250	0,12%	532	0,05%	53	0,00%
CANARIAS	2.075.968	4,50%	8.245	0,40%	4.998	0,24%	446	0,02%
CANTABRIA	582.138	1,26%	690	0,12%	429	0,07%	45	0,01%
CASTILLA LA MANCHA	2.043.100	4,43%	1.932	0,09%	1.137	0,06%	233	0,01%
CASTILLA Y LEÓN	2.557.330	5,54%	5.540	0,22%	3.229	0,13%	238	0,01%
CATALUÑA	7.364.078	15,95%	1.810	0,02%	1.000	0,01%	1.202	0,02%
CEUTA	77.389	0,17%	181	0,23%	63	0,08%	13	0,02%
COMUNIDAD VALENCIANA	5.029.601	10,90%	4.344	0,09%	2.713	0,05%	420	0,01%
EXTREMADURA	1.097.744	2,38%	4.297	0,39%	2.120	0,19%	387	0,04%
GALICIA	2.784.169	6,03%	3.516	0,13%	2.030	0,07%	162	0,01%
LA RIOJA	317.501	0,69%	284	0,09%	140	0,04%	19	0,01%
MADRID	6.271.638	13,59%	16.213	0,26%	9.186	0,15%	1.037	0,02%
MELILLA	71.447	0,15%	1.697	2,38%	981	1,37%	31	0,04%
NAVARRA	620.377	1,34%	3.061	0,49%	1.088	0,18%	41	0,01%
MURCIA	1.426.109	3,09%	1.292	0,09%	538	0,04%	146	0,01%
PAÍS VASCO	2.157.112	4,67%	3.258	0,15%	2.022	0,09%	186	0,01%
TOTAL ANUAL	46.157.821	100%	90.408	0,20%	48.456	0,10%	5.620	0,01%

Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por el Sistema Público de Empleo (SPE) 2009

**5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN
LABORAL DE LAS Y LOS AGENTES
DE IGUALDAD EN ACTIVO**

5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD EN ACTIVO

En la investigación sobre la situación actual laboral de las y los Agentes de Igualdad en España hemos seleccionado una muestra de quienes se encontraban en activo en las diferentes Comunidades Autónomas, por un lado en Entidades Públicas, aplicando las encuestas a profesionales de las Áreas de Igualdad de Ayuntamientos, todos los servicios centrales de Igualdad de CCAA., Áreas de Igualdad de las Diputaciones y Áreas de igualdad de la Federación de Municipios de las CCAA, y por otro lado en entidades privadas realizando el cuestionario en ONGDs, Sindicatos, Consultorías, Fundaciones privadas, Empresas...

La muestra ha sido representativa teniendo en cuenta varios criterios. En base a los diferentes tramos de población, se han realizando 6 intervalos con municipios que van desde menos de 5.000 habitantes hasta los mayores de 100.000 habitantes, para de esta forma poder recoger información de municipios de diferente tamaño. Por otra parte se han distribuido cuestionarios dependiendo de la población de cada una de las CCAA. La Comunidad Autónoma de la Rioja no ha podido ser analizada por no tener ninguna persona trabajando de Agente de Igualdad en el momento de la Investigación, aunque nos consta que si hay profesionales formadas.

5.1. ANÁLISIS EN ESPAÑA

De la recogida de datos cuantitativos y cualitativos de un total de 354 cuestionarios de toda España, podemos decir que el número de mujeres que desempeñan las funciones de igualdad es un 96% frente a un 4% de hombres. Por este motivo, no se desagregarán por sexo todas las variables analizadas, por no considerar significativo el porcentaje restante. Sin embargo, los datos considerados relevantes si son desagregados por sexo para su análisis.

La feminización de la profesión de Agente de Igualdad es un hecho que se viene constatando desde la creación de esta figura tanto a nivel europeo como estatal y autonómico. Este hecho es consecuencia de la segregación ocupacional horizontal del mercado de trabajo, que se produce a su vez en un área del mercado feminizada como es aquella que se desarrolla en el ámbito de lo social.

Respecto a los datos relevantes analizados por sexo, tal y como comentábamos anteriormente, el porcentaje de la muestra de hombres que trabaja de AIO es pequeño, tan sólo de un 4%. La distribución de estos por Comunidades Autónomas es de 5 hombres en Galicia, Andalucía con 2 y País Vasco, Aragón, Extremadura, Murcia y Baleares con 1 en cada una de ellas.

Del total de encuestas recogidas, un 91,2% de las personas trabaja actualmente en la Administración pública, un 8,2% en Entidades privadas y un 0.6% en régimen de Autónoma o Autónomo.

Del porcentaje recogido en la Administración Pública un 82,4% corresponde a las Administración Local, un 0.9% a la Administración Foral, el 15,5% a la Administración Autonómica y un 0.6% a la Administración Estatal.

Creemos que esta diferencia de contratación dentro de los diferentes niveles de la Administración debe subsanarse ampliando dicha contratación de profesionales AIOs al ámbito de la Administración Estatal, específicamente a los Ministerios; así como a ámbitos de especial relevancia como los Servicios Públicos de Empleo.

De los datos recogidos en entidades privadas un 19.9% pertenece a Consultoría en general, un 16,1% a Consultoría de Igualdad, un 25,8% a Sindicato, el 19,4% a Fundaciones y ONGDs

En lo que respecta a la **edad** como datos significativos, observamos que un 39% tienen más de 40 años, y un 26% se encuentra entre 31 y 35 años y únicamente el 1,4% es menor de 25 años.

Si tenemos en cuenta los **estudios universitarios**, observamos como el 67% son personas Licenciadas, un 29% son Diplomadas, un 2% ha realizado un Doctorado y otro 2% tiene una Titulación de Bachillerato o equivalente. De cara al futuro es necesario recalcar la necesidad de estudios Universitarios para poder ser AIO, ya que en caso contrario, estaríamos hablando de Promotoras y Promotores de Igualdad, profesionales con formación no Universitaria que actúan bajo la supervisión de las y los Agentes de Igualdad y cuyas funciones son las de atención directa a personas usuarias de servicios dirigidos a mujeres, animación de campañas de difusión, escuelas de personas adultas, etc.

Dentro de los estudios universitarios la **carrera** que más profesionales de Igualdad recoge es Psicología con un 29,8%, seguida de Trabajo Social y Educación Social 22,2%, Derecho con 16,6% y Ciencias Políticas y Sociología

con 8,3%. El resto de titulaciones encontradas ha sido muy variado: Magisterio, Económicas, Empresariales, Filosofía, Periodismo, Historia, Filologías, Biología, Relaciones Laborales, Antropología, Turismo, e incluso Ingeniería Agrícola y Teología.

Respecto a la **formación específica de Agente de Igualdad** es bastante variada, y teniendo en cuenta que los cursos oscilan desde las 5 horas hasta las 1500 horas, se han valorado varias opciones:

Atendiendo a los datos cuantitativos recogidos, por un lado ha sido analizada la **formación en tramos de horas**, y encontramos que un 40,1% tiene más de 500 horas de formación en igualdad, un 24,7 % entre 300 y 500 horas, un 24% entre 100 y 300 y un 11,2% menos de 100 y la persona que más formación tiene es una mujer con 3700 horas. En la Tabla 3, vemos cómo hay un amplio abanico de denominaciones de los cursos que van desde 51 a 259 horas, excluyendo Congresos, Seminarios y Jornadas, por entender que no estamos hablando de reciclaje profesional.

TABLA 3	CURSOS DE MENOS DE 250 HORAS	Nº HORAS			
		DENOMINACIÓN	DE 51 A 100	DE 101 A 150	DE 151 A 200
	Agente de Igualdad de Oportunidades para la Mujer	22	6	19	1
	Igualdad en la Administración Local	3	1	6	-
	Creación de empresas con Perspectiva de Género	3			
	Formación en Igualdad de Oportunidades (y formación de formadoras/es)	15	2	1	
	Sensibilización en igualdad de Oportunidades			1	
	Aplicación de la Igualdad en los servicios sociales	33			
	Violencia de Género	9	5	9	
	Educación de los sentimientos/para la Igualdad	1	1	1	
	Capacitación de monitora/promotora en Igualdad de Oportunidades		3	4	
	IO: Aplicación practica en la Empresa y los Recursos Humanos y Empleo	48	1	3	
	Intervención Social con Mujeres	2	3	1	
	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal/Usos del tiempo	3	1		
	Políticas de Igualdad(en cualquier ámbito)	3	2	10	
	Intervención con Hombres desde la Perspectiva de Género		4		
	Asociacionismo y participación igualitaria	5			
	Salud y Género	1			
	Mainstreaming de Género /Transversalidad	1	1	3	4
	Tratamiento del Empleo y desempleo desde una Perspectiva de Género	5			
	Orientación Sociolaboral especialidad en Mujeres		1	1	
	Presupuestos de Género	1			
	Especialista en Género y diversidad cultural			1	
	Mujeres y culturas del mundo			1	
	Género y desarrollo	1			
	Género e Igualdad				
	Sexología	1	1	1	
	Sociología de Género /Perspectiva género en las CCSS		1		1
	Tratamiento no sexista de la información				1
	Enfoque integrado de Género		3		
	Historia de la teoría feminista/ Estudios y políticas sociales para las mujeres	2	4		
	Intervención con jóvenes	2			
	Experta en Planes de Igualdad y Conciliación	1			
	Itinerarios profesionales para Agentes de Igualdad			1	

A continuación en la Tabla 4 se recogen los datos de quienes han realizado 1,2,3 o más cursos por tramos horarios.

TABLA 4 Nº CURSOS/ HORAS TOTALES		HORAS TOTALES POR CURSO				TOTAL
		MENOS DE 100	100-300	300-500	MAS DE 500	
Nº CURSOS	1 curso	13	8	11	10	42
	2 cursos	4	15	9	11	39
	3 cursos	6	12	9	19	46
	Mas de 3 cursos	7	29	37	66	139
	TOTAL	30	64	66	106	266

Por otro lado y atendiendo al criterio establecido por **FEPAIO** de considerar la formación de Agente de Igualdad con un **mínimo de 250 horas por curso de formación⁹**, entendiendo además que los cursos o actividades de menos horas no capacitan para el desempeño de la profesión de AIO, podemos establecer que un 59,1% de profesionales cuenta como mínimo con un curso de estas características. Desagregado por sexo, el 33% los hombres frente al 50,29% de las mujeres tiene esta formación.

Es de destacar quienes han realizado más de un curso de formación en igualdad. Las titulaciones recogidas son variadas y se han agrupado en 7 categorías, tal y como muestra la Tabla 5, destacando las del Grupo 1, donde vemos Agente de Igualdad con un 60,8%.

Además de los cursos de más de 250 horas contabilizados en la Tabla 5, muchas de las personas encuestadas han realizado otros cursos relacionados con la igualdad que superan esas 250 horas. Entre estos cursos encontramos formación relacionada con la intervención con mujeres inmigrantes, estudios de libertad feminista, comunicación y Género, mediación intercultural desde la perspectiva de Género y coeducación.

Debe entenderse como fundamental que las y los profesionales dedicados a la implementación de las Políticas de Igualdad deben adquirir una formación teórica y técnica que se equipare a la del resto de profesionales del ámbito

⁹ El criterio de un mínimo 250 horas por curso de formación es únicamente para el análisis de los cuestionarios, ya que FEPAIO considera que la formación de AIOs debe ser un Máster con 60 ECTS (1.500 horas) y la homologación de formación de 600 horas de formación en Igualdad de las cuales 300 horas tendrán que haberse cursado en un único curso.

Europeo. Y aunque el corte de horas en relación con la formación suele situarse en las 250 horas, debe atenderse a las características y contenidos de dicho tipo de formación, a la vez que debe tenerse en cuenta la formación que se puede haber adquirido a partir de la práctica profesional.

TITULACIONES EN IGUALDAD DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS (más de 250 horas/cursos)			
TABLA 5			
GRUPO	ESTUDIOS REALIZADOS	Nº PERSONAS	%
1.IGUALDAD	Agente de Igualdad	104	60.8%
	Especialista/Máster en Género y Políticas de Igualdad	5	2.9%
	Técnica/o superior en Igualdad de Género	4	2.3%
	Formación para la estrategia local de Igualdad de Oportunidades	1	0.6%
	Especialista en Igualdad: Intervención Social desde la perspectiva de Género	1	0.6%
	Experta/o universitaria/o en Igualdad (o Políticas de igualdad)	6	3.5%
	Especialista universitaria/o en gestión e implementación de políticas y programas de Igualdad de Oportunidades	1	0.6%
	Diplomatura de postgrado en Género e Igualdad	4	2.3%
	Máster de Igualdad de Mujeres y Hombres	10	5.8%
	Técnica de intervención social en Políticas de Igualdad	1	0.6%
	Postgrado en Igualdad	2	1.2%
	Intervención con perspectiva de Género	1	0.6%
	Máster estudios de la Mujer y Políticas de Igualdad	2	1.2%
	Magister en Igualdad de Oportunidades: agentes y políticas	2	1.2%
	Experta universitaria: European Comparative gender and politics	1	0.6%
	Igualdad de Oportunidades	1	0.6%
	Máster en igualdad de Género, Políticas de Igualdad y liderazgo	1	0.6%
Máster educación de Género e Igualdad	1	0.6%	
2.GENERO Y DESARROLLO	Posgrado en Políticas locales de Género y Desarrollo	1	0.6%
	Acciones Positivas en el marco de la Cooperación	3	1.8%
	Magister en Género y Desarrollo	4	2.3%
3.VIOLENCIA DE GENERO	Especialista en violencia doméstica y de Género	3	1.8%
	Prevención de la violencia de Género en la educación	1	0.6%
	Curso avanzado en la prevención de la violencia de Género	1	0.6%
4.FEMINISMO	Estudios de mujeres, Género y ciudadanía	1	0.6%
	Estudios de la libertad feminista	1	0.6%
	Mujeres y Género en humanidades	1	0.6%
	Estudios interdisciplinarios de Mujeres	1	0.6%
	Máster en estudios de las Mujeres	1	0.6%
5.EMPRESA	Cuestiones de Género y aplicaciones de Planes de Igualdad en empresas y Administración Pública	1	0.6%
6. PROMOTORA	Promotora/Dinamizadora de Igualdad de Oportunidades	2	1.2%
7. SOCIOLOGIA	Diplomatura sociología: especialidad Género [sic]	1	0.6%

En relación con la **experiencia en Administraciones Públicas**, un 82,3% de las personas han sido contratadas directamente por la Administración, frente a un 18,7% de AIOs subcontratadas en Administraciones públicas a través de una empresa privada. Si desagregamos por sexo esta variable, la experiencia de los hombres es de un 91,6% en entidades públicas directamente, y sólo el 1% es a través de subcontratación. En cambio, las mujeres han adquirido la experiencia en entidad pública de manera subcontratada en un 17,9%. Las condiciones de trabajo en la Administración pública a través de una empresa suelen ser peores en lo que se refiere a salario, horario, estabilidad laboral etc.

En cuanto a la experiencia **contratada directamente por la Administración**, un 48,2% lleva más de 5 años desarrollando funciones de Igualdad, un 22,5% entre dos y cinco años, un 15,6% entre seis meses y un año y un 5,1% lleva menos de seis meses. Alcanza la **experiencia subcontratada en la Administración** con un 36,5% más de 5 años, 25,4% entre dos y cinco años, 22,2% entre uno y dos años, 6,3% entre seis meses y un año y un 9,5% menos de seis meses.

La subcontratación de AIOs en Administraciones Públicas a través de una empresa privada es una práctica habitual desde hace unos años, en algunas entidades. Cuando se trata de personal Técnico relacionado con las áreas sociales (Igualdad, Trabajo Social, Educación Social etc.) en las que los puestos suelen ser mayoritariamente ocupados por mujeres, estas suelen ser subcontratadas. No ocurre lo mismo con otras áreas de las Administraciones, en las que la mayoría de las personas que trabajan son hombres, y que suelen estar formadas por funcionariado, en concreto, personal técnico de urbanismo, obras, medio ambiente, finanzas, etc. Esto es un claro ejemplo de discriminación indirecta por razón de sexo, en lo que se refiere entre otras cosas a la estabilidad y al salario como veremos más adelante.

La **experiencia en entidades privadas** es bastante menor con un 20,4%, viéndose así cómo todavía la profesión de AIO no está instaurada en el ámbito privado, y aunque cada vez más empresas realizan Planes de Igualdad¹⁰, la mayoría de las veces, éstos son realizados por personas sin la capacitación adecuada, con lo que ello conlleva. Citando el Manifiesto del Congreso de Agentes de Igualdad de Pontevedra, "No podemos entender la salud sin profesionales de

¹⁰ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres Artículo 45. Elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad

la medicina y la enfermería, sin profesionales de la salud. No podemos entender la educación sin maestras y maestros, sin profesoras y profesores. Tampoco podemos entender las obras e infraestructuras sin arquitectas y arquitectos, aparejadoras y aparejadores, albañilas y albañiles. Sin embargo, esta correlación no se da cuando hablamos de Igualdad de Género." (Pontevedra, 2004)¹¹.

Debido a cómo surgen las Políticas de Igualdad y dado que no había un criterio común, no se ha dado un consenso en la denominación de las Estructuras de Igualdad y de ahí las diferentes denominaciones existentes. Tal y como se puede apreciar en la Tabla 3, esas denominaciones de las Estructuras de Igualdad en las diferentes Administraciones Públicas, también se reflejan en los datos recogidos en la encuesta, e inducen a recalcar la hipótesis de la invisibilización, falta de homogeneidad, indefinición profesional y laboral. etc.

TABLA 6	DENOMINACION ESTRUCTURAS DE IGUALDAD	%
	ÁREA / SERVICIO DE IGUALDAD	13.4%
	ÁREA/SERVICIO DE MUJER	5.8%
	MUJER E IGUALDAD	1.4%
	CASA MUNICIPAL DE LA MUJER	6.5%
	CENTRO DE INFORMACIÓN A LA MUJER	15.1%
	UNIDAD DE IGUALDAD	6.9%
	OTRAS (Concejalía de Igualdad/Mujer, Dpto. Acción Social, Dto. Familia, Oficina Violencia de Género, Programa Mujer, Proyectos de Igualdad, Unidad de Empleo, Fundación para la Mujer, etc....)	50.9%

De los y las Agentes de Igualdad encuestadas un 87,2% trabaja en una estructura de igualdad y un 12,8% no trabaja de manera integrada en un área de Igualdad.

En cuanto a la **dependencia política de las entidades**, un 49,7% de profesionales de Administraciones Públicas comparte Consejería o Concejalía con otras áreas, y un 26,2% tiene su propia Concejalía o Consejería, el 17,6% depende directamente de Alcaldía o Presidencia, siendo esta última opción la más acertada para trabajar de manera transversal la Igualdad de Oportunidades

¹¹ www.adr-ullaumia.es/equalullaumia/congresoaiio.swf (Fecha de consulta: 7 de septiembre de 2009)

de Mujeres y Hombres. Tal y como corrobora Pilar Sanz de Pablo¹² "la ubicación en el organigrama de las organizaciones merece ser revisada, ya que en la mayoría de los casos se adscriben a departamentos de Servicios Sociales, no cuentan con jefaturas especializadas y en general, su ubicación les permite muy poco ascendente jerárquico dentro de la organización que les contrata, no autoriza el desarrollo de acciones positivas e imposibilita el desarrollo del mainstreaming."

El **presupuesto destinado a Políticas de Igualdad** varía sustancialmente y debe tenerse en cuenta que muchas veces esa cuantía tiene que ser compartida con otras áreas. Así, aunque un 76% reconoce tener presupuesto para trabajar las Políticas de Igualdad, ha sido imposible obtener los datos suficientes para hacer un cálculo de manera clara, ya que un 72% no ha aportado el dato de forma concreta. Del resto de datos obtenidos, un 16,4% destina menos del 2% del porcentaje total de la entidad, un 1,1% entre el 2 y el 5%, el 12% destina más del 5% y el 6,8% destina el 100% del presupuesto total que tiene para trabajar. Aunque con estos datos no obtenemos una medida completamente significativa, si podemos decir de los obtenidos, que visibilizan el poco valor que se da dentro del sistema patriarcal al trabajo a realizar para llevar a cabo Políticas de Igualdad.

Las **denominaciones recogidas de los puestos de trabajo de AIOs** son también diversas. Un 51,8% recoge el término Igualdad o Igualdad de Oportunidades en su contrato de trabajo, aunque las denominaciones varían entre Agente, Técnica, Asesora y Técnica Asesora y un 1.2% recoge el término pero como Dinamizadora o Promotora. El 47,1 % restante realiza las funciones de Igualdad sin un reflejo directo en su puesto de trabajo, lo que contribuye de nuevo a invisibilizar las tareas realizadas por las y los Agentes de Igualdad y demuestra, a su vez, la indefinición que rodea todavía hoy a esta Figura profesional.

La Tabla 7 nos muestra en qué **Categoría Profesional de la Administración Pública** se encuentran los y las AIOs encuestadas. En dicha tabla también se especifican las denominaciones actuales de los grupos profesionales (después de 2007) comparándolos con las denominaciones tradicionales (antes de

¹² Pilar Sanz de Pablo experta en Políticas de Igualdad, trabajó en la Defensoría para la Igualdad del Gobierno Vasco "La figura profesional de Agente de Igualdad. Análisis de género y propuestas de adecuación." En Barrère, Maggy y Campos, Araniza. 2005. Igualdad de Oportunidades e Igualdad de género. Una relación a debate. Oñate. Editorial Dykinson. 211-2

2007). De esta forma vemos las diferencias que se establecen según la Reforma Universitaria a nivel europeo (Proceso de Bolonia).

TABLA 7		CATEGORIA PUESTO EN LA ADMINISTRACIÓN		
% TOTAL DE ENCUESTAS	GRUPO		%	
	Denominación tradicional (Según II Convenio Colectivo único) ¹³	Denominación actual (Según EBEP) ¹⁴		
36.8%	A <ul style="list-style-type: none"> • Doctorado • Licenciatura • Ingeniería • Arquitectura 	A1 <ul style="list-style-type: none"> • Título Universitario de Grado • Doctorado • Licenciatura • Ingeniería • Arquitectura o equivalente 	94.5%	5.40%
60,6 %	B <ul style="list-style-type: none"> • Diplomatura Universitaria • Ingeniería técnica • Arquitectura Técnica, • Formación Profesional 3º Grado o equivalente 	A2 <ul style="list-style-type: none"> • Título Universitario de Grado • Diplomatura Universitaria • Ingeniería Técnica • Arquitectura Técnica o equivalentes 	97.26%	2.73%
-		B¹⁵ Titulación de Técnica Superior	-	-
2%	C <ul style="list-style-type: none"> • Bachiller • FP 2º • Ciclo Formativo Grado superior equivalente 	C1 <ul style="list-style-type: none"> • Titulación de bachillerato o técnica/o • Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnica/o Superior • Técnica/o Especialista, o equivalente 	100%	-
0.6%	D <ul style="list-style-type: none"> • Graduado Escolar • Graduada/o en ESO • FP 1º • Ciclo formativo Grado medio o equivalente 	C2 <ul style="list-style-type: none"> • Graduada/o en ESO. • Educación General Básica • Formación Profesional de Técnica/o • Técnica/o Auxiliar o equivalentes. 	100%	-
-	E <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de formación equivalente a Educación Primaria • Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria 	E <ul style="list-style-type: none"> • Educación Primaria • Certificado de Escolaridad 	-	-

¹³ Grupos profesionales, de la RESOLUCIÓN de 10 de octubre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. BOE de 14 de octubre de 2006.

¹⁴ Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera de la LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE de 13 de abril de 2007.

¹⁵ El nuevo grupo B que queda reservado a quienes estén en posesión del título de Técnica/o Superior, no existiendo un grupo equivalente en la clasificación anterior a la LEY 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE de 13 de abril de 2007

Debemos tener en cuenta que la mayoría de las encuestadas están en el Grupo **B/ A2** con 60,6%, seguidas del grupo **A/A1** con un 36,8%. Un 2% en el grupo **C/C1**, e incluso un porcentaje aunque pequeño del 0,6% de mujeres que se encuentran en el grupo **D-C2**.

Analizando estos datos debemos matizar, que aunque muchas AIOs tienen **formación Universitaria Superior** (licenciatura) y formación en Igualdad que supera las 500 horas (estudios de Máster), solamente el 52,5% están en el grupo correspondiente, es decir **A/A1**. El 44,5% está en el grupo **B/A2**. Esta valoración a la baja de los puestos de trabajo de Agentes de Igualdad se constata principalmente en que en muchos casos, para acceder al puesto de trabajo se exige solamente una Diplomatura aduciendo a motivos presupuestarios, y lo que a fin de cuentas se está produciendo es "un sesgo de Género en la valoración de las profesionales que deben modificar los condicionantes de género de sus organizaciones para avanzar hacia la igualdad."(Sanz de Pablo, Pilar, 2004). Por otra parte hay 4 personas en grupo **D/C2** y 2 en grupo **E**. Encontrar AIOs en las categorías más bajas es bastante significativo, ya que de esta forma, se transmite de manera negativa que no es necesaria una titulación universitaria ni formación de Agente de Igualdad para el desarrollo de la profesión.

Así mismo, el hecho de que solamente el 52,5% de las personas encuestadas con formación Universitaria Superior y formación en Igualdad que supera las 500 horas, se encuentre en el grupo profesional correspondiente (es decir **A/A1**), permite evidenciar cómo en el caso del ejercicio de esta profesión no existe una correlación directa entre mayor formación y mayor salario. Situación derivada precisamente de que no existe una exigencia ni una valoración generalizada, tanto de la formación como de la experiencia profesional en materia de Igualdad de Oportunidades, dentro de los procesos de selección laboral

En cuanto a la **relación laboral** que tienen las AIOs **con la Administración**, el 13,7% es personal funcionario de carrera, un 15,3% personal interino, el 1,6% personal funcionario de programa, 13,7% personal laboral fijo, el 1% tiene una contratación temporal por convenio con los Servicios Públicos de Empleo, el 32,5% es personal temporal y el 10,2% es subcontratación. Es de nuevo destacable cómo la mayoría de las AIOs que están en grupos **A/A1** y **B/A2**, tienen contrataciones laborales temporales con un 32,84%.

La **estabilidad** de AIOs en la Administración tampoco es alta, ya que un 24,9% tiene plaza creada en RPT funcionaria, un 11,8% RPT laboral y un 63,3% son plazas temporales creadas por programa o contratación.

La **remuneración salarial** de las AIOs sigue la tónica de lo dicho anteriormente.

Existe una gran brecha salarial entre AIOs, a pesar de que son profesionales que se contratan para realizar el mismo empleo. Esta brecha va desde los 7.500 € euros brutos al año –pagas incluidas- hasta los más de 61.000 € que cobra al año de salario bruto una sola persona de las encuestadas. La tabla 8 especifica las remuneraciones por tramos salariales.

TABLA 8 % TOTAL	SALARIO BRUTO ANUAL ENTIDADES PUBLICAS	%	
		♀	♂
5,49 %	MENOS DE 15 MIL EUROS	93.33	6.67
13,18 %	ENTRE 15 Y 20 MIL EUROS	94.44	5.56
15,01 %	ENTRE 20 Y 25 MIL EUROS	95.13	4.87
24,17%	ENTRE 25 Y 30 MIL EUROS	96.97	3.04
15,38 %	ENTRE 30 Y 35 MIL EUROS	100	-
7,69 %	ENTRE 35 Y 40 MIL EUROS	100	-
19,04 %	MÁS DE 40 MIL EUROS	94.23	5.76

El mayor salario encontrado pertenece a una mujer con 61.000 € brutos/año y le siguen dos hombres con 59.000 € brutos/año. Estas 3 personas son funcionarias de carrera. La mujer, que pertenece al País Vasco, cuenta con una larga trayectoria de experiencia y formación, y para poder optar a la oposición de su puesto de trabajo se le exigió, entre otras cosas, formación en Igualdad. Los hombres con los salarios más altos trabajan uno en el País Vasco y otro en Murcia, y ninguno de los dos tiene formación en Igualdad ni se les exigió para cubrir el puesto de trabajo que desempeñan.

Además hay que resaltar que dentro de un mismo grupo no se establece un nivel retributivo homogéneo, se da el caso de AIOs en grupo **A/A1** que cobran más de 40.000 € y otras que su salario es menor de 15.000 €. En la tabla se muestran las diferencias salariales en las diferentes categorías.

En los **procesos de selección de AIOs** en la Administración Pública se recoge que cualquier titulación superior es exigida un 10,9% de las veces, cualquier Titulación Media un 38% y un 51,1% se especifica la Titulación. En cuanto a la formación en Igualdad, únicamente es exigida en un 31,1% de las veces frente a un 60,9% que no se pide. Esta valoración nos confirma de nuevo el poco valor que se tiene de la profesión, incluso a la hora de seleccionar personas que van a realizar un trabajo de AIOs. Ocurre lo mismo con la experiencia, en un 77,9% de las ocasiones no se exige tenerla.

La **antigüedad en el puesto de trabajo** de las AIOs es reciente, ya que el 25,6% de las contratadas son anteriores al año 2000 y el 74,4% son posteriores al año 2000 y la mayoría a partir del 2007, quizás por la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

El 90,6% de las AIOs trabaja a jornada completa y el 68% de las jornadas son continuas con un horario de trabajo de 8:00 a 15:00.

Un 42,8% de las AIOs realiza otro tipo de tareas adicionales relacionadas con el trabajo de administrativa o de otras áreas como pueden ser Cooperación, Juventud, Empleo y Trabajo Social entre otras.

5.1.1. DEMANDAS DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

En este apartado analizamos las respuestas obtenidas de la última pregunta relativa a las demandas y comentarios personales de las AIOs.

Dado que se trata de la única pregunta con estructura abierta incluida en el cuestionario, nuestro análisis se centrará principalmente en una valoración de tipo cualitativo. Así, hemos establecido diferentes categorías de análisis para su estudio y que pasamos a comentar a continuación:

A. PERFIL A.I.O: FORMACIÓN Y COMPETENCIAS

B. FORMACIÓN:

- 1.** *Mayor índice de formación*
- 2.** *Necesidad de otra formación*

3. *Necesidad de formación en Género*

4. *Demanda de regulación*

C. HORARIO.

D. COMPETENCIAS:

1. *Realidades laborales*

2. *Categoría profesional*

E. BARRERAS DETECTADAS EN EL EJERCICIO PROFESIONAL:

1. *Selección de personal*

2. *Creación de plazas*

3. *Salario y/o categoría*

4. *Estabilidad laboral*

5. *Presupuestos*

6. *Falta de coordinación/ implicación*

7. *Falta de reconocimiento profesional*

8. *Falta de valoración del trabajo/ dificultad para trabajar*

9. *Excepciones en las barreras*

F. PROPUESTAS PARA UN PERFIL PROFESIONAL

G. IMPORTANCIA ADJUDICADA A LA INVESTIGACIÓN

A. PERFIL A.I.O: FORMACIÓN Y COMPETENCIAS

Desde nueve Comunidades Autónomas (Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid y Navarra) se señala la importancia de establecer una formación que permita la homologación, a través de una titulación específica y común al territorio Estatal, de la trayectoria formativa así como de la profesional de quienes realizan las tareas de igualdad (tanto en el ámbito de la Administración Pública como en el de la empresa privada).

Se destaca la importancia de este aspecto como fundamental para el establecimiento de un perfil profesional con unas competencias claramente definidas, que permita a su vez una correcta selección de las personas encargadas de diseñar e implementar proyectos en materia de Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres.

B. FORMACIÓN

En este apartado hemos incluido diversas subcategorías de análisis relativas a la formación en igualdad, imprescindible para el desempeño del perfil profesional de AIO.

En primer lugar hemos querido reflejar el **mayor índice de formación** que presentan muchas de las y los profesionales en Igualdad de Oportunidades con respecto al recogido en el cuestionario.

Así, desde Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Cataluña, País Vasco y Navarra señalan estar en posesión de un mayor índice de certificación formativa en Igualdad de la que queda reflejada en el cuestionario (en el que se recogen cuatro cursos y donde la mayoría de las personas encuestadas han incluido aquellos más importantes en relación a su certificación así como aquellos de mayor número de horas). Por tanto, este índice más alto se refiere al número de cursos (más de cuatro) y al número de horas de formación.

En segundo lugar tomamos en consideración **la necesidad de otra formación** que también se ha puesto de manifiesto en las respuestas dentro de esta pregunta/ítem.

Dicha necesidad (resaltada desde Andalucía, Cantabria y Madrid) se concreta en ir más allá de la mera formación teórica en Igualdad de Oportunidades, incluyendo una formación de carácter más Técnico que permita una mayor capacitación a la hora de trabajar con diferentes Agentes Sociales.

En tercer lugar, señalar que dicha necesidad de formación se concreta de manera muy amplia y especialmente en el ámbito de la Administración Pública, en **necesidad de una mayor formación en Género**.

Desde ocho Comunidades Autónomas, (Andalucía, Canarias, Extremadura, Galicia, Madrid y Melilla) se reclama mayor calidad en la formación específica en Género e Igualdad de Oportunidades que se imparte a nivel Estatal tanto a través de entidades y organismos públicos como privados.

Al mismo tiempo se señala la necesidad de recibir más formación en Género e Igualdad de Oportunidades con carácter continuo y gratuito por parte de los organismos públicos de Igualdad.

Finalmente, señalar la **demanda de una regulación** de la formación por parte de algunas de las personas encuestadas. En este sentido, desde Asturias, Andalucía, Madrid y Navarra se destaca la necesidad de regular de manera específica la/s Titulación/es en Igualdad de Oportunidades, unificando su estructura y contenidos como sucede en otros países¹⁶; para que pueda incluirse como requisito imprescindible en los procesos de selección (tanto en la Administración Pública como en el ámbito privado) y para contar con un cuerpo de docentes verdaderamente preparado.

C. HORARIO

En relación con las jornadas de trabajo, desde Andalucía y Canarias se señala una contratación de media jornada (generalmente en horario de mañana). No obstante, muchas de las actividades que realizan se concretan o se extienden al horario de tarde, entendiéndose estas horas de trabajo como horas extraordinarias. Así, la mayoría realizan una jornada de trabajo superior a la determinada y establecida por contratación.

D. COMPETENCIAS

En este apartado también incluimos varias subcategorías de análisis en relación con las competencias relativas al perfil profesional de AIO.

¹⁶ Ver Anexo 10.1. Contexto Internacional y Europeo

Desde Andalucía, Castilla y León, Cataluña, Extremadura y Madrid se nos señalan **realidades laborales** caracterizadas, en primer lugar, por incluir competencias añadidas a las de Igualdad, derivadas de la pertenencia (generalmente en el caso de la Administración Pública) a una Concejalía compartida (Igualdad e Inmigración, Igualdad y Participación Ciudadana...) o un departamento compartido (Área de la Mujer y Familia, Área de la Mujer del Departamento de Empleo...); y en segundo lugar por ser competencias totalmente distintas a las normalmente adjudicadas al perfil profesional de AIO, situación que deriva de la falta de contenido de las estructuras de Igualdad a la que se adscriben estas y estos profesionales.

Por otro lado, en relación con la **categoría profesional** adjudicada a la realidad anteriormente descrita para las competencias, se señalan categorías profesionales diferentes de la de AIO propiamente dicha, principalmente aquellas relacionadas con el Trabajo Social y el Área específica de la que depende el puesto (Área de empleo, Área jurídica...).

E. BARRERAS DETECTADAS EN EL EJERCICIO PROFESIONAL

Este apartado se centra en todas aquellas barreras que las personas encuestadas detectan y señalan en el ejercicio profesional relacionado con la Igualdad de Oportunidades.

Así, establecemos varias subcategorías de análisis correspondientes a cada una de las barreras detectadas a partir de las respuestas obtenidas de siete Comunidades Autónomas (Andalucía, Aragón, Asturias, Galicia, Madrid, Navarra y País Vasco).

En primer lugar se detectan barreras en la **selección de personal** desde las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Asturias, Galicia, Madrid, Navarra y País Vasco. Estas barreras se refieren a los procesos de selección de personal, en los que generalmente no se tienen en cuenta como méritos la formación y experiencia previa en materia de Igualdad. Igualmente se señala como situación común en los procesos de selección de personal dentro de la Administración Pública, el establecimiento de Tribunales en concursos públicos que carecen de formación y/o sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades; explicando o favoreciendo la

falta de valoración de méritos relacionados con la formación y experiencia profesional en materia de Igualdad de Oportunidades en los procesos de selección de personal.

En segundo lugar se detectan barreras relativas a la **creación de plazas** desde Asturias, Baleares, Castilla y León, Cataluña y Madrid. Se señala para el ámbito de la Administración Pública en general la falta de creación de puestos de trabajo específicos en materia de Igualdad de Oportunidades. Situación que se deriva de la falta de convocatoria de nuevas plazas (las actividades en materia de Igualdad de Oportunidades se realizan por personal interno del organismo o administración) y del hecho de que estos puestos de trabajo presentan un carácter temporal sujeto a los presupuestos aprobados para la implementación de las políticas de igualdad o a la realización específica de un Plan de Igualdad de Oportunidades. Por lo que en el caso de crearse plazas, éstas son de carácter generalmente temporal.

En tercer lugar, desde Andalucía, Aragón, Extremadura y País Vasco se señalan barreras relativas al **salario y a la categoría profesional** de las y los AIOs. Así se observa cómo las y los profesionales en materia de Igualdad de Oportunidades perciben un salario generalmente menor al que les corresponde atendiendo a su categoría profesional. En el caso de la Administración Pública se evidencia en comparación con categorías profesionales y nivel de titulación similares pertenecientes a otras áreas. En el ámbito privado se evidencia de igual forma con categorías profesionales inferiores respecto a las funciones reales del puesto de trabajo, percibiéndose salarios por debajo del salario mínimo establecido por convenio.

En cuarto lugar, desde Andalucía, Murcia y Navarra se observan barreras en el ejercicio profesional en Igualdad de Oportunidades relativas a la **estabilidad laboral**. Las personas encuestadas señalan la falta de estabilidad laboral a la que quedan sujetos sus puestos de trabajo. Como ya se ha señalado anteriormente, los contratos en materia de Igualdad de Oportunidades quedan sujetos a proyectos o programas específicos (generalmente desarrollados en el ámbito de la Administración Local) que se desarrollan a partir de subvenciones procedentes de Organismos de Igualdad superiores. Por tanto, estos puestos de trabajo quedan supeditados a la voluntad política en la mayoría de las situaciones, sobre todo cuando finalizan las partidas presupuestarias y subvenciones adjudicadas a las Áreas de Igualdad.

En quinto lugar, desde Andalucía, Asturias, Extremadura y Navarra se detectan barreras derivadas de los propios **presupuestos** de que disponen las Áreas de las que dependen estos puestos profesionales. Se evidencia cómo las Áreas de Igualdad (especialmente en el ámbito Local de la Administración Pública) cuentan con las partidas presupuestarias más bajas si se las compara con las de otras áreas. Situación que también se deriva en gran parte de la falta de financiación por parte de organismos superiores (Administración Autonómica y Estatal) a la implementación de Políticas y Planes de Igualdad a nivel municipal.

En sexto lugar se señalan las barreras derivadas de **la falta de coordinación e implicación**. Desde Asturias, Canarias, Extremadura, Navarra y la Comunidad Valenciana se evidencian las barreras en el ejercicio profesional derivadas de la falta de coordinación entre diferentes profesionales en materia de Igualdad de Oportunidades dentro de una misma Provincia o Comunidad Autónoma; así como la falta de coordinación existente dentro de las estructuras (generalmente de ámbito local) a las que pertenecen las Áreas de Igualdad. Situación que se deriva de la falta de una verdadera aplicación de la transversalidad del principio de igualdad en el conjunto de la Administración Pública, y que genera importantes vacíos en cuanto a las competencias y áreas de actuación de las y los profesionales de Igualdad de Oportunidades así como celos y luchas internas entre departamentos.

Al mismo tiempo, esta situación se relaciona directamente con la falta de implicación real en la aplicación del principio de Igualdad del personal político y los cargos superiores de la Administración Pública.

En séptimo lugar, encontramos cómo desde Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Madrid, Murcia y Navarra se observan barreras derivadas de la **falta de reconocimiento profesional**. Esta se deriva de la falta de valoración del perfil profesional dentro del ámbito laboral en el que se desempeña (tanto en el ámbito público como en el privado). Al mismo tiempo, quienes usan los servicios de Igualdad suelen confundir a los y las diferentes profesionales y sus funciones (Agente de Igualdad, Informadora, Promotora de Igualdad).

Se destaca la falta de valoración del perfil y funciones de AIOs por parte de las instituciones y la clase política, derivando en una situación de precariedad laboral, constante justificación social de sus funciones profesionales y en un intrusismo profesional que en el caso de la Administración Pública se materializa en la colocación en estos puestos de trabajo de personal funcionario superior

que generalmente no posee los conocimientos específicos en Igualdad de Oportunidades indispensables para el ejercicio de la profesión.

En octavo lugar se señala desde las Comunidades Autónomas de Andalucía, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla y León, Castilla la Mancha, Madrid, Navarra y País Vasco la barrera de **falta de valoración del trabajo**, que implica directamente la **dificultad para trabajar**. Señalan quienes han respondido al cuestionario, la falta de valoración de sus funciones profesionales tanto por parte del resto compañeras y compañeros de trabajo como por sus superiores (generalmente con poca sensibilización y carentes de formación en Igualdad de Oportunidades y en la aplicación del principio de transversalidad).

Así, esta falta de reconocimiento se traduce en un elevado índice de barreras en el desempeño de sus funciones profesionales en materia de Igualdad de Oportunidades, derivadas de la inexistencia de la aplicación de buenas prácticas en materia de Igualdad tanto en el ámbito público como en el privado, y de la falta de apoyos económicos y políticos.

En último lugar queremos atender de manera secundaria a la existencia de **situaciones de excepción dentro de las barreras señaladas**. En este sentido, desde Aragón y la Comunidad Valenciana se nos señalan casos en los que sí se encuentra un compromiso e implicación por parte de las estructuras de igualdad (Concejalía, Ayuntamiento) que permiten el diseño e implementación de acciones encaminadas a la consecución de la Igualdad de Oportunidades a través de la contratación de personal técnico cualificado que a su vez recibe formación interna subvencionada, desempeña las funciones específicas vinculadas al perfil profesional y que, aunque no de manera inmediata, ha adquirido la categoría y salario profesional ajustados al perfil profesional.

No obstante y como ya hemos señalado, estas situaciones constituyen una excepción dentro de la situación general del ejercicio profesional en materia de Igualdad de Oportunidades, caracterizada por importantes barreras y limitaciones en el desempeño profesional.

F. PROPUESTAS PARA UN PERFIL PROFESIONAL

Esta categoría de análisis que tomamos en consideración corresponde a las respuestas ofrecidas por las personas encuestadas en relación con propuestas para un perfil profesional definitivo, homologado y reconocido.

Así desde Aragón, Castilla la Mancha y Madrid se señala la necesidad de incluir en el perfil profesional de AIO otras cuestiones a parte de la formación, principalmente la experiencia laboral previa (ya que las funciones en materia de igualdad llevan desarrollándose desde mucho antes de surgir la figura profesional) así como la participación en movimientos sociales vinculados a las cuestiones de igualdad (fundamentalmente el movimiento feminista).

Al mismo tiempo se propone una homologación definitiva de la formación (a nivel universitario y reglado en general) que permita homogeneizar a nivel estatal el contenido del perfil profesional en cuanto a sus competencias y un verdadero desarrollo de las Políticas de Igualdad.

Si atendemos a los porcentajes y al número de respuestas ofrecidas para cada una de las categorías de análisis anteriormente descritas pueden establecerse aquellas que presentan una mayor relevancia.

TABLA 9	NOMBRE CATEGORIA	Nº RESPUESTAS	PORCENTAJES
	Perfil AIO: Formación y competencias	16	10,8 %
	Importancia adjudicada a la investigación	7	4,7 %
	FORMACIÓN	33	22,4 %
	Mayor índice formación	18	12,2 %
	Necesidad otra formación	3	2 %
	Necesidad formación en genero	8	5,4 %
	Demanda de regulación	4	2,7 %
	Horario	4	2,7 %
	COMPETENCIAS	12	8,1 %
	Realidades laborales	6	4 %
	Categoría profesional	6	4 %
	BARRERAS DETECTADAS EN EJERCICIO PROFESIONAL	67	45,5 %
	Selección de personal	13	8,8 %
	Creación de plazas	6	4 %
	Salario y/o categoría	7	4,7 %
	Estabilidad laboral	4	2,7 %
	Presupuestos	4	2,7 %
	Falta coordinación/implicación	8	5,4 %
	Falta reconocimiento profesional	10	6,8 %
	Falta valoración trabajo/Dificultad para trabajar	13	8,8 %
	Excepciones en las barreras	2	1,3 %
	Propuesta perfil profesional	8	5,4 %
	TOTAL	147	100 %

Así, aquellas cuestiones que más se han señalado por parte de las personas encuestadas son aquellas relativas en primer lugar a las barreras que se encuentran en el ejercicio profesional, destacándose las barreras relacionadas con:

- La selección de personal
- La falta de valoración del trabajo/dificultad para trabajar
- La falta de reconocimiento profesional
- La falta de coordinación e implicación

En segundo lugar se señala con especial relevancia las cuestiones relativas a la formación, sobre todo aquellas relacionadas con la necesidad de mayor formación en Igualdad de Oportunidades y Género demandada por los y las profesionales en materia de Igualdad de Oportunidades para un buen desempeño de la profesión.

Finalmente encontramos una mayor valoración de las cuestiones relativas a las competencias y el perfil profesional de AIO, siguiéndoles el resto de categorías analizadas con unos índices bastante más inferiores.

G. IMPORTANCIA ADJUDICADA A LA INVESTIGACIÓN

Queremos destacar aquí la importancia y relevancia que se ha dado a la realización de esta investigación por parte de seis Comunidades Autónomas (Andalucía, Castilla y León, Cataluña, Madrid y Navarra).

Esta importancia se concreta principalmente en la posibilidad que ofrece de visibilizar el trabajo que durante décadas han venido desarrollando las y los profesionales en materia de igualdad de oportunidades y así conseguir una verdadera certificación profesional.

5.2. ANÁLISIS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

A continuación vamos a comparar los datos más relevantes entre las diferentes CCAA¹⁷.

En cuanto a la existencia de una partida presupuestaria específica para igualdad introducimos la Tabla 10, que recoge el conjunto de datos obtenidos por Comunidades Autónomas.

TABLA 10 COMUNIDAD AUTONOMA	PARTIDA PRESUPUESTARIA IGUALDAD EN LA ENTIDAD	
	SI	NO
ANDALUCIA	76,7%	23,3%
ARAGÓN	80%	20%
ASTURIAS	50%	50%
BALEARES	58,3%	41,7%
CANARIAS	58,3%	41,7%
CANTABRIA	83,3%	16,7%
CASTILLA LA MANCHA	57,1%	42,9%
CASTILLA LEÓN	93,3%	6,7%
CATALUÑA	82,6%	17,4%
CEUTA	100%	-
COMUNIDAD VALENCIANA	89,3%	10,7%
EXTREMADURA	81,8%	18,2%
GALICIA	85,3%	14,7%
MADRID	97,1%	2,9%
MELILLA	100%	-
MURCIA	83,3%	16,7%
NAVARRA	100%	-
PAIS VASCO	92%	8%

¹⁷ Recordamos que la Comunidad Autónoma de la Rioja no ha podido ser analizada por no encontrar ninguna persona trabajando de AIO en el momento de la Investigación.

Tal y como podemos observar, todas las CCAA presentan un mayor índice de respuestas positivas en relación a la existencia de una partida presupuestaria específica para el área de Igualdad. Destacan Ceuta y Melilla, en las que encontramos un valor del 100%. Por el contrario las CCAA de Asturias, Baleares, Canarias y Castilla la Mancha al presentar unos valores muy similares para ambos valores.

A pesar de encontrar valores positivos en el conjunto de CCAA, la existencia de partidas presupuestarias para la Igualdad presenta unos índices poco ajustados a la realidad de las necesidades de inversión que requieren las tareas y servicios de igualdad. Tomemos en consideración a continuación la Tabla 11.

TABLA 11		CUANTIA PRESUPUESTO EN IGUALDAD DE LA ENTIDAD			
COMUNIDAD AUTONOMA	MENOS DEL 2%	ENTRE 2-5%	MAS DEL 5%	100%	PERDIDOS
ANDALUCIA	31.6 %	-	7.9%	2.6 %	57.9%
ARAGÓN	-	10 %	-	-	90 %
ASTURIAS	-	10 %	-	-	90 %
BALEARES	41,7 %	-	-	-	58,3 %
CANARIAS	28.6 %	-	-	21.4 %	50%
CANTABRIA	20 %	-	20%	20 %	40%
CASTILLA LA MANCHA	-	-	-	6,5 %	93,5 %
CASTILLA LEÓN	14.3 %	-	7.2%	7.1 %	71.4%
CATALUÑA	10 %	-	15 %	10 %	65%
CEUTA	-	-	-	-	-
COMUNIDAD VALENCIANA	-	3,3 %	-	-	96,7 %
EXTREMADURA	-	50 %	25 %	25 %	-
GALICIA	23,1 %	-	61,5 %	15,4 %	-
MADRID	43.6 %	-	2.6%	5,6 %	48.7%
MELILLA	-	-	-	-	-
MURCIA	20 %	-	-	-	80 %
NAVARRA	83,3 %	-	-	16,7 %	-
PAIS VASCO	43.6 %	-	2.6%	5.1 %	48.7%

Si atendemos a la **cuantía** correspondiente a las partidas de igualdad podemos observar cómo en más del 50 % de las Comunidades, esta cuantía no supera el 2 % del conjunto del presupuesto; destacándose los casos de Madrid, Navarra y País Vasco.

Al mismo tiempo hemos querido reflejar en esta figura los valores perdidos por el alto índice obtenido.

Destacan en este sentido las CCAA de Aragón, Asturias, Castilla la Mancha, Castilla León, Comunidad Valenciana y Murcia, donde los valores perdidos superan el 80%.

La falta de conocimiento real de estos datos por parte de las personas encuestadas, o la imposibilidad de responder por motivos ajenos a quienes han contestado el cuestionario, son parte de las posibles explicaciones a estos resultados.

En cualquier caso se evidencia la inexistencia de unos presupuestos suficientes, competitivos y dignos para poder implementar las Políticas de Igualdad y consolidar las áreas destinadas a ello.

Igualmente destacamos estos valores perdidos como muestra de las barreras encontradas a la hora de estudiar la situación real de los y las profesionales que se dedican a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres; y que como esta figura presenta, han venido generalmente relacionados con las cuestiones de los presupuestos así como de los salarios (especialmente en el ámbito de la empresa privada).

En cuanto a la formación específica en igualdad de 250 horas o más en un sólo curso que tienen los y las AIOs encuestadas, por lo general se da esa formación, aunque hay algunas CCAA en las que todavía hay personas trabajando en esta profesión que carecen de esta formación mínima. Ver Tabla 12.

TABLA 12	FORMACIÓN EN IGUALDAD DE 250 HORAS O MÁS EN UN CURSO ⁴	
	SI	NO
COMUNIDAD AUTONOMA		
ANDALUCIA	44.73 %	55.27%
ARAGÓN	14.28 %	85.72%
ASTURIAS	80 %	20 %
BALEARES	33.33 %	66.67%
CANARIAS	27.77 %	72.23%
CANTABRIA	50 %	50 %
CASTILLA LA MANCHA	30.43 %	69.57%
CASTILLA LEÓN	60 %	40 %
CATALUÑA	59.09 %	40.91 %
CEUTA	-	100%
COMUNIDAD VALENCIANA	96 %	4%
EXTREMADURA	47.61 %	52.39%
GALICIA	65.5%	34.5%
MADRID	89.47 %	10.53 %
MELILLA	100%	-
MURCIA	50 %	50%
NAVARRA	58,3 %	41.7 %
PAIS VASCO	66.6 %	33.3 %

La **denominación del puesto de trabajo** es en la mayoría de las CCAA de Agente de Igualdad tal y como vemos en la Tabla 13.

TABLA 13	DENOMINACIÓN PUESTO DE TRABAJO POR COMUNIDAD AUTONOMA
AGENTE DE IGUALDAD	Galicia, Castilla León, Asturias, Navarra, Cataluña, Madrid, Extremadura, Murcia, Comunidad Valenciana, Canarias, Melilla
TÉCNICA DE IGUALDAD	Cantabria, País Vasco , Navarra,
TRABAJADORA SOCIAL	Castilla la Mancha, Baleares
ABOGADA	Galicia, Andalucía, Ceuta
OTRAS	Aragón, Andalucía, Castilla la Mancha, Baleares, Canarias

¹⁸ Sobre el total de respuestas de cada CCAA

La categoría profesional de la Administración Pública de las AIOs encuestadas por CCAA es mayoritariamente A/A1 Y B/A2, aunque siguen dándose contrataciones en otras categorías siendo esto algo que debe perfilarse (Ver Tabla 14).

TABLA 14 COMUNIDAD AUTONOMA	% CATEGORIA PUESTO ADMINISTRACIÓN				
	A/A1	B/A2	C/C1	D/C2	E/E
ANDALUCIA	26.67%	64.45%	4.44%	4.44%	-
ARAGÓN	20%	50%	30%	-	-
ASTURIAS	30%	70%	-	-	-
BALEARES	33.33%	66.67%	-	-	-
CANARIAS	25%	75%	-	-	-
CANTABRIA	60%	40%	-	-	-
CASTILLA LA MANCHA	37.03%	55.55%	-	3.71%	3.71%
CASTILLA LEÓN	9.10%	90.90%	-	-	-
CATALUÑA	23.81%	61.91%	14.28%	-	-
CEUTA	66.67%	33.33	-	-	-
COMUNIDAD VALENCIANA	74.08%	22.22%	-	3.70%	-
EXTREMADURA	16.67%	75%	8.33%	-	-
GALICIA	50%	40%	10%	-	-
MADRID	58.62%	24.16%	6.89%	6.89%	3.44%
MELILLA	No hay datos de Categoría				
MURCIA	16.67%	83.33%	-	-	-
NAVARRA	-	83.33%	16.67%	-	-
PAIS VASCO	40.9%	50%	9.1%	-	-

Anteriormente ya hemos hablado de las grandes diferencias que hay en cuanto a los **salarios**, y comparando los salarios de cada una de las CCAA, destacan Madrid y País Vasco con el porcentaje de media en las que más se cobra, con cifras superiores a los 40.000 €, y Galicia en el caso contrario, con menos de 15.000 €. Este desfase salarial es algo que debe tenerse muy en cuenta y corregirse, ya que estamos hablando de AIOs, profesionales con una gran capacidad técnica, y que al igual que en cualquier otra profesión, debe darse mayor equilibrio salarial realizando el mismo empleo.

La Tabla 15 nos muestra los porcentajes de forma más detallada.

Dicha Tabla especifica por CCAA el rango salarial que cobra cada Agente de Igualdad, dependiendo de la categoría profesional en la que se encuentre la contratación (Categoría Puesto Administración A/A1, B/A2, C/C1, D/C2, E). Al mismo tiempo se resalta con color el % más alto de cada CCAA en cada una de esas categorías. Ej.: En Andalucía los puestos de AIOs en categoría A/A1 cobran un 8,3% entre 15.000 y 20.000, un 16,7% entre 20.000 y 25.000 un **33,3%** entre 25.000 y 35.000, un 25% entre 35.000 y 35.000 y un 16,7% más de 40.000.

TABLA 15		% SALARIAL (en € brutos anuales) EN CADA CATEGORIA DE PUESTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA						
COMUNIDAD AUTÓNOMA	CATEGORIA PUESTO ADMINISTRACIÓN	Menos de 15.000	Entre 15.000 y 20.000	Entre 20.000 y 25.000	Entre 25.000 y 30.000	Entre 30.000 y 35.000	Entre 35.000 y 40000	Mas de 40.000
ANDALUCIA	A/ A1	-	8.3%	16.7%	33.3%	25%	-	16.7%
	B/A2	-	12%	28.0%	20%	12%	4%	24%
	C/C1	-	-	-	100%	-	-	-
	D/C2	-	-	-	50%	-	-	50%
ARAGÓN	A/ A1	-	-	-	50%	-	-	50%
	B/A2	-	-	-	50%	-	-	50%
	C/C1	-	-	-	100%	-	-	-
ASTURIAS	A/ A1	-	-	66.7%	-	33.3%	-	-
	B/A2	-	16.7%	50%	33.3%	-	-	-
BALEARES	A/ A1	-	-	-	50%	50%	-	-
	B/A2	-	-	14.3%	42.9%	14.3%	-	28.6%
CANARIAS	A/ A1	-	33.33%	-	-	-	33.33%	33.33%
	B/A2	25%	-	-	-	41.7%	16.7%	16.7%
CANTABRIA	A/ A1	-	-	33.3%	33.3%	33.3%	-	-
	B/A2	50%	-	-	-	50%	-	-
CASTILLA LA MANCHA	A/ A1	-	28.6%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%	14.3%
	B/A2	6.7%	40%	6.7%	26.7%	6.7%	-	13.3%
	D/C2	100%	-	-	-	-	-	-
	E	-	-	-	100%	-	-	-

TABLA 15		% SALARIAL (en € brutos anuales) EN CADA CATEGORIA DE PUESTO EN LA ADMINISTRACIÓN DE CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA						
COMUNIDAD AUTÓNOMA	CATEGORIA PUESTO ADMINISTRACIÓN	Menos de 15.000	Entre 15.000 y 20.000	Entre 20.000 y 25.000	Entre 25.000 y 30.000	Entre 30.000 y 35.000	Entre 35.000 y 40.000	Mas de 40.000
CASTILLA LEÓN	A/ A1	-	-	-	100%	-	-	-
	B/A2	12.5%	-	12.5%	37.5%	12.5%	25%	-
CATALUÑA	A/ A1	-	-	-	40%	60%	-	-
	B/A2	-	-	9.1%	36.4%	45.5%	-	9.1%
	C/C1	-	-	50%	-	50%	-	-
CEUTA	A/ A1	-	-	-	-	100%	-	-
	B/A2	-	-	-	-	-	100%	-
COMUNIDAD VALENCIANA	A/ A1	-	-	-	90%	5%	5%	-
	B/A2	-	-	20%	60%	-	20%	-
	D/C2	-	-	-	100%	-	-	-
EXTREMADURA	A/ A1	-	-	100%	-	-	-	-
	B/A2	12.5%	50%	37.5%	-	-	-	-
	C/C1	-	100%	-	-	-	-	-
GALICIA	A/ A1	33.3%	13.3%	13.3%	6.7%	13.3%	13.3%	6.7%
	B/A2	-	57.1%	14.3%	14.3%	-	-	14.3%
	C/C1	-	100%	-	-	-	-	-
MADRID	A/ A1	-	-	-	-	6.3%	6.3%	87.5%
	B/A2	-	14.3%	-	-	57.1%	-	28.6%
	C/C1	-	-	-	-	-	100%	-
	D/C2	-	-	50%	-	-	50%	-
	E	-	-	-	100%	-	-	-
MELILLA	No hay datos							
MURCIA	A/ A1	-	-	-	-	-	-	100%
	B/A2	-	-	50%	-	50%	-	-
NAVARRA	B/A2	-	-	44.4%	11.1%	22.2%	-	22.2%
	C/C1	50%	-	50%	-	-	-	-
PAIS VASCO	A/ A1	-	-	-	-	-	50%	50%
	B/A2	-	20%	-	-	20%	10%	60%
	C/C1	-	-	-	50%	-	-	50%

TABLA 16	% SALARIAL DE CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA (en € brutos anuales)						
	Menos de 15.000	Entre 15.000 y 20.000	Entre 20.000 y 25.000	Entre 25.000 y 30.000	Entre 30.000 y 35.000	Entre 35.000 y 40.000	Mas de 40.000
ANDALUCIA	-	9.52%	26.19%	26.19%	14.28%	2.38%	21.42%
ARAGÓN	-	-	-	66.67%	-	-	33.33%
ASTURIAS	-	11.11%	55.56%	22.22%	11.11%	-	-
BALEARES	-	-	11.11	44.44%	22.22%	-	22.22%
CANARIAS	22.22%	16.67%	-	-	27.77%	16.67%	16.67%
CANTABRIA	20%	-	20%	20%	40%	-	-
CASTILLA LA MANCHA	8.33%	33.34%	8.33%	25%	8.33%	4.17%	12.5%
CASTILLA LEÓN	11.11%	-	22.22%	33.33%	11.11%	22.22%	-
CATALUÑA	-	-	10.52%	36.84%	47.37%	-	5.27%
CEUTA	-	-	-	-	50%	50%	-
COMUNIDAD VALENCIANA	-	-	3.71%	85.18%	3.71%	7.40%	-
EXTREMADURA	6.25%	56.25%	37.5%	-	-	-	-
GALICIA	20%	36%	12%	8%	8%	8%	8%
MADRID	-	3.57%	3.57%	3.57%	17.85%	14.29%	57.15%
MELILLA	No hay datos de Salario						
MURCIA	-	-	33.33%	-	33.33%	-	33.33%
NAVARRA	9.09%	-	45.46%	9.09%	18.18%	-	18.18%
PAIS VASCO	-	5%	-	5%	10%	25%	55%

La **exigencia de formación en Igualdad** en los procesos de selección es algo a tener muy en cuenta, ya que si ésta no es exigida, se corre el riesgo de que alguien sin formación ni conocimiento en la materia pueda ocupar un puesto de empleo que no le corresponde, cosa que ocurre habitualmente en la profesión de AIO, pero que no se permite en otras profesiones.

Muchas veces las contrataciones de AIOs son realizadas a través de programas que subvencionan la contratación de personas sin empleo. En la mayoría de las ocasiones se prima más el encontrarse en esa situación de desempleo y se contrata a personas sin ningún tipo de formación técnica especializada para realizar diagnósticos y Planes de Igualdad o para implementar Políticas de Igualdad, que

“tampoco contarán con una jefatura política especializada” (Sanz de Pablo, 2004). Por otro lado, también se prioriza frente a la formación en Igualdad pertenecer a un municipio concreto.

En la Tabla 17 vemos como en la mayoría de los casos no ha sido una exigencia tener esa formación en Igualdad para optar al puesto de empleo de las personas encuestadas.

TABLA 17	EXIGENCIA DE FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA OCUPAR EL PUESTO DE EMPLEO	
	SI	NO
COMUNIDAD AUTONOMA		
ANDALUCIA	45.66%	54.34%
ARAGÓN	20%	80%
ASTURIAS	30%	70%
BALEARES	-	100%
CANARIAS	16.67%	83.33%
CANTABRIA	57.14%	42.85%
CASTILLA LA MANCHA	10.34%	89.65%
CASTILLA LEÓN	86.67%	13.33%
CATALUÑA	26.08%	73.91%
CEUTA	33.33%	66.67%
COMUNIDAD VALENCIANA	80%	20%
EXTREMADURA	21.74%	78.26%
GALICIA	32.35%	67.66%
MADRID	34.21%	65.79%
MELILLA	100%	-
MURCIA	33.33%	66.67%
NAVARRA	58.33%	41.67%
PAIS VASCO	64%	36%

Por otro lado queremos centrar la atención en el ítem relativo a la **exigencia de la experiencia en Igualdad** en los procesos de selección profesional, especialmente en lo que se refiere a la Administración Pública.

Si atendemos a la Tabla 18, relativa a los valores obtenidos por cada Comunidad Autónoma se observa cómo la situación real de los procesos de selección presenta importantes irregularidades.

De manera general encontramos un mayor índice de respuestas positivas para el conjunto de CCAA. No obstante, estos índices no suelen superar el 50%, exceptuándose los casos de Navarra y Madrid (más de un 70%), Extremadura (más del 80%) y Melilla, con unos valores del 100%.

Por el contrario destacan las CCAA en las que los índices de respuestas negativas son superiores. En este sentido se destacan la Comunidad Valenciana y Baleares (más del 80%), así como Aragón, Canarias, Ceuta, Galicia, Murcia y País Vasco (más del 50%).

A la luz de los resultados podemos observar cómo la situación no ha cambiado demasiado con respecto a investigaciones anteriores de carácter Autonómico¹⁹

En definitiva puede observarse cómo en los procesos de selección de personal profesional para puestos específicos relacionados con la implementación de las políticas de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, no es relevante que las y los aspirantes posean un bagaje profesional previo.

Más allá del hecho de que posean o no experiencia previa (así como una formación en Igualdad superior a las 250 horas) cabe destacar que en última instancia son las propias estructuras administrativas (Locales, Forales, Autonómicas y Estatales) las que deben regular este requisito como imprescindible a fin de conseguir unos servicios verdaderamente competentes.

Los valores obtenidos para este ítem muestran cómo la situación se aleja considerablemente de los mínimos que deberían aceptarse. Y como señalábamos, evidencian las irregularidades existentes en los procesos de selección para puestos profesionales relacionados con la Igualdad. Procesos que muchas veces quedan supeditados a la contratación de profesionales de otros ámbitos,

¹⁹ I Congreso Estatal de Agentes de Igualdad Valles de Ulla e Umia de Pontevedra, 2004. Proyecto "Profesionales para la igualdad de oportunidades" Convocatoria de Acción 3 de la iniciativa EQUAL Mevel-Ulla-Umia Ruiz, Sonia. 2007. Agents d'igualtat de gènere. Una nova professió. Barcelona: Diputació de Barcelona. Àrea d'igualtat i ciutadania. Server de Promoció de Polítiques d'igualtat Dona-Home. Col·lecció Documents de Treball, nº 2 Aguado Arnaiz, Verónica y Cuesta Alonso, Amaia. "Investigación sobre la situación profesional y laboral de Agentes de Igualdad en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca". Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres UPV/EHU. 2007

facilitando el intrusismo profesional y frenando la creación de plazas laborales nuevas (al crear bases de concurso adaptadas al perfil profesional de quien generalmente ya forma parte de la plantilla).

TABLA 18	EXIGENCIA DE EXPERIENCIA EN IGUALDAD PARA OCUPAR EL PUESTO DE EMPLEO	
	SI	NO
COMUNIDAD AUTONOMA		
ANDALUCIA	69,6 %	30,4 %
ARAGÓN	40 %	60 %
ASTURIAS	60 %	40 %
BALEARES	16,7 %	83,3 %
CANARIAS	45,8 %	54,2 %
CANTABRIA	57,1 %	42,9 %
CASTILLA LA MANCHA	51,7 %	48,3 %
CASTILLA LEÓN	53,3 %	46,7 %
CATALUÑA	69,6 %	30,4 %
CEUTA	33,3 %	66,7 %
COMUNIDAD VALENCIANA	13,3 %	86,7 %
EXTREMADURA	87 %	13 %
GALICIA	32,4 %	67,6 %
MADRID	71,1 %	28,9 %
MELILLA	100 %	-
MURCIA	33,3 %	66,7 %
NAVARRA	75 %	25 %
PAIS VASCO	40 %	60 %

La exigencia de **lenguas** es destacable únicamente en Galicia, País Vasco y Cataluña, en las que son exigidos Gallego un 23.52% de las veces, Euskera el 72% y Catalán el 52.17% de las ocasiones.

En cuanto a la **relación laboral** de las personas encuestadas **con la Administración Pública** es como hemos explicado anteriormente de poca estabilidad, en la Tabla 19 lo vemos de forma más detallada por CCAA.

TABLA 19		RELACION LABORAL CON LA ADMINISTRACIÓN TIPO DE PERSONAL							
COMUNIDAD AUTÓNOMA	Funcionario de carrera	Funcionario interino	Funcionario de programa	Laboral fijo	Laboral temporal	Convenio con servicio de empleo	Contratación indirecta fija	Contratación indirecta temporal	Otro tipo de contrato
ANDALUCÍA	8.70%	8.70%	4.34%	30.44%	36.95%	-	-	-	10.87%
ARAGÓN	40%	10%	-	-	30%	-	-	-	20%
ASTURIAS	11.11%	-	-	-	66.67%	11.11%	-	-	11.11%
BALEARES	16.67%	25%	-	25%	-	-	-	33.33%	
CANARIAS	9.09%	9.09%	-	9.09%	36.37%	4.55%	-	-	31.81%
CANTABRIA	20%	20%	-	-	-	20%	-	-	40%
CASTILLA LA MANCHA	7.40%	-	-	25.93%	48.15%	-	-	-	18.52%
CASTILLA LEÓN	9.09%	9.09%	9.09%	-	63.64%	-	-	9.09%	-
CATALUÑA	-	36.36%	4.54%	9.09%	31.81%	-	-	9.09%	9.09%
CEUTA	33.3%	33.3%	-	-	-	-	-	-	33.3%
COMUNIDAD VALENCIANA	21.42%	3.57%	-	-	-	-	75%	-	-
EXTREMADURA	-	-	-	-	65%	-	-	-	35%
GALICIA	16.66%	16.66%	3.34%	10%	43.34%	-	-	3.34%	6.66%
MADRID	6.89%	27.58%	-	37.94%	17.24%	-	3.45%	3.45%	3.45%
MELILLA	No hay datos de tipo de contratación								
MURCIA	40%	-	-	-	40%	-	-	-	20%
NAVARRA	33.33%	-	-	-	50%	-	-	-	16.67%
PAIS VASCO	26.08%	56.52%	-	4.34%	8.69%	-	-	4.34%	-

En último lugar queremos hacer referencia a los resultados obtenidos para la **estabilidad laboral** que tienen las y los profesionales que trabajan la Igualdad de Oportunidades en el conjunto de Comunidades Autónomas.

Si atendemos a la Tabla 20 se observa cómo en más del 50% de CCAA los índices más altos los encontramos para las plazas profesionales creadas por programa o contratación (Andalucía, Asturias, Baleares, Canarias, Castilla la Mancha, Castilla León, Cataluña, Extremadura, Galicia y Navarra).

Solamente en las CCAA de Aragón, Madrid y País Vasco, los índices son mayores en el valor de plazas creadas en RPT de Personal Funcionario, valores que en los tres casos superan el 50%.

Al mismo tiempo señalar que en Ceuta y Murcia los índices se reparten de manera equitativa entre las dos realidades anteriormente citadas (plaza RPT Funcionaria y plaza por programa o contratación).

Estos resultados constatan la situación de precariedad laboral a la que quedan sujetos las y los profesionales que se dedican a la Igualdad. Así, el hecho de que en la mayoría de los casos se vinculen profesionalmente a una estructura administrativa o a una empresa privada con un carácter temporal en función del programa específico para el que se contratan, no sólo implica como decíamos la existencia de una precariedad laboral de facto, sino que evidencia la falta de valoración profesional, que queda sujeta a un mero carácter utilitarista de estas y estos profesionales a la hora de poner en marcha planes parciales orientados a la implementación de las Políticas de Igualdad.

TABLA 20		ESTABILIDAD LABORAL EN LA ADMINISTRACION			
COMUNIDAD AUTONOMA	PLAZA CREADA EN RPT FUNCIONARIA	PLAZA CREADA EN RPT LABORAL	PLAZA CREADA POR PROGRAMA O CONTRATACION	OTRAS	
ANDALUCIA	13,3 %	15,6 %	60 %	11 %	
ARAGÓN	50 %	10 %	10 %	30 %	
ASTURIAS	11,1 %	11,1 %	55,6 %	22,2 %	
BALEARES	18,2 %	36,4 %	45,5 %	-	
CANARIAS	9,1 %	9,1 %	45,5 %	36,4 %	
CANTABRIA	20 %	-	20 %	60 %	
CASTILLA LA MANCHA	7,4 %	14,8 %	63 %	14,8 %	
CASTILLA LEÓN	9,1 %	9,1 %	72,7 %	9,1 %	
CATALUÑA	10 %	-	70 %	20 %	
CEUTA	33,3 %	-	33,3 %	33,3 %	
COMUNIDAD VALENCIANA	22,2 %	-	-	77,8 %	
EXTREMADURA	-	-	84,2 %	15,8 %	
GALICIA	23,3 %	26,7 %	40 %	10 %	
MADRID	58,6 %	24,1 %	3,4 %	13,8 %	
MELILLA	-	-	-	-	
MURCIA	40 %	-	40 %	20 %	
NAVARRA	33,3 %	-	50 %	16,7 %	
PAIS VASCO	85 %	5 %	5 %	5 %	

**6. PROPUESTA FORMATIVA PARA
UNA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL
DE AGENTES DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE MUJERES Y
HOMBRES**

6. PROPUESTA FORMATIVA PARA UNA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

6.1. OFERTA FORMATIVA PARA AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Siguiendo el marco legal que garantiza el principio de Igualdad de Oportunidades²⁰, el objeto de esta parte de la investigación es analizar la situación actual de la formación de las y los Agentes de Igualdad a fin de elaborar una propuesta formativa homogénea que sirva de sustento para la posterior certificación profesional de esta profesión.

La propuesta final estará enmarcada en los parámetros contenidos en el **RD 1393/2007 de 29 de octubre**, por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales. Pero en todo caso ha de establecerse un proceso de homologación de la experiencia acumulada y formación adquirida por parte de profesionales que vienen desarrollando su labor en el ámbito de la Igualdad de Oportunidades con anterioridad a la aprobación de esta estructura de las Enseñanzas Universitarias en el Espacio Europeo Superior. Asimismo, es necesario establecer las directrices, condiciones y el procedimiento de verificación y acreditación que deben superar los planes de estudios conducentes a la obtención de Títulos que certifiquen la competencia profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades.

Todo ello, con la finalidad de sistematizar, organizar y definir de manera incluyente y consensuada el perfil profesional de profesionales para la Igualdad.

Una breve síntesis de la estructura de la formación contenida en el EES:

1. Estudios de Grado

- Primer ciclo: **Título de Grado**

Los Títulos de Grado serán establecidos por el Gobierno y comprenden enseñanzas básicas y de formación general.

²⁰ Ver Anexo. 10.3. Marco Normativo de la formación en Igualdad de Oportunidades como programa de Posgrado

Las Universidades podrán completar la denominación de los Títulos de Grado mediante la inclusión de “menciones”, especialidades de su propio Plan de estudios. Además, es recomendable que las Universidades establezcan módulos o asignaturas comunes en aquellos Planes de estudios que comprendan materias con contenidos similares.

En lo referido a la carga lectiva del Grado deberá comprender entre 180 y 240 ECTS.

2. Estudios de Posgrado

La enseñanza de Posgrado comprende los estudios de Segundo y Tercer Ciclo conducentes a la obtención de los títulos de Máster y/o Doctorado. La responsabilidad de organizar los programas de Posgrado corresponde a las Universidades dentro de su esfera de competencias y atendiendo a una máxima los estudios de Posgrado: la flexibilidad en la organización.

Esto supone establecer un modelo maleable que permite sistemas y contenidos diversos según el interés y perfil de cada universidad o ámbito de conocimiento; en consecuencia, no será elaborado un catálogo de programas oficiales de Posgrado.

- Segundo ciclo: **Título de Máster**

Para acceder al Máster es necesario estar en posesión del Título de Grado o equivalente.

Para la obtención del título de Máster, las y los estudiantes deberán cursar entre 60 y 120 ECTS, dependiendo de su formación previa y de los requisitos del programa.

- Tercer ciclo: **Título de Doctorado**

Los objetivos son la formación avanzada en procedimientos y técnicas de investigación. A su vez, exige la elaboración y presentación de una Tesis Doctoral.

En lo referido a los modos de acceso, pueden ser:

- 300 ECTS en el conjunto de estudios de Grado y Posgrado.
- Título de Máster o un mínimo de 60 ECTS en programas oficiales de Posgrado.

A continuación referimos una relación del articulado del RD 1393/2007, que sustenta la defensa de la formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades/ Técnicas y Técnicos de Igualdad como estudios de Máster.

Capítulo II

Artículo 8. Estructura general.

Las enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional se estructurarán en tres ciclos, denominados respectivamente Grado, Máster y Doctorado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su nueva redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior y en este real decreto.

Artículo 10. Enseñanzas de Máster.

1. Las enseñanzas de Máster tienen como finalidad la adquisición por las y los estudiantes de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar orientada, bien a la especialización académica o profesional bien a promover la iniciación en tareas investigadoras.
2. La superación de las enseñanzas previstas en el apartado anterior dará derecho a la obtención del título de Máster Universitario, con la denominación específica que figure en el RUCT.
3. La denominación de los títulos de Máster será: Máster Universitario en *T* por la Universidad *U*, siendo *T* el nombre del Título y *U* la denominación de la Universidad que expide el título. En todo caso, las Administraciones Públicas velarán por que la denominación del título sea acorde con su contenido y en su caso, con la normativa específica de aplicación, que no conduzca a error sobre su nivel o efectos académicos ni a confusión sobre su contenido y, en su caso, a efectos profesionales.

Capítulo IV

Enseñanzas Universitarias Oficiales de Máster

Artículo 15. Directrices para el diseño de títulos de Máster Universitario.

1. Los planes de estudios conducentes a la obtención del título de Máster Universitario, serán elaborados por las universidades y verificados de acuerdo con lo establecido en el presente real decreto.

2. Los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos de Máster Universitario tendrán entre 60 y 120 créditos, que contendrá toda la formación teórica y práctica que la ó el estudiante deba adquirir: materias obligatorias, materias optativas, seminarios, prácticas externas, trabajos dirigidos, trabajo de fin de Máster, actividades de evaluación y otras que resulten necesarias según las características propias de cada título.

3. Estas enseñanzas concluirán con la elaboración y defensa pública de un trabajo de fin de Máster, que tendrá entre 6 y 30 créditos.

4. Cuando se trate de títulos que habiliten para el ejercicio de actividades profesionales reguladas en España, el Gobierno establecerá las condiciones a las que deberán adecuarse los correspondientes planes de estudios, que además deberán ajustarse, en su caso, a la normativa europea aplicable. Estos planes de estudios deberán, en todo caso, diseñarse de forma que permitan obtener las competencias necesarias para ejercer esa profesión.

A tales efectos la Universidad justificará la adecuación del plan de estudios a dichas condiciones.

Artículo 16. Acceso a las enseñanzas oficiales de Máster.

1. Para acceder a las enseñanzas oficiales de Máster será necesario estar en posesión de un Título Universitario oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del Espacio Europeo de Educación Superior que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de Máster.

2. Así mismo, podrán acceder las personas tituladas conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por la Universidad de que acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes Títulos Universitarios oficiales españoles y que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de Postgrado. El acceso por esta vía no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo de que esté en posesión de la persona interesada, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar las enseñanzas de Máster.

Artículo 17. Admisión a las enseñanzas oficiales de Máster.

1. Los y las estudiantes podrán ser admitidas a un Máster conforme a los requisitos específicos y criterios de valoración de méritos que, en su caso, sean propios del título de Máster Universitario o establezca la Universidad.

2. La Universidad incluirá los procedimientos y requisitos de admisión en el plan de estudios, entre los que podrán figurar requisitos de formación previa específica en algunas disciplinas.
3. Estos sistemas y procedimientos deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos.
4. La admisión no implicará, en ningún caso, modificación alguna de los efectos académicos o en su caso profesionales que correspondan al título previo de que esté en posesión el interesado, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar enseñanzas de Máster

6.2. METODOLOGÍA

La metodología utilizada en la recogida de datos referidos a la formación en materia de Igualdad de Oportunidades ha sido a través de cuestionarios, dirigidos a Universidades y Entidades Públicas y Privadas que imparten formación en materia de Igualdad de Oportunidades y que se les reconocen a las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades.

La utilización de esta herramienta para recabar información tiene una serie de ventajas, pues es fácil de realizar y de valorar y nos permite comparar la formación impartida por las diferentes entidades; por el contrario tiene una serie de inconvenientes, como el tiempo que requiere el análisis pormenorizado del cuestionario. Es precisa una buena preparación para la elección de preguntas claves, que sean relevantes; la eficacia de la recogida de datos depende en parte de la capacidad de la parte lectora; y al no ser anónimo, puede ser que las personas que cumplimenten el cuestionario sean "correctas" en sus respuestas.

En relación a las ventajas de utilización del cuestionario como herramienta de recogida de los datos de formación en materia de Igualdad de Oportunidades, referir que la entrega de los mismos se ha realizado de forma masiva con una carta de presentación. Esta ventaja vino acompañada de un inconveniente: el periodo en el que se comenzaron a enviar los cuestionarios ha coincidido en gran parte con el periodo estival en las entidades Públicas y Privadas que imparten formación, lo que supuso prolongar en el tiempo la recogida de los mismos.

Una vez planteadas las preguntas adecuadas que compondrían el cuestionario, con la finalidad de recabar de forma exhaustiva toda la formación existente

en materia de Igualdad de Oportunidades, es preciso indicar, que en la cumplimentación del mismo influye el nivel de comprensión y expresión de la persona que lo cumplimenta, ya que en ocasiones, se reflejaba en la ausencia de respuestas en relación con algunos de los ítems contenidos en el cuestionario. Como ejemplo, se producían confusiones u omisiones en la pregunta relativa a la "duración del curso", y el desglose de la duración en horas presenciales / horas a distancia / horas teóricas / horas prácticas.

Siendo conscientes de las limitaciones y ventajas de este instrumento, lo consideramos una estrategia válida y apropiada en la obtención de los datos, permitiendo recoger información cuantificable y determinada previamente por quienes somos encargadas de analizarlos.

6.3. OFERTA FORMATIVA PARA AGENTES DE IGUALDAD

6.3.1. CUESTIONES GENERALES EN RELACIÓN CON LA FORMACIÓN IMPARTIDA POR LAS UNIVERSIDADES Y OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS Y/O PRIVADAS

La información recabada procede de 4 pilares básicos:

- Universidades Públicas y muestra de Universidades Privadas: cursos de Experta/o, Especialistas, Máster, Títulos Propios, Programas de Postgrado.
- Instituto Nacional de la Mujer e Institutos o Direcciones Generales de la Mujer de todas las CCAA: acceso a sus respectivos Planes de Igualdad y el Estatal 2008/ 2011.
- Equal y otros Proyectos Europeos enmarcados en el Eje4.
- Entidades y Organismos que imparten formación en Igualdad de Oportunidades.
- La web: Formación impartida a través de plataformas on- line.

El análisis de los datos nos aproxima a una fotografía real de AIOs.

6.3.2. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES HASTA EL AÑO 2004

En relación con los antecedentes Estatales pioneros, señalar que el Instituto de la Mujer en 1987, en el marco del I Plan para la Igualdad de Oportunidades, forma 20 "Agentes o Asesoras para la Igualdad de Oportunidades".

El Institut Català de la Dona: (1989, 1990,1991) imparte la formación de "Técnicas para la Igualdad", cofinanciados por el FSE.

Por su parte Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer, en 1990, imparte el curso de "Formación de Formadoras de Agentes de Igualdad".

Madrid en 1989, reconoce la Figura y en 1991, imparte dos cursos de AIOs y Promotoras.

En Andalucía, en 1991, se imparten cursos de "Agentes de Igualdad de Oportunidades".

La Fundación Dolores Ibárruri (1992) promovió la homologación de la profesión de AIOM Y PIOM, dentro del Proyecto Red Now 64.

En los datos a los que tenemos acceso del año 2004, constan que existen 74 Cursos/Especialista y Máster de Agentes de Igualdad de Oportunidades en los que las denominaciones son variadas:

- Cursos de Agente de Igualdad de Oportunidades.
- Cursos de promotora y Promotor de de Igualdad de Oportunidades.
- Cursos de Técnicas y Técnicos de Igualdad de Oportunidades.
- Mediadoras y Mediadores de Igualdad de Oportunidades.
- Curso de Formadora de Igualdad de Oportunidades.
- Experta/o universitaria /o en Género e de Igualdad de Oportunidades.
- Curso de Postgrado de de Igualdad de Oportunidades.
- Máster en Género e de Igualdad de Oportunidades.

La carga lectiva de la formación en Igualdad oscila entre jornadas de 10h hasta un total de 1500, pero la media horaria de la formación impartida está en 275 horas de formación.

Los criterios de acceso: estar en posesión de una Titulación Media o Superior, preferentemente Ciencias Sociales y Humanidades.

En cuanto a los contenidos de los módulos impartidos, la característica más reseñable es la homogeneidad de las materias abordadas: Situación de las Mujeres, Género e Igualdad en diferentes contextos de intervención, Políticas de Igualdad de Oportunidades, Técnicas de Comunicación, Intervención y Evaluación, Mejora de la Asertividad, etc.

En lo referente a la modalidad, es mayoritariamente presencial, escasa a distancia y también se encuentra algún curso on line.

Entre las Instituciones que organizan, promueven y llevan a cabo la formación están el Instituto de la Mujer en coordinación con los 17 homólogos Autonómicos, las Universidades Públicas, el FSE a través de Iniciativas Comunitarias de forma conjunta con Agrupaciones de Desarrollo, la Administración Local y Organismos no Gubernamentales.

En cuanto a Entidades colaboradoras, encontramos a organismos participados y subvencionados por los Institutos o Direcciones Generales de la Mujer, como son: Ayuntamientos y Mancomunidades de Municipios, Agencias de Desarrollo, Fundaciones Universidad Empresa, Centros de Estudios Privados etc.

La disparidad formativa e institucional supone un detrimento de la eficaz aplicación de las políticas de Igualdad de Oportunidades, concluyéndose que es necesario lograr soluciones consensuadas que den consistencia al desarrollo práctico de las Políticas de Igualdad de Oportunidades.

6.3.3. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: TITULACIONES QUE COEXISTEN DENTRO DE LA OFERTA FORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. EL RD 1393/2007 COMO PUNTO DE INFLEXIÓN EN ESTA MATERIA.

En el ámbito de la formación referida a la Igualdad de Oportunidades hemos contactado con Universidades Públicas y Privadas, Organismos Públicos como Institutos De la Mujer Autonómicos o Direcciones Generales, y Entidades Privadas que imparten formación en esta materia. También hemos hecho uso de las nuevas tecnologías, acudiendo a la web, para ver la formación que se imparte a través de plataformas virtuales.

Durante tres meses se han establecido contactos con las Universidades que imparten formación en materia de Igualdad de Oportunidades y/o formación asociada a la misma. La participación y el envío de cuestionarios ha sido muy satisfactoria a pesar de coincidir el envío de los cuestionarios con el periodo comprendido entre los meses de junio y septiembre de 2009.

De los enviados hemos tenido respuesta de casi la totalidad de entidades contactadas (en porcentaje de 92,6%).

El grueso de la formación impartida proviene del ámbito de la Universidad. Aunque las denominaciones y tipos de formación en esta materia es heterogénea y variada, es necesario señalar que en la formación impartida se produce un punto de inflexión, el referido a la aprobación del **REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales**. La aprobación supone la progresiva armonización de los sistemas universitarios que exige el proceso de construcción del Espacio Europeo Superior (EES), iniciado en Bolonia en 1999 y al que nos referimos con anterioridad.

Entrando ya en el análisis de los cuestionarios recibidos (teniendo en cuenta que existe más formación en esta materia pero no tenemos datos que emanen directamente de la entidad que la imparte) hacemos una diferencia de matiz en relación con la formación; de este modo, observamos que coexisten en materia de Igualdad de Oportunidades:

- **Formación específica como AIOs.** (Ver Tabla 1)
- **Formación general asociada al desempeño profesional posterior de esta figura.** (Con diversidad formativa y tendrán diferentes denominaciones: Cursos, etc.).

TABLA 1 FORMACIÓN ESPECIFICA COMO AGENTES DE IGUALDAD							
UNIVERSIDAD	DEPARTAMENTO	DENOMINACIÓN FORMACIÓN	TIPO	Nº EDICIÓN	PARTICIPANTES	MODALIDAD	HORAS
UNIVERSIDAD SEVILLA	Centro Formación permanente	Experta/o Universitaria /o en Agentes de Igualdad	Experta/o Universitaria /o	1 (09/10)	20	Semi-presencial	Teórc. 62 Prac. 188
UNIVERSIDAD ZARAGOZA	Observatorio de Igualdad de Género- Vicerrectorado de RR.II.y Comunicación	Postgrado de Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres	Postgrado- Estudio Propio	1 (09/10)	-	Presencial	Total 200
UNION SINDICAL CCOO ARAGON	Dpto. Mujer	Agentes de Igualdad de Oportunidades	Cursos de Formación subvencionados por el INAEM	3ª Edic.	15	Presencial	Total 150
UNIVERSIDAD CASTILLA LA MANCHA/ INST. MUJER	Facultad Derecho- Campus Ciudad Real	Máster en Igualdad de Género: Formación de Agentes para la Igualdad	Máster	1ª Edic. 2009	-	Presencial	Total 600
UNIVERSIDAD VALLADOLID	Servicio de Ordenación Académica- Postgrado y Títulos	Especialista Universitario en Agentes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.	Título Propio	8 (De 2001 a 2008)	-	Presencial	Teórc. 212 Prac. 113

TABLA 1 FORMACIÓN ESPECIFICA COMO AGENTES DE IGUALDAD							
UNIVERSIDAD	DEPARTAMENTO	DENOMINACIÓN FORMACIÓN	TIPO	Nº EDICIÓN	PARTICIPANTES	MODALIDAD	HORAS
UNIVERSIDAD LLEIDA	Facultad de Letras- Centre Dolors Piera	Máster Oficial en Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres: Ámbito Rural	Máster Profesionalizado	4ª Edic. (de 2005 a 2009)	05/06 M:11 H:0 06/07M:11 H:0 07/08 M:24 H:1 08/09 M:21 H:4	Semi-presencial	1500
ROVIRA Y VIRGILI	Fundación URV	Formación de Agentes de Igualdad: Ámbito Local	Curso de Extensión Universitaria- Formación Continua	4ª Edic. (de 2006 a 2008)	M: 79 H:37	A distancia	Total 90 Pres. 9 Dis. 81
UNIVERSIDAD VALENCIA	Institut Universitari d'Estudies de la Dona	Máster de Agentes de Igualdad	Máster Propio 7 Edic. Máster Oficial 3 Edic.	10 Edic.	-	A distancia	Dis. 1750 Prac. 150
EQUAL CAMP DE TURIA. FSE- INSTITUTO VALENCIANO DE FUNCIÓN PÚBLICA	Proyecto Europeo Equal II Camp del Turia	Agente de igualdad de oportunidades	Formación Continua curso de especialización	1ª Edic (05)	-	A distancia	Total 150
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA- EQUAL MEVEL ULLA UMIA	Equal Mevel Ulla Umia - Univ. de Santiago	Experto/a Universitario/a en Agentes de Igualdad de Oportunidades	Especialista Universitaria/o	1ª Edic. 2003	M: 28 H:1 28 /1	Presencial	Total 310

TABLA 1 FORMACIÓN ESPECIFICA COMO AGENTES DE IGUALDAD							
UNIVERSIDAD	DEPARTAMENTO	DENOMINACIÓN FORMACIÓN	TIPO	Nº EDICIÓN	PARTICIPANTES	MODALIDAD	HORAS
UNIVERSIDAD SANTIAGO	Centro Interdisc. de Investigaciones Feministas y de Estudios del Género	Máster en Agentes de Igualdad de Oportunidades: Género y Educación:	Máster	2ª Edic (07/09-09/10)	M :18 H :1	Presencial	Pres 570 Teórc 710 Prac 250
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO/EUSKAL HERRIKO UNIBERTSITATEA	Derecho Constitucional, Advo. y Filosofía del Derecho	Máster en Agentes de Igualdad de Mujeres y Hombres	Máster / Título Propio	5ª Edic. (4 bianuales y una anual) De 2001 a 2010	M :72 H :4	4. Edic. Semi-presencial	Diferente carga lectiva en función del carácter anual o bianual (base datos)
EMAKUNDE- I.V.M	Secretaría General	Curso de Formación de formadoras de Agentes de Igualdad de Oportunidades	Formación Ocupacional Iniciativa NOW (FSE- Gobierno Vasco)	1ª Edic. 92/93	M :12	Presencial	Total 1500
	Secretaría General	Agentes de igualdad de Oportunidades para la Administración Local.	Formación ocupacional financiada por Dpto. de Trabajo de Gobierno Vasco	1ª Edic. 95/96	M : 15	Presencial	Total 370
UNIVERSIDAD DE DEUSTO (BILBAO)	Dpto. de Trabajo Social y Sociología	Curso de especialización de agentes de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.	Postgrado Curso de Especialización	1ª Edic. 09/10	-	Presencial	Pres 150 Teórc 130 Prac 20
AD BIERZO FUNDACION PARA EL DESARROLLO DE LAS CIENCIAS MINERAS	Fedioj Formación, Empleo, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades	Curso de Agentes de Desarrollo Integral y de Igualdad de Oportunidades	Formación especialista	2ª Edic. (de 2004 a 2006)	04/05 M : 12 H :4 05/06 M : 11 H :5	Presencial	Total 800

TABLA 1 FORMACIÓN ESPECIFICA COMO AGENTES DE IGUALDAD							
UNIVERSIDAD	DEPARTAMENTO	DENOMINACIÓN FORMACIÓN	TIPO		PARTICIPANTES	MODALIDAD	HORAS
INST. DE LA MUJER CASTILLA LA MANCHA	Servicio de planificación, Evaluación y document. ADIM	Especialista-Experta/o: Formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades.	Curso especialista en Igualdad	1 Edic. (08)	M:64 H: 4	Presencial	Total 200
	Servicio de planificación, evaluación y document. Campus de Talavera, Toledo	Curso de especialista en Igualdad de Género: prevención social desde la perspectiva de Género	Curso especialista en Igualdad	2ª Edic. (de 2008 a 2010)	-	Presencial	Total 300
UNED	Historia Contemporánea	Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres: Acciones Positivas en el marco de la Cooperación	Formación Continua	10ª Edic.	69	A distancia	30 ECTS ultim. Edic. 09/10

Alumnado: Podrán acceder con carácter general a estos estudios:

- Quienes estén en posesión de un Título Oficial de Graduado/a o hayan completado, al menos, 180 créditos Europeos de la Titulación.
- Quienes estén en posesión de un Título Oficial Universitario, expedido conforme a anteriores ordenaciones o acrediten la superación en dichas titulaciones del equivalente a 180 Créditos Europeos.
- Quienes estén en posesión de cualquier Diplomatura o Licenciatura.
- En algunos casos se hace una relación de las Titulaciones preferentes para cursar estudios, abundando los estudios pertenecientes a la rama Jurídica, Ciencias Sociales y Humanidades.
- En el curso de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer del año 95/96, los requisitos de acceso son diferentes de la generalidad encontrada; aquí, es preciso ser mujer desempleada, de larga duración, con Titulación Media o Superior y con experiencia profesional o formativa en Igualdad de Oportunidades.

Profesorado: Perteneciente a las Universidades que imparten la formación y personal ajeno a la misma pero han de ser personas Expertas en materia de Igualdad. En todo caso, profesorado perteneciente a Instituciones Públicas y Privadas.

También puede formar parte del profesorado en esta formación específica de AIOs, personal externo a la Universidad/ Entidad y vinculado profesionalmente con la formación que nos ocupa.

Todas las personas responsables de la formación específica como AIOs son mujeres, a excepción de un hombre, responsable de la misma, en la Universidad de Zaragoza.

Duración del curso: como podemos apreciar la duración de la formación tiene carácter anual o bianual, teniendo en cuenta la carga lectiva y contenido de la formación impartida.

La **formación** que calificamos como **general y asociada** al desempeño de funciones principalmente vinculadas **a la figura profesional de Agentes de Igualdad** tiene diferentes denominaciones y mayoritariamente es impartida en Universidades Públicas así como entidades del mismo carácter.

Reflejamos en la Tabla 2 cuestiones reseñables de este tipo de formación.

TABLA 2	FORMACION GENERAL Y ASOCIADA AL DESEMPEÑO DE LA FIGURA DE AIOS	
	DENOMINACIÓN	Nº DE HORAS
IGUALDAD Y/O GÉNERO	Máster en estudios Interdisciplinares de Género	1720 h
	Intervención con perspectiva de Género	200 h
	Homologación de Agentes para Igualdad	84 h
	Especialización en Género del Programa Operativo de Postgrado en Trabajo Social	300h
	Estudios de Género	500h
	Máster y Curso de especialización en Género y Políticas de Igualdad	500 y 300h respectivamente
	Diploma de especialización en gestión de RRHH en Planes de Igualdad en el ámbito laboral	120h
	Máster Universitario en Relaciones de Género	30+ 30 ECTS
	Programa Oficial de Postgrado en Estudios Interdisciplinares de Género	1600 h
	Máster Oficial en Igualdad de Género en las Ciencias Sociales	600 h
	Diploma Universitario en Estudios de Género	80 h
	Máster/Doctorado Universitario en Igualdad de Género en las Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas	92 ECTS (2400 h)
	Máster en Género e Igualdad (3)	60 ECTS (1500 h)
	Estrategias de participación en procesos de desarrollo desde una perspectiva de Género	195 h
	Máster propio en Género e Igualdad	950 h
	Máster y Doctorado en Género, Identidad y Ciudadanía	700 h , 1500 h respectivamente
	Máster Interuniversitario en Estudios de Género: Mujeres, cultura y sociedad	1300 h
	Experto Universitario en Género e igualdad	300 h
	Eramus Mundus GEMMA en estudios de Mujeres y de Género	120 ECTS
	Máster interdisciplinar de estudios de Género y acción social específica para la promoción de la Igualdad y atención a la mujer	120 ECTS
	Experta/o en Igualdad de Oportunidades y Conciliación	275 h
	Máster en mediación para la Igualdad de Oportunidades en la participación Social y el Empleo	550 h
	Experta/o Universitaria/o en diseño e implementación de Planes de Igualdad entre los sexos en las PYMES	300 h
	Experta/o Universitaria/o en igualdad de género y su aplicación en las Organizaciones	30 ECTS (550 h)
	Especialista universitario/a en Igualdad de Oportunidades y Género: ámbitos y aplicaciones	200 h
	Experta/o Universitaria/o en Planes de Igualdad y Conciliación	110 h
	Educando para la Igualdad. En razón del Género	12 ECTS
	Igualdad y evaluación de impacto de Género	30 ECTS

TABLA 2	FORMACION GENERAL Y ASOCIADA AL DESEMPEÑO DE LA FIGURA DE AIOS	
	DENOMINACIÓN	Nº DE HORAS
VIOLENCIA	Postgrado en intervención multidisciplinar en Violencia de Género	200 h
	Máster en prevención e intervención en violencia de Género	120 h
	Experto/a en violencia de Género	80 h
	Intervención judicial en los casos de violencia: juvenil, deporte, personas mayores, laboral, agresiones sexuales, escolar y violencia de Género	3 meses
FORMACION ASOCIADA	Tratamiento no sexista de la información: claves y fundamentos	240 h
	Intervención judicial en el ámbito familiar y derecho de familia: el perito judicial	2 meses
	Doctorado en Investigaciones feministas. Ciencia y sociedad desde el pensamiento feminista.	64 créditos (540 h)
	Científicas, tecnólogas, inventoras, ¿es posible la paridad?	12 ECTS

Como podemos observar, la formación asociada al desempeño profesional como AIO tiene diferentes denominaciones, pero el sustrato común es la Igualdad de Oportunidades y la Intervención multidisciplinar con enfoque de Género. A esto, debemos añadir la formación en materia de violencia de Género como cometido básico de la labor profesional de AIOs, pues la lucha contra esta lacra social ha de ser combatida de forma efectiva por profesionales que reivindican profesionalmente la Igualdad, como antídoto para alcanzar una sociedad justa e igualitaria.

La carga horaria oscila entre las 80 horas hasta las 1720 horas, siendo la media horaria dedicada a esta formación, entre las 200 y las 700 horas.

A excepción de la formación asociada a AIOs impartida en Jaén y Murcia, en el resto de los cuestionarios recibidos, que contienen la formación anteriormente referida, las responsables de AIOs son mujeres.

La modalidad de la formación es variada, así encontramos Postgrados, Cursos de Expertas y Expertos, Especialistas, Master y también un Diploma Universitario (pero curiosamente, con una baja carga lectiva).

Alumnado: Podrán acceder con carácter general a estos estudios

- Quienes estén en posesión de cualquier Diplomatura o Licenciatura.
- Quienes estén en posesión de un Título Oficial de Graduada o Graduado, o hayan completado, al menos, 180 Créditos Europeos de la Titulación.

- Quienes estén en posesión de un Título Oficial Universitario, expedido conforme a anteriores ordenaciones o acrediten la superación en dichas titulaciones del equivalente a 180 Créditos Europeos.
- En algunos casos se hace una relación de las titulaciones preferentes para cursar estudios, abundando los estudios pertenecientes a la rama Jurídica, Ciencias Sociales y Humanidades. También se refieren en algunos casos, a personas con implicación en la defensa de la Igualdad o los Derechos de las Mujeres y profesionales de los Servicios Públicos, tanto en el campo de la Igualdad como de aquellas áreas susceptibles de incorporar la Perspectiva de Género.
- En ocasiones la persona que dirige la formación se reserva la facultad de proponer que se puedan establecer requisitos adicionales de formación específica previa en algunas disciplinas. Esta no es una cuestión baladí, sino que supone ponderar la formación específica como AIOs para añadir un “plus” de formación que sea garante del buen ejercicio profesional de las y los Agentes de Igualdad.

Profesorado: Perteneciente a las Universidades que imparten la formación y personal ajeno a la misma, pero que han de ser personas Expertas en materia de Igualdad. En todo caso, profesorado perteneciente a Instituciones Públicas y Privadas.

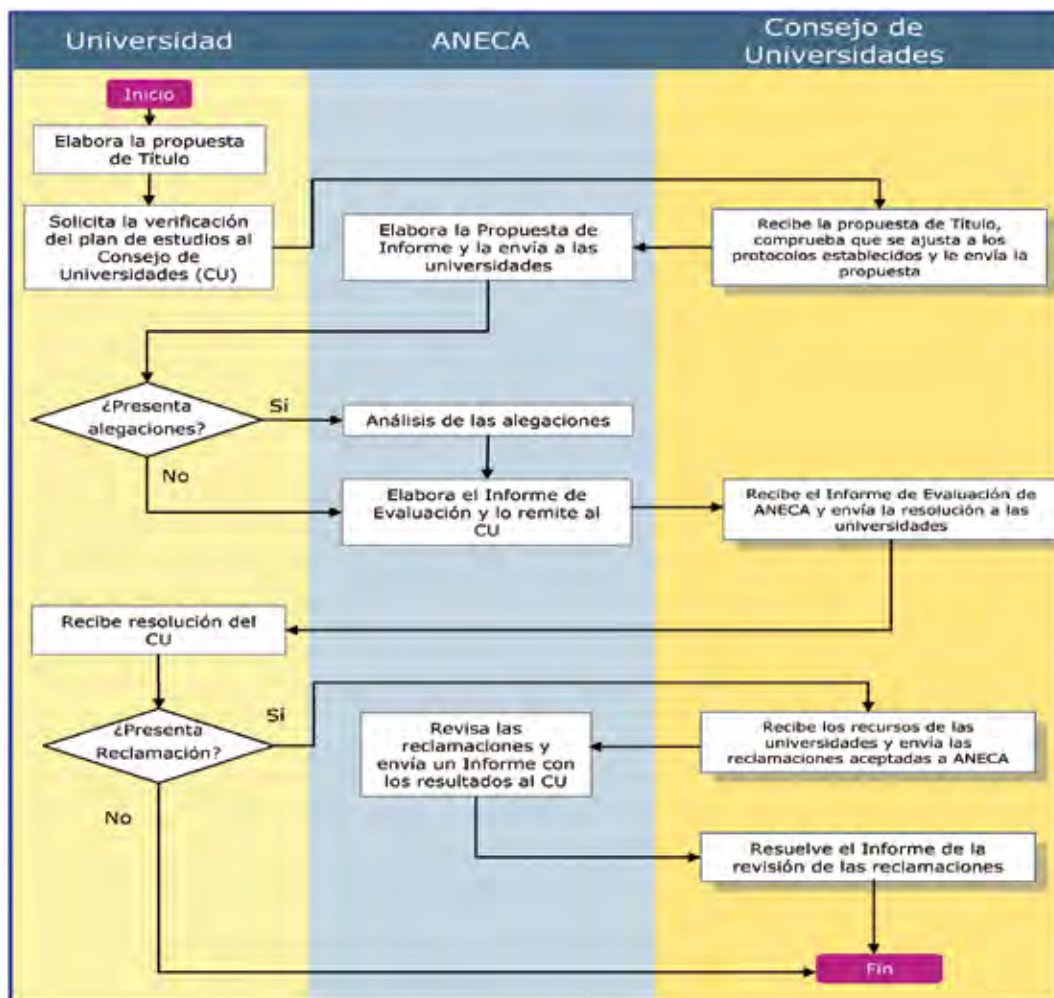
También puede formar parte del profesorado en esta formación general de AIOs, personal externo a la Universidad/ Entidad y vinculado profesionalmente con la formación de este tipo.

Contenidos: la diferencia que podemos apreciar en relación con los contenidos de la formación específica de AIOs, es que esta formación es más bien genérica y no profundiza en lo referido a las competencias profesionales, funciones, diseño e implementación de Planes, es decir, en lo que es el cometido de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades.

Si hacemos una breve reseña de la formación que se imparte on line, muchos Organismos/Entidades, mayoritariamente privadas aunque también es un fenómeno que afecta a entidades públicas, llevan a cabo formación en Igualdad de Oportunidades de manera no presencial haciendo uso de las nuevas tecnologías; no obstante, esta práctica en muchas ocasiones se presta a irregularidades relacionadas con la forma de impartir la formación.

6.4. PROPUESTA FORMATIVA PARA UNA FUTURA CERTIFICACIÓN PROFESIONAL DE AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

Itinerario del Proceso de Evaluación para la Verificación de la Formación en Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y hombres como programa de Posgrado, en calidad de Máster. Para la elaboración de esta propuesta, hemos seguido los criterios que marca el programa VERIFICA de la Agencia Nacional de la Acreditación de la Calidad.



Fuente: Aneca

6.4.1. DESCRIPCIÓN DEL TÍTULO

IDENTIFICADOR		UNIVERSIDAD DE/CENTRO RESPONSABLE DE LA FORMACIÓN DE AIOS
TÍTULO	Máster Universitario en Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres por la Universidad de	
TÍT. S.E.T	Master's Degree in	
RAMA DE CONOCIMIENTO	Ciencias Sociales y Jurídicas	
ESTADO		
FECHA		
VERSIÓN		

RESPONSABLE DEL TÍTULO	
CENTRO, DEPARTAMENTO O INSTITUTO RESPONSABLE DEL TÍTULO*	Universidades españolas y/o centros responsables de la formación AIOS
1º APELLIDO*	
2º APELLIDO	
NOMBRE*	
NIF*	
CORREO ELECTRÓNICO*	
TELÉFONO *	

DENOMINACIÓN	Máster Universitario en Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	Ciclo	2
DENOM. SET	Master's Degree in		
CENTRO/S DONDE SE IMPARTE EL TÍTULO	1 Universidades Españolas y/o centros responsables de la formación de AIOs		
TIPO DE ENSEÑANZA	Presencial	Rama de conocimiento	Ciencias Sociales y Jurídicas
NÚMERO DE PLAZAS DE NUEVO INGRESO OFERTADAS (ESTIMACIÓN PARA LOS PRIMEROS CUATRO AÑOS EN QUE SE IMPARTA EL TÍTULO)	Nº de plazas ofertadas de nuevo ingreso el 1er año de implantación		35
	Nº de plazas ofertadas de nuevo ingreso el 2º año de implantación	35	
	Nº de plazas ofertadas de nuevo ingreso el 3er año de implantación	35	
	Nº de plazas ofertadas de nuevo ingreso el 4º año de implantación	35	
NÚMERO DE ECTS (CRÉDITOS) DEL TÍTULO	60	Numero mínimo de ECTS de matrícula por estudiante y periodo lectivo	30
NORMAS DE PERMANENCIA *	<p>VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN (por ejemplo) (Aprobadas en un Consejo de Gobierno)</p> <p>Normas de Permanencia de Másteres Universitarios oficiales</p> <p>El Consejo Social de la Universidad/Entidad X, en su reunión de fecha X y conforme al art. X de los Estatutos de la..... (Nombre de la Entidad), ha aprobado las siguientes normas que regulan el progreso y la permanencia de los/as estudiantes en los Másteres Universitarios Oficiales.</p> <p>1. Las y los estudiantes en los estudios de Másteres Universitarios oficiales disponen de un número máximo de cuatro convocatorias por asignatura, dos por curso académico, con independencia de la convocatoria de que se trate (convocatorias de febrero/junio o septiembre), siempre que el Programa siga impartándose.</p> <p>2. A efectos de limitación de convocatorias, en los Estudios Oficiales de Posgrado únicamente se computarán como efectivas las convocatorias de las asignaturas que hayan sido calificadas. En el caso de que la/el estudiante desista de presentarse a la evaluación, en el acta se hará constar como "no presentada/o", no siendo necesaria la renuncia expresa a efectos de cómputo de convocatoria.</p> <p>3. La Entidad X considera que debe exigir a sus estudiantes un rendimiento académico mínimo que pueda garantizar un aprovechamiento razonable, y en consecuencia se establece la permanencia máxima siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estudiante de Máster con una carga lectiva de 60 créditos ECTS: el número máximo de años de permanencia será de 4 • Estudiante de Máster con una carga lectiva entre 61 y 90 créditos: el número máximo de años de permanencia será de 5 • Estudiante de Máster con una carga lectiva entre 91 y 120 créditos el número máximo de años de permanencia de 6 <p>4. Aquellas y aquellos estudiantes que agoten el número máximo de las cuatro convocatorias por asignatura, o excedan del máximo de años de permanencia, deben solicitar para continuar cursando los estudios del mismo Máster y/o Programa Oficial convocatoria adicional (de gracia, extraordinaria) antes del día 31 de octubre mediante instancia dirigida al Decanato de la Facultad X o Dirección de la Formación / o a la persona que coordina el Programa</p> <p>5. Agotadas las convocatorias o años de permanencia, se procederá el cierre del expediente de la/el estudiante en las enseñanzas del título de Máster iniciado, pudiendo comenzar estudios en otras Enseñanzas Oficiales de la Entidad X, previa admisión en las mismas</p>		
NATURALEZA DE LA INSTITUCIÓN QUE CONCEDE EL TÍTULO	Pública		
NATURALEZA DEL CENTRO UNIVERSITARIO EN EL QUE EL TITULADO HA FINALIZADO SUS ESTUDIOS	Pública		
PROFESIONES PARA LAS QUE CAPACITA UNA VEZ OBTENIDO EL TÍTULO	Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres		
LENGUAS UTILIZADAS A LO LARGO DEL PROCESO FORMATIVO	Castellano, Catalán, Euskera, Gallego, Inglés		

6.4.2. JUSTIFICACIÓN DEL TÍTULO PROPUESTO

6.4.2.1. INTERÉS ACADÉMICO, CIENTÍFICO O PROFESIONAL DEL TÍTULO DE AIOS

La aprobación de la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, supone ponderar el reconocimiento de la Igualdad de trato y de Oportunidades como principio informador de la actuación de los poderes públicos; por lo que se encomienda a las Administraciones Públicas su integración en la adopción y ejecución de disposiciones normativas, definición y dotación presupuestaria de Políticas en todos los ámbitos y desarrollo de sus actividades. De este modo se consagra la transversalidad del principio de Igualdad.

El texto normativo alude la responsabilidad del Estado a la hora de hacer efectivo este principio en todos los ámbitos: educativo, laboral, económico, social, etc. Por lo que deben ser profesionales con cualificación en esta materia para hacer efectivo el cumplimiento de los mandatos contenidos en el articulado de la Ley de Igualdad.

Desde un punto de vista funcional, de eficacia y eficiencia, la mera existencia de legislación, políticas, planes especiales etc. debiera llevar aparejada la inserción profesional de personas formadas al respecto; además, la "observación" del cumplimiento del amplísimo Marco Normativo existente en esta materia, la óptima implementación e incluso el diseño de Políticas y Planes especiales y específicos, necesita de los conocimientos de personal con cualificación.

Con lo expuesto anteriormente enlaza la necesidad de definir el Perfil Profesional de Agente de Igualdad de Oportunidades, partiendo del concepto genérico de Perfil Profesional que recoge el Programa Nacional de Formación e Inserción Profesional (FIP) (Real Decreto 631/1993), como "la descripción en términos ideales de lo que es necesario saber para realizar una ocupación. Es el Marco de referencia o ideal para el desarrollo profesional que, contrastado con el desempeño real de las personas, permite cualificarlas o no como competentes y determinar su grado de adecuación a la ocupación. Está integrado por las competencias profesionales y por el desarrollo profesional de la ocupación"

La construcción de esta nueva Figura Profesional será el resultado de un análisis minucioso de tareas y funciones que llevan a cabo diferentes profesionales tanto

en puestos públicos como privados, en espacios referidos al desarrollo de Políticas y Programas, prestación de servicios y puesta en marcha de Acciones Positivas que promuevan la Igualdad de Mujeres y Hombres. En esta línea, el criterio a seguir sería, de un lado, delimitar y describir las actividades que van a contribuir a la Igualdad de Oportunidades que deben llevar a cabo las y los profesionales de la Igualdad en ámbitos que le competen (laboral, educacional, orientación), siendo necesario en el segundo estadio de las cosas, clasificar y ordenar esas actividades para lograr los objetivos designados por las Políticas de Igualdad, tarea que per se va a ir delimitando el perfil de AIO.

Un concepto que coadyuva en la definición de esta figura es el de Competencia Profesional, entendida como “el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”²¹

Dentro de estas competencias destacan las funciones, que a su vez se descomponen en tareas:

COMPETENCIAS PROFESIONALES	
FUNCIONES	TAREAS
Indica lo que se debe hacer	Señala cómo se debe hacer
Refiere una responsabilidad asumida	Identifica los procesos necesarios para cumplir con esa responsabilidad
Unidad organizativa para definir el puesto	Refiere la adecuación de las personas a los puestos de trabajo
La valoración de las funciones es determinante para asignar Nivel de Puesto y Complemento de Destino	La valoración de las tareas sirve para asignar el Complemento Específico
Permiten definir Puestos homogéneos	Permiten identificar las singularidades estables o contingentes de los Puestos

De todo lo dicho podemos avanzar una concreta **definición de AIO** como:

Profesional con formación Universitaria y especialización Técnica en Igualdad, (Máster) que le cualifica para el impulso, coordinación y evaluación de actuaciones

²¹ REAL DECRETO 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

dirigidas a la progresiva consecución de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en los distintos ámbitos sociales. Los cometidos son el diagnóstico y análisis de situaciones de desigualdad de mujeres y hombres, con la finalidad de proponer, diseñar, implementar y evaluar las políticas públicas y programas que contribuyan a la reducción y eliminación de esas situaciones, a la vez que coordinar y asesorar en esta materia a otras y otros profesionales y Entidades.

También creemos necesario hacer referencia a la **figura profesional de Promotoras y Promotores de Igualdad**, *profesionales con formación no Universitaria que centran sus funciones en las áreas de animación, sensibilización y desarrollo de actividades de atención de personas usuarias*. Las Promotoras y Promotores de Igualdad muestran dependencia orgánica de apoyo y colaboración con profesionales de nivel Técnico Superior, por lo que han de trabajar en colaboración con el equipo de trabajo y desde la supervisión directa de Agentes de Igualdad.

Actualmente esta figura profesional Promotoras y Promotores de Igualdad ha sido definida como cualificación profesional y una vez publicada en el BOE podría ser referente para la elaboración de títulos de formación profesional (LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación), certificados de profesionalidad (LEY 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo) e instrumentos de apoyo al procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral (Real Decreto 1224/2009).

En la actualidad, es la figura AIO la que se está consolidando en el mapa laboral de la Igualdad de Oportunidades. En numerosas Comunidades Autónomas, dicha figura aparece cada vez con más fuerza, definiéndose claramente su Perfil Profesional, sus contenidos de trabajo, sus requisitos académicos para acceder al puesto (Licenciatura o Diplomatura), etc.

El programa formativo que se presenta viene a incidir en el proceso de elaboración del Perfil Profesional de la figura de AIOs.

Para ello, proponemos objetivos que incidan en la cualificación de futuro de personas Expertas del ámbito de la Igualdad en aquellas funciones y tareas que vienen desempeñando profesionales desde diversos puestos públicos y privados y que podríamos agrupar en áreas en relación al desarrollo de programas, la prestación de servicios y la puesta en marcha de Acciones Positivas que persiguen alcanzar la Igualdad.

6.4.2.2. NORMAS QUE REGULAN EL EJERCICIO PROFESIONAL

El BOE Núm. 306, de 17 de diciembre de 2011, recoge el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011, y en el cual se modifican los cuatro códigos anteriores unificándose en dos: **2825: Agentes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** y **3714 Promotores de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres²²**.

6.4.2.3. REFERENTES EXTERNOS. RECOGIDA DE FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS UNIVERSIDADES

6.4.2.3. 1. FORMACIÓN AGRUPADA POR MODALIDAD

TABLA 1-A		FORMACIÓN AGRUPADA POR MODALIDAD: A DISTANCIA	
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN	HORAS	TIPO FORMACIÓN
ASOCIACIÓN AGRUPACIÓN DE DESARROLLO LOS MOLINOS	Título Experta/o Universitaria/o en Intervención con Perspectiva de Género	200	Título extensivo Universidad
MANCOMUNIDAD CAMP DE TURIA	Agente de Igualdad de Oportunidades	150	Formación Continua
UNED	Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres: Acciones positivas en el marco de la cooperación	750	Formación Continua
	Agentes en Igualdad de Oportunidades Mujeres y Hombres en el marco de la Cooperación al Desarrollo	300	Especialista-Experta/o
	Científicas, tecnólogas, inventoras ¿es posible la paridad?	300	Formación Continua
	Educando para la Igualdad. Intervención y prevención del sexismo desde la educación	300	Formación Continua
	Igualdad y Evaluación de Impacto de Género	750	Formación Continua
	Educando para la Igualdad, en razón del Género	300	Formación Continua

²² Pendiente de la modificación propuesta por FEPAIO de: **2825:** Agentes / Técnicas y Técnicos de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y **3714:** Promotoras y Promotores de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

TABLA 1-A		FORMACIÓN AGRUPADA POR MODALIDAD: A DISTANCIA		
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACION DE LA FORMACIÓN	HORAS	TIPO FORMACIÓN	
UNIVERSIDAD DE VALENCIA	Máster de Agentes de Igualdad. Máster en género y políticas de igualdad,; especialidad agentes de Igualdad y gestión de políticas de igualdad	1750	Máster	
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA	Intervención Judicial en casos de violencia: juvenil, deporte, personas mayores, laboral, agresiones sexuales, escolar, violencia genero	200	Formación especializada	

TABLA 1-B		FORMACIÓN AGRUPADA POR MODALIDAD: MIXTA		
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACION DE LA FOMACIÓN	HORAS	TIPO FORMACIÓN	
CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO	Curso de Agente de Desarrollo Integral e Igualdad de Oportunidades	800	Especialista-Experta/o	
FOREM, FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO, MIGUEL ESCALERA	Programa de Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	280	Formación Continua	
INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA LA MANCHA	Formación para Concejales sobre Políticas de Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Hombres y Mujeres	70	Especialista Experta/o	
	Especialista en Violencia de Género	750	Especialista Experta/o	
INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD	Genero e Igualdad de Oportunidades: Aplicación en la Intervención en la Administración Pública	160	Formación personal técnico	
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA	Investigaciones Feministas. Ciencia y Sociedad desde el Pensamiento Feminista	540	Doctorado	
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	Programa oficial de Posgrado en Estudios Interdisciplinarios de Género	1350	Máster	
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	Máster Oficial Igualdad de Género en las Ciencias Sociales	900	Máster	
UNIVERSIDAD DE HUELVA /CÁDIZ	Género, Identidad, Ciudadanía	700	Máster	
UNIVERSIDAD DE JAÉN	Mediación Para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo	550	Máster	
UNIVERSIDAD DE LLEIDA	Máster Oficial en Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres: Ámbito rural	1500	Máster	
UNIVERSIDAD DE SEVILLA	Experto Universitario en Agente de Igualdad	250	Especialista/experto	
	Genero e Igualdad de Oportunidades	1200	Máster	

TABLA 1-B		FORMACIÓN AGRUPADA POR MODALIDAD: MIXTA		
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACION DE LA FOMACIÓN	HORAS	TIPO FORMACIÓN	
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO	Máster en Igualdad de mujeres y hombres: Agentes de Igualdad	1200	Máster	
UNIVERSIDAD MENÉNDEZ PELAYO	Máster/Doctorado Universitario en Igualdad de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas	2400	Máster	
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	Género e Igualdad	1500	Máster	
UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI	Formación de Agentes de Igualdad de Ámbito Local	90	Formación Continua	
UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ	Políticas locales, Género y Desarrollo	600	Postgrado	
	Curso De Especialista en Auditorías de Igualdad de Mujeres y Hombres	250	Postgrado	
	Máster en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (interuniversitario e internacional) a distancia.	600	Máster	
	Talleristas para la Igualdad: Curso de Especialista en Género y dinamización social	230	Postgrado	

TABLA 1-C		FORMACIÓN AGRUPADA POR MODALIDAD: ON-LINE (8)		
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACION DE LA FOMACIÓN	HORAS	TIPO FORMACIÓN	
FOREM, FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO, MIGUEL ESCALERA-UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS	Máster en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres	600	Titulo propio de la Universidad	
UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ	Asociacionismo y participación ciudadana igualitaria	50	Formación Continua	
	Claves para un uso no sexista del Lenguaje y la Comunicación	50	Formación continua y permanente	
	Género y Políticas de Igualdad	30	Formación continua y permanente	
	Las violencias contra las mujeres: tipología, definiciones y alternativas	50	Formación continua y permanente	
	Los Hombres ante los retos del siglo XXI: Las Nuevas Masculinidades	100	Formación Continua	
	Mainstreaming de género: Alternativas para la Igualdad	220	Postgrado	
	Pon nota en Igualdad	30	Formación continua y permanente	

TABLA 1-D (α)		FORMACIÓN AGRUPADA POR MODALIDAD: PRESENCIAL (40)	
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACION DE LA FOMACIÓN	HORAS	TIPO FORMACIÓN
ADBIERZO	Curso de Agentes de Igualdad de Oportunidades	150	Especialista Experta/o
ASOCIACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS DE CASTILLA LEÓN	Curso de Promotora de Igualdad de Oportunidades	135	Formación Continua
CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO	Curso de Agente de Igualdad de Oportunidades	150	Especialista Experta/o
UNIVERSIDAD DE ALMERÍA	Máster Universitario en estudios de Género: mujeres, cultura y sociedad por la universidad de Almería	60 ect	Máster Universitario
UNIVERSIDAD DE MURCIA	Máster en Género e Igualdad	1500	Máster
EMAKUNDE- INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	Agentes de Igualdad de Oportunidades para la Administración Local	370	Formación Ocupacional
	Curso de Formación de Formadoras de Agentes para la Igualdad de Oportunidades	1500	Formación Ocupacional
	Homologación de Agentes para la igualdad de oportunidades	180	Formación Continua
INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA LA MANCHA	Curso de Experta/o en Prevención contra la Violencia	750	Especialista Experta/o
	Formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades	200	Especialista Experta/o
	Máster en Igualdad de Género: Formación de Agentes para la Igualdad	600	Máster
	Curso de Especialista en Igualdad: Prevención Social desde la Perspectiva de Género	300	Especialista Experta/o
	Curso de Formación en Perspectiva de Género para los Centros de la Mujer de CIM	160	Especialista Experta/o
UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA	Experta en Intervención en Violencia de Género	30	Experta/o
	Experta en Violencia de Género	75	Experta/o
	Máster en Prevención e Intervención en Violencia de Género	60	Máster
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	Diploma Universitario estudios de violencia de genero	80	Formación Continua
UNIVERSIDAD DE DEUSTO	Curso de especialización de Agente de Igualdad de mujeres y hombres	150	Postgrado

TABLA 1-D (b)		FORMACIÓN AGRUPADA POR MODALIDAD: PRESENCIAL (40)	
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACION DE LA FOMACIÓN	HORAS	TIPO FORMACIÓN
UNIVERSIDAD DE GRANADA	Curso de Experta/o Universitaria/o en Genero e Igualdad de Oportunidades	300	Formación Continua
	Estudios de las Mujeres y de Genero	200	Doctorado
	Máster Erasmus Mundus GEMMA en Estudios de las Mujeres y de Género	120 ects	Máster
UNIVERSIDAD DE JAÉN	Experta/o Universitaria/o en Diseño e Implantación de Planes de Igualdad entre Sexos en las Pymes	300	Especialista Experta/o
	Igualdad de Oportunidades y Conciliación	300	Especialista Experta/o
UNIVERSIDAD DE LA CORUÑA	Máster e Curso de Especialización en Xénero E Políticas de Igualdade	500	Máster
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	Experto Universitario en Igualdad de Género y su Aplicación en las Organizaciones	750	Especialista Experta/o
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	Máster en estudios interdisciplinares de Género	720	Máster
UNIVERSIDAD DE SANTIAGO DE COMPOSTELA	Máster Educación, Xénero e Igualdade		Máster
UNIVERSIDAD DE SEVILLA	Estrategias de Participación en Procesos de Desarrollo desde una Perspectiva de Género	300	Especialista Experta/o
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Especialista universitario en Agentes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres	325	Título Propio
UNIVERSIDAD DE VIGO	Estudios de Género	500	Máster
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres	200	Postgrado
	Diploma de Especialización en Gestión de Recursos Humanos en Planes de Igualdad en el Ámbito Laboral	120	Título Propio
	Gestión de Recursos Humanos en Planes de Igualdad en el Ámbito Laboral	20	Curso de verano
	Máster Universitario en Relaciones de Genero	1500	Máster
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO	Máster Universitario en Estudios Feministas y de Género	600	Máster
UNIVERSIDAD ISLAS BALEARES	Experta/o Universitaria/o en Planes de Igualdad y Conciliación.	110	Especialista Experta/o
UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA	Postgrado Intervención Multidisciplinar en Violencia de Género	300	Especialista Experta/o
UNIVERSIDAD PUBLICA DE NAVARRA	Modulo de Especialización en Género del Programa Oficial de Postgrado en Trabajo Social	300	Especialista Experta/o

6.4.2.3.2. FORMACION AGRUPADA POR HORAS

TABLA 2-A (a) FORMACIÓN AGRUPADA POR HORAS: ENTRE 100 y 299 HORAS				
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACION DE LA FORMACION	HORAS	TIPO DE FORMACIÓN	MODALIDAD
ADBIERZO	Curso de Agentes de Igualdad de Oportunidades	150	Especialista Experta/o	Presencial
ASOCIACIÓN AGRUPACIÓN DE DESARROLLO LOS MOLINOS	Titulo Experto Universitario en Intervención con Perspectiva de Género	200	Titulo extensivo universidad	A distancia
ASOCIACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS DE CASTILLA LEÓN	Curso de Promotora de Igualdad de Oportunidades	135	Formación Continua	Presencial
CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO	Curso de Agente de Igualdad de Oportunidades	150	Especialista Experta/o	Presencial
EMAKUNDE INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	Homologación de Agentes para la Igualdad de Oportunidades	180	Formación Continua	Presencial
FOREM, FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO, MIGUEL ESCALERA	Programa de Formación en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	280	Formación Continua	Mixto
INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA LA MANCHA	Formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades	200	Especialista Experta/o	Presencial
	Curso de Formación en Perspectiva de Género para los Centros de la Mujer de CLM	160	Especialista Experta/o	Presencial
INSTITUTO NAVARRO PARA LA IGUALDAD	Genero e Igualdad de Oportunidades: Aplicación en la Intervención en la Administración Pública	160	Formación personal técnico	Mixto
MANCOMUNIDAD CAMP DE TURIA	Agente de Igualdad de Oportunidades	150	Formación Continua	A distancia
UNIVERSIDAD DE DEUSTO	Curso de Especialización de Agente de Igualdad de Mujeres y Hombres	150	Postgrado	Presencial
UNIVERSIDAD DE GRANADA	Estudios de las Mujeres y de Género	200	Doctorado	Presencial
UNIVERSIDAD DE SEVILLA	Experto Universitario en Agente de Igualdad	250	Especialista Experta/o	Mixto

TABLA 2-A (b) FORMACIÓN AGRUPADA POR HORAS: ENTRE 100 y 299 HORAS				
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN	HORAS	TIPO DE FORMACIÓN	MODALIDAD
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres	200	Postgrado	Presencial
	Diploma de Especialización en Gestión de Recursos Humanos en Planes de Igualdad en el Ámbito Laboral	120	Título Propio	Presencial
UNIVERSIDAD ILLES BALEARS	Esperanza Bosch Fiol y Paloma Fresno Calleja	200	Especialista Experta/o	Mixto
	Experto/a Universitario/a en Planes de Igualdad y Conciliación.	110	Especialista Experta/o	Presencial
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA	Intervención Judicial en casos de Violencia: juvenil, deporte, personas mayores, laboral, agresiones sexuales, escolar, violencia genero	200	Formación especializada	A distancia
UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ	Curso de Especialista en Auditorías de Igualdad de Mujeres y Hombres	250	Postgrado	Mixto
	Talleristas para la Igualdad: curso de Especialista en Género y Dinamización Social	230	Postgrado	Mixto
	Los Hombres ante los retos del Siglo XXI: Las Nuevas Masculinidades	100	Formación Continua	On-Line
	Mainstreaming de Género: Alternativas para la Igualdad	220	Postgrado	On-Line

TABLA 2-B FORMACIÓN AGRUPADA POR HORAS: ENTRE 300 y 500 HORAS				
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACION DE LA FORMACION	HORAS	TIPO DE FORMACIÓN	MODALIDAD
EMAKUNDE INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	Agentes de igualdad de oportunidades para la Administración local	370	Formación Ocupacional	Presencial
INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA LA MANCHA	Curso de Especialista en Igualdad: Prevención Social desde la Perspectiva de Género	300	Especialista Experta/o	Presencial
UNED	Educando para la igualdad. Intervención y Prevención del Sexismo desde la Educación	300	Formación Continua	A distancia
	Agentes en Igualdad de Oportunidades Mujeres Hombres en el marco de la Cooperación al Desarrollo	300	Especialista Experta/o	A distancia
	Científicas, Tecnólogas, Inventoras ¿es posible la paridad?	300	Formación Continua	A distancia
	Educando para la Igualdad, en razón del Género	300	Formación Continua	A distancia
UNIVERSIDAD DE GRANADA	Curso de Experta/o Universitaria/o en Género e Igualdad de Oportunidades	300	Formación Continua	Presencial
UNIVERSIDAD DE JAÉN	Experta/o Universitaria/o en Diseño e Implantación de Planes de Igualdad entre Sexos en las Pymes	300	Especialista Experta/o	Presencial
UNIVERSIDAD DE LA CORUÑA	Máster e Curso de Especialización en Xénero e Políticas de Igualdade	500	Máster	Presencial
UNIVERSIDAD DE SEVILLA	Estrategias de Participación en Procesos de Desarrollo desde una Perspectiva de Género	300	Especialista Experta/o	Presencial
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID	Especialista Universitaria/o en Agentes de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres	325	Título Propio	Presencial
UNIVERSIDAD DE VIGO	Estudios de Género	500	Máster	Presencial
UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA	Postgrado Intervención Multidisciplinar en Violencia de Género	300	Especialista Experta/o	Presencial
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA	Módulo de Especialización en Género del Programa Oficial de Postgrado en Trabajo Social	300	Especialista Experta/o	Presencial
UNIVERSIDAD DE JAÉN	Igualdad de Oportunidades y Conciliación	300	Especialista Experta/o	

TABLA 2-C (a) FORMACIÓN AGRUPADA POR HORAS: MÁS DE 500 HORAS				
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACIÓN DE LA FORMACIÓN	HORAS	TIPO DE FORMACIÓN	MODALIDAD
CONSEJO COMARCAL DEL BIERZO	Curso de Agente de Desarrollo Integral e Igualdad de Oportunidades	800	Especialista Experta/o	Mixto
UNIVERSIDAD DE MURCIA	Máster en Género e Igualdad	1500	Máster	Presencial
EMAKUNDE- INSTITUTO VASCO DE LA MUJER	Curso de Formación de Formadoras de Agentes para la Igualdad de Oportunidades	1500	Formación Ocupacional	Presencial
FOREM, FUNDACIÓN FORMACIÓN Y EMPLEO, MIGUEL ESCALERA	Máster en Género y Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres	600	Título propio de la Universidad	On-Line
INSTITUTO DE LA MUJER DE CASTILLA LA MANCHA	Máster en Igualdad de Género: Formación de Agentes para la Igualdad	600	Máster	Presencial
	Especialista en Violencia de Género	750	Especialista Experta/o	Mixto
UNED	Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres: Acciones Positivas en el marco de la Cooperación	750	Formación Continua	A distancia
	Igualdad y Evaluación de Impacto de Género	750	Formación Continua	A distancia
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE DE SEVILLA	Investigaciones Feministas. Ciencia y Sociedad desde el Pensamiento Feminista	540	Doctorado	Mixto
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	Programa oficial de Posgrado en estudios interdisciplinarios de Género	1350	Máster	Mixto
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID	Máster Oficial Igualdad de Género en las Ciencias Sociales	900	Máster	Mixto
UNIVERSIDAD DE HUELVA / CÁDIZ)	Genero, Identidad, Ciudadanía	700	Máster	Mixto
UNIVERSIDAD DE JAÉN	Mediación para la Igualdad de Oportunidades en la Participación Social y en el Empleo	550	Máster	Mixto

TABLA 2-C (a) FORMACIÓN AGRUPADA POR HORAS: MÁS DE 500 HORAS				
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACION DE LA FORMACION	HORAS	TIPO DE FORMACIÓN	MODALIDAD
UNIVERSIDAD DE LLEIDA	Máster Oficial en Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres: Ámbito Rural	1500	Máster	Mixto
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA	Máster en Estudios Interdisciplinares de Género	720	Máster	Presencial
UNIVERSIDAD DE SEVILLA	Género e Igualdad de Oportunidades	1200	Máster	Mixto
UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA	Experto Universitario en Igualdad de Género y su Aplicación en las Organizaciones	750	Especialista Experta/o	Presencial

TABLA 2-C (b) FORMACIÓN AGRUPADA POR HORAS: MAS DE 500 HORAS				
NOMBRE ENTIDAD	DENOMINACION DE LA FORMACION	HORAS	TIPO DE FORMACIÓN	MODALIDAD
UNIVERSIDAD DE VALENCIA	Máster de Agentes de Igualdad. Máster en Género y Políticas de Igualdad: Especialidad Agentes de Igualdad y Gestión de Políticas de Igualdad	1750	Máster	A distancia
UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA	Máster Universitario en Relaciones de Género	1500	Máster	Presencial
UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO	Máster en Igualdad de mujeres y hombres: Agentes de Igualdad	1200	Máster	Mixto
	Máster universitario en estudios feministas y de genero	600	Máster	Presencial
UNIVERSIDAD MENÉNDEZ PELAYO	Máster/Doctorado Universitario en Igualdad de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas	2400	Máster	Mixto
UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	Genero e Igualdad	1500	Máster	Mixto
UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ	Políticas Locales, Género y Desarrollo	600	Postgrado	Mixto
UNIVERSITAT JAUME I DE CASTELLÓ	Máster en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (interuniversitario e internacional) a distancia.	600	Máster	Mixto

A pesar de tener conocimiento de la existencia de otros estudios de Postgrado no puede hacerse constar porque no disponemos de datos que emanen directamente de las personas/ Entidades responsables de la formación.

6.4.2.4. DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA INTERNOS

En este apartado describimos en retrospectiva el proceso seguido desde la constitución de FEPAIO, hasta el momento actual, en el que se desarrolla esta propuesta de perfil profesional de AIOs a petición del Ministerio de Igualdad.

En octubre de 2004 se celebra en Pontevedra en el marco de la Acción 3 del Equal Ulla Umia, el 1^{er} Congreso Nacional de Agentes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, donde se plantea la necesidad de regular el Perfil Profesional de quienes desempeñan su labor íntimamente ligada a la ejecución de las Políticas de Igualdad de Oportunidades.

Tras la celebración del mismo se envía a 21 grupos participantes una propuesta de Perfil Profesional de AIOs, que se remitió al INCUAL²³ con la finalidad de definir/regular el perfil profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades, consiguiendo un avance muy significativo en el proceso de la regulación del Perfil Profesional de Promotoras y Promotores para la igualdad de Oportunidades (Nivel 3). Pero la certificación profesional de AIOs es una cuestión que permanece abierta.

Se crean diferentes Asociaciones Profesionales de AIOs en las CCAA cuya finalidad común es la de homogeneizar los criterios de formación y situación laboral de las personas que trabajan para que la Igualdad de Oportunidades sea real y efectiva.

Posteriormente, el 18 de febrero de 2006, las siguientes asociaciones profesionales de AIOs en Galicia (APAIOGA), Castilla León (AIOCYL), Asturias (AIOMA), Cataluña (AIO.CAT), Comunidad Valenciana (IOCOVA), Madrid (APTIMADRID y AMPLIA), País Vasco (APAI PAIS VASCO) y Castilla La Mancha (APAI OCLM) deciden constituirse como Federación, creando la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (FEPAIO). Se constituye sin ánimo de lucro para la representación, gestión, defensa y fomento de los intereses profesionales

²³ Los niveles de clasificación de la formación reconocidos por la UE y el INCUAL son: **Nivel 1:** Educación Obligatoria o Iniciación Profesional. Cualificación básica, antigua titulación del Certificado de Estudios Primarios, **Nivel 2:** Educación Secundaria Obligatoria, (ESO), Formación Profesional (Grado Medio), FP-1, **Nivel 3:** Bachiller, Formación Profesional Específica (Grado Superior), FP-2 **Nivel 4:** Diplomatura Universitaria, Ingeniería Técnica o Arquitectura Técnica **Nivel 5:** Licenciatura Universitaria. Título de Doctorado, Ingeniería o Arquitectura. El **4** y **5** en la actualidad pasan a llamarse **Grados**. Es por este motivo que el INCUAL trabaja la figura de Promotora o Promotor de Igualdad y no la de AIO, ya que los niveles 4 y 5 son competencia Universitaria

comunes a sus integrantes, al amparo de la Ley 19/1977, de 1 de abril y RD 873/1977, de 22 de abril, reguladora del derecho de Asociación Sindical y supletoriamente la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. Entre los fines de FEPAIO están entre otros:

- Contribuir al diseño del perfil profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades y a su Certificación Profesional.
- Velar por la integridad de la profesión y establecer pautas de autorregulación de la actividad, siempre y cuando resulten compatibles con la normativa legal y reglamentaria vigente.
- Unir y coordinar a diferentes profesionales a nivel Estatal, estableciendo vínculos de colaboración y cooperación para ofertar servicios y prestaciones homogéneas tendentes a la eliminación de la competencia desleal y al respeto de las normas sobre la libre competencia y libre concurrencia en el mercado.
- Promover la inclusión de la figura de AIOs en los distintos ámbitos intervención en los que es necesario su ejercicio profesional.
- Colaborar con cualquier entidad, pública o privada, de interés para la Federación.
- Ostentar la representación, gestión y defensa de sus intereses ante la Administración y Autoridades Estatales, Comunitarias, Provinciales o Locales.
- Promover y canalizar la participación de sus miembros en la gestión y responsabilidades de la Federación Estatal de Asociaciones Profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades

Desde la FEPAIO y las Asociaciones Profesionales Federadas de las CCAA se trabaja de forma coordinada para la consecución de estos fines. También se lleva a cabo una importante labor de dinamización del tejido asociativo en materia de Igualdad, en aquellas otras Comunidades donde existen AIOs, asentando, de ese modo, pilares sólidos para una reivindicación firme de la Certificación Profesional como Agentes para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

Para la elaboración del Plan de Estudios del Máster, igualmente se constituyen:

Comisión de Titulación del Máster:

- Coordinadora o Coordinador de la propuesta del Título de Máster:
- Profesorado (3 personas):
- Otras personas integrantes de la comisión de la titulación: PAS:
empleadora o empleador....., estudiante:
.....

Unidad de Garantía de Calidad (que se ocupa del seguimiento del Título)

- Presidenta o Presidente:
- Secretaria o Secretario:
- Vocales (2 personas):

Asimismo, el Plan de Estudios del Máster requiere:

- Difusión y aprobación de la **Junta de Facultad** (...)en sesión de.....
- Difusión y aprobación del **Consejo de Gobierno** de la Universidad de en la sesión de
- Seguimiento de la **Comisión de Coordinación de Titulaciones**

6.4.2.5. DESCRIPCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONSULTA EXTERNOS

A continuación describimos los procesos de consulta e interacción con otras Entidades y Organismos.

La Federación y las Asociaciones integrantes de la misma han mantenido contactos y/o reuniones con los siguientes organismos:

- Las Consejerías/Direcciones Generales de la Mujer u Organismos Autonómicos que tienen la responsabilidad asumida en materia de Políticas de Igualdad.
- Responsables de la Federación Estatal de Municipios y Provincias, así como también con sus homólogos a nivel Autonómico.
- Diputaciones Provinciales y Ayuntamientos en los que las y los AIOs han desarrollado mayoritariamente su labor profesional.

Asimismo con organizaciones sindicales de más relevancia a nivel Confederal y Autonómico.

En la misma línea se establecen contactos y reuniones en aras a negociar la certificación del Perfil Profesional de AIOs con el Instituto Nacional de Cualificaciones, con la Secretaria General de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad²⁴.

Fruto estas reuniones, que además han permitido ir perfilando todavía más la propuesta formativa, se extrae, de manera reiterada, la necesidad de una certificación profesional unificada y homologada.

Pero no sólo es necesario elaborar una propuesta consensuada de itinerario formativo, que pueda incorporarse por las Universidades y Centros de Educación Superior, sino que también es necesario avanzar y facilitar el compromiso político de la Administración.

Por eso, desde FEPAIO se ofrece una propuesta dirigida a la Agencia Nacional de la Acreditación de la Calidad, que permita trabajar por el establecimiento de los requisitos necesarios para la verificación de los Títulos Universitarios Oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres. (Ver Anexo 11. 4)

La participación de la Federación en Foros ha sido constante, así como también la de las Asociaciones Profesionales en sus respectivos ámbitos territoriales.

En la elaboración de esta investigación se han recogido las aportaciones de las Entidades que recogen la formación a nivel Estatal que se imparte en materia de Igualdad de Oportunidades, con un porcentaje de respuesta del 92,6%.

²⁴ Actual Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

6.4.3. OBJETIVOS Y COMPETENCIAS

6.4.3.1. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

- La transmisión y efectividad del principio de Igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico.
- Que el alumnado se habilite como Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, dando respuesta a la demanda de profesionales que proviene de Instituciones públicas y privadas; cuyo cometido es implementar el mainstreaming de Género en las Políticas Públicas, desarrollando programas e impulsando Políticas de Igualdad en los ámbitos en los que desempeña su labor profesional.
- Que el alumnado adquiera conocimientos teóricos y prácticos, para aplicar la Perspectiva de Género en la intervención e investigación social, así como diagnosticar y analizar aquellas situaciones de desigualdad de Mujeres y Hombres, con la finalidad de proponer, diseñar, implementar y evaluar, las políticas públicas y programas que contribuyan a la reducción y eliminación de esas situaciones, a la vez que coordinar y asesorar en esta materia a otras y otros profesionales y Entidades.

El alumnado que realice esta formación tendrá capacitación para:

OBJETIVOS	
GENERALES	ESPECIFICOS
<p>1. Detectar, sistematizar y difundir las necesidades relacionadas con la Igualdad de Mujeres y Hombres, formando profesionales Expertas y Expertos en el análisis y diagnóstico de la realidad desde el enfoque integrado de Género</p>	<p>1.1. Identificar derechos y obligaciones de la ciudadanía en el ámbito de la Igualdad</p> <p>1.2. Identificar las obligaciones de las Administraciones Públicas y Agentes sociales en dicho ámbito</p> <p>1.3. Identificar las necesidades específicas de mujeres y hombres teniendo en cuenta los diferentes contextos de vulnerabilidad y de los determinantes de Género</p>

OBJETIVOS	
GENERALES	ESPECIFICOS
<p>2. Diseñar, desarrollar, implementar y evaluar Políticas, Planes, Programas y Proyectos relacionados con la Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>2.1. Aplicación de la perspectiva de Género en las Acciones, Proyectos y Planes que promuevan y garanticen la Igualdad real y efectiva de Oportunidades de Mujeres y Hombres</p> <p>2.2. Asistencia técnica en la aplicación del enfoque de Género integrado en las Políticas, Planes, Programas y Proyectos de las áreas de intervención.</p> <p>2.3. Proporcionar conocimientos y herramientas para evaluar Acciones, Planes y Proyectos desde la Perspectiva de Género así como el impacto de dichas acciones.</p> <p>2.4. Elaboración y emisión de informes de impacto de Género</p>
<p>3. Promover la Igualdad de Mujeres y Hombres en diferentes ámbitos: economía y empleo, salud, educación, área jurídica, violencia contra las mujeres y otros.</p>	<p>3.1. Identificar y sensibilizar en las situaciones de desigualdad de los diferentes ámbitos</p> <p>3.2. Proporcionar conocimientos y herramientas para intervenir en las diferentes áreas.</p> <p>3.3. Sensibilización, prevención, detección y atención de las situaciones de violencia contra las mujeres.</p>
<p>4. Conocer y profundizar en la trayectoria de las y los AIOs y su ámbito de actuación.</p>	<p>4.1. Definir la Figura de las y los AIOs.</p> <p>4.2. Conocer el origen de la figura profesional de AIO partiendo del movimiento feminista y de mujeres.</p> <p>4.3. Dotar a las y los AIOs de herramientas y habilidades para el desarrollo de sus funciones profesionales a través del crecimiento de sus aptitudes personales en los campos de la iniciativa, la creatividad, la comunicación, la coordinación de grupos de trabajo, la gestión de conflictos y la orientación laboral</p>
<p>5. Coordinación intra e interinstitucional en materia de Igualdad de Oportunidades.</p>	<p>5.1. Coordinar profesionales de diferentes áreas y departamentos para la aplicación del enfoque de Género integrado de forma transversal.</p> <p>5.2. Establecer y/o mantener redes de trabajo entre AIO</p>

OBJETIVOS	
GENERALES	ESPECIFICOS
<p>6.-Orientar, asesorar y formar en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde una perspectiva técnica especializada.</p>	<p>6.1. Asesoramiento y apoyo técnico especializado en materia de Igualdad en los diferentes ámbitos de actuación.</p> <p>6.2. Planificar actuaciones que favorezcan la participación y empoderamiento de las Mujeres en todos los ámbitos de la sociedad</p> <p>6.3. Participación en la planificación de Políticas y diseño de Programas y Proyectos, para garantizar la inclusión del mainstreaming de Género en los distintos niveles de la Administración Pública, las empresas privadas y el resto de organizaciones</p>
<p>7. Diseñar campañas, materiales y acciones de sensibilización, formación e información que tengan como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas.</p>	<p>7.1. Diseñar y promover campañas, materiales y acciones de sensibilización que tengan como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas.</p> <p>7.2. Elaborar acciones formativas para profesionales de otros ámbitos con la finalidad de que incorporen el enfoque de Género integrado en sus respectivos ámbitos de trabajo</p>
<p>8. Coordinar servicios y recursos destinados a la atención de la población en general.</p>	<p>8.1. Impulsar la creación de servicios y recursos de calidad que incorporen las necesidades de mujeres y hombres y contribuyan a paliar situaciones de desigualdad existentes.</p> <p>8.2. Impulsar las redes de trabajo en torno a la Igualdad de Oportunidades</p>
<p>9. Impulsar la investigación, innovación y buenas prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades</p>	<p>9.1. Proponer, diseñar y elaborar estudios en relación con la Igualdad de Oportunidades</p> <p>9.2. Identificar buenas prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades</p>

6.4.3.2. COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS

COMPETENCIAS

Todas las competencias que se establecen para el “Máster Universitario en Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres por la Universidad de” se han formulado de acuerdo con la siguiente normativa:

- Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de las mujeres
- Ley 51/2003 igualdad efectiva y accesibilidad de personas con discapacidad
- Ley 27/2005 fomento de educación y la cultura de la paz
- Directrices y Competencias de la Universidad de para los Másteres

En relación a las competencias generales y específicas se adjunta a continuación unos cuadros resumen de las mismas:

COMPETENCIAS GENÉRICAS DEL MASTER(I)			
COD	DENOMINACION	CONTENIDO	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
1	<p>Poseer y comprender conocimientos</p> <p>Having and understanding knowledge</p>	<p>Que las y los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio</p>	<p>Identifica y sintetiza conceptos fundamentales relativos a los Estudios de Género.</p>
2	<p>Aplicación de conocimientos</p> <p>Application of knowledge</p>	<p>Que las y los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio</p>	<p>Desarrolla propuestas de acción concreta de práctica laboral no sexista en un ámbito concreto: educativo, profesional, público o privado</p>
3	<p>Capacidad de emitir juicios</p> <p>Ability to express opinions</p>	<p>Que las y los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética</p>	<p>Realiza un estudio comparativo/valorativo, emitiendo juicios propios, relativo a las diferentes teorías de género existentes.</p>
4	<p>Capacidad de comunicar y aptitud social</p> <p>Ability to communicate and social skills</p>	<p>La elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio</p>	<p>Presenta y defiende, públicamente y con argumentos sólidos, un informe resultado de analizar estadísticas relativas al Género</p>

COMPETENCIAS GENÉRICAS DEL MASTER (II)			
COD	DENOMINACION	CONTENIDO	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
5	Habilidad para el aprendizaje Learning skills	Que las y los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía	Elabora hipótesis sobre futuras investigaciones sustentadas en teorías de Género
6	Conocimientos básicos de la profesión (a completar con competencias específicas) Basic knowledge of the profession (to be completed with specific competences)	Conocimiento, habilidades y actitudes que posibilitan la comprensión de nuevas teorías, interpretaciones, métodos y técnicas dentro de los diferentes campos disciplinares, conducentes a satisfacer de manera óptima las exigencias profesionales	Identifica y sintetiza los conceptos fundamentales de los diferentes modelos teóricos utilizados en los estudios de Género

COMPETENCIAS DE LA UNIVERSIDAD (I)			
COD	DENOMINACION	CONTENIDO	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
7	Habilidad en el uso de las TIC Capacity to use Information and Communication Technologies (ICTs)	Utilizar las Técnicas de Información y Comunicación (TICs) como una herramienta para la expresión y la comunicación, para el acceso a fuentes de información, como medio de archivo de datos y documentos, para tareas de presentación, para el aprendizaje, la investigación y el trabajo cooperativo	Aporta, en sus trabajos, referencias que acreditan su acceso a distintas fuentes de información, presentando una selección de referencias contrastada, exhaustiva, variada y adecuada a la temática abordada
8	Capacidad para resolver problemas Problem solving skills	Capacidad para identificar, analizar, y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con rigor	Resuelve un caso práctico del mundo laboral/educativo de índole sexista, aplicando los conocimientos teórico/prácticos adquiridos, presentando las evidencias en un informe o plan de acción concreto
9	Comunicación oral y escrita en la propia lengua Oral and written communication in native language	Comprender, expresar con claridad y oportunidad las ideas, conocimientos, problemas y soluciones a un público más amplio, especializado o no especializado (y sentimientos a través de la palabra, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión y adhesión)	Elabora un ensayo sobre la temática de una de las materias cursadas donde demuestra claridad expositiva, coherencia en la argumentación y originalidad
10	Capacidad de crítica y autocrítica Critical and self-critical abilities	Es el comportamiento mental que cuestiona las cosas y se interesa por los fundamentos en los que se asientan las ideas, acciones y juicios, tanto propios como ajenos	Explicita y defiende con argumentos su juicio sobre las Políticas de Igualdad actuales

COMPETENCIAS DE LA UNIVERSIDAD (I)			
COD	DENOMINACION	CONTENIDO	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
11	Trabajo en equipo Ability to work in a interdisciplinary team	Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, en contextos tanto nacionales como internacionales	Elaboración en grupo de un portafolio sobre uno de los trabajos realizados donde demuestran: la corresponsabilidad de tareas, las aportaciones de cada miembro al grupo, etc.
12	Compromiso ético Ethical commitment	Capacidad para pensar y actuar según principios de carácter universal que se basan en el valor de la persona y se dirigen a su pleno desarrollo	Redacta un ensayo acerca de lo que, a su juicio, son grupos vulnerables desde un punto de vista social, cultural y político, aportando posibles alternativas
13	Capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma Self-learning skills	Capacidad para diseñar, gestionar y ejecutar una tarea de forma personal	Elabora su carpeta de trabajo con las realizaciones finalizadas y una valoración de su proceso de aprendizaje (dificultades, avances...)
14	Competencia social y ciudadanía global Social competence and global citizenship awareness	Respetar los derechos fundamentales y de igualdad de mujeres y hombres, los Derechos Humanos, los valores de una cultura de paz y democráticos, los principios medioambientales y de cooperación al desarrollo que promuevan un compromiso ético en una sociedad global, intercultural, libre y justa	Realiza un dossier donde se evidencien las desigualdades y/o vulnerabilidad que, a su juicio, se producen en los siguientes ámbitos de relación: derechos humanos, medio ambiente, sociedad global

COMPETENCIAS GENÉRICAS DEL TÍTULO (I)			
COD	DENOMINACION	CONTENIDO	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
15	Promoción de la Igualdad Promoting equality	Promover la Igualdad formal y real de hombres y mujeres	Elabora un proyecto de acción concreta en un ámbito específico atendiendo al género (laboral, educativo, social, etc.)
16	Conocimientos teóricos de género Knowledge of gender theories	Conocer las características de los distintos modelos teóricos que se aplican a los estudios de las mujeres y del género	Distingue entre los diferentes modelos teóricos feministas que se han desarrollado a lo largo de la historia
17	Conocimientos de política de igualdad de oportunidades Knowledge of mainstreaming policies	Conocer las políticas de igualdad de oportunidades procedentes de las distintas instituciones públicas en el contexto nacional y del marco europeo para resolver las situaciones de desigualdad de mujeres y hombres. Políticas de mainstreaming de género en materia de educación, salud, empleo, cultura, participación ciudadana, etc.	Resuelve situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres tomando como referencia políticas de igualdad en materia de educación, salud, empleo, cultura, participación ciudadana, etc.
18	Capacidad para transmitir principios y prácticas no sexistas Ability to convey non-sexist ideas and attitudes	Cualificar profesionalmente a docentes de los distintos ámbitos educativos y a los profesionales de la administración pública y empresa privada para que puedan introducir cuestiones de Género en su práctica laboral y evitar así el sesgo sexista.	Introduce cuestiones de género en su práctica laboral tratando de evitar el sesgo sexista.
19	Capacidad para investigar en materia de Género Ability to research in Gender Studies	Capacitar para la investigación y creación de nuevos datos en materia de Género	Plantea y desarrolla hipótesis de partida para la investigación en materia de Género.

COMPETENCIAS DEL TÍTULO (II)			
COD	DENOMINACION	CONTENIDO	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
20	<p>Capacidad para resolver problemas de Género Gender problem solving skills</p>	Capacidad para generar ideas nuevas y soluciones a problemas planteados en el terreno de los estudios de las mujeres y de Género	Aporta soluciones a problemas concretos relativos al género
21	<p>Capacidad para realizar búsquedas bibliográficas (en español e inglés) en Estudios de las Mujeres y/o Género Ability to carry out a Bibliographic search related to Women's and/or Gender Studies</p>	Saber planificar y realizar una búsqueda bibliográfica o de referencias (en español e inglés) en el área de los estudios de las mujeres y de género tanto en bases de datos informatizadas como en bibliotecas y hemerotecas	Realiza una búsqueda bibliográfica utilizando distintas fuentes de información
22	<p>Poseer y comprender conocimientos relativos a las mujeres y al Género Having and understanding knowledge on Women's and Gender Studies</p>	Conocer datos relevantes que visibilicen la discriminación de las mujeres	Aporta datos concretos que evidencian la discriminación femenina.
23	<p>Habilidad en el uso de las TIC para realizar estudios de Género Capacity to use Information and Communication Technologies to develop Gender Studies</p>	Habilidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para desarrollar Estudios de las Mujeres y/o Género	Utiliza las TICs en la realización de producciones sobre temática de Género.

COMPETENCIAS DEL TÍTULO (III)			
COD	DENOMINACION	CONTENIDO	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
24	Conocimiento de los modelos de análisis de la crítica feminista knowledge of feminist criticism models	Conocer los distintos modelos de análisis e investigación en el ámbito de la crítica feminista	Distingue modelos de análisis de crítica feminista
25	Conocimientos de los fundamentos de la construcción social del Género knowledge of the basis of social gender construction	Conocer los pilares que fundamentan la construcción social del Género	Distingue los fundamentos de la construcción social del Género
26	Capacidad para identificar contextos e instrumentos de intervención Ability to identify intervention contexts and tools	Ser capaz de identificar contextos e instrumentos de intervención para lograr la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres	Aplica distintos modelos de análisis para identificar contextos e instrumentos de intervención que logren la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres
27	Capacidad para definir aspectos fundamentales de la investigación de Género Ability to define the Gender Studies research principles	Ser capaz de definir fundamentos, estrategias de análisis, objetivos y metas en investigaciones orientadas desde la óptica del Género	Elabora un trabajo de investigación en un campo concreto utilizando una metodología de análisis feminista

COMPETENCIAS DEL TÍTULO (IV)			
COD	DENOMINACION	CONTENIDO	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
28	<p>Capacidad de asesorar e informar en materia de Género en diferentes ámbitos</p> <p>Ability to report and assess on Gender matters in different areas</p>	<p>Ser capaz de asesorar e informar en materia de Género en diferentes ámbitos: educativo, social, laboral, legal, sanitario, etc.</p>	<p>Explicita y defiende con argumentos su juicio en materia de Género en diferentes ámbitos.</p>
29	<p>Capacidad para informar de las contribuciones de las mujeres a la humanidad</p> <p>Ability to communicate women's contributions to the development of humankind</p>	<p>Informar de las contribuciones de las mujeres a la sociedad, a la cultura, a la literatura y al arte a lo largo de la historia de la humanidad</p>	<p>Redacta un ensayo sobre las contribuciones de las mujeres a la sociedad, a la literatura y al arte donde demuestra claridad expositiva, coherencia en la argumentación y originalidad.</p>
30	<p>Capacidad para mediar en asuntos referentes a la Igualdad</p> <p>Ability for mediation in matters related to Equality</p>	<p>Ser capaz de mediar en asuntos que tengan como objetivo lograr la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p>	<p>Explicita y defiende con argumentos posiciones que tengan como objetivo lograr la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p>

COMPETENCIAS DEL TÍTULO (V)			
COD	DENOMINACION	CONTENIDO	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
31	<p>Competencia social y ciudadanía global en relación a la Igualdad de Oportunidades</p> <p>Social competence and global citizenship awareness to achieve Equality of opportunities</p>	<p>Reconocer y respetar la diversidad humana, potenciando el principio de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p>	<p>Elaboración en grupo de un trabajo en el que se especifiquen las aportaciones más significativas de hombres y mujeres que se han ocupado de profundizar en la Igualdad de Oportunidades desde la perspectiva del Género.</p>
32	<p>Compromiso ético a favor de la Igualdad de mujeres y hombres</p> <p>Ethical commitment to promote gender equality</p>	<p>Mostrar un compromiso ético y profesional con respecto a la difusión del principio de Igualdad de mujeres y hombres en la docencia, incluyendo tanto las aportaciones de hombres como las de mujeres en el desarrollo de estas áreas de conocimiento</p>	<p>Realiza una búsqueda bibliográfica que recoge publicaciones tanto de hombres como de mujeres que se han ocupado de realizar investigaciones en el terreno literario y artístico.</p>
33	<p>Aprendizaje continuo de técnicas e instrumentos de comunicación, documentación y transferencia desde la perspectiva de Género</p> <p>Continuous learning of techniques and tools for communication, documentation and transfer from a Gender perspective</p>	<p>Mostrar interés por el aprendizaje continuo, la actualización de conocimientos y la formación profesional continuada en técnicas e instrumentos de comunicación, documentación y transferencia desde la perspectiva de Género.</p>	<p>Elabora su carpeta de trabajo con el interés por el aprendizaje continuo de técnicas e instrumentos de comunicación, documentación y transferencia desde la perspectiva de Género</p>

COMPETENCIAS DEL TÍTULO (VI)			
COD	DENOMINACION	CONTENIDO	RESULTADOS DEL APRENDIZAJE. CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS
34	Poseer y comprender conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres Having and understanding knowledge related to Gender Equality	<p>Formar para que se transmitan conocimientos desde posiciones no androcéntricas a fin de lograr una sociedad más igualitaria. Difundir políticas para la igualdad en contextos plurales. Conocer y analizar prácticas igualitarias. Analizar y conocer diversos factores para promover el cambio en las relaciones de género en el marco educativo y sociofamiliar.</p> <p>Conocer las relaciones de Género en contextos plurales teniendo en cuenta diversos aspectos (cultura, religión, ideología...) y el papel de la interculturalidad</p>	<p>Elabora en grupo un portafolio sobre Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p>
35	Aplicación de conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres Application of knowledge related to Gender Equality	<p>Diseñar e implantar procesos para lograr una educación igualitaria. Capacitar para realizar diagnósticos que determinen si se establecen relaciones de paridad entre mujeres y hombres. Saber detectar y corregir situaciones de desigualdad y desequilibrio.</p> <p>Implantar y coordinar programas de intervención para lograr la equiparación de los sexos. Desarrollar propuestas de educación afectivo-sexual y de prevención de violencia de género integradas en propuestas más amplias de educación para la convivencia y los Derechos Humanos</p>	<p>Redacta un dossier que contenga procesos para lograr una convivencia igualitaria, señalando los agentes que han de intervenir para alcanzarla, así como sus funciones</p>

6.4.4. ACCESO Y ADMISIÓN DE ESTUDIANTES

6.4.4.1. SISTEMAS ACCESIBLES DE INFORMACIÓN PREVIA A LA MATRICULACIÓN Y PROCEDIMIENTOS ACCESIBLES DE ACOGIDA Y ORIENTACIÓN DE ESTUDIANTES DE NUEVO INGRESO PARA FACILITAR SU INCORPORACIÓN A LA ENSEÑANZA Y, EN SU CASO, A LA UNIVERSIDAD

El perfil de quienes solicitan será el de una o un estudiante con los conocimientos científicos básicos necesarios para comprender, interpretar, analizar y explicar los conocimientos propios de su campo de estudio. Además, deberá demostrar habilidades de aprendizaje autónomo y destrezas para definir objetivos, elaborar planes y seleccionar técnicas de actuación, así como actitudes y valores que favorezcan un compromiso ético para proceder de forma adecuada ante una situación planteada en el ejercicio profesional. Por otra parte, debe haber adquirido una serie de competencias transversales que contribuyan a desarrollar las siguientes capacidades: síntesis, resolución de problemas y toma de decisiones, trabajo en equipo y la colaboración con otros profesionales, autocrítica y capacidad de actualización.

Aquel alumnado que cumpla los requisitos académicos preceptivos, podrá acceder al máster previa admisión efectuada por la Comisión Académica del mismo. Para ello, deberán adjuntar todos los documentos oficiales que acrediten el perfil requerido para acceder al máster. Asimismo, deberán aportar su expediente académico de grado y currículum vitae a través de los cuales serán evaluados para su posible admisión de acuerdo a criterios de igualdad, mérito y capacidad. La Comisión Académica del máster se encargará de:

- Revisar el perfil de ingreso y méritos concurrentes en el expediente y el currículum vitae de la persona aspirante
- Comprobar que los documentos presentados se ajustan a los requisitos formales de oficialidad y veracidad
- Evaluar la pertinencia del currículum y el expediente académico al Máster solicitado
- Publicar a través de los medios pertinentes los resultados de la selección y admisión al Máster.

El Centro/Entidad/Universidad responsable recoge las vías y requisitos de acceso y admisión de estudiantes, así como los sistemas de difusión para que la información sobre la enseñanza en materia de AIOs abarque el mayor número de personas posible.

Entre las acciones de información y promoción que pueden llevar a cabo las entidades que capaciten profesionales para la Igualdad están:

- Publicación de la formación existente en esta materia en las páginas web de las Entidades/Centros y Universidades.
- Información pública.
- Publicación de notas de prensa y radio.
- Difundir publicidad de la formación que se imparte (dípticos, foros de debate, jornadas de trabajo en formación de materias relacionadas, talleres de empleo donde se pueda difundir módulos de Igualdad de Oportunidades).
- Foros abiertos en los que personas que han cursado estudios como Agentes de Igualdad de Oportunidades, expongan su experiencia.

Señalar como contenido mínimo de los procedimientos de acogida y orientación de estudiantes de nuevo ingreso, para facilitar su incorporación a la enseñanza como AIOs los siguientes:

- Las principales actuaciones a realizar: informar al alumnado de forma exhaustiva acerca del sistema de estudios, indicándole los aspectos principales que debe tener en cuenta al inicio de la misma: programación, formación, competencias a desarrollar, posibilidades de inserción laboral, sistema de evaluación, información acerca de los recursos materiales y humanos de los que puede hacer uso; coste de la formación y posibilidad de acceso a la obtención becas u otro tipo de financiación, medios de transporte, alojamiento, manutención etc.
- Un calendario orientativo que contenga el desarrollo de la formación, y horario de la impartición, así como la carga lectiva.
- Órganos o unidades responsables de llevarlas a cabo: qué entidad /Centro/ Universidad certifica la formación, qué persona la dirige, a qué Departamento corresponde, persona que tutoriza la formación, forma de contacto con la persona responsable de la formación, etc.

6.4.4.2. CRITERIOS DE ACCESO Y CONDICIONES O PRUEBAS DE ACCESO ESPECIALES

Serán los generales previstos por la normativa vigente, en concreto el **RD 1393/2007** y el **RD 1892/08 de Acceso a Universidades** (R.D. 1892/2008, de de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas, publicado en el BOE nº 239 de 24/11/ 2008).

Para acceder al Máster será necesario que el ó la estudiante esté en posesión de un Título Universitario Oficial español u otro expedido por una institución de educación superior del Espacio Europeo de Educación Superior que le faculte en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de Máster.

Así mismo, podrán acceder las personas tituladas conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por la Universidad de que acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes Títulos Universitarios Oficiales españoles y que faculten en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de Postgrado. El acceso por esta vía no implicará, en ningún caso, la homologación del título previo del que esté en posesión la persona interesada, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar las enseñanzas de Máster.

En el caso de que la demanda excediera de 30 plazas, el criterio de selección para la admisión de estudiantes será la puntuación del expediente académico personal obtenido en el Grado, Licenciatura o equivalente. Se tendrá en cuenta el currículum de las y los solicitantes y, en caso de estimarlo oportuno, la Comisión Académica podrá concertar una entrevista personal con cada una de estas personas.

Normativa de Estudios de Postgrado contenida en el RD 1393/2007 de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales, es el instrumento normativo que garantiza el acceso de estudiantes a las enseñanzas de Postgrado.

CAPÍTULO II

Estructura de las enseñanzas universitarias oficiales

Artículo 8. Estructura general

Las enseñanzas universitarias conducentes a la obtención de Títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional se estructurarán en tres Ciclos, denominados respectivamente Grado, Máster y Doctorado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en su nueva redacción dada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior y en este Real Decreto.

Artículo 10. Enseñanzas de Máster.

1. Las enseñanzas de Máster tienen como finalidad la adquisición por el/la estudiante de una formación avanzada, de carácter especializado o multidisciplinar, orientada a la especialización académica o profesional, o bien a promover la iniciación en tareas investigadoras.
2. La superación de las enseñanzas previstas en el apartado anterior dará derecho a la obtención del título de Máster Universitario, con la denominación específica que figure en el RUCT (Registro de Universidades, Centros y Títulos).
3. La denominación de los títulos de Máster será: Máster Universitario en T por la Universidad U, siendo T el nombre del Título y U la denominación de la Universidad que expide el título. En todo caso, las Administraciones Públicas velarán por que la denominación del título sea acorde con su contenido y en su caso, con la normativa específica de aplicación, y no conduzca a error sobre su nivel o efectos académicos ni a confusión sobre su contenido y, en su caso, efectos profesionales.

CAPÍTULO IV

Enseñanzas universitarias oficiales de Máster

Artículo 15. Directrices para el diseño de títulos de Máster Universitario.

1. Los Planes de estudios conducentes a la obtención del título de Máster Universitario, serán elaborados por las Universidades/entidades y verificados de acuerdo con lo establecido en el presente Real Decreto.

2. Los Planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos de Máster Universitario tendrán entre 60 y 120 créditos, que contendrá toda la formación teórica y práctica que la ó el estudiante deba adquirir: materias obligatorias, materias optativas, seminarios, prácticas externas, trabajos dirigidos, trabajo de fin de Máster, actividades de evaluación, y otras que resulten necesarias según las características propias de cada título.

3. Estas enseñanzas concluirán con la elaboración y defensa pública de un trabajo de fin de Máster, que tendrá entre 6 y 30 créditos.

4. Cuando se trate de títulos que habiliten para el ejercicio de actividades profesionales reguladas en España, el Gobierno establecerá las condiciones a las que deberán adecuarse los correspondientes Planes de estudios, que además deberán ajustarse, en su caso, a la Normativa Europea aplicable. Estos planes de estudios deberán, en todo caso, diseñarse de forma que permitan obtener las competencias necesarias para ejercer esa profesión.

A tales efectos la Universidad justificará la adecuación del Plan de estudios a dichas condiciones.

Artículo 16. Acceso a las enseñanzas oficiales de Máster.

1. Para acceder a las enseñanzas oficiales de Máster será necesario estar en posesión de un Título Universitario Oficial Español u otro expedido por una institución de Educación Superior del Espacio Europeo de Educación Superior que facultan en el país expedidor del título para el acceso a enseñanzas de Máster.

2. Así mismo, podrán acceder los titulados conforme a sistemas educativos ajenos al Espacio Europeo de Educación Superior sin necesidad de la homologación de sus títulos, previa comprobación por la Universidad de que aquellos acreditan un nivel de formación equivalente a los correspondientes Títulos Universitarios Oficiales Españoles y que facultan en el país expedidor del Título para el acceso a enseñanzas de Postgrado. El acceso por esta vía no implicará, en ningún caso, la homologación del Título previo de que esté en posesión de la persona interesada, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar las enseñanzas de Máster.

Artículo 17. Admisión a las enseñanzas oficiales de Máster.

1. Los y las estudiantes podrán admitirse a un Máster conforme a los requisitos específicos y criterios de valoración de méritos que, en su caso, sean propios del título de Máster Universitario o establezca la Universidad.

2. La Universidad incluirá los procedimientos y requisitos de admisión en el Plan de Estudios, entre los que podrán figurar requisitos de formación previa específica en algunas disciplinas.

3. Estos sistemas y procedimientos deberán incluir, en el caso de estudiantes con necesidades educativas específicas derivadas de discapacidad, los servicios de apoyo y asesoramiento adecuados, que evaluarán la necesidad de posibles adaptaciones curriculares, itinerarios o estudios alternativos.

4. La admisión no implicará, en ningún caso, modificación alguna de los efectos académicos y, en su caso, profesionales que correspondan al título previo de que esté en posesión la persona interesada, ni su reconocimiento a otros efectos que el de cursar enseñanzas de Máster.

Atención a las personas con diversidad funcional

Como paso inicial para garantizar la calidad de la enseñanza se designara a una profesora o profesor de referencia para las y los estudiantes que presenten alguna discapacidad funcional; previo informe de profesional Técnico de atención a la diversidad funcional, en aras a establecer unas condiciones optimas para el aprendizaje de alumnado con estas características.

El informe ha de tener carácter vinculante para el resto de la comunidad universitaria y para el profesorado que imparte la formación.

Se procede a la adaptación de:

- **Objetivos:** adaptados a la situación personal, y en este apartado ver la modificación de las condiciones de las normas de permanencia que se recogen con anterioridad en esta propuesta, entendiéndose la modificación de las mismas para personas con diversidad funcional (posibilidad de ampliar el plazo durante el que han de cursarse los estudios, teniendo en cuenta la situación de cada una de las personas que así lo soliciten).
- **Contenidos:** garantizando la adquisición de las competencias generales/específicas de cada materia y Título.
- **Metodología:** adaptando la metodología didáctica a las necesidades específicas que presentan las personas con diversidad funcional.

- Procedimientos de evaluación: ajustándolos a las necesidades del alumnado con discapacidad en forma y tiempo. Realización de pruebas acordes con sus capacidades.

6.4.4.3. SISTEMAS ACCESIBLES DE APOYO Y ORIENTACIÓN DE ESTUDIANTES TRAS LA MATRICULACIÓN

Desde el momento en que se admita y matricule en el Máster una o un estudiante, le será asignado una tutora o un tutor que le servirá de guía en el mismo. Las tutorías individualizadas deberán ayudar a la persona estudiante a facilitar su incorporación y a organizar su trabajo para que consiga un óptimo desempeño en el Máster. Se considera de gran importancia recibir las impresiones del alumnado sobre el Máster, así como darle información sobre las principales actuaciones a realizar (así como los órganos o unidades responsables de llevarlas a cabo) y orientación sobre su futuro profesional.

En este sentido, desde la dirección de la formación en AIOs será preciso:

- Que cada modulo esté dirigido por una persona de coordinación especialista en la materia, cuyo cometido será el aprendizaje y desarrollo de competencias por el alumnado.
- Se llevaran a cabo sesiones de información de la estructura, planificación, contenidos, metodología; todo lo relativo a cuestiones de intendencia relacionadas con el desarrollo de la formación. La finalidad es orientar y facilitar al alumnado la consecución de los objetivos propuestos, sentando unas bases sólidas desde el inicio.
- Establecer un plan de tutorías presenciales y/o a distancia, garante del buen desarrollo de la formación.

Se trata, en definitiva de una estrategia de acogida del alumnado, que pasa por el acompañamiento en el ingreso de un Programa de Postgrado, en la dotación de la información necesaria sobre el uso de los servicios, orientarles en el abordaje de los estudios de Máster, y a su vez, conseguir la interacción entre estudiantes, sentando las bases del trabajo multidisciplinar en red.

Y como efecto derivado de haber cursado estudios de Postgrado como AIOs, hemos de establecer un nexo de unión entre la formación y su correlato en la inserción

laboral como profesionales en materia de Igualdad de Oportunidades. Por eso, es necesario contemplar itinerarios individualizados de inserción, que tengan en cuenta, entre otros, las salidas profesionales, competencias y perfiles específicos.

Así conseguimos que las personas que se forman en Igualdad tengan una idea clara de los parámetros que recoge su candidatura, y hagan uso de una forma planificada y estructurada de las herramientas que tienen a su alcance para una óptima inserción laboral.

En relación a las prácticas externas y al trabajo final de Máster, las funciones de la tutora o del tutor serán las siguientes:

- Facilitar al alumnado a la incorporación al centro, de acuerdo con el tutor o la tutora profesional, fijando la fecha y lugar de presentación.
- Informar al alumnado del plan de trabajo a desarrollar, así como de las condiciones y requisitos necesarios para su calificación, que consistirán básicamente en la información aportada por la tutora o el tutor, junto con la Memoria o Proyecto final de Máster. Además, el tutor o la tutora informará sobre la estructura general de dicha Memoria o Proyecto.

Movilidad. Planificación y gestión de la movilidad de las y los estudiantes propios y de acogida

Se realizará según normativa vigente

Servicios de apoyo y asesoramiento para el alumnado con necesidades derivadas de discapacidad. La unidad de atención al alumnado con discapacidad se encuentra en el Secretariado de Orientación Educativa y tiene como finalidad última contribuir a la integración educativa y social de las personas con necesidades asociadas a una discapacidad. Con el alumnado universitario se elabora un censo anual, se obtiene información complementaria de cada estudiante y se trabaja en el diseño y la aplicación del Plan de Atención Personalizada (PAP). En éste se contempla de manera individualizada para cada estudiante el apoyo psicopedagógico que requiere, los recursos personales, materiales y económicos, la accesibilidad, la adaptación del puesto de estudio o trabajo, las necesidades de transporte, el apoyo humano (voluntariado o programa de alumnado en paralelo), el apoyo de asociaciones y la preparación para la inserción laboral.

En la aplicación del PAP se realizan los siguientes pasos:

- Reuniones con los equipos docentes en distintos momentos del curso
- Reuniones con el ó la estudiante
- Aplicación de las medidas previstas en el PAP

6.4.4.4. TRANSFERENCIA Y RECONOCIMIENTO DE CRÉDITOS

En este apartado se contiene el sistema propuesto por la Entidad/ Centro/ Universidad para la transferencia y reconocimiento de créditos.

Dicho sistema, elaborado conforme a lo recogido en el artículo 6 del **R.D. 1393/2007**, recoge las reglas básicas aplicadas por la Entidad/ Centro/ Universidad, y el proceso a seguir así como el órgano o unidad implicados.

Art. 6 RD 1393/2007 Reconocimiento y transferencia de créditos

1. Con objeto de hacer efectiva la movilidad de estudiantes, tanto dentro del territorio nacional como fuera de él, las Universidades elaborarán y harán pública su normativa sobre el sistema de reconocimiento y transferencia de créditos, con sujeción a los criterios generales que sobre el particular se establecen en este Real Decreto.

2. A los efectos previstos en este Real Decreto, se entiende por reconocimiento la aceptación por una Universidad de los créditos que, habiendo sido obtenidos en unas Enseñanzas Oficiales, en la misma u otra Universidad, son computados en otras distintas a efectos de la obtención de un título oficial.

Asimismo, la transferencia de créditos implica que, en los documentos académicos oficiales acreditativos de las enseñanzas seguidas por cada estudiante, se incluirán la totalidad de los créditos obtenidos en Enseñanzas Oficiales cursadas con anterioridad, en la misma u otra universidad, que no hayan conducido a la obtención de un título oficial.

Una de las cuestiones arduas que se plantean en relación con los créditos en enseñanzas de AIOs, cursadas con anterioridad a la aprobación del RD1393/2007, es la que se refiere a la transferencia de crédito ECTS correspondientes a la experiencia profesional acreditada como AIOs y su cómputo

a efectos de validar la formación en Agentes de Igualdad de Oportunidades adquirida con anterioridad a la aprobación de la citada normativa.

3. Todos los créditos obtenidos por las y los estudiantes en Enseñanzas Oficiales cursados en cualquier Universidad, los transferidos, los reconocidos y los superados para la obtención del correspondiente título, serán incluidos en su expediente académico y reflejados en el Suplemento Europeo al Título, regulado en el real decreto 1044/2003 de 1 de agosto, por el que se establece el procedimiento para la expedición por las universidades del Suplemento Europeo al Título.

6.4.5. PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS

6.4.5.1. DISTRIBUCIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS EN CRÉDITOS ECTS POR TIPO DE MATERIA

	CREDITOS
FORMACIÓN BÁSICA	0
OBLIGATORIAS	39
OPTATIVAS	0
PRACTICAS EXTERNAS	12
TRABAJO FIN DE MASTER	9
TOTAL ECTS	60

6.4.5.2. EXPLICACIÓN GENERAL DE LA PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS

La Comisión Académica del “Máster Universitario en Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres” se reunirá periódicamente con el profesorado a fin de coordinar la docencia del mismo. La planificación del plan de estudios es la siguiente:

MÁSTER UNIVERSITARIO EN AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES POR LA UNIVERSIDAD DE..... (60 CRÉDITOS ECTS)

Se propone un Máster con diez módulos de materias obligatorias que se impartirán a través de una enseñanza de tipo presencial.

En su conjunto el alumnado cursará 60 créditos ECTS, entendiendo que cada crédito ECTS equivale a 25 horas de trabajo de estudiante, (1500 horas, en total) a emplear en lecciones magistrales, trabajos prácticos, seminarios, periodos de prácticas, trabajo personal (en bibliotecas o en el domicilio) y exámenes u otros posibles métodos de evaluación.

El Master Universitario en “Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres” se estructura en tres cuatrimestres, en los que se insertan los diez módulos que lo vertebran:

CURSO	CUATRI-MESTRE	MÓDULOS	ECTS	MATERIAS	ECTS
1º	1º	Metodología de investigación en los Estudios de Género	6	Metodología de investigación en los Estudios de Género	6
1º	1º	Metodología y Técnicas de Trabajo en Red	3	Metodología y Técnicas de Trabajo en Red	3
1º	1º	Marco Normativo y Políticas de Igualdad	6	Marco Normativo y Políticas de Igualdad	6
1º	1º	Diseño, Desarrollo, Implementación y evaluación de Políticas, Planes, Programas y Proyectos de Igualdad	6	Diseño, Desarrollo, Implementación y evaluación de Políticas, Planes, Programas y Proyectos de Igualdad	6
1º	2º	Identificación de las Situaciones de Desigualdad en los Diferentes Ámbitos	6	Identificación de las Situaciones de Desigualdad en los Diferentes Ámbitos	6
1º	2º	La figura profesional de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	3	La figura profesional de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	3
1º	2º	Especialización Técnica de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	3	Especialización Técnica de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	3
1º	2º	Innovación y Buenas Prácticas en Materia de Igualdad	3	Innovación y Buenas Prácticas en Materia de Igualdad	3
1º	2º	Evaluación y Valoración de Acciones, Planes y Proyectos	3	Evaluación y Valoración de Acciones, Planes y Proyectos	3
1º	3º	Prácticas externas y trabajo fin de Master	21	Prácticas Externas	12

Junto a los módulos y materias teóricos, el alumnado inscrito al Máster redactará un Trabajo Fin de Master con el propósito de que aprenda y practique la elaboración de informes profesionales y académicos en materia de Igualdad.

Consistirá en elaborar un trabajo de investigación en cualquiera de las cuestiones abordadas durante los módulos anteriores o en la descripción, análisis y exposición del trabajo realizado durante las prácticas externas.

Se defenderá a finales del tercer cuatrimestre.

6.4.5.3. ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS QUE DEBE ADQUIRIR LA O EL ESTUDIANTE

En cuanto a la tipología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el Máster.

Se fijan tres tipos de grupos en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar:

- **Grupo de aula:** 30 estudiantes. En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.
- **Grupo de seminario:** 15 estudiantes. Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos.
- **Grupo de tutoría:** 5 estudiantes. Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas.

El tiempo dedicado a cada tipo de actividad debe estar en función de las competencias a adquirir en las materias del módulo. El número de horas presenciales debe estar entre 8 y 10 horas por crédito y el número de horas totales para cada estudiante será de 25 horas por crédito.

Actividades formativas y su relación con las competencias que debe adquirir cada estudiante:

ACTIVIDADES FORMATIVAS	COMPETENCIAS
CLASES EXPOSITIVAS	Poseer y comprender conocimientos, conocimientos básicos de la profesión,
PRESENTACIONES DE MATERIALES AUDIOVISUALES	Poseer y comprender conocimientos, conocimientos básicos de la profesión,
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.
TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.
EXPOSICIÓN DE TRABAJOS	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.
ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	Habilidad para el aprendizaje, etc.
REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.
LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.
BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO	Poseer y comprender conocimientos, etc.
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.

Atendiendo a esta clasificación así como a la establecida en el punto 6.4.3.2 relativo a las competencias generales y específicas del programa formativo a propuesta, se establece a continuación un cuadro que resume y codifica las competencias a adquirir por el conjunto del alumnado:

CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE COMPETENCIAS	CÓDIGO	DENOMINACIÓN DE COMPETENCIAS
1	Poseer y comprender conocimientos	21	Conocimientos teóricos de Género
2	Aplicación de conocimientos	22	Conocimientos de política de Igualdad de oportunidades
3	Capacidad de emitir juicios	23	Capacidad para transmitir principios y prácticas no sexistas
4	Capacidad de comunicar y aptitud social	24	Capacidad para investigar en materia de género
5	Habilidad para el aprendizaje	25	Capacidad para resolver problemas de Género
6	Poseer y comprender conocimientos	26	Capacidad para realizar búsquedas bibliográficas (en español e inglés) en Estudios de las Mujeres y/o Género
7	Aplicación de conocimientos	27	Poseer y comprender conocimientos relativos a las mujeres y al Género
8	Capacidad de emitir juicios	28	Habilidad en el uso de las TIC para realizar estudios de Género
9	Capacidad de comunicar y aptitud social	29	Conocimiento de los modelos de análisis de la crítica feminista
10	Habilidad para el aprendizaje	30	Conocimientos de los fundamentos de la construcción social del Género
11	Conocimientos básicos de la profesión (a completar con competencias específicas)	31	Capacidad para identificar contextos e instrumentos de intervención
12	Habilidad en el uso de las TIC	32	Capacidad para definir aspectos fundamentales de la investigación de Género
13	Capacidad para resolver problemas	33	Capacidad de asesorar e informar en materia de Género en diferentes ámbitos
14	Comunicación oral y escrita en la propia lengua	34	Capacidad para informar de las contribuciones de las mujeres a la humanidad
15	Capacidad de crítica y autocrítica	35	Capacidad para mediar en asuntos referentes a la Igualdad
16	Trabajo en equipo	36	Competencia social y ciudadanía global en relación a Igualdad de Oportunidades
17	Compromiso ético	37	Compromiso ético a favor de la Igualdad de hombres y mujeres
18	Capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma	38	Aprendizaje continuo de técnicas e instrumentos de comunicación, documentación y transferencia desde la perspectiva de Género
19	Competencia social y ciudadanía global	39	Poseer y comprender conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres
20	Promoción de la Igualdad	40	Aplicación de conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres

6.4.5.4. MECANISMOS DE COORDINACIÓN DOCENTE:

- La Coordinadora o Coordinador General del Máster tendrá la responsabilidad de la Coordinación General (1) Organizativa, (2) Administrativa y (3) Docente.
- La Comisión Académica o de Coordinación Docente del Máster, formada por la Coordinadora o Coordinador y tres personas del profesorado de la Universidad, se encargará, respectivamente, de cada una de las tres áreas.

Las funciones de coordinación de cada Área serán:

- **Organizativa:** plazos, matriculaciones, promoción del Máster, Publicidad, Coordinación con Instituciones y Profesorado. Contactos y Firmas de acuerdos para prácticas...
 - **Administrativa:** matrículas, expedientes, actas, información de entrada a alumnado, asuntos económicos...
 - **Docente:** horarios, soporte web, propuestas instruccionales, materiales instruccionales, herramientas específicas, evaluaciones internas y mejora del proceso de enseñanza/aprendizaje...
- La Coordinación Docente de Universidad: Dadas las características del Máster, cada Universidad tendrá una Coordinación que tramitará las cuestiones de su ámbito a la Comisión Académica.
 - La Coordinación Docente de Materia/ Asignatura: Cada asignatura tendrá una persona Coordinadora docente, responsable de la misma, en sus niveles organizativos, administrativos y docente. Esta persona, será a todos los efectos, la responsable de la misma. Se coordinará, con el resto del profesorado de la misma, y con la Comisión Académica, de manera periódica.

6.4.5.5. SISTEMA DE EVALUACIÓN:

En cuanto a la evaluación, se valorará el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa/continua (participación activa y exposiciones orales) y de evaluación final (presentación de un ensayo). La primera debe valorar el esfuerzo y el progreso en el aprendizaje, e incentivar una dedicación constante a la materia a lo largo de su desarrollo. La segunda permitirá valorar los resultados del aprendizaje. Como referencia general, se propone que las actividades de evaluación formativa/continua tengan un peso no inferior al 25% de la calificación, y las actividades de evaluación final no superen el 75% de la misma.

Las prácticas externas se evaluarán atendiendo a diferentes criterios (p.e. asistencia, puntualidad, capacidad para el trabajo, calidad del trabajo realizado, relación con otras y otros profesionales, etc.). Para ello se pedirán evaluaciones periódicas a las personas tutoras profesionales y académicas a través de herramientas construidas para ello (cuestionarios, escalas, etc.). Por su parte, el trabajo fin de Máster se evaluará con la presentación y defensa por parte de cada alumna o alumno de un informe/memoria de investigación sobre cualquier de las cuestiones abordadas durante los módulos anteriores o de descripción, análisis y exposición del trabajo realizado durante las prácticas externas. Será defendido ante un tribunal de tres personas (profesorado y profesionales con vinculación al Máster).

El sistema de calificaciones de todas las materias del título será el adoptado por la Universidad de..... de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, actualmente establecido en el artículo 5 del Real Decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio estatal:

Calificación cuantitativa en escala 10, con un decimal y de acuerdo con la siguiente escala cualitativa:

- 0-4,9: Suspenso (SS).
- 5,0-6,9: Aprobado (AP).
- 7,0-8,9: Notable (NT).
- 9,0-10: Sobresaliente (SB).

La mención de Matrícula de Honor podrá ser otorgada a estudiantes que haya obtenido una calificación igual o superior a 9.0. Su número no podrá exceder del cinco por ciento de alumnado matriculado en una materia en el correspondiente curso académico, salvo que el número de personas matriculadas sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola Matrícula de Honor.

6.4.5.6. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA DEL MÁSTER UNIVERSITARIO EN AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES POR LA UNIVERSIDAD DE.....

El alumnado inscrito al Máster cursará, a lo largo de tres cuatrimestres, los siguientes módulos y materias obligatorias.²⁵

²⁵ La estructura que se recoge a continuación forma parte de la estructura solicitada por la Aneca en los procesos de Verificación de Máster o Título de Postgrado. No obstante, parte de las tablas a cumplimentar que solicita la Aneca en los procesos de Verificación se han eliminado a fin de aligerar la lectura y comprensión de la propuesta formativa aquí presentada. En cualquier caso, cada Universidad suele modificar el modelo de estructura propuesto por la Aneca según las necesidades del programa de estudios.

1 DE 10		MÓDULO		METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS DE GÉNERO GENDER STUDIES RESEARCH METHODOLOGY			
CRÉDITOS ECTS	6	FORMACIÓN BÁSICA	0	PRACTICAS EXTERNAS	0	UNIDAD TEMPORAL	
CARACTER	Obligatoria	OBLIGATORIAS	6	TRABAJO FIN DE GRADO	0	Cuatrimestral, primer cuatrimestre Desarrollo ampliado por materias	
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	OPTATIVAS	0	TOTAL	6	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN							
<p><i>El módulo será evaluado teniendo en cuenta los materiales que elabore el alumnado, reflexiones que se hagan sobre las competencias adquiridas y teniendo en cuenta los indicadores de las mismas. Se valorará el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa/continua (participación activa y exposiciones orales) y de evaluación final (presentación de un ensayo). La primera debe valorar el esfuerzo y el progreso en el aprendizaje e incentivar una dedicación constante a la materia a lo largo de su desarrollo. La segunda permitirá valorar los resultados del aprendizaje. Como referencia general, se propone que las actividades de evaluación formativa/continua tengan un peso no inferior al 25% de la calificación y las actividades de evaluación final no superen el 75% de la misma. Desarrollo ampliado por materias.</i></p>							
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de</p> <p><i>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</i></p> <p><i>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar</i></p>							
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES			GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos			Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:							
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)							
Grupo de aula (28 h)	Clases expositivas 24h Presentaciones de materiales audiovisuales 4h	Grupo de seminario (15 h)			Resolución de problemas 5h Trabajo con textos o datos 4h Prácticas con ordenador 4h Exposición de trabajos 2h		
Grupo de tutoría (2h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 2h				Pruebas evaluativas 3h		
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)							
Lectura de textos y datos 70h Búsqueda y selección de material bibliográfico 2h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 30h		TOTAL HORAS			(25h/cr x nº créd) = (25h x 6cr)= 150h		
<p><i>El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito</i></p>							
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS			
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión,	Poseer y comprender conocimientos básicos de la profesión	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.			
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO			
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.			
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS		Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.					

1 DE 1	MATERIA	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS DE GÉNERO GENDER STUDIES RESEARCH METHODOLOGY		
MÓDULO AL QUE PERTENECE		METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS DE GÉNERO		
CRÉDITOS ECTS	6	UNIDAD TEMPORAL		
MATERIA	Obligatoria	Primer cuatrimestre		
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno	
SISTEMAS DE EVALUACIÓN				
<p><i>La evaluación descansará en la valoración de las tareas desarrolladas a lo largo del desarrollo de la asignatura (trabajos o actividades programadas) con un peso no inferior al 25% de la calificación final, en el que se tendrán en cuenta aspectos como la realización de las tareas demandadas, la capacidad de análisis y síntesis de los materiales presentados, la capacidad expositiva y el dominio de la terminología propia de la materia. El 75% restante de la calificación consistirá en la realización de un ensayo final centrado básicamente en la evaluación de conocimientos</i></p>				
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR <small>tipología de</small></p> <p><i>En cuanto a la tipología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</i></p> <p><i>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar en la materia</i></p>				
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES		GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos		Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:				
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)				
Grupo de aula (28 h)	Clases expositivas 24h Presentaciones de materiales audiovisuales 4h	Grupo de seminario (15 h)	Resolución de problemas 5h Trabajo con textos o datos 4h Prácticas con ordenador 4h Exposición de trabajos 2h	
Grupo de tutoría (2h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 2h			Pruebas evaluativas 4 h
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)				
Lectura de textos y datos 70h Búsqueda y selección de material bibliográfico 2h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 30h		TOTAL HORAS	(25h/cr x nº créd) = (25h x 6cr)= 150h	
<p><i>El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito</i></p>				
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS
Poseer y comprender conocimientos básicos de la profesión.	Poseer y comprender, conocimientos básicos de la profesión.	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.			

1 DE 1	MATERIA	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS DE GÉNERO GENDER STUDIES RESEARCH METHODOLOGY	
CONTENIDOS DE LA MATERIA. OBSERVACIONES			
La materia "Metodología de investigación en los Estudios de Género" tiene los siguientes núcleos temáticos:			
Introducción a la Perspectiva de Género			
Historia de las teorías feministas			
Metodología de investigación feminista:	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización y caracterización de la investigación feminista • Técnicas de recopilación de información • Procedimientos de investigación feminista • Epistemología feminista 		
Teoría de Género: socialización diferencial			
Diagnóstico de Igualdad de Género: análisis de la realidad personal, sociolaboral y detección de necesidades.			
Fuentes de información y documentación			
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA		De 1 a 40	

2 DE 10		MÓDULO		METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE TRABAJO EN RED NETWORK METHODOLOGY AND TECHNIQUES			
CRÉDITOS ECTS	3	FORMACIÓN BÁSICA	0	PRACTICAS EXTERNAS	0	UNIDAD TEMPORAL	
CARACTER	Obligatoria	OBLIGATORIAS	3	TRABAJO FIN DE GRADO	0	Cuatrimestral, primer cuatrimestre Desarrollo ampliado por materias	
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	OPTATIVAS	0	TOTAL	3	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN							
<p>El módulo será evaluado teniendo en cuenta los materiales que elabore el alumnado, reflexiones que se hagan sobre las competencias adquiridas y teniendo en cuenta los indicadores de las mismas. Se valorará el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa/continua (participación activa y exposiciones orales) y de evaluación final (presentación de un ensayo). La primera debe valorar el esfuerzo y el progreso en el aprendizaje, e incentivar una dedicación constante a la materia a lo largo de su desarrollo. La segunda permitirá valorar los resultados del aprendizaje. Como referencia general, se propone que las actividades de evaluación formativa/continua tengan un peso no inferior al 25% de la calificación, y las actividades de evaluación final no superen el 75% de la misma. Desarrollo ampliado por materias.</p>							
ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR <small>tipología de</small>							
<p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo. Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar</p>							
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES			GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos			Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 3 CRÉDITOS:							
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 3cr= 24)							
Grupo de aula (14 h)	Clases expositivas 12h Presentaciones de materiales audiovisuales 2h		Grupo de seminario (7h)		Resolución de problemas 2h Trabajo con textos o datos 2h Prácticas con ordenador 2h Exposición de trabajos 1h		
Grupo de tutoría (1h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 1h				Pruebas evaluativas 2h		
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 3cr= 51)							
Lectura de textos y datos 35h Búsqueda y selección de material bibliográfico 1h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 15h			TOTAL HORAS		$(25h/cr \times n^{\circ} \text{créd}) =$ $(25h \times 3cr) =$ 75h		
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito							
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS			
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.			
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO			
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.			
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.						

1 DE 1	MATERIA	METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE TRABAJO EN RED NETWORK METHODOLOGY AND TECHNIQUES		
MÓDULO AL QUE PERTENECE		METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE TRABAJO EN RED		
CRÉDITOS ECTS	3	UNIDAD TEMPORAL		
MATERIA	Obligatoria	Primer cuatrimestre		
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno	
SISTEMAS DE EVALUACIÓN				
<p>La evaluación descansará en la valoración de las tareas desarrolladas a lo largo del desarrollo de la asignatura (trabajos o actividades programadas) con un peso no inferior al 25% de la calificación final, en el que se tendrán en cuenta aspectos como la realización de las tareas demandadas, la capacidad de análisis y síntesis de los materiales presentados, la capacidad expositiva y el dominio de la terminología propia de la materia. El 75% restante de la calificación consistirá en la realización de un ensayo final centrado básicamente en la evaluación de conocimientos</p>				
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de</p> <p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</p> <p>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar en la materia</p>				
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES		GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos		Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:				
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)				
Grupo de aula (14 h)	Clases expositivas 12h Presentaciones de materiales audiovisuales 2h	Grupo de seminario (7 h)	Resolución de problemas 2h Trabajo con textos o datos 2h Prácticas con ordenador 2h Exposición de trabajos 1h	
Grupo de tutoría (1h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 1h			Pruebas evaluativas 2 h
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)				
	Lectura de textos y datos 35h Búsqueda y selección de material bibliográfico 1h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 15h	TOTAL HORAS	(25h/cr x nº créd) = (25h x 3cr)= 75h	
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito				
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS
Poseer y comprender conocimientos básicos de la profesión.	Poseer y comprender conocimientos básicos de la profesión	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS		Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.		

1 DE 1	MATERIA	METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE TRABAJO EN RED NETWORK METHODOLOGY AND TECHNIQUES
CONTENIDOS DE LA MATERIA. OBSERVACIONES		
La asignatura "Metodología y Técnicas del Trabajo en Red" tiene los siguientes núcleos temáticos:		
<input type="checkbox"/> Consideraciones previas para trabajar en equipo		
<input type="checkbox"/> El equipo de trabajo: funciones, etapas, metas y roles		
<input type="checkbox"/> Equipo de trabajo y trabajo en equipo		
<input type="checkbox"/> Las reuniones de trabajo		
<input type="checkbox"/> Formación en enfoque integrado de Género para profesionales		
<input type="checkbox"/> Metodologías participativas para personal técnico y para equipos de dirección, de entidades públicas y privadas, así como Agentes Sociales,		
<input type="checkbox"/> Estrategias de comunicación y metodologías participativas		
<input type="checkbox"/> Conocimiento de las nuevas tecnologías como herramientas para la coordinación		
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA	De 1 a 40	

3 DE 10		MÓDULO		MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD LEGAL FRAMEWORK AND EQUALITY POLICIES			
CRÉDITOS ECTS	6	FORMACIÓN BÁSICA	0	PRACTICAS EXTERNAS	0	UNIDAD TEMPORAL	
CARACTER	Obligatoria	OBLIGATORIAS	6	TRABAJO FIN DE GRADO	0	Cuatrimestral, primer cuatrimestre Desarrollo ampliado por materias	
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	OPTATIVAS	0	TOTAL	6	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN							
<p>El módulo será evaluado teniendo en cuenta los materiales que elabore el alumnado, reflexiones que se hagan sobre las competencias adquiridas y teniendo en cuenta los indicadores de las mismas. Se valorará el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa/continua (participación activa y exposiciones orales) y de evaluación final (presentación de un ensayo). La primera debe valorar el esfuerzo y el progreso en el aprendizaje, e incentivar una dedicación constante a la materia a lo largo de su desarrollo. La segunda permitirá valorar los resultados del aprendizaje. Como referencia general, se propone que las actividades de evaluación formativa/continua tengan un peso no inferior al 25% de la calificación, y las actividades de evaluación final no superen el 75% de la misma. Desarrollo ampliado por materias.</p>							
ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR <small>tipología de</small>							
<p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo. Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar</p>							
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIOS: 15 ESTUDIANTES			GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos			Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:							
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)							
Grupo de aula (28 h)	Clases expositivas 24h Presentaciones de materiales audiovisuales 4h	Grupo de seminario (15 h)			Resolución de problemas 5h Trabajo con textos o datos 4h Prácticas con ordenador 4h Exposición de trabajos 2h		
Grupo de tutoría (2h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 2h				Pruebas evaluativas 3h		
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)							
Lectura de textos y datos 70h Búsqueda y selección de material bibliográfico 2h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 30h		TOTAL HORAS			(25h/cr x n° créd) = (25h x 6cr) = 150h		
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito							
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS			
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión..	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.			
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO			
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc	Poseer y comprender conocimientos, etc.			
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc						

1 DE 1	MATERIA	MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD LEGAL FRAMEWORK AND EQUALITY POLICIES		
MÓDULO AL QUE PERTENECE	MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD			
CRÉDITOS ECTS	6	UNIDAD TEMPORAL		
MATERIA	Obligatoria	Primer cuatrimestre		
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno	
SISTEMAS DE EVALUACIÓN				
<p>La evaluación descansará en la valoración de las tareas desarrolladas a lo largo del desarrollo de la asignatura (trabajos o actividades programadas) con un peso no inferior al 25% de la calificación final, en el que se tendrán en cuenta aspectos como la realización de las tareas demandadas, la capacidad de análisis y síntesis de los materiales presentados, la capacidad expositiva y el dominio de la terminología propia de la materia. El 75% restante de la calificación consistirá en la realización de un ensayo final centrado básicamente en la evaluación de conocimientos</p>				
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de</p> <p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</p> <p>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar en la materia</p>				
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES	GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES	GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.	Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos	Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:				
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)				
Grupo de aula (28 h)	Clases expositivas 24h Presentaciones de materiales audiovisuales 4h	Grupo de seminario (15 h)	Resolución de problemas 5h Trabajo con textos o datos 4h Prácticas con ordenador 4h Exposición de trabajos 2h	
Grupo de tutoría (2h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 2h	Pruebas evaluativas 4 h		
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)				
	Lectura de textos y datos 70h Búsqueda y selección de material bibliográfico 2h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 30h	TOTAL HORAS	(25h/cr x n° créd) = (25h x 6cr) = 150h	
<p>El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito</p>				
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.			

1 DE 1	MATERIA	MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD LEGAL FRAMEWORK AND EQUALITY POLICIES
CONTENIDOS DE LA MATERIA. OBSERVACIONES		
La materia "Marco Normativo y Políticas de Igualdad" tiene los siguientes núcleos temáticos:		
Evolución histórica: del principio jurídico de Igualdad a Igualdad de Mujeres y Hombres		
Dimensión Internacional de la Igualdad de Mujeres y Hombres	<ul style="list-style-type: none"> • Las Naciones Unidas • Conferencias Mundiales de Igualdad de Oportunidades para la Mujer • La OIT y la Igualdad de Género en el Trabajo • El Derecho Comunitario: el Tratado de Ámsterdam y Directivas Comunitarias para la Igualdad. La Agenda de Lisboa 	
Marco Legislativo en España.	<ul style="list-style-type: none"> • La Constitución Española • las Leyes de Fomento de Igualdad de Mujeres y Hombres. Desarrollo Estatal y Autonómico: <ul style="list-style-type: none"> • Ley 30/2003 sobre medidas para incorporar la valoración del Impacto de Género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno • LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género • LO 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres; Plan Estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades. • La Igualdad en el Empleo y las Relaciones Laborales Conciliación de la Vida Profesional, Laboral y Personal • Prevención y atención: tratamiento de la violencia contra las mujeres 	
Las implicaciones y modificaciones de la Leyes de Igualdad		
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA		De 1 a 40

4 DE 10		MÓDULO		DISEÑO, DESARROLLO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE IGUALDAD DESIGN, DEVELOPMENT, IMPLEMENTATION AND EVALUATION OF EQUALITY PROGRAMMES AND PROJECTS			
CRÉDITOS ECTS	6	FORMACIÓN BÁSICA	0	PRACTICAS EXTERNAS	0	UNIDAD TEMPORAL	
CARACTER	Obligatoria	OBLIGATORIAS	6	TRABAJO FIN DE GRADO	0	Cuatrimestral, primer cuatrimestre Desarrollo ampliado por materias	
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	OPTATIVAS	0	TOTAL	6	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN							
<p>El módulo será evaluado teniendo en cuenta los materiales que elabore el alumnado, reflexiones que se hagan sobre las competencias adquiridas y teniendo en cuenta los indicadores de las mismas. Se valorará el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa/continua (participación activa y exposiciones orales) y de evaluación final (presentación de un ensayo). La primera debe valorar el esfuerzo y el progreso en el aprendizaje, e incentivar una dedicación constante a la materia a lo largo de su desarrollo. La segunda permitirá valorar los resultados del aprendizaje. Como referencia general, se propone que las actividades de x formativa/continua tengan un peso no inferior al 25% de la calificación, y las actividades de evaluación final no superen el 75% de la misma. Desarrollo ampliado por materias.</p>							
ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR <small>tipología de</small>							
<p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo. Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar</p>							
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES			GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos			Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:							
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)							
Grupo de aula (28 h)	Clases expositivas 24h Presentaciones de materiales audiovisuales 4h		Grupo de seminario (15 h)	Resolución de problemas 5h Trabajo con textos o datos 4h Prácticas con ordenador 4h Exposición de trabajos 2h			
Grupo de tutoría (2h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 2h			Pruebas evaluativas 3h			
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)							
Lectura de textos y datos 70h Búsqueda y selección de material bibliográfico 2h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 30h		TOTAL HORAS			(25h/cr x nº créd) = (25h x 6cr) = 150h		
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito							
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS			
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.				
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO			
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.			
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.						

1 DE 1	MATERIA	DISEÑO, DESARROLLO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE IGUALDAD DESIGN, DEVELOPMENT, IMPLEMENTATION AND EVALUATION OF EQUALITY PROGRAMMES AND PROJECTS		
MÓDULO AL QUE PERTENECE	DISEÑO, DESARROLLO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE IGUALDAD			
CRÉDITOS ECTS	6	UNIDAD TEMPORAL		
MATERIA	Obligatoria	Primer cuatrimestre		
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno	
SISTEMAS DE EVALUACIÓN				
<p>La evaluación descansará en la valoración de las tareas desarrolladas a lo largo del desarrollo de la asignatura (trabajos o actividades programadas) con un peso no inferior al 25% de la calificación final, en el que se tendrán en cuenta aspectos como la realización de las tareas demandadas, la capacidad de análisis y síntesis de los materiales presentados, la capacidad expositiva y el dominio de la terminología propia de la materia. El 75% restante de la calificación consistirá en la realización de un ensayo final centrado básicamente en la evaluación de conocimientos</p>				
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de</p> <p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</p> <p>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar en la materia</p>				
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES	GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES	GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.	Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos	Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:				
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)				
Grupo de aula (28 h)	Clases expositivas 24h Presentaciones de materiales audiovisuales 4h	Grupo de seminario (15 h)	Resolución de problemas 5h Trabajo con textos o datos 4h Prácticas con ordenador 4h Exposición de trabajos 2h	
Grupo de tutoría (2h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 2h		Pruebas evaluativas 4 h	
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)				
	Lectura de textos y datos 70h Búsqueda y selección de material bibliográfico 2h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 30h	TOTAL HORAS	$(25h/cr \times n^{\circ} \text{créd}) =$ $(25h \times 6cr) =$ 150h	
<p>El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito</p>				
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.			

1 DE 1	MATERIA	DISEÑO, DESARROLLO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE POLÍTICAS, PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE IGUALDAD DESIGN, DEVELOPMENT, IMPLEMENTATION AND EVALUATION OF EQUALITY PROGRAMMES AND PROJECTS
CONTENIDOS DE LA MATERIA. OBSERVACIONES		
La materia "Diseño, Desarrollo, Implementación y evaluación de Políticas, Planes, Programas y Proyectos de Igualdad" tiene los siguientes núcleos temáticos:		
El enfoque integrado de Género		
Diseño de Planes y Proyectos	<input type="checkbox"/> Planificación y desarrollo de acciones <input type="checkbox"/> Redacción de planes, informes y documentos <input type="checkbox"/> Comunicación y difusión del Plan de Igualdad	
Innovación en la elaboración de Proyectos		
Normativa relativa a incorporar la valoración del impacto de Género		
Importancia de la evaluación como herramienta de mejora		
Incorporación del enfoque de Género en la metodología de evaluación de Políticas Públicas		
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA	De 1 a 40	

5 DE 10	MÓDULO	IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DESIGUALDAD EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS IDENTIFICATION OF INEQUALITY SITUATIONS IN DIFFERENT AREAS				
CRÉDITOS ECTS	6	FORMACIÓN BÁSICA	0	PRACTICAS EXTERNAS	0	UNIDAD TEMPORAL
CARACTER	Obligatoria	OBLIGATORIAS	6	TRABAJO FIN DE GRADO	0	Cuatrimestral, segundo cuatrimestre Desarrollo ampliado por materias
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	OPTATIVAS	0	TOTAL	6	REQUISITOS PREVIOS Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN						
<p>El módulo será evaluado teniendo en cuenta los materiales que elabore el alumnado, reflexiones que se hagan sobre las competencias adquiridas y teniendo en cuenta los indicadores de las mismas. Se valorará el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa/continua (participación activa y exposiciones orales) y de evaluación final (presentación de un ensayo). La primera debe valorar el esfuerzo y el progreso en el aprendizaje, e incentivar una dedicación constante a la materia a lo largo de su desarrollo. La segunda permitirá valorar los resultados del aprendizaje. Como referencia general, se propone que las actividades de evaluación formativa/continua tengan un peso no inferior al 25% de la calificación, y las actividades de evaluación final no superen el 75% de la misma. Desarrollo ampliado por materias.</p>						
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo. Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar</p>						
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES		GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos		Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:						
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)						
Grupo de aula (28 h)	Clases expositivas 24h Presentaciones de materiales audiovisuales 4h	Grupo de seminario (15 h)	Resolución de problemas 5h Trabajo con textos o datos 4h Prácticas con ordenador 4h Exposición de trabajos 2h			
Grupo de tutoría (2h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 2h		Pruebas evaluativas 3h			
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)						
Lectura de textos y datos 70h Búsqueda y selección de material bibliográfico 2h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 30h		TOTAL HORAS		(25h/cr x nº créd) = (25h x 6cr) = 150h		
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito						
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS		
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.		
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.		
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS		Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.				

1 DE 1	MATERIA	IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DESIGUALDAD EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS IDENTIFICATION OF INEQUALITY SITUATIONS IN DIFFERENT AREAS		
MÓDULO AL QUE PERTENECE		IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DESIGUALDAD EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS		
CRÉDITOS ECTS	6	UNIDAD TEMPORAL		
MATERIA	Obligatoria	Segundo cuatrimestre		
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS		Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN				
<p>La evaluación descansará en la valoración de las tareas desarrolladas a lo largo del desarrollo de la asignatura (trabajos o actividades programadas) con un peso no inferior al 25% de la calificación final, en el que se tendrán en cuenta aspectos como la realización de las tareas demandadas, la capacidad de análisis y síntesis de los materiales presentados, la capacidad expositiva y el dominio de la terminología propia de la materia. El 75% restante de la calificación consistirá en la realización de un ensayo final centrado básicamente en la evaluación de conocimientos</p>				
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de</p> <p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</p> <p>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar en la materia</p>				
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES		GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos		Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:				
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)				
Grupo de aula (28 h)	Clases expositivas 24h Presentaciones de materiales audiovisuales 4h	Grupo de seminario (15 h)		Resolución de problemas 5h Trabajo con textos o datos 4h Prácticas con ordenador 4h Exposición de trabajos 2h
Grupo de tutoría (2h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 2h			Pruebas evaluativas 4 h
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)				
Lectura de textos y datos 70h Búsqueda y selección de material bibliográfico 2h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 30h		TOTAL HORAS		(25h/cr x nº créd) = (25h x 6cr)= 150h
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito				
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS		Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.		

1 DE 1	MATERIA	IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DESIGUALDAD EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS IDENTIFICATION OF INEQUALITY SITUATIONS IN DIFFERENT AREAS	
CONTENIDOS DE LA MATERIA. OBSERVACIONES			
La materia “ Identificación de las Situaciones de Desigualdad en los Diferentes Ámbitos ” tiene los siguientes núcleos temáticos:			
Economía feminista			
Política económica y presupuestaria			
Elaboración de presupuestos con perspectiva de Género: participación e impacto social			
Medios presupuestarios			
Mercado de trabajo desde el enfoque de Género	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones laborales: conciliación de la vida personal, laboral y familiar • Empresariado y liderazgo de las mujeres • La Igualdad como un valor en la Responsabilidad Social Corporativa 		
Incorporación de la perspectiva de Género en el ámbito educativo	<ul style="list-style-type: none"> • Género y proyectos educativos en los Centros de Enseñanza. • Coeducación 		
Género como determinante de la salud	<ul style="list-style-type: none"> • Morbilidad diferencial • Sesgos de género en el diagnóstico, la atención y el esfuerzo terapéutico • Derechos sexuales y reproductivos 		
Violencia de Género	<ul style="list-style-type: none"> • Historia de la violencia en la Agenda Política • Relaciones de poder como sostenedoras y mantenedoras de las situaciones de violencia • Tipos y manifestaciones de la violencia • Ciclo de la violencia en las relaciones de parejas 		
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA		De 1 a 40	

6 DE 10	MÓDULO	LA FIGURA PROFESIONAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES					
		THE PROFESSIONAL PROFILE OF AGENTS OF EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN					
CRÉDITOS ECTS	3	FORMACIÓN BÁSICA	0	PRACTICAS EXTERNAS	0	UNIDAD TEMPORAL	
CARACTER	Obligatoria	OBLIGATORIAS	3	TRABAJO FIN DE GRADO	0	Cuatrimestral, segundo cuatrimestre Desarrollo ampliado por materias	
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	OPTATIVAS	0	TOTAL	3	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN							
<p>El módulo será evaluado teniendo en cuenta los materiales que elabore el alumnado, reflexiones que se hagan sobre las competencias adquiridas y teniendo en cuenta los indicadores de las mismas. Se valorará el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa/continua (participación activa y exposiciones orales) y de evaluación final (presentación de un ensayo). La primera debe valorar el esfuerzo y el progreso en el aprendizaje, e incentivar una dedicación constante a la materia a lo largo de su desarrollo. La segunda permitirá valorar los resultados del aprendizaje. Como referencia general, se propone que las actividades de evaluación formativa/continua tengan un peso no inferior al 25% de la calificación, y las actividades de evaluación final no superen el 75% de la misma. Desarrollo ampliado por materias.</p>							
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR <small>tipología de</small></p> <p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</p> <p>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar</p>							
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES			GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos			Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 3 CRÉDITOS:							
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 3cr= 24)							
Grupo de aula (14 h)	Clases expositivas 12h Presentaciones de materiales audiovisuales 2h	Grupo de seminario (7h)	Resolución de problemas 2h Trabajo con textos o datos 2h Prácticas con ordenador 2h Exposición de trabajos 1h				
Grupo de tutoría (1h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 1h			Pruebas evaluativas 2h			
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 3cr= 51)							
Lectura de textos y datos 35h Búsqueda y selección de material bibliográfico 1h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 15h		TOTAL HORAS		$(25h/cr \times n^{\circ} \text{créd}) = (25h \times 3cr) = \mathbf{75h}$			
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito							
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS			
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.			
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO			
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.			
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.						

1 DE 1	MATERIA	LA FIGURA PROFESIONAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES THE PROFESSIONAL PROFILE OF AGENTS OF EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN		
MÓDULO AL QUE PERTENECE	LA FIGURA PROFESIONAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES			
CRÉDITOS ECTS	3	UNIDAD TEMPORAL		
MATERIA	Obligatoria	Segundo cuatrimestre		
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno	
SISTEMAS DE EVALUACIÓN				
<p><i>La evaluación descansará en la valoración de las tareas desarrolladas a lo largo del desarrollo de la asignatura (trabajos o actividades programadas) con un peso no inferior al 25% de la calificación final, en el que se tendrán en cuenta aspectos como la realización de las tareas demandadas, la capacidad de análisis y síntesis de los materiales presentados, la capacidad expositiva y el dominio de la terminología propia de la materia. El 75% restante de la calificación consistirá en la realización de un ensayo final centrado básicamente en la evaluación de conocimientos</i></p>				
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR <small>tipología de</small></p> <p><i>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</i></p> <p><i>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar en la materia</i></p>				
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES	GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES		GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.	
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.	Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos		Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas	
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:				
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)				
Grupo de aula (14 h)	Clases expositivas 12h Presentaciones de materiales audiovisuales 2h	Grupo de seminario (7 h)	Resolución de problemas 2h Trabajo con textos o datos 2h Prácticas con ordenador 2h Exposición de trabajos 1h	
Grupo de tutoría (1h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 1h		Pruebas evaluativas 2 h	
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)				
Lectura de textos y datos 35h Búsqueda y selección de material bibliográfico 1h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 15h		TOTAL HORAS		$(2,5h/cr \times n^{\circ} \text{créd}) =$ $(2,5h \times 3cr) =$ 75h
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito				
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión,	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión,	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS		Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.		

	MATERIA	LA FIGURA PROFESIONAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES THE PROFESSIONAL PROFILE OF AGENTS OF EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN
CONTENIDOS DE LA MATERIA. OBSERVACIONES		
La asignatura “La figura profesional de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres” tiene los siguientes núcleos temáticos:		
Contextualización de la figura del Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	<ul style="list-style-type: none"> • Situación actual y marco normativo • Situación laboral: análisis del nivel de empleabilidad por sectores y ámbitos de actuación • Expectativas de futuro 	
Funciones y competencias de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres		
Ámbito de actuación de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	<ul style="list-style-type: none"> • Administraciones públicas • Ámbito privado • Otras entidades 	
Habilidades de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de comunicación. Toma de decisiones y resolución de problemas • Gestión de conflictos • Dinámica de grupos 	
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA		De 1 a 40

7 DE 10	MÓDULO	ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES AGENTS OF EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN TECHNICAL SPECIALIZATION				
CRÉDITOS ECTS	3	FORMACIÓN BÁSICA	0	PRACTICAS EXTERNAS	0	UNIDAD TEMPORAL
CARACTER	Obligatoria	OBLIGATORIAS	3	TRABAJO FIN DE GRADO	0	Cuatrimestral, segundo cuatrimestre Desarrollo ampliado por materias
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	OPTATIVAS	0	TOTAL	3	REQUISITOS PREVIOS Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN						
<p><i>El módulo será evaluado teniendo en cuenta los materiales que elabore el alumnado, reflexiones que se hagan sobre las competencias adquiridas y teniendo en cuenta los indicadores de las mismas. Se valorará el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa/continua (participación activa y exposiciones orales) y de evaluación final (presentación de un ensayo). La primera debe valorar el esfuerzo y el progreso en el aprendizaje, e incentivar una dedicación constante a la materia a lo largo de su desarrollo. La segunda permitirá valorar los resultados del aprendizaje. Como referencia general, se propone que las actividades de evaluación formativa/continua tengan un peso no inferior al 25% de la calificación, y las actividades de evaluación final no superen el 75% de la misma. Desarrollo ampliado por materias.</i></p>						
ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR <small>tipología de</small>						
<p><i>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo. Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar</i></p>						
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES		GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos		Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 3 CRÉDITOS:						
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 3cr= 24)						
Grupo de aula (14 h)	Clases expositivas 12h Presentaciones de materiales audiovisuales 2h	Grupo de seminario (7h)	Resolución de problemas 2h Trabajo con textos o datos 2h Prácticas con ordenador 2h Exposición de trabajos 1h			
Grupo de tutoría (1h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 1h		Pruebas evaluativas 2h			
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 3cr= 51)						
Lectura de textos y datos 35h Búsqueda y selección de material bibliográfico 1h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 15h		TOTAL HORAS		$(25h/cr \times n^{\circ} \text{créd}) =$ $(25h \times 3cr) =$ 75h		
<p><i>El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito</i></p>						
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS		
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.		
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.		
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.					

1 DE 1	MATERIA	ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES AGENTS OF EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN TECHNICAL SPECIALIZATION		
MÓDULO AL QUE PERTENECE	ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES			
CRÉDITOS ECTS	3	UNIDAD TEMPORAL		
MATERIA	Obligatoria	Segundo cuatrimestre		
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS		Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN				
<p>La evaluación descansará en la valoración de las tareas desarrolladas a lo largo del desarrollo de la asignatura (trabajos o actividades programadas) con un peso no inferior al 25% de la calificación final, en el que se tendrán en cuenta aspectos como la realización de las tareas demandadas, la capacidad de análisis y síntesis de los materiales presentados, la capacidad expositiva y el dominio de la terminología propia de la materia. El 75% restante de la calificación consistirá en la realización de un ensayo final centrado básicamente en la evaluación de conocimientos</p>				
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de</p> <p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</p> <p>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar en la materia</p>				
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES	GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES	GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.	Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos	Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:				
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)				
Grupo de aula (14 h)	Clases expositivas 12h Presentaciones de materiales audiovisuales 2h	Grupo de seminario (7 h)	Resolución de problemas 2h Trabajo con textos o datos 2h Prácticas con ordenador 2h Exposición de trabajos 1h	
Grupo de tutoría (1h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 1h		Pruebas evaluativas 2 h	
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)				
	Lectura de textos y datos 35h Búsqueda y selección de material bibliográfico 1h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 15h	TOTAL HORAS	$(25h/cr \times n^{\circ} \text{créd}) =$ $(25h \times 3cr) =$ 75h	
<p>El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito</p>				
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.			

1 DE 1	MATERIA	LA FIGURA PROFESIONAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES THE PROFESSIONAL PROFILE OF AGENTS OF EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN
CONTENIDOS DE LA MATERIA. OBSERVACIONES		
La asignatura “Especialización Técnica de las y los Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres” tiene los siguientes núcleos temáticos:		
AIOs: Profesionales de referencia en Igualdad para profesionales de otras áreas o departamentos		
El mainstreaming como objetivo estratégico en los diferentes niveles de las Administraciones Públicas y Entidades Privadas		
Diseño de campañas, materiales y acciones de sensibilización que tengan como objetivo la modificación de actitudes discriminatorias y estereotipos sexistas		
El empoderamiento como instrumento que contribuye a la eliminación de las situaciones de desigualdad Participación ciudadana y asociacionismo de mujeres		
Elaboración de acciones formativas para profesionales de otros ámbitos con la finalidad de que incorporen el enfoque integrado de Género en sus respectivos ámbitos de trabajo		
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA		De 1 a 40

8 DE 10	MÓDULO	INNOVACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD INNOVATION AND GOOD PRAXIS IN EQUALITY MATTERS				
CRÉDITOS ECTS	3	FORMACIÓN BÁSICA	0	PRACTICAS EXTERNAS	0	UNIDAD TEMPORAL
CARACTER	Obligatoria	OBLIGATORIAS	3	TRABAJO FIN DE GRADO	0	Cuatrimestral, segundo cuatrimestre Desarrollo ampliado por materias
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	OPTATIVAS	0	TOTAL	3	REQUISITOS PREVIOS Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN						
<p>El módulo será evaluado teniendo en cuenta los materiales que elabore el alumnado, reflexiones que se hagan sobre las competencias adquiridas y teniendo en cuenta los indicadores de las mismas. Se valorará el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa/continua (participación activa y exposiciones orales) y de evaluación final (presentación de un ensayo). La primera debe valorar el esfuerzo y el progreso en el aprendizaje, e incentivar una dedicación constante a la materia a lo largo de su desarrollo. La segunda permitirá valorar los resultados del aprendizaje. Como referencia general, se propone que las actividades de evaluación formativa/continua tengan un peso no inferior al 25% de la calificación, y las actividades de evaluación final no superen el 75% de la misma. Desarrollo ampliado por materias.</p>						
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de</p> <p>En cuanto a la tipología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</p> <p>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar</p>						
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES		GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.		
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos		Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas		
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 3 CRÉDITOS:						
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 3cr= 24)						
Grupo de aula (14 h)	Clases expositivas 12h Presentaciones de materiales audiovisuales 2h		Grupo de seminario (7h)	Resolución de problemas 2h Trabajo con textos o datos 2h Prácticas con ordenador 2h Exposición de trabajos 1h		
Grupo de tutoría (1h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 1h				Pruebas evaluativas 2h	
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 3cr= 51)						
Lectura de textos y datos 35h Búsqueda y selección de material bibliográfico 1h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 15h			TOTAL HORAS	(25h/cr x nº créd) = (25h x 3cr)= 75h		
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito						
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS		
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.		
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.		
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.					

1 DE 1	MATERIA	INNOVACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD INNOVATION AND GOOD PRAXIS IN EQUALITY MATTERS		
MÓDULO AL QUE PERTENECE		INNOVACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD		
CRÉDITOS ECTS	3	UNIDAD TEMPORAL		
MATERIA	Obligatoria	Segundo cuatrimestre		
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS		Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN				
<p>La evaluación descansará en la valoración de las tareas desarrolladas a lo largo del desarrollo de la asignatura (trabajos o actividades programadas) con un peso no inferior al 25% de la calificación final, en el que se tendrán en cuenta aspectos como la realización de las tareas demandadas, la capacidad de análisis y síntesis de los materiales presentados, la capacidad expositiva y el dominio de la terminología propia de la materia. El 75% restante de la calificación consistirá en la realización de un ensayo final centrado básicamente en la evaluación de conocimientos</p>				
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de</p> <p>En cuanto a la tipología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</p> <p>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar en la materia</p>				
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES		GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos		Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:				
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)				
Grupo de aula (14 h)	Clases expositivas 12h Presentaciones de materiales audiovisuales 2h	Grupo de seminario (7 h)	Resolución de problemas 2h Trabajo con textos o datos 2h Prácticas con ordenador 2h Exposición de trabajos 1h	
Grupo de tutoría (1h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 1h			Pruebas evaluativas 2 h
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)				
Lectura de textos y datos 35h Búsqueda y selección de material bibliográfico 1h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 15h		TOTAL HORAS		(25h/cr x nº créd) = (25h x 3cr) = 75h
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito				
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.			

1 DE 1	MATERIA	INNOVACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD INNOVATION AND GOOD PRAXIS IN EQUALITY MATTERS
CONTENIDOS DE LA MATERIA. OBSERVACIONES		
La asignatura “Innovación y Buenas Prácticas en Materia de Igualdad” tiene los siguientes núcleos temáticos:		
Innovación y Buenas prácticas en materia de Igualdad		
Trabajo en Red		
Medidas destinadas a la creación de servicios y recursos para la igualdad de oportunidades		
Líneas de financiación públicas y privadas destinadas a la Igualdad de Oportunidades		
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA	De 1 a 40	

9 DE 10	MÓDULO	EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE ACCIONES, PLANES Y PROYECTOS EVALUATION AND ASSESSMENT OF ACTIONS, PLANS AND PROJECTS				
CRÉDITOS ECTS	3	FORMACIÓN BÁSICA	0	PRACTICAS EXTERNAS	0	UNIDAD TEMPORAL
CARACTER	Obligatoria	OBLIGATORIAS	3	TRABAJO FIN DE GRADO	0	Cuatrimestral, segundo cuatrimestre Desarrollo ampliado por materias
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	OPTATIVAS	0	TOTAL	3	REQUISITOS PREVIOS Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN						
<p>El módulo será evaluado teniendo en cuenta los materiales que elabore el alumnado, reflexiones que se hagan sobre las competencias adquiridas y teniendo en cuenta los indicadores de las mismas. Se valorará el rendimiento y los aprendizajes adquiridos a través de una combinación equilibrada entre actividades de evaluación formativa/continua (participación activa y exposiciones orales) y de evaluación final (presentación de un ensayo). La primera debe valorar el esfuerzo y el progreso en el aprendizaje, e incentivar una dedicación constante a la materia a lo largo de su desarrollo. La segunda permitirá valorar los resultados del aprendizaje. Como referencia general, se propone que las actividades de evaluación formativa/continua tengan un peso no inferior al 25% de la calificación, y las actividades de evaluación final no superen el 75% de la misma. Desarrollo ampliado por materias.</p>						
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de</p> <p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</p> <p>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar</p>						
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES			GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.	
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos			Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas	
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 3 CRÉDITOS:						
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 3cr= 24)						
Grupo de aula (14 h)	Clases expositivas 12h Presentaciones de materiales audiovisuales 2h	Grupo de seminario (7h)		Resolución de problemas 2h Trabajo con textos o datos 2h Prácticas con ordenador 2h Exposición de trabajos 1h		
Grupo de tutoría (1h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 1h			Pruebas evaluativas 2h		
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 3cr= 51)						
Lectura de textos y datos 35h Búsqueda y selección de material bibliográfico 1h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 15h		TOTAL HORAS		$(25h/cr \times n^{\circ} \text{créd}) =$ $(25h \times 3cr) =$ 75h		
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito						
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS		
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.		
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO		
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.		
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS	Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.					

1 DE 1	MATERIA	EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE ACCIONES, PLANES Y PROYECTOS EVALUATION AND ASSESSMENT OF ACTIONS, PLANS AND PROJECTS		
MÓDULO AL QUE PERTENECE		INNOVACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD		
CRÉDITOS ECTS	3	UNIDAD TEMPORAL		
MATERIA	Obligatoria	Segundo cuatrimestre		
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS		Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN				
<p>La evaluación descansará en la valoración de las tareas desarrolladas a lo largo del desarrollo de la asignatura (trabajos o actividades programadas) con un peso no inferior al 25% de la calificación final, en el que se tendrán en cuenta aspectos como la realización de las tareas demandadas, la capacidad de análisis y síntesis de los materiales presentados, la capacidad expositiva y el dominio de la terminología propia de la materia. El 75% restante de la calificación consistirá en la realización de un ensayo final centrado básicamente en la evaluación de conocimientos</p>				
<p>ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR tipología de</p> <p>En cuanto a la topología de actividades formativas y la organización de los tiempos de trabajo de carácter presencial, se establece un modelo general para el módulo.</p> <p>Se fijan tres tipos de grupo en función de la naturaleza de las actividades de carácter presencial a desarrollar en la materia</p>				
GRUPO DE AULA: 30 ESTUDIANTES		GRUPO DE SEMINARIO: 15 ESTUDIANTES	GRUPO DE TUTORÍA: 5 ESTUDIANTES.	
En él se organizan actividades formativas presenciales de tipo expositivo que no requieran la participación del alumnado: clases expositivas y presentaciones de materiales audiovisuales.		Se utilizará para actividades formativas que sí requieran la participación activa del alumnado: seminarios, resolución de problemas, trabajo con textos o datos, prácticas con ordenador y exposición de trabajos	Destinado al desarrollo de actividades presenciales de orientación, dinamización y tutoría del trabajo del alumnado: orientación para la realización de trabajos, preparación de exposiciones, búsqueda y selección de material bibliográfico, revisión de prácticas o problemas	
HORAS EN ACTIVIDADES FORMATIVAS PARA ESTE MÓDULO DE 6 CRÉDITOS:				
HORAS PRESENCIALES (aprox. 8h x 6cr= 48)				
Grupo de aula (14 h)	Clases expositivas 12h Presentaciones de materiales audiovisuales 2h	Grupo de seminario (7 h)	Resolución de problemas 2h Trabajo con textos o datos 2h Prácticas con ordenador 2h Exposición de trabajos 1h	
Grupo de tutoría (1h)	Orientación y preparación para los trabajos y exposiciones y revisión de prácticas o problemas: 1h			Pruebas evaluativas 2 h
HORAS NO PRESENCIALES DE TRABAJO AUTÓNOMO (aprox. 17h x 18cr= 102)				
	Lectura de textos y datos 35h Búsqueda y selección de material bibliográfico 1h Elaboración de informes, exposiciones y trabajos 15h		TOTAL HORAS	(25h/cr x nº créd) = (25h x 3cr)= 75h
El tiempo dedicado a cada tipo de actividad estará en función de las competencias a adquirir en la materia del módulo. El número de horas presenciales estará entre 8 y 10 h/crédito y el número de horas totales para estudiante de 25 h/crédito				
CLASES EXPOSITIVAS	PRESENTACIONES MATERIALES AUDIOVISUALES	RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	TRABAJO CON TEXTOS O DATOS	EXPOSICIÓN DE TRABAJOS
Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Poseer y comprender conocimientos, básicos de la profesión.	Capacidad para resolver problemas, capacidad de comunicar y aptitud social, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, habilidad para el aprendizaje, trabajo en equipo, etc.	Aplicación de conocimientos, capacidad de emitir juicios, competencia social y ciudadanía global, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, etc.
PRÁCTICAS CON ORDENADOR	ORIENTACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS Y EXPOSICIONES	REVISIÓN DE PRÁCTICAS O PROBLEMAS	LECTURA DE TEXTOS Y DATOS	BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE MATERIAL BIBLIOGRÁFICO
Poseer y comprender conocimientos, habilidad en el uso de las TIC, etc.	Habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, etc.	Poseer y comprender conocimientos, capacidad de crítica y autocrítica, habilidad para el aprendizaje, etc.	Poseer y comprender conocimientos, etc.
ELABORACIÓN DE INFORMES, EXPOSICIONES Y TRABAJOS		Poseer y comprender conocimientos, comunicación oral y escrita en la propia lengua, capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, compromiso ético, competencia social y ciudadanía global, capacidad para aprender a trabajar de forma autónoma, etc.		

1 DE 1	MATERIA	EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DE ACCIONES, PLANES Y PROYECTOS EVALUATION AND ASSESSMENT OF ACTIONS, PLANS AND PROJECTS
CONTENIDOS DE LA MATERIA. OBSERVACIONES		
La asignatura “Evaluación y Valoración de Acciones, Planes y Proyectos” , tiene los siguientes núcleos temáticos:		
Técnicas e instrumentos de evaluación	<input type="checkbox"/> Diferencias entre seguimiento y evaluación <input type="checkbox"/> Componentes esenciales de un sistema de seguimiento y evaluación <input type="checkbox"/> Técnicas cuantitativas y cualitativas: indicadores de Género y criterios relevantes	
Evaluación de Acciones, Planes y Proyectos	<input type="checkbox"/> Elementos clave en la evaluación con perspectiva de Género <input type="checkbox"/> Tipología de evaluaciones atendiendo a la temporalidad: de diagnóstico, proceso, resultados e impacto. <input type="checkbox"/> Indicadores de Género empleados en las distintas fases de la evaluación <input type="checkbox"/> Caso práctico	
Evaluación del impacto de Género.	<input type="checkbox"/> Indicadores de impacto. Casos Prácticos	
Instituciones, Entidades, Organizaciones y Recursos para la Igualdad		
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA		De 1 a 40

10 DE 10	MÓDULO	PRÁCTICUM Y TRABAJO FIN DE MÁSTER PROFESSIONAL PRACTICES AND PROFESSIONAL PRACTICE REPORT				
CRÉDITOS ECTS	21	FORMACIÓN BÁSICA	0	PRACTICAS EXTERNAS	12	UNIDAD TEMPORAL
CARACTER	Mixto	OBLIGATORIAS	6	TRABAJO FIN DE MASTER	9	Cuatrimestral, tercer cuatrimestre Desarrollo ampliado por materias
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	OPTATIVAS	0	TOTAL	21	REQUISITOS PREVIOS Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN						
<p>Las prácticas externas se evaluarán atendiendo a diferentes criterios (p.e., asistencia, puntualidad, capacidad para el trabajo, calidad del trabajo realizado, relación con demás profesionales, etc.). Para ello se pedirán evaluaciones periódicas a tutoras y tutores profesionales y personal académico a través de herramientas construidas para ello (cuestionarios, escalas, etc.). Por su parte, el trabajo fin de Máster se evaluará con la presentación y defensa por parte del alumnado de un informe/memoria de investigación sobre cualquier de las cuestiones abordadas durante los módulos anteriores o de descripción, análisis y exposición del trabajo realizado durante las prácticas externas. Será defendido ante un tribunal de tres personas (profesorado y profesionales con vinculación al Máster). Desarrollo ampliado por materias.</p>						
ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR						
<p>Prácticas externas desarrolladas en centros acreditados bajo la tutela de personas profesionales y académicas (12 créditos ECTS). Trabajo fin de Máster: elaboración de un informe/memoria y defensa de éste ante un tribunal de tres personas con profesorado y profesionales con vinculación al Máster (9 créditos ECTS).</p>						

1 DE 2	MATERIA	PRÁCTICUM PROFESSIONAL PRACTICES	
MÓDULO AL QUE PERTENECE	PRÁCTICUM Y TRABAJO FIN DE MÁSTER		
CRÉDITOS ECTS	12	UNIDAD TEMPORAL	
MATERIA	Prácticas externas	Tercer cuatrimestre	
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN			
<p><i>Las prácticas externas se evaluarán atendiendo a diferentes criterios (p.e.: asistencia, puntualidad, capacidad para el trabajo, calidad del trabajo realizado, relación con personas usuarias y demás profesionales, motivación, actitud, etc.). Para ello se pedirán evaluaciones periódicas. Para ello se pedirán evaluaciones periódicas a tutoras y tutores profesionales y personal académico a través de herramientas construidas para ello (informes escritos, cuestionarios, escalas, etc.)</i></p>			
ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR			
<p><i>Prácticas externas desarrolladas en centros acreditados bajo la tutela de personas profesionales y académicas (12 créditos ECTS).</i></p>			
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA		De 1 a 40	

2 DE 2	MATERIA	TRABAJO DE FIN DE MÁSTER PROFESSIONAL PRACTICE REPORT	
MÓDULO AL QUE PERTENECE	PRÁCTICUM Y TRABAJO FIN DE MÁSTER		
CRÉDITOS ECTS	9	UNIDAD TEMPORAL	
MATERIA	Trabajo de fin de Máster	Tercer cuatrimestre	
TIPO ENSEÑANZA	Presencial	REQUISITOS PREVIOS	Ninguno
SISTEMAS DE EVALUACIÓN			
<p><i>El trabajo fin de Máster se evaluará con la presentación y defensa por parte del alumnado de un informe estructurado sobre un trabajo de investigación en cualquier de las cuestiones abordadas durante los módulos anteriores o en la descripción, análisis y exposición del trabajo realizado durante las prácticas externas. Será defendido ante un tribunal de tres personas (profesorado y profesionales con vinculación al Máster) que juzgarán su adecuación.</i></p>			
ACTIVIDADES FORMATIVAS CON SU CONTENIDO EN ECTS, SU METODOLOGÍA DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE, Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS A ADQUIRIR			
<p><i>Elaboración de un informe/memoria sobre las investigaciones o prácticas desarrolladas y defensa de éste ante un tribunal con tres personas: profesorado y profesionales con vinculación al Máster (9 créditos ECTS).</i></p>			
CÓDIGOS DE LAS COMPETENCIAS DEL MÓDULO PARA ESTA MATERIA		De 1 a 40	

6.4.6. PERSONAL ACADÉMICO

6.4.6.1. MECANISMOS DE CONTRATACIÓN DEL PROFESORADO ATENDIENDO A CRITERIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Se garantizara el principio de no discriminación de las personas con discapacidad, conforme al contenido de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

A su vez, se respetaran los criterios de igualdad que establece la Ley 3/2007 de 2 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.

6.4.6.2. PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS Y DISPONIBLES PARA LLEVAR A CABO EL PLAN DE ESTUDIOS PROPUESTO

El personal académico necesario para llevar a cabo el Plan de Estudios propuesto para la formación en AIOs, se corresponde al menos con el personal necesario para la implantación de las enseñanzas en el primer curso previsto.

Además este personal incluye, al menos, un núcleo de profesorado en el que estén representados los ámbitos de conocimiento fundamentales del Título y que garantice su puesta en marcha y viabilidad.

El profesorado disponible incluye docentes con experiencia académica o investigadora en los módulos o materias mínimos recogidos en la Orden (o acuerdo del Consejo de Ministras y Ministros), por la que se establece los requisitos para la verificación de los Títulos Universitarios Oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión correspondiente.

En el caso de que no se disponga de todos los Recursos Humanos necesarios en el momento de presentar la propuesta, la Memoria de solicitud debe incluir un Plan de incorporación de nuevo profesorado y de otros Recursos Humanos necesarios para la implantación de las enseñanzas. Dicho plan incluye un calendario de incorporación y una especificación de la categoría académica, vinculación a la Universidad y experiencia docente e investigadora o profesional. Está avalado por la Universidad o Comunidad Autónoma correspondiente.

¡El profesorado disponible para impartir este Máster pertenece a la Universidad de..... /Centro de formación de AIOs..... Lo constituyen docentes con amplia experiencia docente e investigadora en Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

- Número total de docentes disponibles: %
- Porcentaje del total de docentes que son "Doctoras o Doctores": %

CATEGORÍA ACADÉMICA DEL PROFESORADO DISPONIBLE (RESUMEN)	
Categoría	Nº
CU	
TU	
CEU	
TEU	
Colaboradoras o Colaboradores	
Doctora o Doctor en contratación	
Doctora o Doctor Asociada/ Asociado	
Ayudante Doctora o Doctor	
Ayudante	
Asociada o Asociado	

DEDICACIÓN AL TÍTULO DE PROFESORADO	
Categoría	%
TIEMPO COMPLETO	
TIEMPO PARCIAL	

EXPERIENCIA DOCENTE DEL PROFESORADO	
Categoría	%
MÁS DE 10 AÑOS	
ENTRE 5 Y 10 AÑOS	
MENOS DE 5 AÑOS	

EXPERIENCIA INVESTIGADORA DEL PROFESORADO	
Categoría	%
UNO O MÁS SEXENIOS	
MÁS DE 10 AÑOS DE ACTIVIDAD	
ENTRE 5 Y 10 AÑOS DE ACTIVIDAD	
MENOS DE 5 AÑOS DE ACTIVIDAD	

EXPERIENCIA PROFESIONAL DEL PROFESORADO (Diferente de la académica o Investigadora)	
Categoría	%
MÁS DE 10 AÑOS	
ENTRE 5 Y 10 AÑOS	
MENOS DE 5 AÑOS	

Todo el profesorado del Máster disponible para impartir docencia está igualmente disponible para ejercer la tutoría de las Prácticas Externas y el Trabajo Fin de Máster.

6.4.6.3. ADECUACIÓN DEL PROFESORADO Y EL PERSONAL DE APOYO AL PLAN DE ESTUDIOS DISPONIBLE

El profesorado y el personal de apoyo disponible, ya descrito en el apartado anterior, se adecua a las necesidades del Máster, por lo que no se requiere una previsión de personal diferente a la ya existente para llevar a cabo la implementación del título propuesto.

6.4.7. RECURSOS, MATERIALES Y SERVICIOS

6.4.7.1. PROFESORADO Y OTROS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS Y DISPONIBLES PARA LLEVAR A CABO EL PLAN DE ESTUDIOS PROPUESTO

Entre estos recursos y servicios se incluyen bibliotecas, salas de lectura, aulas y otras instalaciones similares necesarias para impartir el Plan de Estudios.

Es necesario hacer una descripción detallada de la ubicación, condiciones, servicios, accesibilidad, medios de comunicación etc. de la Universidad, Centro o Entidad en donde se desarrolle la formación de Postgrado.

En todo caso, señalar que será un espacio debidamente habilitado para el correcto desarrollo de la formación del Postgrado en Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

6.4.8. RESULTADOS PREVISTOS

6.4.8.1. ESTIMACIÓN DE VALORES CUANTITATIVOS PARA LOS INDICADORES

En relación con los cuestionarios enviados a las diferentes Entidades/ Centros/ Universidades que certifican la formación, no fue un ítems que se hiciese llegar, por eso no podemos recoger datos cuantitativos en esta materia.

Es necesario incluir una estimación de valores cuantitativos justificada, al menos, con los indicadores que se relacionan en el del R.D. 1393/2007 y que incluye las siguientes tasas:

- Tasa de Graduación: supone un porcentaje de estudiantes, dentro de una promoción, que finalizan la enseñanza en el tiempo previsto en el Plan de estudios o en un año más. En el caso del Máster de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, al ser una formación de carácter voluntario, la motivación del alumnado se presupone alta, así también la implicación en cuestiones relacionadas con la Igualdad.
- Tasa de abandono: es definida por la relación porcentual entre el número total de estudiantes de una promoción de nuevo ingreso que debieron finalizar la titulación el curso anterior y que no se han matriculado ni en ese curso ni en el anterior. Como es un Máster de duración anual es más factible que la tasa de abandono sea baja.
- Tasa de eficiencia: se obtiene como la relación porcentual entre el número total de créditos establecidos en el Plan de estudios y el número total de créditos en los que han tenido que matricularse a lo largo de sus estudios el conjunto de estudiantes titulados en un determinado curso académico. No podemos tener acceso a los trabajos realizados y al aprendizaje del alumnado, pues el cuestionario iba dirigido a la entidad que impartía la formación, pero esperamos que la calidad sea elevada.
- * Es posible introducir nuevos indicadores, siempre que hagamos constar la denominación, definición y el valor que medimos.

TASA DE GRADUACIÓN* QUE SE ESTIMA PARA EL MÁSTER QUE SE PROPONE	%
TASA DE ABANDONO* QUE SE ESTIMA PARA EL MÁSTER QUE SE PROPONE	%
TASA DE EFICIENCIA* QUE SE ESTIMA PARA EL MÁSTER QUE SE PROPONE	%
INTRODUCCIÓN DE NUEVOS INDICADORES	

DENOMINACIÓN	DEFINICIÓN	VALOR

6.4.8.2. PROCEDIMIENTO GENERAL DE LA UNIVERSIDAD PARA VALORAR EL PROGRESO Y LOS RESULTADOS DE APRENDIZAJE DE LAS Y LOS ESTUDIANTES

El procedimiento general utilizado por la Universidad incluye pruebas realizadas por entidades externas, exámenes o trabajos fin de Título u otros métodos que permiten valorar el progreso y los resultados de aprendizaje de las y los estudiantes.

- El alumnado realiza un trabajo previo de documentación, lectura y comprensión, búsquedas bibliográficas etc...y con posterioridad en los seminarios celebrados con el equipo docente, expone su reflexión, exposición y análisis de los contenidos de cada materia.
- El alumnado realiza las actividades propuestas en cada modulo, que se incluyen en un dossier / memoria para la evaluación posterior.
- El alumnado realiza prácticas y una memoria con la propuesta de intervención en el desarrollo de las mismas.
- La evaluación de estudiantes es un elemento fundamental en la Educación Superior, porque los resultados tienen un fuerte efecto sobre la evolución del alumnado. Por ello, es importante que la evaluación se haga de manera profesional y objetiva, conociendo bien los procesos: utilizando criterios, normativas y procedimientos que se hayan publicado y se apliquen de forma coherente.

Las y los estudiantes deben conocer con antelación la estrategia de evaluación y métodos de examen, siendo responsabilidad del personal docente de cada módulo y en última instancia de la persona responsable de calidad del Máster.

El Máster evaluará las competencias genéricas (transversales) de la Universidad de..... (aprobadas por Consejo de Gobierno en sesión celebrada el.....), las competencias generales del Título y las competencias específicas del módulo/materia a aplicar en tres momentos distintos:

- Ex-Ante: determinación de las competencias iniciales mínimas requeridas, no sujeta a calificaciones pero que permite a las y los docentes conocer los niveles de competencia iniciales del alumnado (información útil para el profesorado y para estudiantes) en una materia concreta con el propósito de reorientar el proceso de planificación y aprendizaje-enseñanza (insistir más en aquéllos aspectos más deficitarios).
- Durante (al final de las materias o módulos): con una finalidad específicamente "formativa". Las competencias reflejadas en las guías docentes serán evaluadas por el profesorado para orientar al alumnado en su proceso de aprendizaje o por el propio alumnado mediante los ejercicios de autoevaluación.
- Ex-Post: El trabajo de Fin de Máster, supervisado por una Tutora o un Tutor, permite al alumnado desarrollar las capacidades de escritura, argumentación, análisis y exposición pública, fundamentales para los perfiles profesionales del Título.

En el caso del "Trabajo Fin de Máster", la evaluación se hará a partir de los siguientes puntos:

- Seguimiento continuado del profesorado o persona tutora y visto bueno final del trabajo.
- Evaluación del Trabajo por una comisión integrada por Profesorado especialista en el campo de estudio del que se trate.
- El Trabajo Fin de Máster, permitirá al alumnado desarrollar las capacidades de escritura, análisis y exposición pública fundamentales para los perfiles profesionales del Título.

Las tasas de graduación, abandono y eficiencia estimadas, sobre la base de una ponderación racional de los años anteriores, deberán verificarse mediante la propia consecución de las competencias, genéricas de la Universidad y específicas del Título y de los módulos que lo integran.

6.4.9. SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL TÍTULO

RESPONSABLES DEL SISTEMA DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DEL PLAN DE ESTUDIOS
Nos acogemos al sistema de garantía de calidad establecido por ANECA delegando la responsabilidad en personas con cualificación profesional en materia de garantías de calidad
PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA Y DEL PROFESORADO
<p>El procedimiento de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza incluye los mecanismos, instrumentos y órganos o unidades implicados en la recogida y análisis de información sobre el desarrollo de la enseñanza, la revisión del plan de estudios y, en su caso, la toma de decisiones sobre la modificación de la propuesta inicial sometida a verificación.</p> <p>El procedimiento de evaluación y mejora del profesorado incluye los mecanismos, instrumentos y órganos o unidades responsables en la recogida y análisis de información sobre la actividad docente y, en su caso, la toma de decisiones sobre la mejora de la calidad del profesorado.</p> <p>Alternativamente, los procedimientos de evaluación y mejora de la calidad de la enseñanza y del profesorado incluyen un reconocimiento o certificación previos de ANECA</p>
PROCEDIMIENTOS PARA GARANTIZAR LA CALIDAD DE LAS PRÁCTICAS EXTERNAS Y LOS PROGRAMAS DE MOVILIDAD
El procedimiento para garantizar la calidad de las prácticas externas y la calidad de los programas de movilidad, incluye los mecanismos, instrumentos y órganos o unidades implicados en la recogida y análisis de información sobre el desarrollo de las prácticas, la revisión de su planificación y, en su caso, la toma de decisiones sobre la modificación de la propuesta inicial sometida a verificación
PROCEDIMIENTOS PARA EL ANÁLISIS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS TITULADOS Y DE LA SATISFACCIÓN CON LA FORMACIÓN RECIBIDA.
El procedimiento para el análisis de la inserción laboral y satisfacción de las personas tituladas incluye los mecanismos, instrumentos y órganos u unidades implicados en la recogida y análisis de la información relativa a dicha inserción laboral y a la satisfacción
PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN DE LOS DISTINTOS COLECTIVOS IMPLICADOS (ESTUDIANTES, PERSONAL ACADÉMICO Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS, ETC.) Y DE ATENCIÓN A LAS SUGERENCIAS O RECLAMACIONES. CRITERIOS ESPECÍFICOS EN EL CASO DE EXTINCIÓN DEL TÍTULO
El procedimiento para el análisis de satisfacción de, al menos, estudiantes, personal académico y personal de administración y servicios incluye los mecanismos, instrumentos y órganos u unidades implicados en la recogida y análisis de su satisfacción con la puesta en práctica del plan de estudios.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN DEL TÍTULO	
CURSO DE IMPLEMENTACIÓN	-
PROCEDIMIENTO DE ADAPTACIÓN, EN SU CASO, DE LOS ESTUDIOS EXISTENTES AL NUEVO PLAN DE ESTUDIOS	
<p>El desarrollo de esta cuestión es de especial relevancia en el caso de la Formación de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, dada la heterogeneidad de la oferta formativa existente hasta el momento, la variedad de entidades que certifican la formación, la diferente carga lectiva de la formación, así como la dispar inserción profesional de AIOs</p> <p>Es absolutamente necesario, establecer procedimientos de adaptación/convalidación-homogación de los estudios existentes al nuevo Plan de Estudios recogido en RD 1393/2007, pues permite asegurar los derechos de estudiantes en Titulaciones de Máster como Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, en términos de docencia y de evaluación en que establece la legislación</p>	
ENSEÑANZAS QUE SE EXTINGUEN POR LA IMPLANTACIÓN DEL CORRESPONDIENTE TÍTULO PROPUESTO	
<p>Es necesario establecer un modelo homogéneo en relación a la formación de Máster que capacite para el desempeño profesional como AIOs. Cada Entidad/Centro o Universidad ha de hacer una propuesta en relación a las enseñanzas impartidas en esta materia (que serán planes de estudio a extinguir) y propondrán, dentro de los parámetros recogidos en la legislación educativa y previo proceso de armonización/convalidación de los Títulos anteriores, implantarán "renovados" Planes de Estudio. De este modo, la solicitud incluye la relación de enseñanzas que se extinguen por la implantación del correspondiente título que se propone.</p>	

7. HOMOLOGACIÓN DE LA EXPERIENCIA Y FORMACIÓN DE AIOs

7. HOMOLOGACION DE LA EXPERIENCIA Y FORMACIÓN DE AIOS

En cuanto al reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas tanto por la experiencia laboral como por la formación, es necesario realizar un procedimiento de homologación de las y los AIOs que evaluará y acreditará dichas competencias a toda aquellas personas que llevan tiempo trabajando y se han formado antes de la certificación propuesta de Máster. Esta homologación deberá seguir en todo caso, criterios que garanticen fiabilidad, objetividad y rigor técnico.

Las personas que tengan que participar en el proceso de homologación deberán cumplir los siguientes requisitos:

- En el caso de la **homologación de la experiencia laboral**, se deberá justificar al menos 3 años de trabajo con un mínimo de 2000 horas trabajadas en los últimos 10 años. La justificación de esta experiencia laboral se hará con los siguientes documentos:
 - a) Titulación Universitaria de Grado (Licenciatura o Diplomatura).
 - b) Certificado de vida laboral donde conste la empresa, la categoría laboral (grupo de cotización) y el período de contratación.
 - c) Contrato de Trabajo o Certificación de la empresa/ organización, donde se haya adquirido la experiencia laboral, en la que conste específicamente la denominación de Agente de Igualdad / Técnica- Técnico de Igualdad, las funciones y actividades realizadas, la duración de los periodos de prestación del contrato y el intervalo de tiempo en el que se ha realizado dicha actividad.
- En relación con la **homologación de la formación**, se deberán justificar al menos 600 horas de formación en Igualdad de las cuales 300 horas tendrán que haberse cursado en un único curso. La justificación de la formación se hará con el siguiente documento:
 - a) Certificado expedido por la Universidad Pública o centro homologado, que acredite que la persona posee la formación relacionada con Agente de Igualdad /Técnica-Técnico de Igualdad y en el que se consten los contenidos (asignaturas o módulos cursados) y las horas de formación.

8. PROPUESTAS

8. PROPUESTAS

A continuación y tras la investigación realizada exponemos una serie de propuestas.

Ámbito de Empleo:

- Aunque nos consta que en el BOE Núm. 306, de 17 de diciembre de 2011, se recoge el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011, y en el cual se modifican los cuatro códigos unificándose en dos:
 - **2825: Agentes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**
 - **3714: Promotores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres**

Solicitamos la modificación de las denominaciones, ya que por una parte no se han realizado tal y como se requirió en su día, ya que por un lado denominan **entre mujeres y hombres**, cuando debe ser **de mujeres y hombres**, y además añadimos a la categoría de Agentes de Igualdad la de **Técnica y Técnico de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres**, puesto que es la denominación que se está utilizando en varias Administraciones Públicas. Por otra parte continúa utilizándose un lenguaje no inclusivo nombrando **Promotor** cuando la denominación solicitada es **Promotora y Promotor de Igualdad**.

Por lo tanto la denominación final deberá ser:

- **2825: Agente de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres**
Técnica y Técnico de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres
- **3714: Promotora y Promotor de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres**
- En las oficinas de Los Servicios Públicos de Empleo, tanto en el caso inscripción como demandante, como en la oferta de empleo de Agentes de

Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres y Promotoras y Promotores de Igualdad de Mujeres y Hombres, se exigirá un mínimo de formación específica en Igualdad de Oportunidades de 600 horas de formación en Igualdad, de las cuales 300 horas tendrán que haberse cursado en un único curso. El certificado deberá estar expedido por la Universidad Pública o centro homologado, .

- Realizar la contratación de Agentes de Igualdad en los Servicios Públicos de Empleo como figura profesional imprescindible para el desarrollo de unas Políticas de Empleo en Igualdad, así como con la creación de Unidades Específicas de Atención para mujeres con especiales dificultades de Inserción Laboral en todos los Centros de Empleo. Nos consta que El Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE) cuenta desde el 2010 con una Red de Agentes de Igualdad en sus oficinas, por lo que sería positivo utilizarlo como ejemplo de buenas prácticas.

Ámbito Institucional:

- Tal y como se contempla en el resto de profesiones es necesario establecer un salario mínimo de Agente de Igualdad de Oportunidades atendiendo a la Categoría Profesional y las funciones que desempeñan, ya que como hemos visto en la investigación, los salarios estaban en una horquilla de 7.500 €/ brutos año a 11.000 €/ brutos año.
- Implantar de forma unánime dentro de los procesos de contratación que quienes son Agentes de Igualdad, tanto si poseen una Diplomatura como una Licenciatura, deben estar en la Categoría Profesional de Personal Técnico Superior (**A/ A-1** en la Administración Pública) ya que aparte de la Titulación Universitaria, poseen otra Superior, como es en este caso la de AIO. Las funciones que llevan a cabo las y los AIOs son el diagnóstico, impulso, asesoramiento y asistencia técnica, coordinación e interlocución y evaluación de las Políticas de Igualdad. Se entiende que estas y estos profesionales desarrollan labores de alta especialización y asesoramiento, en tanto han de conocer las Políticas de Igualdad así como otras Políticas sectoriales que pudieran verse afectadas por los objetivos generales de Igualdad y la inclusión de medidas para el progresivo logro de la Igualdad de Mujeres y Hombres. Por otra parte también deben conocer técnicas de análisis y

evaluación, de planificación y programación, para la transversalidad, de comunicación y transferencia, de consultoría y asesoría, etc.

Es preciso además, tomar en consideración la posición estratégica de las y los AIOs ya que han de trabajar como interlocutoras e interlocutores con personal Técnico y Político, otras Instituciones, Asociaciones y Agentes Sociales y, por tanto, se les exige una gran responsabilidad en el entramado de relaciones de las Políticas de igualdad. Por lo tanto las y los AIOs no pueden clasificarse en una Categoría Técnica Media sino en una Superior.

- En base a la LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, impulsar la contratación de AIOs en las Administraciones y Empresas, para el desarrollo de Políticas y Planes de Igualdad.
- El profesorado que imparta el futuro Módulo formativo de Promotoras y Promotores de Igualdad debe ser Agente de Igualdad.
- Tener en cuenta a las y los AIOs para impartir la asignatura de Educación para la Ciudadanía, ya que ésta tiene como base las Políticas de Igualdad, pero no es impartida por personal especializado en esta materia.
- Realización de unas Jornadas con personal Directivo de los Másteres de las Universidades de toda España para consensuar la "Propuesta Formativa para la Certificación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres".
- Dar a conocer el resultado de esta investigación en un acto público al más alto Nivel Político y con la presencia de las Organizaciones de Igualdad.
- Publicar el Estudio, tanto en formato digital como en formato papel.

Protocolo de evaluación para la verificación de títulos universitarios oficiales

9. BIBLIOGRAFÍA

9. BIBLIOGRAFIA

- Abril. Paco. "Profesionalización de Expertos/as y formadores/as en Género: el caso español". Paco Abril. Universidad de Girona.
- Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Perfil de la profesión y módulos de formación permanente". Madrid: Proyecto Red NOW 64, 1993, pp. 10-14 En Agentes para la Igualdad. Dossier Instituto de la Mujer. Centro de Documentación, Noviembre de 2002.
- Aguado Arnaiz, Verónica y Cuesta Alonso, Amaia. "Investigación sobre la situación profesional y laboral de Agentes de Igualdad en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca". Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres UPV/EHU. 2007.
- Aneca. Agencia Nacional de evaluación de la calidad y acreditación. Protocolo de evaluación para la verificación de títulos universitarios oficiales (Grado y Máster) Febrero 2008.
- Fernández Garrido, Julio; Aramburu-Zabala Higuera, Luis; "Formación profesional para especialistas en el área de igualdad de oportunidades para las mujeres." Revista Europea de Formación Profesional. 2001. CEDEFOP, nº 23 p. 73-79.
- Fernández Garrido, Julio; Aramburu-Zabala Higuera, Luis "Especialistas en Igualdad de Oportunidades: una aportación desde la psicología del trabajo"
- Jato Seijas, Elisa. Agente de Igualdad de Oportunidades. Ámbito de actuación y competencias profesionales. Laivento, 2003
- Instituto de la Mujer (2001). Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Madrid.
- Jefatura del Estado (BOE número 71 de 23/3/2007) LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ruiz, Sonia. 2007. Agents d'igualtat de gènere. Una nova professió. Barcelona: Diputació de Barcelona. Àrea d'igualtat i ciutadania. Server de Promoció de Polítiques d'igualtat Dona-Home. Col·lecció Documents de Treball, nº 2.

- Sanz de Pablo, Pilar. "La figura profesional de Agente de Igualdad. Análisis de género y propuestas de adecuación." En Barrére, Maggy y Campos, Arantza. 2005. Igualdad de Oportunidades e Igualdad de género. Una relación a debate. Oñate. Editorial Dykinson. 211-2.
- S. Valles, Miguel. Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Editorial Síntesis. S.A. Madrid 1999.
- Valvé, Claudia. "Diseño de la formación para las profesionales en participación ciudadana" En Agents d'igualtat de gènere. Una nova professió Barcelona: Diputació de Barcelona. Àrea d'igualtat i ciutadania. Server de Promoció de Polítiques d'igualtat Dona-Home. Col·lecció Documents de Treball, nº 2. Pag. 20.
- W. AA Agentes de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. Perfil de la profesión y Módulo de Formación Permanente. Proyecto Red NOW 64. Madrid, 1993.
- VV.AA. Profesiones para la Igualdad de Oportunidades. EQUAL ACCIÓN 3. Estudio de la situación de Agente de Igualdad de Oportunidades en España. AD Equal Ulla-Umia. Asociación profesional de Axentes de Igualdad de Oportunidades Galea (APAIOGA). 2004.

10. PAGINAS WEB DE INTERÉS

10. PÁGINAS WEB DE INTERÉS

10.1 UNIVERSIDADES

Aneca www.aneca.es

Universidad de Almería www.ual.es

Universidad de Cádiz www.uca.es

Universidad de Córdoba www.uco.es

Universidad de Granada www.ugr.es

Universidad de Huelva www.uhu.es

Universidad Internacional de Andalucía www.unia.es

Universidad de Jaén: Universidad de Málaga www.uma.es

Universidad Pablo de Olavide www.upo.es

Universidad de Sevilla www.us.es

Universidad de Zaragoza www.unizar.es

Universidad San Jorge www.universidadsanjorge.net

Universidad de La Laguna www.ull.es

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria www.ulpgc.es

Universidad de Cantabria www.unican.es

Universidad Internacional Menéndez Pelayo www.uimp.es

Universidad de Castilla la Mancha www.uclm.es

Universidad de Burgos www.ubu.es

Universidad Católica de Ávila www.ucavila.es

Universidad Europea Miguel de Cervantes www.uemc.es

IE University www.ie.edu/universidad

Universidad de León www.unileon.es

Universidad Pontificia de Salamanca www.upsa.es

Universidad de Salamanca www.usal.es

Universidad de Valladolid www.uva.es

Universidad Abat Oliba CEU www.uao.es
Universidad Autónoma de Barcelona www.uab.es
Universidad de Barcelona www.ub.edu
Universidad de Girona www.udg.edu
Universidad Internacional de Catalunya www.uic.es
Universidad de Lleida www.udl.es
Universidad Oberta de Cataluña ww.uoc.es
Universidad Politécnica de Cataluña www.upc.es
Universidad Pompeu Fabra www.upf.edu
Universidad Ramon Llull www.url.es
Universitat Rovira I Virgili www.urv.es
Universitat de VIC www.uvic.cat
Universidad Alfonso X El Sabio www.uax.es
Universidad de Alcalá www.uah.es
Universidad Antonio de Nebrija www.nebrija.com
Universidad Autónoma de Madrid www.uam.es
Universidad Camilo José Cela www.ucjc.edu
Universidad Carlos III de Madrid www.uc3m.es
Universidad Complutense de Madrid www.ucm.es
Universidad a distancia de Madrid www.udima.es
Universidad Europea de Madrid www.uem.es
Universidad Francisco de Vitoria: www.ufv.es
UNED www.uned.es
Universidad Politécnica de Madrid www.upm.es
Universidad Pontificia de Comillas www.upcomillas.es
Universidad Rey Juan Carlos www.urjc.es
Universidad San Pablo CEU www.ceu.es
Universidad de Navarra www.unav.es
Universidad Publica de Navarra www.unavarra.es

Universidad de Alicante www.ua.es

Universidad Jaume I www.uji.es

Universidad Miguel Hernández www.umh.es

Universidad Politécnica de Valencia: www.upv.es/index-es.html

Universidad de Valencia: www.uv.es/

Universidad Cardenal Herrera CEU www.uch.ceu.es

Universidad Católica de Valencia www.ucv.es

Universidad de Extremadura www.unex.es

Universidad de A Coruña www.udc.es

Universidad de Santiago de Compostela www.usc.es

Universidad de Vigo www.uvigo.es

Universidad de Les Illes Balears www.uib.es

Universidad de La Rioja www.unirioja.es

Mondragon Unibertsitatea www.mondragon.edu

Universidad de Deusto www.deusto.es

Universidad del País Vasco- Euskal Herriko Unibertsitatea

www.ehu.es

Universidad de Oviedo www.uniovi.es

Universidad Politécnica de Cartagena www.upct.es

Universidad Católica de San Antonio www.ucam.edu

Universidad de Murcia www.um.es

10.2 ORGANISMOS DE IGUALDAD

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad www.migualdad.es

Instituto de la Mujer www.inmujer.migualdad.es/MUJER/

Dirección General de la Mujer de Cantabria
www.mujerdecantabria.com

Dirección General de la Mujer de Castilla y León
www.jcyl.es (Área Mujer)

Instituto Catalán de las Mujeres www.gencat.cat/icdona

Instituto Andaluz de la Mujer
www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer

Instituto Aragonés de la Mujer
<http://portal.aragon.es/portal/page/portal/IAM>

Instituto Balear de la Mujer <http://ibdona.caib.es>

Instituto Asturiano de la Mujer <http://tematico.asturias.es/imujer>

Instituto Canario de Igualdad www.gobiernodecanarias.org/icmujer

Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración de Murcia
<http://imrm.es/inicio.asp?ipag=1>

Instituto Navarro para la Igualdad www.igualdaddegenero.navarra.es

Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde
www.emakunde.euskadi.net/u72-prehome/es

Centro Asesor de la Mujer de La Rioja
www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=24850

Dirección General de la Mujer de Madrid www.madrid.org/trabajo

Instituto de la Mujer de Extremadura <http://imex.juntaex.es/>

Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha
<http://pagina.jccm.es/imclm/>

Secretaría General de Igualdad de la Xunta de Galicia
<http://igualdade.xunta.es/>

Centro Asesor de la Mujer de Ceuta
<http://www.ceuta.es/cam/inf/index.htm>

11. ANEXOS

11. ANEXOS

11.1. ANEXO CONTEXTUALIZACIÓN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA FIGURA DE AGENTE DE IGUALDAD ²⁶

Para poder entender y valorar la situación profesional y laboral de las y los AIOs es imprescindible tener en cuenta las variadas realidades de la figura de Agente de Igualdad en cada contexto donde se han ido desarrollando políticas de igualdad, lo que hace necesaria la contextualización de la figura tanto a nivel internacional como europeo y estatal.

Tanto en EEUU como en Europa, la preocupación creciente por garantizar la igualdad entre mujeres y hombres ha provocado, en las últimas décadas, la creación de servicios de asesoramiento específicos y la formación de personal competente en la materia. En estos países existe una trayectoria de trabajo en acciones positivas en diferentes ámbitos –educación, participación ciudadana, empleo...- con “especialistas cuya misión es prevenir las diferentes discriminaciones sufridas por razón de sexo y promover las condiciones para la efectiva igualdad de oportunidades” (CEDEFOP²⁷, 1986)

11.1.1. CONTEXTO INTERNACIONAL

A nivel internacional se hace mención de la situación de EEUU por ser uno de los pioneros, junto con Reino Unido, Países Bajos en la creación e impulso de la figura de Agente de Igualdad

“En Estados Unidos la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades se incluye en el Catálogo de Titulaciones Ocupacionales desde 1977, como empleada que organiza e implementa programas orientados a la igualdad de oportunidades en el empleo. Su actuación se orienta no sólo a las mujeres, si no también a las minorías étnicas. Asesora a empresariado y plantilla y demandantes de empleo, impulsa buenas prácticas de empleo no discriminatorio, analiza, detecta y

²⁶ Investigación sobre la situación profesional y laboral de Agentes de Igualdad en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Vasca. 2007

²⁷ El CEDEFOP es el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. Para más información mirar <http://www.cedefop.europa.eu/>

corrige mecanismos de discriminación y evalúa las acciones positivas” (Instituto de la Mujer, 2002).

1.1.1.2. CONTEXTO EUROPEO

A continuación se recoge el desarrollo de la figura de AIO, así como las diferencias y similitudes observadas según los distintos contextos geográficos de la Unión Europea, teniendo en cuenta que la homologación o no de la figura está delimitada por la aparición de las primeras agentes en cada país.

Según el estudio realizado por la Diputación de Barcelona (Ruíz, 2007), a partir de la década de los 80, la UE promueve diversas Iniciativas Comunitarias relacionadas con la Igualdad entre mujeres y hombres, algunas de las cuáles se centraban en la figura de Agente de Igualdad de Oportunidades y otras prevenían su promoción y capacitación, creando para ello las iniciativas NOW (New Opportunities for Women) y posteriormente, a partir de los 90 los proyectos EQUAL, promocionando la figura de agente de igualdad. Entre estos proyectos destacar los que han tenido competencia explícita en la figura de Agente de Igualdad.

- **Proyecto EQUAL Ulla –Umia “Profesionales de la igualdad de oportunidades”**. 2004. Tuvo lugar en Galicia con el objetivo de conocer la situación, establecer criterios de acceso, funciones y competencias y promover la creación de asociaciones profesionales.
- **Proyecto EQUAL “Just Gem”**. 2004. Tuvo lugar en Austria con el objetivo de integrar el mainstreaming de género al mercado laboral de la región de Styria, gracias al cual se creó un grupo de agentes y expertas.
- **Proyecto EQUAL “Formar para la Igualdad”**. 2004. En el que se estudió el perfil de competencias de las AIO y se dio un proceso formativo, con lo que consiguieron el estatus de “consejeras” para la igualdad de género, aunque sin reconocimiento formal.

Hay que destacar que aunque la Unión Europea no ha reconocido formalmente la figura de AIO existen una serie de recomendaciones y prescripciones para integrarlas en las instituciones, como son las de la Comisión Europea de 1987 y 2002-06 que recomiendan la formación y contratación de personal

cualificado en los servicios de orientación y reconocen la necesidad de personal con conocimientos científicos, técnicos específicos y metodológicos para el desarrollo del mainstreaming de género dada su complejidad y la Directiva de 2002/73/CE que establece la designación de organismos que promuevan, analicen y sirvan de seguimiento y soporte de la igualdad de trato, además e las competencias mínimas de las profesionales en la materia (Ruíz, 2007).

A continuación se recoge el desarrollo de la figura de AIO y las diferentes formas y modelos establecidos según los distintos contextos geográficos, teniendo en cuenta que la homologación o no de la figura está delimitada por la aparición de las primeras agentes en cada país.

En Reino Unido, desde 1977, las agentes se denominan "Equal opportunity officers" y "Equal opportunity advisers", y trabajan tanto en el ámbito público como el privado, preferentemente en centros educativos y universidades, en Administración local, asociaciones sin ánimo de lucro y ciertas empresas. Además realiza tareas de igualdad de oportunidades en otros ámbitos –raza, religión, orientación sexual, discapacidad, etc. (Ruíz, 2007).

En los Países Bajos, concretamente en Bélgica, bajo la denominación de "Emanciepatiewerker", existen desde 1977 en la Oficina Nacional de Ocupación y por decreto de 1990 todas las administraciones tienen obligación de adoptar planes de igualdad. Destacar el alto presupuesto y las numerosas personas capacitadas para ello²⁸.

En Dinamarca desde 1978 y con la aprobación de la Ley de Igualdad en la ocupación, a partir de 1981 se implantan en las oficinas de empleo asesoras para la igualdad, que periódicamente son sometidas a evaluación externa.

En Francia, desde 1984 el Ministerio de Trabajo recoge la figura de Agents d'égalité, Conseillers d'égalité y Responsables en égalité. En diciembre de 2005 el Consejo Superior de la Función Pública Territorial propone la transversalización de la figura en grandes colectivos y centros de gestión.

En Italia, desde la ley 863/84 para la ejecución del principio de paridad en materia de trabajo, se recoge la figura de "Consejera de paridad" con un impulso especial desde los centros de formación profesional y las organizaciones

²⁸ Comisión de seguimiento de la Red NOW de 1993. Regidora de Lieja, Maggy Yerna.

empresariales y sindicales. En el año 2000 se creó la Red Nacional de Consejeras de Paridad así como el Fondo Nacional, ambas con los objetivos de reforzar sus funciones, eficacia, intercambio de información, buenas prácticas y financiación (Ruíz, 2007).

En Suecia en el año 1994 se crea la figura de experta en Igualdad en las Diputaciones provinciales. En 2003 se estabiliza la figura de coordinadora de igualdad en los ministerios, no siendo encargadas de ejecución, revisión y evaluación de los análisis de igualdad sino que esta responsabilidad recae en personal de la administración pública de cada ministerio. Además en los 21 Gobiernos Civiles suecos se encuentra la figura de Experta en Igualdad y en la Defensoría de la Igualdad existe personal específico para velar por la no discriminación de personas trabajadoras y estudiantes en universidades (Ruíz, 2007).

En Alemania se promulgó la primera ley de igualdad en 1957 y en el 1994 se promulga la ley para la Igualdad de Derechos de Mujeres y Hombres que regulariza la figura de "la representante o encargada de las mujeres". Es obligatoria por ley en todos los servicios de la Administración Pública, con funciones y formación predeterminadas.

Estas agentes funcionan de una manera similar a las y los representantes sindicales en el estado español.

Están liberadas unas horas para ejercer como agentes de igualdad, se integran en la junta de personal, son elegidas por votación de las mujeres del departamento en que trabajan, con un ratio establecido una agente por cada doscientas personas empleadas en el departamento. Estas agentes se coordinan entre sí a través de su representante máxima, la Agente de Igualdad de la Administración Federal. Además la Ley exige una evaluación anual de los avances de las mujeres en el mercado laboral en comparación con las de los hombres. (Sanz de Pablo, 2005).

11.1.3. CONTEXTO ESTATAL

En el Estado Español surge la figura de Agente de Igualdad y Promotora de Igualdad a finales de los años 80, tras el seminario realizado por el CEDEFOP (Centro Europeo para la Formación Profesional) en 1985 sobre el perfil y las

necesidades de formación de las agentes de igualdad de los 12 países que constituían la CE. "El propio CEDEFOP se ofreció como sede de una red de fomento y coordinación de experiencias en Agentes de Igualdad, red que posteriormente se propuso residenciar en el Programa Europeo de Acción por la Igualdad" (Instituto de la Mujer, 2002).

"En 1987, el Instituto de la Mujer, dentro del I Plan para la Igualdad de Oportunidades realizó una experiencia piloto para formar a 20 Agentes o Asesoras para la Igualdad de Oportunidades. La acción se realizó a través de un convenio entre el Ministerio de Cultura y el INEM incluyéndola en el Plan F.I.P. (Formación e Inserción Profesional). El objetivo de la acción formativa se centró en capacitar a estas personas para que impulsaran, desarrollaran y evaluaran acciones positivas tendentes a lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia educativa y laboral.

El curso tuvo una duración de 200 horas ampliadas a otras 200 en el año 1.988 con la administración local, entidades sin ánimo de lucro y empresas." (Instituto de la Mujer, 2002)

Según el Instituto de la Mujer (2002), no es hasta 1994 y fruto del trabajo realizado por la Red del Proyecto NOW 64, cuando el INEM propone incluir en el Catálogo Nacional de Ocupaciones las figuras de Agente para la Igualdad de Oportunidades y Promotora para la Igualdad de oportunidades, diferenciando una de otra según se posean estudios superiores o no.

Se debe destacar el esfuerzo realizado para profesionalizar y homologar el trabajo de las Agentes de Igualdad como uno de los objetivos principales del mencionado Proyecto Red Now 64, promovido por la Fundación Dolores Ibárruri, con la cofinanciación del Programa Now de la Unión Europea, la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid, la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense y los Ayuntamientos de Barcelona, Córdoba y Valladolid. El Proyecto Red Now 64 se propuso la homologación de AIOs, como medio de impulsar las "buenas prácticas" producidas en experiencias hasta ese momento poco coordinadas, de mejorar su reconocimiento profesional y su papel en las instituciones (Instituto de la Mujer, 2002).

A lo largo de 2004 y sobre todo a partir del I Congreso Nacional de Agentes de Igualdad (Pontevedra) se aprecia un fortalecimiento y un reconocimiento mayor de la figura de AIO, sobre todo con la creación de Asociaciones Profesionales

de Agentes de Igualdad en varias comunidades autónomas; con algunas experiencias piloto de formación e inserción laboral de AIOs en el medio rural, desarrolladas por el eje 4 de la Iniciativa EQUAL; un estudio sobre la figura de AIO realizado por APAIOGA²⁹; otro estudio sobre AIOs realizado por el Instituto de la Mujer en el marco del proyecto EQUAL PROMOCIONA³⁰; y el impulso definitivo con la incorporación de la igualdad de género en el Instituto Nacional de las Cualificaciones.

11.2. ANEXO TABLAS DE DATOS DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO (SPE)

TABLA 1	DEMANDAS INSCRITAS DE CADA CÓDIGO DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE IGUALDAD 2001-2008							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
PROMOTORAS/ES EN GENERAL	10.411	11.897	13.341	17.056	19.467	20.293	21.366	23.497
PROMOTORAS/ES PARA LA MUJER	7.473	8.410	9.038	11.162	12.100	12.741	12.795	13.391
TOTAL PROMOTORAS/ES	17.884	20.307	22.379	28.218	31.567	33.034	34.161	36.888

TABLA 2:	DEMANDAS DESEMPLEADAS DE CADA CÓDIGO DE PROMOTORAS/ES DE IGUALDAD: 2001-2008.							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
PROMOTORAS/ES EN GENERAL	5.629	6.316	6.740	8.697	10.748	11.878	12.010	13.615
PROMOTORAS/ES PARA LA MUJER	4.364	4.707	4.814	5.555	6.447	6.998	7.095	7.568
TOTAL PROMOTORAS/ES	9.993	11.023	11.554	14.252	17.195	18.876	19.105	21.183

²⁹ Asociación Profesional de Agentes de Igualdad de Oportunidades de Galicia. www.apaioga.org

³⁰ Más información en www.it.mtas.es/promociona

TABLA 3	DEMANDAS INSCRITAS PROMOTORAS/ES DE IGUALDAD (TOTAL)							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	4.885	5.206	5.394	7.978	9.518	9.245	9.766	9.258
ARAGÓN	417	437	466	442	562	625	674	842
ASTURIAS	1.053	1.039	1.202	1.365	1.271	1.326	1.210	1.393
BALEARES	133	162	209	265	286	356	360	479
CANARIAS	827	835	1.474	1.812	2.453	3.827	3.610	4.270
CANTABRIA	41	142	149	230	245	215	255	229
CASTILLA LA MANCHA	387	569	870	1.563	1.932	1.722	1.799	1.900
CASTILLA Y LEÓN	1.640	1.846	1.972	2.743	2.700	2.196	2.087	2.013
CATALUÑA	283	302	336	421	645	942	1.012	1.248
CEUTA	56	37	53	53	36	48	59	109
COMUNIDAD VALENCIANA	1.765	1.816	1.486	1.356	1.880	2.112	2.119	2.391
EXTREMADURA	451	521	479	651	974	1.129	1.314	2.004
GALICIA	376	513	697	933	832	865	1.022	1.224
LA RIOJA	-	6	24	9	32	73	90	126
MADRID	3.790	4.675	5.119	5.705	5.555	5.412	5.831	6.206
MELILLA	179	198	226	284	445	586	444	430
MURCIA	226	335	326	331	300	445	363	387
NAVARRA	321	316	308	376	446	445	712	882
PAÍS VASCO	1.054	1.352	1.589	1.701	1.455	1.465	1.434	1.497
TOTAL ANUAL	17.731	20.307	22.379	28.218	31.567	33.034	34.161	36.888

TABLA 4	DEMANDAS INSCRITAS PROMOTORAY PROMOTORES EN GENERAL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y AÑO							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	2.082	2.227	2.284	3.919	4.872	4.591	5.078	5.022
ARAGÓN	216	206	217	220	283	317	381	553
ASTURIAS	722	740	821	920	962	906	777	896
BALEARES	95	108	140	159	198	262	272	348
CANARIAS	477	508	948	1.068	1.438	2.446	2.287	2.838
CANTABRIA	31	83	92	162	172	146	170	143
CASTILLA LA MANCHA	240	323	509	1.047	1.433	1.302	1.328	1.439
CASTILLA Y LEÓN	998	1.152	1.200	1.701	1.715	1.446	1.444	1.392
CATALUÑA	205	207	253	315	464	642	740	900
CEUTA	38	20	25	32	23	27	44	82
COMUNIDAD VALENCIANA	1.095	1.134	946	861	1.235	1.370	1.416	1.561
EXTREMADURA	384	431	383	526	744	846	997	1.311
GALICIA	247	312	421	569	529	496	560	688
LA RIOJA	-	3	12	6	32	58	69	92
MADRID	2.389	2.909	3.338	3.578	3.488	3.349	3.715	3.921
MELILLA	166	179	178	237	374	510	378	381
MURCIA	132	190	166	206	178	262	227	283
NAVARRA	175	166	176	211	243	265	450	593
PAÍS VASCO	719	999	1.232	1.319	1.084	1.052	1.033	1.054
TOTAL ANUAL	10.258	11.897	13.341	17.056	19.467	20.293	21.366	23.497

TABLA 5	DEMANDAS DESEMPLEADAS PROMOTORAS EN GENERAL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y AÑO							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	1.161	1.270	1.203	1.812	2.493	2.647	2.605	2.668
ARAGÓN	135	120	92	122	151	196	178	265
ASTURIAS	416	429	412	479	552	503	449	535
BALEARES	28	21	49	83	112	123	136	194
CANARIAS	302	271	405	612	978	1.740	1.464	1.893
CANTABRIA	25	59	64	116	103	95	123	97
CASTILLA LA MANCHA	160	155	267	589	826	797	810	875
CASTILLA Y LEÓN	534	581	587	853	976	896	916	865
CATALUÑA	105	96	122	136	282	426	453	602
CEUTA	8	15	24	22	14	7	25	32
COMUNIDAD VALENCIANA	574	544	483	398	674	789	797	1.057
EXTREMADURA	221	232	232	286	435	451	550	695
GALICIA	143	180	237	289	321	319	302	391
LA RIOJA	-	-	-	6	13	11	37	40
MADRID	1.174	1.505	1.588	1.871	1.878	1.840	2.028	2.244
MELILLA	28	46	31	61	148	244	194	223
MURCIA	89	108	115	116	103	134	137	156
NAVARRA	82	96	86	108	115	104	199	227
PAÍS VASCO	444	588	743	738	574	556	607	556
TOTAL ANUAL	5.629	6.316	6.740	8.697	10.748	11.878	12.010	13.615

TABLA 6	RELACIÓN DE LAS DEMANDAS DESEMPLEADAS SOBRE LAS INSCRITAS (PROMOTORAS Y PROMOTORES EN GENERAL)							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	55,8	57	52,7	46,2	51,2	57,7	51,3	53,1
ARAGÓN	62,5	58,3	42,4	55,5	53,4	61,8	46,7	47,9
ASTURIAS	57,6	58	50,2	52,1	57,4	55,5	57,8	59,7
BALEARES	29,5	19,4	35	52,2	56,6	46,9	50	55,7
CANARIAS	63,3	53,3	42,7	57,3	68	71,1	64	66,7
CANTABRIA	80,6	71,1	69,6	71,6	59,9	65,1	72,4	67,8
CASTILLA LA MANCHA	66,7	48	52,5	56,3	57,6	61,2	61	60,8
CASTILLA Y LEÓN	53,5	50,4	48,9	50,1	56,9	62	63,4	62,1
CATALUÑA	51,2	46,4	48,2	43,2	60,8	66,4	61,2	66,9
CEUTA	21,1	75	96	68,8	60,9	25,9	56,8	39
COMUNIDAD VALENCIANA	52,4	48	51,1	46,2	54,6	57,6	56,3	67,7
EXTREMADURA	57,6	53,8	60,6	54,4	58,5	53,3	55,2	53
GALICIA	57,9	57,7	56,3	50,8	60,7	64,3	53,9	56,8
LA RIOJA	-	0	0	100	40,6	19	53,6	43,5
MADRID	49,1	51,7	47,6	52,3	53,8	54,9	54,6	57,2
MELILLA	16,9	25,7	17,4	25,7	39,6	47,8	51,3	58,5
MURCIA	67,4	56,8	69,3	56,3	57,9	51,1	60,4	55,1
NAVARRA	46,9	57,8	48,9	51,2	47,3	39,2	44,2	38,3
PAÍS VASCO	61,8	58,9	60,3	56	53	52,9	58,8	52,8

TABLA 7	DEMANDAS INSCRITAS PROMOTORAS Y PROMOTORESES PARA LA MUJER POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y AÑO							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	2.803	2.979	3.110	4.059	4.646	4.654	4.688	4.236
ARAGÓN	201	231	249	222	279	308	293	289
ASTURIAS	331	299	381	445	309	420	433	497
BALEARES	38	54	69	106	88	94	88	131
CANARIAS	350	327	526	744	1.015	1.381	1.323	1.432
CANTABRIA	10	59	57	68	73	69	85	86
CASTILLA LA MANCHA	147	246	361	516	499	420	471	461
CASTILLA Y LEÓN	642	694	772	1.042	985	750	643	621
CATALUÑA	78	95	83	106	181	300	272	348
CEUTA	18	17	28	21	13	21	15	27
COMUNIDAD VALENCIANA	670	682	540	495	645	742	703	830
EXTREMADURA	67	90	96	125	230	283	317	693
GALICIA	129	201	276	364	303	369	462	536
LA RIOJA	-	3	12	3	-	15	21	34
MADRID	1.401	1.766	1.781	2.127	2.067	2.063	2.116	2.285
MELILLA	13	19	48	47	71	76	66	49
MURCIA	94	145	160	125	122	183	136	104
NAVARRA	146	150	132	165	203	180	262	289
PAÍS VASCO	335	353	357	382	371	413	401	443

TABLA 8	DEMANDAS DESEMPLEADAS PROMOTORAS Y PROMOTORES PARA LA MUJER POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y AÑO							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	1.768	1.748	1.652	1.992	2.294	2.460	2.362	2.220
ARAGÓN	113	100	87	62	112	123	111	129
ASTURIAS	186	174	162	240	201	250	258	333
BALEARES	11	18	35	42	43	39	49	56
CANARIAS	209	171	262	354	614	883	860	922
CANTABRIA	5	39	40	55	50	50	71	55
CASTILLA LA MANCHA	102	118	170	255	287	270	287	273
CASTILLA Y LEÓN	378	411	430	517	621	462	431	343
CATALUÑA	28	56	55	47	107	188	168	230
CEUTA	3	9	26	8	-	1	1	4
COMUNIDAD VALENCIANA	387	406	342	254	374	447	400	552
EXTREMADURA	40	61	57	66	148	168	167	391
GALICIA	79	132	178	219	143	198	303	315
LA RIOJA	-	-	-	2	-	9	6	7
MADRID	719	899	907	1.091	1.070	1.055	1.169	1.342
MELILLA	10	15	17	7	32	21	24	16
MURCIA	54	78	100	57	44	64	62	27
NAVARRA	50	57	66	53	71	70	94	96
PAÍS VASCO	222	215	228	234	236	240	272	257

TABLA 9	RELACIÓN DE LAS DEMANDAS DESEMPLEADAS SOBRE LAS INSCRITAS (PROMOTORAS Y PROMOTORES PARA LA MUJER)							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	63,1	58,7	53,1	49,1	49,4	52,9	50,4	52,4
ARAGÓN	56,2	43,3	34,9	27,9	40,1	39,9	37,9	44,6
ASTURIAS	56,2	58,2	42,5	53,9	65	59,5	59,6	67
BALEARES	28,9	33,3	50,7	39,6	48,9	41,5	55,7	42,7
CANARIAS	59,7	52,3	49,8	47,6	60,5	63,9	65	64,4
CANTABRIA	50	66,1	70,2	80,9	68,5	72,5	83,5	64
CASTILLA LA MANCHA	69,4	48	47,1	49,4	57,5	64,3	60,9	59,2
CASTILLA Y LEÓN	58,9	59,2	55,7	49,6	63	61,6	67	55,2
CATALUÑA	35,9	58,9	66,3	44,3	59,1	62,7	61,8	66,1
CEUTA	16,7	52,9	92,9	38,1	0	4,8	6,7	14,8
COMUNIDAD VALENCIANA	57,8	59,5	63,3	51,3	58	60,2	56,9	66,5
EXTREMADURA	59,7	67,8	59,4	52,8	64,3	59,4	52,7	56,4
GALICIA	61,2	65,7	64,5	60,2	47,2	53,7	65,6	58,8
LA RIOJA	-	0	0	66,7	-	60	28,6	20,6
MADRID	51,3	50,9	50,9	51,3	51,8	51,1	55,2	58,7
MELILLA	76,9	78,9	35,4	14,9	45,1	27,6	36,4	32,7
MURCIA	57,4	53,8	62,5	45,6	36,1	35	45,6	26
NAVARRA	34,2	38	50	32,1	35	38,9	35,9	33,2
PAÍS VASCO	66,3	60,9	63,9	61,3	63,6	58,1	67,8	58

TABLA 10	DEMANDAS INSCRITAS DE CADA CÓDIGO DE AGENTES DE IGUALDAD 2001-2008							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
AIOS EN GENERAL	19.881	24.791	29.430	37.677	43.153	45.511	49.715	56.876
AIOS PARA LA MUJER	14.438	18.037	20.977	25.199	28.020	29.107	30.150	33.532
TOTAL AIOS	34.319	42.828	50.407	62.876	71.173	74.618	79.865	90.408

TABLA 11	DEMANDAS DESEMPLEADAS DE CADA CÓDIGO DE AGENTES DE IGUALDAD 2001-2008							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
AIOS EN GENERAL	10.873	13.442	15.273	19.333	20.844	24.923	25.859	30.549
AIOS PARA LA MUJER	7.845	9.942	10.708	12.942	14.825	15.676	15.560	17.907
TOTAL AIOS	18.718	23.384	25.981	32.275	35.669	40.599	41.419	48.456

TABLA 12	DEMANDAS INSCRITAS AIOS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y AÑO							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	7.981	10.462	13.079	21.092	25.484	26.370	27.549	27.993
ARAGÓN	564	576	614	709	914	963	1.140	1.415
ASTURIAS	1.990	1.877	2.159	2.828	2.883	2.769	3.075	3.390
BALEARES	368	569	417	467	618	605	852	1.250
CANARIAS	1.349	1.828	3.038	3.626	4.518	5.642	6.493	8.245
CANTABRIA	147	411	552	678	742	633	636	690
CASTILLA LA MANCHA	571	805	980	1.248	1.654	1.671	1.527	1.932
CASTILLA Y LEÓN	4.351	4.926	5.764	6.946	6.478	5.776	4.962	5.540
CATALUÑA	317	358	391	554	678	1.164	1.547	1.810
CEUTA	36	45	122	77	111	111	150	181
COMUNIDAD VALENCIANA	2.307	2.750	2.951	2.747	2.957	3.519	3.697	4.344
EXTREMADURA	358	497	515	631	755	920	1.473	4.297
GALICIA	657	782	1.051	1.292	1.483	2.156	2.847	3.516
LA RIOJA	10	107	122	164	223	236	208	284
MADRID	9.823	12.565	13.232	14.112	15.246	14.811	15.449	16.213
MELILLA	7	56	90	179	246	948	1.402	1.697
MURCIA	478	558	533	488	565	1.013	1.257	1.292
NAVARRA	608	976	1.421	1.699	2.091	1.855	2.387	3.061
PAÍS VASCO	2.397	2.680	3.376	3.339	3.527	3.456	3.214	3.258
TOTAL ANUAL	34.319	42.828	50.407	62.876	71.173	74.618	79.865	90.408

TABLA 13	DEMANDAS INSCRITAS AIOS EN GENERAL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y AÑO							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	3.794	5.201	6.562	11.645	14.216	14.896	15.819	16.588
ARAGÓN	236	256	307	356	421	479	621	851
ASTURIAS	1.255	1.217	1.386	1.760	1.800	1.739	1.959	2.119
BALEARES	183	281	206	248	323	371	514	744
CANARIAS	761	1.021	1.519	2.237	2.704	3.479	4.312	5.469
CANTABRIA	101	226	334	414	484	401	420	454
CASTILLA LA MANCHA	348	418	542	763	985	1.019	1.007	1.266
CASTILLA Y LEÓN	2.738	3.229	3.712	4.439	4.297	3.854	3.326	3.770
CATALUÑA	232	233	236	387	472	678	970	1.135
CEUTA	22	28	61	47	62	67	76	96
COMUNIDAD VALENCIANA	1.502	1.755	1.979	1.743	1.841	2.148	2.425	2.940
EXTREMADURA	250	283	300	408	531	663	1.020	2.506
GALICIA	403	449	585	712	848	1.184	1.647	2.096
LA RIOJA	10	107	121	163	207	193	169	251
MADRID	5.978	7.634	8.219	8.695	9.700	9.438	9.712	10.230
MELILLA	7	17	61	116	143	773	1.243	1.475
MURCIA	239	247	268	233	293	591	729	776
NAVARRA	345	503	889	1.192	1.438	1.240	1.693	2.099
PAÍS VASCO	1.477	1.686	2.143	2.119	2.388	2.298	2.053	2.011

TABLA 14	DEMANDAS DESEMPLEADAS AIOS EN GENERAL POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y AÑO							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	2.123	2.896	3.383	5.693	6.975	7.583	7.627	7.970
ARAGÓN	119	168	185	188	231	177	246	356
ASTURIAS	720	652	705	998	1.063	1.002	1.041	1.281
BALEARES	67	153	96	135	171	179	239	344
CANARIAS	430	598	829	1.321	1.736	2.259	2.593	3.392
CANTABRIA	72	156	229	319	337	285	304	290
CASTILLA LA MANCHA	221	227	331	448	531	549	547	754
CASTILLA Y LEÓN	1.740	1.954	2.086	2.293	259	2.379	1.876	2.205
CATALUÑA	130	126	144	198	254	357	495	642
CEUTA	5	5	30	25	32	22	12	26
COMUNIDAD VALENCIANA	786	824	950	833	979	1.255	1.272	1.771
EXTREMADURA	187	176	181	223	294	316	417	1.227
GALICIA	239	290	349	320	505	744	1.014	1.198
LA RIOJA	4	58	60	78	97	105	79	125
MADRID	2.948	3.793	3.995	4.453	5.278	5.273	5.384	5.763
MELILLA	-	1	3	15	51	411	635	862
MURCIA	137	153	142	126	158	247	275	331
NAVARRA	102	235	346	413	509	377	526	779
PAÍS VASCO	843	977	1.229	1.254	1.384	1.403	1.277	1.233

TABLA 15	RELACIÓN DE LAS DEMANDAS DESEMPLEADAS SOBRE LAS INSCRITAS (AÍOS EN GENERAL)							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	56	55,7	51,6	48,9	49,1	50,9	48,2	48
ARAGÓN	50,4	65,6	60,3	52,8	54,9	37	39,6	41,8
ASTURIAS	57,4	53,6	50,9	56,7	59,1	57,6	53,1	60,5
BALEARES	36,6	54,4	46,6	54,4	52,9	48,2	46,5	46,2
CANARIAS	56,5	58,6	54,6	59,1	64,2	64,9	60,1	62
CANTABRIA	71,3	69	68,6	77,1	69,6	71,1	72,4	63,9
CASTILLA LA MANCHA	63,5	54,3	61,1	58,7	53,9	53,9	54,3	59,6
CASTILLA Y LEÓN	63,6	60,5	56,2	51,7	6	61,7	56,4	58,5
CATALUÑA	56	54,1	61	51,2	53,8	52,7	51	56,6
CEUTA	22,7	17,9	49,2	53,2	51,6	32,8	15,8	27,1
COMUNIDAD VALENCIANA	52,3	47	48	47,8	53,2	58,4	52,5	60,2
EXTREMADURA	74,8	62,2	60,3	54,7	55,4	47,7	40,9	49
GALICIA	59,3	64,6	59,7	44,9	59,6	62,8	61,6	57,2
LA RIOJA	40	54,2	49,6	47,9	46,9	54,4	46,7	49,8
MADRID	49,3	49,7	48,6	51,2	54,4	55,9	55,4	56,3
MELILLA	0	5,9	4,9	12,9	35,7	53,2	51,1	58,4
MURCIA	57,3	61,9	53	54,1	53,9	41,8	37,7	42,7
NAVARRA	29,6	46,7	38,9	34,6	35,4	30,4	31,1	37,1
PAÍS VASCO	57,1	57,9	57,3	59,2	58	61,1	62,2	61,3
TOTAL	54,7	54,2	51,9	51,3	48,3	54,8	52	53,7

TABLA 16	DEMANDAS INSCRITAS AIOS PARA LA MUJER POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y AÑO							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	4.187	5.261	6.517	9.447	11.268	11.474	11.730	11.405
ARAGÓN	328	320	307	353	493	484	519	564
ASTURIAS	735	660	773	1.068	1.083	1.030	1.116	1.271
BALEARES	185	288	211	219	295	234	338	506
CANARIAS	588	807	1.519	1.389	1.814	2.163	2.181	2.776
CANTABRIA	46	185	218	264	258	232	216	236
CASTILLA LA MANCHA	223	387	438	485	669	652	520	666
CASTILLA Y LEÓN	1.613	1.697	2.052	2.507	2.181	1.922	1.636	1.770
CATALUÑA	85	125	155	167	206	486	577	675
CEUTA	14	17	61	30	49	44	74	85
COMUNIDAD VALENCIANA	805	995	972	1.004	1.116	1.371	1.272	1.404
EXTREMADURA	108	214	215	223	224	257	453	1.791
GALICIA	254	333	466	580	635	972	1.200	1.420
LA RIOJA	-	-	1	1	16	43	39	33
MADRID	3.845	4.931	5.013	5.417	5.546	5.373	5.737	5.983
MELILLA	-	39	29	63	103	175	159	222
MURCIA	239	311	265	255	272	422	528	516
NAVARRA	263	473	532	507	653	615	694	962
PAÍS VASCO	920	994	1.233	1.220	1.139	1.158	1.161	1.247

TABLA 17	DEMANDAS DESEMPLEADAS AIOS PARA LA MUJER POR COMUNIDAD AUTÓNOMA Y AÑO							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	2.307	2.901	3.399	4.700	5.496	5.847	5.715	5.687
ARAGÓN	203	199	146	168	216	191	162	174
ASTURIAS	426	352	362	604	609	600	666	782
BALEARES	73	137	75	72	133	105	139	188
CANARIAS	361	479	525	805	1.104	1.295	1.233	1.606
CANTABRIA	26	132	137	165	182	170	140	139
CASTILLA LA MANCHA	127	223	254	288	353	339	271	383
CASTILLA Y LEÓN	889	1.012	1.148	1.293	1.286	1.158	919	1.024
CATALUÑA	45	96	89	100	113	269	267	358
CEUTA	3	11	15	14	20	17	25	37
COMUNIDAD VALENCIANA	458	463	485	469	683	855	722	942
EXTREMADURA	82	140	94	126	138	123	223	893
GALICIA	126	192	251	272	371	571	727	832
LA RIOJA	-	-	1	1	14	35	19	15
MADRID	1.943	2.571	2.586	2.799	2.938	2.903	3.123	3.423
MELILLA	-	26	9	10	53	62	36	119
MURCIA	151	210	176	143	170	216	211	207
NAVARRA	83	191	199	162	227	187	191	309
PAÍS VASCO	542	607	757	751	719	733	771	789

TABLA 18	RELACIÓN DE LAS DEMANDAS DESEMPLEADAS SOBRE LAS INSCRITAS (AÍOS PARA LA MUJER)							
	2.001	2.002	2.003	2.004	2.005	2.006	2.007	2.008
ANDALUCÍA	55,1	55,1	52,2	49,8	48,8	51	48,7	49,9
ARAGÓN	61,9	62,2	47,6	47,6	43,8	39,5	31,2	30,9
ASTURIAS	58	53,3	46,8	56,6	56,2	58,3	59,7	61,5
BALEARES	39,5	47,6	35,5	32,9	45,1	44,9	41,1	37,2
CANARIAS	61,4	59,4	34,6	58	60,9	59,9	56,5	57,9
CANTABRIA	56,5	71,4	62,8	62,5	70,5	73,3	64,8	58,9
CASTILLA LA MANCHA	57	57,6	58	59,4	52,8	52	52,1	57,5
CASTILLA Y LEÓN	55,1	59,6	55,9	51,6	59	60,2	56,2	57,9
CATALUÑA	52,9	76,8	57,4	59,9	54,9	55,3	46,3	53
CEUTA	21,4	64,7	24,6	46,7	40,8	38,6	33,8	43,5
COMUNIDAD VALENCIANA	56,9	46,5	49,9	46,7	61,2	62,4	56,8	67,1
EXTREMADURA	75,9	65,4	43,7	56,5	61,6	47,9	49,2	49,9
GALICIA	49,6	57,7	53,9	46,9	58,4	58,7	60,6	58,6
LA RIOJA	-	-	100	100	87,5	81,4	48,7	45,5
MADRID	50,5	52,1	51,6	51,7	53	54	54,4	57,2
MELILLA	-	66,7	31	15,9	51,5	35,4	22,6	53,6
MURCIA	63,2	67,5	66,4	56,1	62,5	51,2	40	40,1
NAVARRA	31,6	40,4	37,4	32	34,8	30,4	27,5	32,1
PAÍS VASCO	58,9	61,1	61,4	61,6	63,1	63,3	66,4	63,3
TOTAL	54,3	55,1	51	51,4	52,9	53,9	51,6	53,4

TABLA 19	CONTRATOS PROMOTORAS Y PROMOTORES ENTRE 2001-2004 POR SEXO											
	AÑO 2001			AÑO 2002			AÑO 2003			AÑO 2004		
	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
ANDALUCÍA	75	68	7	131	107	24	310	222	88	1.369	1.179	190
ARAGÓN	4	3	1	5	5	-	85	56	29	204	131	73
ASTURIAS	1.579	1.498	81	1.251	1.173	78	893	814	79	804	695	109
BALEARES	6	3	3	33	27	6	27	23	4	67	41	26
CANARIAS	276	237	39	304	289	15	19	15	4	62	55	7
CANTABRIA	1	1	-	3	3	-	33	26	7	106	91	15
CASTILLA LA MANCHA	12	8	4	5	3	2	41	33	8	219	179	40
CASTILLA Y LEÓN	34	29	5	29	26	3	316	243	73	680	575	105
CATALUÑA	588	528	60	116	74	42	426	312	114	974	825	149
CEUTA	2	1	1	3	3	-	-	-	-	1	1	-
COMUNIDAD VALENCIANA	46	43	3	43	36	7	274	227	47	853	742	111
EXTREMADURA	6	5	1	9	7	2	13	7	6	127	112	
GALICIA	15	11	4	10	9	1	176	156	20	452	382	
LA RIOJA	-	-	-	-	-	-	10	9	1	21	21	
MADRID	637	549	88	95	80	15	250	202	48	1.440	1.287	153
MELILLA	-	-	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-
MURCIA	1	1	-	1	1	-	45	31	14	129	96	33
NAVARRA	18	17	1	2	2	-	29	23	6	84	70	14
PAÍS VASCO	132	127	5	133	119	14	110	87	23	320	266	54
TOTAL ANUAL	3.432	3.129	303	2.175	1.965	210	3.057	2.486	571	7.912	6.748	1.164

TABLA 20	CONTRATOS PROMOTORAS Y PROMOTORES EN GENERAL ENTRE 2001-2004 POR SEXO											
	2001			2002			2003			2004		
	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
ANDALUCÍA	60	54	6	108	88	20	287	201	86	1.309	1121	188
ARAGÓN	3	2	1	4	4	-	84	55	29	200	127	73
ASTURIAS	1.578	1.497	81	1.248	1.170	78	893	814	79	804	695	109
BALEARES	6	3	3	33	27	6	27	23	4	67	41	26
CANARIAS	275	236	39	293	278	15	18	14	4	56	49	7
CANTABRIA	-	-	-	3	3	-	29	22	7	103	89	14
CASTILLA LA MANCHA	12	8	4	5	3	2	40	32	8	204	166	38
CASTILLA Y LEÓN	27	23	4	28	25	3	312	240	72	644	539	105
CATALUÑA	586	526	60	115	73	42	411	298	113	945	801	144
CEUTA	-	-	-	3	3	-	-	-	-	1	1	-
COMUNIDAD VALENCIANA	45	42	3	36	30	6	267	223	44	843	733	110
EXTREMADURA	5	4	1	9	7	2	13	7	6	123	108	15
GALICIA	14	10	4	7	6	1	158	138	20	348	279	69
LA RIOJA	-	-	-	-	-	-	10	9	1	21	21	0
MADRID	630	545	85	83	73	10	235	187	48	1.414	1262	152
MELILLA	-	-	-	2	1	1	-	-	-	-	-	0
MURCIA	-	-	-	1	1	-	45	31	14	127	95	32
NAVARRA	18	17	1	2	2	-	29	23	6	77	63	14
PAÍS VASCO	109	106	3	131	117	14	109	86	23	315	261	54
TOTAL ANUAL	3.368	3.073	295	2.111	1.911	200	2.967	2.403	564	7.601	6451	1150

TABLA 21	CONTRATOS PROMOTORAS Y PROMOTORES PARA LA MUJER ENTRE 2001-2004 POR SEXO											
	2001			2002			2003			2004		
	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
ANDALUCÍA	15	14	1	23	19	4	23	21	2	60	58	2
ARAGÓN	1	1	-	1	1	-	1	1	-	4	4	0
ASTURIAS	1	1	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-
BALEARES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CANARIAS	1	1	-	11	11	-	1	1	-	6	6	0
CANTABRIA	1	1	-	-	-	-	4	4	-	3	2	1
CASTILLA LA MANCHA	-	-	-	-	-	-	1	1	-	15	13	2
CASTILLA Y LEÓN	7	6	1	1	1	-	4	3	1	36	36	0
CATALUÑA	2	2	-	1	1	-	15	14	1	29	24	5
CEUTA	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0
COMUNIDAD VALENCIANA	1	1	-	7	6	1	7	4	3	10	9	1
EXTREMADURA	1	1	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-
GALICIA	1	1	-	3	3	-	18	18	-	104	103	1
LA RIOJA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MADRID	7	4	3	12	7	5	15	15	-	26	25	1
MELILLA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MURCIA	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2	1	-
NAVARRA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	7	-
PAÍS VASCO	23	21	2	2	2	-	1	1	-	5	5	-
TOTAL ANUAL	64	56	8	64	54	10	90	83	7	311	297	14

TABLA 22	PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE PROMOTORAS Y PROMOTORES DE CADA AÑO SOBRE LA SUMA DE CONTRATOS DEL PERÍODO 2001-2004			
	2001	2002	2003	2004
ANDALUCÍA	4	6,9	16,4	72,6
ARAGÓN	1,3	1,7	28,5	68,5
ASTURIAS	34,9	27,6	19,7	17,8
BALEARES	4,5	24,8	20,3	50,4
CANARIAS	41,8	46	2,9	9,4
CANTABRIA	0,7	2,1	23,1	74,1
CASTILLA LA MANCHA	4,3	1,8	14,8	79,1
CASTILLA Y LEÓN	3,2	2,7	29,8	64,2
CATALUÑA	27,9	5,5	20,2	46,3
CEUTA	33,3	50	0	16,7
COMUNIDAD VALENCIANA	3,8	3,5	22,5	70,1
EXTREMADURA	3,9	5,8	8,4	81,9
GALICIA	2,3	1,5	27	69,2
LA RIOJA	0	0	32,3	67,7
MADRID	26,3	3,9	10,3	59,5
MELILLA	0	100	0	0
MURCIA	0,6	0,6	25,6	73,3
NAVARRA	13,5	1,5	21,8	63,2
PAÍS VASCO	19	19,1	15,8	46

TABLA 23	PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE PROMOTORAS DE CADA AÑO SOBRE LA SUMA DE CONTRATOS DEL PERIODO 2001-2004			
	2001	2002	2003	2004
ANDALUCÍA	4,3	6,8	14,1	74,8
ARAGÓN	1,5	2,6	28,7	67,2
ASTURIAS	35,8	28,1	19,5	16,6
BALEARES	3,2	28,7	24,5	43,6
CANARIAS	39,8	48,5	2,5	9,2
CANTABRIA	0,8	2,5	21,5	75,2
CASTILLA LA MANCHA	3,6	1,3	14,8	80,3
CASTILLA Y LEÓN	3,3	3	27,8	65,9
CATALUÑA	30,4	4,3	17,9	47,4
CEUTA	20	60	0	20
COMUNIDAD VALENCIANA	4,1	3,4	21,7	70,8
EXTREMADURA	3,8	5,3	5,3	85,5
GALICIA	2	1,6	28	68,5
LA RIOJA	0	0	30	70
MADRID	25,9	3,8	9,5	60,8
MELILLA	0	100	0	0
MURCIA	0,8	0,8	24	74,4
NAVARRA	15,2	1,8	20,5	62,5
PAÍS VASCO	21,2	19,9	14,5	44,4

TABLA 24	PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE PROMOTORES DE CADA AÑO SOBRE LA SUMA DE CONTRATOS DEL PERÍODO 2001-2004			
	2001	2002	2003	2004
ANDALUCÍA	2,3	7,8	28,5	61,5
ARAGÓN	1	0	28,2	70,9
ASTURIAS	23,3	22,5	22,8	31,4
BALEARES	7,7	15,4	10,3	66,7
CANARIAS	60	23,1	6,2	10,8
CANTABRIA	0	0	31,8	68,2
CASTILLA LA MANCHA	7,4	3,7	14,8	74,1
CASTILLA Y LEÓN	2,7	1,6	39,2	56,5
CATALUÑA	16,4	11,5	31,2	40,8
CEUTA	100	0	0	0
COMUNIDAD VALENCIANA	1,8	4,2	28	66,1
EXTREMADURA	4,2	8,3	25	62,5
GALICIA	4,2	1,1	21,1	73,7
LA RIOJA	0	0	100	0
MADRID	28,9	4,9	15,8	50,3
MELILLA	0	100	0	0
MURCIA	0	0	29,8	70,2
NAVARRA	4,8	0	28,6	66,7
PAÍS VASCO	5,2	14,6	24	56,3

TABLA 25	CONTRATOS AJOS ENTRE 2001-2004 POR SEXO																							
	2001			2002			2003			2004			2005			2006			2007			2008		
	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H
ANDALUCÍA	43	36	7	44	37	7	98	62	36	441	188	253	437	255	182	657	530	127	747	618	129	702	581	121
ARAGÓN	2	1	1	2	1	1	16	5	11	147	44	103	172	74	98	123	107	16	132	94	38	176	120	56
ASTURIAS	7	7	-	13	13	-	31	14	17	162	64	98	197	72	125	102	76	26	95	77	18	83	76	7
BALEARES	-	-	-	-	-	-	5	1	4	89	30	59	78	26	52	33	28	5	34	29	5	53	43	10
CANARIAS	9	3	6	3	3	-	13	12	1	26	20	6	115	102	13	207	190	17	412	368	44	446	395	51
CANTABRIA	2	2	-	4	4	-	20	12	8	34	14	20	72	40	32	34	34	-	47	45	2	45	43	2
CASTILLA LA MANCHA	11	11	-	8	8	-	34	27	7	49	26	23	94	69	25	232	189	43	224	183	41	233	180	53
CASTILLA LEÓN	22	18	4	14	14	-	92	43	49	333	129	204	380	184	196	151	104	47	149	123	26	238	199	39
CATALUÑA	12	7	5	1	1	-	75	16	59	510	187	323	611	275	336	479	361	118	792	644	148	1202	975	227
CEUTA	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	2	2	-	-	-	-	3	2	1	13	11	2
COMUNIDAD VALENCIANA	5	5	-	8	8	3	77	41	36	376	251	125	426	321	105	390	312	78	389	324	65	420	350	70
EXTREMADURA	1	1	-	-	-	-	22	15	7	38	25	13	35	27	8	97	77	20	257	191	66	387	300	87
GALICIA	1	1	-	8	8	1	51	21	30	172	54	118	205	93	112	116	86	30	117	99	18	162	142	20
LA RIOJA	-	-	-	-	-	-	3	-	3	3	2	1	18	15	3	17	11	6	14	13	1	19	16	3
MADRID	14	12	2	6	6	-	175	119	56	363	87	276	379	142	237	382	253	129	487	340	147	1037	660	377
MELILLA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	6	6	-	17	17	-	16	15	1	31	29	2
MURCIA	-	-	-	-	-	-	1	-	1	54	18	36	83	45	38	72	62	10	82	68	14	146	130	16
NAVARRA	7	6	1	1	1	-	5	2	3	52	14	38	70	28	42	96	92	4	66	57	9	41	38	3
PAIS VASCO	18	18	-	19	19	-	57	41	16	157	85	72	219	113	106	104	83	21	150	115	35	186	140	46
TOTAL ANUAL	154	128	26	135	123	12	776	431	345	3008	1240	1768	3599	1889	1710	3309	2612	697	4213	3405	808	5620	4428	1192

TABLA 26:	PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE CADA AÑO SOBRE EL TOTAL DEL PERÍODO 2001-2008							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ANDALUCÍA	1,4	1,4	3,1	13,9	13,8	20,7	23,6	22,2
ARAGÓN	0,3	0,3	2,1	19,1	22,3	16	17,1	22,9
ASTURIAS	1	1,9	4,5	23,5	28,6	14,8	13,8	12
BALEARES	0	0	1,7	30,5	26,7	11,3	11,6	18,2
CANARIAS	0,7	0,2	1,1	2,1	9,3	16,8	33,5	36,2
CANTABRIA	0,8	1,6	7,8	13,2	27,9	13,2	18,2	17,4
CASTILLA LA MANCHA	1,2	0,9	3,8	5,5	10,6	26,2	25,3	26,3
CASTILLA Y LEÓN	1,6	1	6,7	24,1	27,6	10,9	10,8	17,3
CATALUÑA	0,3	0	2	13,9	16,6	13	21,5	32,6
CEUTA	0	0	5,3	0	10,5	0	15,8	68,4
COMUNIDAD VALENCIANA	0,2	0,5	3,7	18	20,3	18,6	18,6	20,1
EXTREMADURA	0,1	0	2,6	4,5	4,2	11,6	30,7	46,2
GALICIA	0,1	1,1	6,1	20,6	24,6	13,9	14	19,4
LA RIOJA	0	0	4,1	4,1	24,3	23	18,9	25,7
MADRID	0,5	0,2	6,2	12,8	13,3	13,4	17,1	36,5
MELILLA	0	0	0	2,8	8,3	23,6	22,2	43,1
MURCIA	0	0	0,2	12,3	18,9	16,4	18,7	33,3
NAVARRA	2,1	0,3	1,5	15,4	20,7	28,4	19,5	12,1
PAÍS VASCO	2	2,1	6,3	17,3	24,1	11,4	16,5	20,4

TABLA 27	PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE AIOS HOMBRES DE CADA AÑO SOBRE EL TOTAL DEL PERÍODO 2001-2008							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ANDALUCÍA	0,8	0,8	4,2	29,4	21,1	14,7	15	14
ARAGÓN	0,3	0,3	3,4	31,8	30,2	4,9	11,7	17,3
ASTURIAS	0	0	5,8	33,7	43	8,9	6,2	2,4
BALEARES	0	0	3	43,7	38,5	3,7	3,7	7,4
CANARIAS	4,3	0	0,7	4,3	9,4	12,3	31,9	37
CANTABRIA	0	0	12,5	31,3	50	0	3,1	3,1
CASTILLA LA MANCHA	0	0	3,6	12	13	22,4	21,4	27,6
CASTILLA Y LEÓN	0,7	0	8,7	36,1	34,7	8,3	4,6	6,9
CATALUÑA	0,4	0	4,9	26,6	27,6	9,7	12,2	18,7
COMUNIDAD VALENCIANA	0	0,6	7,5	25,9	21,8	16,2	13,5	14,5
EXTREMADURA	0	0	3,5	6,5	4	10	32,8	43,3
GALICIA	0	0,3	9,1	35,9	34	9,1	5,5	6,1
LA RIOJA	0	0	17,6	5,9	17,6	35,3	5,9	17,6
CEUTA	0	0	25	0	0	0	25	50
MADRID	0,2	0	4,6	22,5	19,4	10,5	12	30,8
MELILLA	0	0	0	0	0	0	33,3	66,7
MURCIA	0	0	0,9	31,3	33	8,7	12,2	13,9
NAVARRA	1	0	3	38	42	4	9	3
PAÍS VASCO	0	0	5,4	24,3	35,8	7,1	11,8	15,5

TABLA 28	PESO RELATIVO DE LAS CONTRATACIONES DE AÍOS MUJERES DE CADA AÑO SOBRE EL TOTAL DEL PERÍODO 2001-2008							
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ANDALUCIA	1,6	1,6	2,7	8,1	11,1	23	26,8	25,2
ARAGÓN	0,2	0,2	1,1	9,9	16,6	24	21,1	26,9
ASTURIAS	1,8	3,3	3,5	16	18	19	19,3	19
BALEARES	0	0	0,6	19,1	16,6	17,8	18,5	27,4
CANARIAS	0,3	0,3	1,1	1,8	9,3	17,4	33,7	36,1
CANTABRIA	1	2,1	6,2	7,2	20,6	17,5	23,2	22,2
CASTILLA LA MANCHA	1,6	1,2	3,9	3,8	10	27,3	26,4	26
CASTILLA Y LEÓN	2,2	1,7	5,3	15,8	22,6	12,8	15,1	24,4
CATALUÑA	0,3	0	0,6	7,6	11,2	14,6	26,1	39,5
CEUTA	0	0	0	0	13,3	0	13,3	73,3
COMUNIDAD VALENCIANA	0,3	0,5	2,5	15,6	19,9	19,4	20,1	21,7
EXTREMADURA	0,2	0	2,4	3,9	4,2	12,1	30	47,2
GALICIA	0,2	1,6	4,2	10,7	18,5	17,1	19,6	28,2
LA RIOJA	0	0	0	3,5	26,3	19,3	22,8	28,1
MADRID	0,7	0,4	7,4	5,4	8,8	15,6	21	40,8
MELILLA	0	0	0	2,9	8,7	24,6	21,7	42
MURCIA	0	0	0	5,6	13,9	19,2	21,1	40,2
NAVARRA	2,5	0,4	0,8	5,9	11,8	38,7	23,9	16
PAÍS VASCO	2,9	3,1	6,7	13,8	18,4	13,5	18,7	22,8

TABLA 29	PESO RELATIVO DE CADA CÓDIGO EN LAS CONTRATACIONES DE CADA AÑO			
	2001	2002	2003	2004
PROMOTORAS/ES EN GENERAL	93,9	91,4	77,4	69,6
AÍOS EN GENERAL	3,3	3,9	17,7	26,5
PROMOTORAS/ES PARA LA MUJER	1,8	2,8	2,3	2,8
AÍOS PARA LA MUJER	1	1,9	2,5	1

1 1.3. MARCO NORMATIVO DE LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES COMO PROGRAMA DE MÁSTER

Existe a nivel estatal una serie de normas en materia de ordenación del sistema educativo que recoge el principio de Igualdad de Derechos y Oportunidades como principio democrático de convivencia. A su vez, la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre Hombres y Mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, traslada el mandato de velar por la igualdad de oportunidades a los Estados miembros para prevenir cualquier forma de discriminación.

A nivel nacional se recogen las recomendaciones legislativas que contienen las Directrices Europeas y se aprueban entre 2003 y 2007, leyes encaminadas a velar para que la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres sea real y efectiva.

Además se ha aprobado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres a nivel Estatal, así como leyes Autonómicas homologas en la mayoría de las Comunidades.

A continuación detallamos el articulado de las leyes en materia educativa donde se recoge el principio de Igualdad; señalando en la Ley de Igualdad y en la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, aquellas consideraciones que son cometido profesional de las personas que trabajan por y para que la Igualdad sea real y efectiva.

1 1.3.1. PROCESO LEGISLATIVO EN ESPAÑA

Leyes Orgánicas en el Ámbito Educativo:

- LO 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación,
- LEY ORGÁNICA 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo
- LEY ORGÁNICA 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, Ley Orgánica de Calidad de la Educación.
- LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

REAL DECRETO en materia de Educación:

- R.D. 1044/2003, por el que se establece el procedimiento para la expedición por las Universidades del Suplemento Europeo al Título.
- R.D. 1125/2003, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones universitarias de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional.
- R.D. 55/2005, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado
- R.D. 56/2005, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de Posgrado
- R.D. 309/2005, por el que se regulan las condiciones de homologación y convalidación de títulos y estudios extranjeros de Educación Superior.
- R.D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas Universitarias Oficiales.

Informes de asociaciones o colegios profesionales, nacionales, europeos, de otros países o internacionales:

- Es importante señalar que en este punto las asociaciones profesionales de Agentes de Igualdad de Oportunidades en las distintas CCAA, y la Federación Estatal de AIOs han de contribuir con la aportación de sus experiencias, a garantizar la adecuación de una certificación profesional de las y los profesionales de la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.
- Títulos del catálogo vigentes a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Otros, con la justificación de su calidad o interés académico.
- Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de Igualdad de trato entre Hombres y Mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

- LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de Género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, (Reforma incluida en Disposición adicional tercera de la Ley de Igual

11.4. PROPUESTA DE FEPAIO A LA ANECA: ESTABLECIMIENTO DE LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA LA VERIFICACIÓN DE LOS TÍTULOS UNIVERSITARIOS OFICIALES

MODULOS		ECTS	COMPETENCIAS QUE DEBEN ADQUIRIRSE
OBLIGATORIOS			
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS DE GÉNERO		39	<p>Conocimientos teóricos de Género Conocer las características de los distintos modelos teóricos que se aplican a los estudios de las mujeres y del Género</p> <p>Capacidad para realizar búsquedas bibliográficas (en español e inglés) e Estudios de la Mujeres y/o Género Saber planificar y realizar una búsqueda bibliográfica o de referencias (en español e inglés) en el área de los estudios de de las mujeres y de Género tanto en bases de datos informatizadas como en bibliotecas y hemerotecas</p> <p>Poseer y comprender conocimientos relativos a las mujeres y al Género Conocer datos relevantes que visibilicen la discriminación de las mujeres</p> <p>Conocimiento de los modelos de análisis de la crítica feminista Conocer los distintos modelos de análisis e investigación en el ámbito de la crítica feminista</p> <p>Conocimientos de los fundamentos de la construcción social del Género Conocer los pilares que fundamentan la construcción social del Género</p>
	METODOLOGIA Y TÉCNICAS DE TRABAJO EN RED		<p>Trabajo en equipo Integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones, en contextos tanto nacionales como internacionales</p> <p>Habilidad en el uso de las TIC para realizar estudios de Género Habilidad en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para desarrollar Estudios de las Mujeres y/o Género</p>

COMPETENCIAS QUE DEBEN ADQUIRIRSE		ECTS
MODULOS	OBLIGATORIOS	
MARCO NORMATIVO Y POLITICAS DE IGUALDAD	<p>Conocimientos de política de igualdad de oportunidades Conocer las políticas de igualdad de oportunidades procedentes de las distintas instituciones públicas en el contexto nacional y del marco europeo para resolver las situaciones de desigualdad de mujeres y hombres. Políticas de mainstreaming de género en materia de educación, salud, empleo, cultura, participación ciudadana, etc.</p> <p>Capacidad para identificar contextos e instrumentos de intervención Ser capaz de identificar contextos e instrumentos de intervención para lograr la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p> <p>Capacidad para definir aspectos fundamentales de la investigación de Género Ser capaz de definir fundamentos, estrategias de análisis, objetivos y metas en investigaciones orientadas desde la óptica del Género</p> <p>Aplicación de conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres Diseñar e implantar procesos para lograr una educación igualitaria. Capacitar para realizar diagnósticos que determinen si se establecen relaciones de paridad entre mujeres y hombres. Saber detectar e corregir situaciones de desigualdad y desequilibrio. Implantar y coordinar programas de intervención para lograr la equiparación de los sexos. Desarrollar propuestas de educación afectivo-sexual y de prevención de violencia de género integradas en propuestas más amplias de educación para la convivencia y los Derechos Humanos</p>	39
	<p>IDENTIFICACIÓN DE LAS SITUACIONES DE DESIGUALDAD EN LOS DIFERENTES ÁMBITOS</p> <p>Capacidad para transmitir principios y prácticas no sexistas Cualificar profesionalmente a docentes de los distintos ámbitos educativos y a los profesionales de la administración pública y empresa privada para que puedan introducir cuestiones de Género en su práctica laboral y evitar así el sesgo sexista</p> <p>Capacidad de asesorar e informar en materia de Género en diferentes ámbitos Ser capaz de asesorar e informar en materia de Género en diferentes ámbitos: educativo, social, laboral, legal, sanitario, etc.</p> <p>Capacidad para informar de las contribuciones de las mujeres a la humanidad Informar de las contribuciones de las mujeres a la sociedad, a la cultura, a la literatura y al arte a lo largo de la historia de la humanidad</p> <p>Promoción de la Igualdad Promover la Igualdad formal y real de hombres y mujeres</p> <p>Competencia social y ciudadanía global en relación a la Igualdad de Oportunidades Reconocer y respetar la diversidad humana, potenciando el principio de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p> <p>Compromiso ético a favor de la Igualdad de mujeres y hombres Mostrar un compromiso ético y profesional con respecto a la difusión del principio de Igualdad de mujeres y hombres en la docencia de la literatura y de las artes, incluyendo tanto las aportaciones de hombres como las de mujeres en el desarrollo de estas áreas de conocimiento</p>	
LA FIGURA PROFESIONAL DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES		

MODULOS		ECTS	COMPETENCIAS QUE DEBEN ADQUIRIRSE
OBLIGATORIOS			
ESPECIALIZACIÓN TECNICA DE LAS Y LOS AGENTES DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERS Y HOMBRES			<p>Capacidad para resolver problemas de Género Capacidad para generar ideas nuevas y soluciones a problemas planteados en el terreno de los estudios de las mujeres y de Género</p> <p>Capacidad para mediar en asuntos referentes a la Igualdad Ser capaz de mediar en asuntos que tengan como objetivo lograr la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres</p> <p>Poseer y comprender conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres Formar para que se transmitan conocimientos desde posiciones no androcéntricas a fin de lograr una sociedad más igualitaria. Difundir políticas para la igualdad en contextos plurales. Conocer y analizar prácticas igualitarias. Analizar y conocer diversos factores para promover el cambio en las relaciones de género en el marco educativo y sociofamiliar. Conocer las relaciones de Género en contextos plurales teniendo en cuenta diversos aspectos (cultura, religión, ideología...) y el papel de la interculturalidad</p> <p>Aprendizaje continuo de técnicas e instrumentos de comunicación, documentación y transferencia desde la perspectiva de Género Mostrar interés por el aprendizaje continuo, la actualización de conocimientos y la formación profesional continuada en técnicas e instrumentos de comunicación, documentación y transferencia desde la perspectiva de Género</p>
INNOVACIÓN Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE IGUALDAD		39	<p>Aplicación de conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres Diseñar e implantar procesos para lograr una educación igualitaria. Capacitar para realizar diagnósticos que determinen si se establecen relaciones de paridad entre mujeres y hombres. Saber detectar e corregir situaciones de desigualdad y desequilibrio. Implantar y coordinar programas de intervención para lograr la equiparación de los sexos. Desarrollar propuestas de educación afectivo-sexual y de prevención de violencia de género integradas en propuestas más amplias de educación para la convivencia y los Derechos Humanos</p> <p>Capacidad para investigar en materia de Género Capacitar para la investigación y creación de nuevos datos en materia de Género</p>
PRACTICAS EXTERNAS Y TRABAJO DE FIN DE MÁSTER		21	<p>Aplicación de conocimientos relativos a la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres Diseñar e implantar procesos para lograr una educación igualitaria. Capacitar para realizar diagnósticos que determinen si se establecen relaciones de paridad entre mujeres y hombres. Saber detectar e corregir situaciones de desigualdad y desequilibrio. Implantar y coordinar programas de intervención para lograr la equiparación de los sexos. Desarrollar propuestas de educación afectivo-sexual y de prevención de violencia de género integradas en propuestas más amplias de educación para la convivencia y los Derechos Humanos</p> <p>Capacidad para investigar en materia de Género Capacitar para la investigación y creación de nuevos datos en materia de Género</p>

