

**XVIII CONGRESO DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CIENCIA POLÍTICA
Y DE LA ADMINISTRACIÓN. GRANADA, SEPTIEMBRE 2026**

G.T.9.8. SECCIÓN ABIERTA: GÉNERO Y POLÍTICA

**LAS AGENTES DE IGUALDAD FRENTE AL PROCESO DE HABILITACIÓN
PROFESIONAL. AMENAZAS Y OPORTUNIDADES¹.**

Monica Gil Junquero², Universitat de València

Monica.gil@uv.es

RESUMEN:

Las asociaciones de agentes de igualdad llevan décadas reivindicando la regularización de la profesión para revertir el intrusismo y la precariedad laboral instalados en una profesión altamente feminizada e infravalorada. En diciembre 2025, se produjo el trámite de audiencia e información pública del Anteproyecto de Ley por la que se regula el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad. El objetivo de este trabajo es evaluar de manera ex ante el impacto del proceso de habilitación profesional incluido en el texto en el caso de las profesionales valencianas en activo en la administración pública local. Los resultados preliminares muestran que, a pesar de que la esencia del proceso es de oportunidad, el anteproyecto implica importantes limitaciones para el acceso a la habilitación profesional a través de las vías establecidas.

PALABRAS CLAVE: agente de igualdad, anteproyecto de Ley, regularización, habilitación profesional, País Valencià.

¹ Esta comunicación es parte del proyecto *La figura de agente de igualdad: genealogía y retos del proceso de profesionalización en la Comunitat Valenciana. AI_GEREPRO* y financiado por la subvención GE Generalitat Valenciana (subvenciones GE 2026- CIGE de la Conselleria d'Educació, Cultura, Universitats i Ocupació).

² Doctora en Estudios de Género, profesora del Departamento de Sociología y Antropología Social con investigación vinculada al Instituto Universitario de Estudios de las Mujeres de la Universitat de València. Investiga e imparte docencia en cursos de postgrado de diferentes universidades en materia de economía feminista y políticas de igualdad. Previamente desarrolló una larga experiencia profesional en el ámbito de las políticas de igualdad.

1. INTRODUCCIÓN

La figura profesional de la agente de igualdad “está relacionada con el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de programas y acciones que impulsen la igualdad” (Tobías y Blanchard, 2011:229). Su presencia en las administraciones públicas se explica a partir de la instauración de lo que conocemos como feminismo institucional (Lovendusky, 1997). En el caso del Estado español, este empieza a instaurarse en los años '80, bajo la confluencia de los procesos denominados como transición democrática y de europeización (León, 2011). Asimismo, el proceso de descentralización supuso su progresiva instauración en los niveles autonómico y local, hablándose de un ‘efecto cascada’ (Lombardo, 2002:6). El proceso de incorporación de la igualdad a las instituciones públicas se ha caracterizado por no ser lineal, homogéneo ni constante y ha estado marcado por las competencias asignadas a cada uno de los niveles político administrativos (Lombardo y León, 2015).

En este contexto, desde mediados de la década de los años '80, se han venido perfilando y definiendo las figuras profesionales vinculadas a la igualdad entre mujeres y hombres: la agente de igualdad y la promoción de igualdad. Tras una primera inclusión en 1994, el Real Decreto 1591/2010, de 26 de noviembre, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011, establecía un código para cada una de las profesiones. Desde entonces y a diferencia del caso de Técnica de Promoción de Igualdad, la figura de la Agente de igualdad está pendiente de cualificación, lo que ha generado un vacío legal en relación a cuestiones básicas como son el perfil, las funciones y la formación específica para el ejercicio profesional.

Transcurridos treinta años desde su inclusión en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, se han producido dos hechos importantes para avanzar en la regularización de la profesión. El año 2024 se incorporó en la Ley de Igualdad un plazo de 6 meses para establecer oficialmente el título de agente de igualdad y los procesos y requisitos para la verificación de títulos y la acreditación de la experiencia que habiliten para el ejercicio de la profesión. Superado aquel periodo, a finales del año 2025 se abrió el periodo de audiencia pública del Anteproyecto de Ley por la que se regula el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad, en adelante, el Anteproyecto, que pretende regular tanto las competencias y funciones de esta figura profesional como la formación que deben tener aquellas personas que la ejerzan.

En el presente trabajo planteamos una evaluación ex ante del mencionado anteproyecto con el fin de prever el impacto que tendrá el proceso de habilitación profesional que propone el documento en las agentes de igualdad en activo del País Valencià. Es importante destacar que este texto y especialmente sus resultados, son de naturaleza preliminar, pues acabamos de dar comienzo al proyecto en el cual se enmarca y que lleva por título *La figura de agente de igualdad: genealogía y retos del proceso de profesionalización en la Comunitat Valenciana (AI_GEREPRO)*.

Tras esta introducción, el presente trabajo incluye un apartado dedicado al método seguido en la evaluación. A partir de dicho apartado, presentamos la evaluación realizada dosificando la información en cinco apartados. En primer lugar, incluimos un breve

diagnóstico sobre el objeto de estudio, es decir la realidad profesional de las agentes de igualdad en la administración pública en el País Valencià y el planteamiento básico del Anteproyecto, específicamente en lo relativo a la habilitación profesional. A continuación, presentamos el análisis prospectivo de los impactos de la habilitación profesional. Finalmente, para cerrar el documento, presentamos unas breves notas a modo de reflexiones sobre los hallazgos obtenidos a partir de los cuales seguiremos avanzando en nuestro trabajo.

2. DISEÑO DE EVALUACIÓN.

Este trabajo se plantea como una evaluación del Anteproyecto de Ley Anteproyecto de Ley por la que se regula el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad, entendiendo la evaluación como un instrumento de aprendizaje y mejora. Concretamente realizamos una evaluación ex ante o previa, es decir que la realizamos antes de la aprobación del documento objeto de estudio.

Este es un trabajo preliminar, motivo por el cual el alcance y profundidad de la evaluación es limitado. Esto se debe, principalmente, a la naturaleza del documento analizado, un anteproyecto. Esta evaluación, en tanto que evaluación ex ante, presenta proyecciones sobre los efectos del Anteproyecto, de tal manera que resulte factible incorporar a su diseño todas aquellas alternativas y/o mejoras identificadas en el proceso evaluativo que se consideren oportunas (Iválua, 2011). Como suele decirse, especialmente para el caso de la evaluación ex ante, es crucial iniciar el proceso evaluativo lo más pronto posible, pues esto favorece una mayor disponibilidad de tiempo para la incorporación de las sugerencias que puedan surgir. Por ello, trabajar en el Anteproyecto, a pesar que sea de manera limitada, es clave y oportuno.

En este caso concreto nos centramos en analizar los mecanismos que establece el anteproyecto para la implementación de la norma, específicamente aquellos fijados para la habilitación profesional de las agentes de igualdad que cuentan con experiencia laboral y formativa en el momento de entrar en vigor la ley pero que no disponen de un título formativo que cumple con los requisitos establecidos en el mismo anteproyecto. Ello responde al interés en valorar el impacto que el procedimiento sugerido tendrá en las agentes de igualdad que se encuentran en activo actualmente en el País Valencià y que pueden ser potenciales usuarias de dicho proceso de habilitación.

Nos centramos en el caso de las agentes de igualdad en activo en la administración pública local valenciana, dejando para futuros trabajos, el estudio del caso de las agentes de igualdad que desempeñan su profesión en otros contextos (otras administraciones y/o el ámbito privado).

Tomamos como referencia la propuesta metodológica de Iválua (2011) para la realización de evaluaciones ex ante, adaptándola y simplificándola a las posibilidades y características de este trabajo. El desarrollo de la presente evaluación transita por las siguientes etapas:

- Definición del problema y la fijación de los objetivos de la evaluación.
- Diagnóstico de la trayectoria histórica y realidad profesional actual de las agentes de igualdad en el País Valencià.

- Descripción del contenido del Anteproyecto, con especial atención a la información sobre el proceso de habilitación que se incluye para las profesionales con experiencia profesional y formativa.
- Valoración prospectiva de cuál será el impacto del proceso de habilitación tal y como se plantea en el Anteproyecto atendiendo a las dos vías establecidas: la experiencia profesional y formativa.
- Establecimiento de una serie de reflexiones y propuestas que consideramos podrían favorecer los procesos de habilitación de las agentes de igualdad en activo en el País Valencià una vez se apruebe la norma.

Teniendo en cuenta el carácter preliminar del trabajo, nos servimos básicamente de dos fuentes de información: documentación existente, análisis previos y la experiencia y conocimientos en la materia de la autora del presente trabajo, en tanto que agente de igualdad anteriormente activa. Analizamos la normativa valenciana, principalmente la que regula los servicios sociales valencianos, pues el desempeño profesional de las agentes de igualdad en el País Valencià transcurre en este ámbito. Entre las principales leyes consultadas destacamos:

- Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana
- Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales.
- DECRETO 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.
- Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres

Entre los trabajos anteriores sobre el colectivo profesional objeto de estudio, destacamos el que lleva por título *Narrativas de las profesionales de la igualdad: entre el querer y no poderlo todo* (Gil, 2022) y *Situación de la figura de agente de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en España. Y propuestas para una certificación profesional* (FEPAIO, 2011).

Por último, la experiencia profesional de la autora como agente o técnica de igualdad en diferentes administraciones públicas, asociaciones y organismos internacionales se prolongó alrededor de veinte años.

3. PROCESO EVALUATIVO.

3.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA Y FIJACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

La figura profesional de la agente de igualdad, al tiempo que es crucial para hacer efectivo el cumplimiento de los compromisos adquiridos por los gobiernos en materia de igualdad y, por lo tanto, para el desarrollo de sociedades más justas, históricamente ha estado infravalorada e invisibilizada (FEPAIO, 2011). Esto se explica, posiblemente, por estar feminizada y por tener asignada la misión de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres.

De acuerdo a las asociaciones de agentes de igualdad, la falta de regularización de la profesión ha favorecido, por una parte, la desigualdad y la precariedad laboral de las

profesionales. Por otra parte, ha facilitado y la incursión de empresas no especializadas en la materia que han visto en la igualdad un nicho de negocio. Durante la última década se ha dado un contexto estatal, autonómico y provincial que ha favorecido el impulso del feminismo institucional en el ámbito local. Se han creado subvenciones y transferencias económicas entre los diferentes niveles administrativos con la finalidad de impulsar políticas de igualdad. Atraídas por esta financiación, se ha producido un crecimiento de las empresas consultoras de igualdad (con más y menos posicionamiento político feminista) y empresas de servicios generales que son contratadas tanto por la administración pública como por las empresas que pretenden dar cumplimiento a la legislación vigente en materia de igualdad. Con ello, se genera el riesgo de desvinculación del marco feminista que sostiene las políticas de igualdad.

En este contexto, las asociaciones profesionales consideran que el reconocimiento formal y la certificación de la profesión son claves para revertir esta situación, motivo por el cual esta ha venido siendo la principal reivindicación de estas asociaciones.

La evaluación que aquí proponemos cobra especial relevancia en un contexto en el que se están dando los primeros pasos en dicho proceso de regularización. Un momento en el que se han dado avances clave tras muchos años de inacción política, pero, al mismo tiempo, observamos que se producen en un contexto político ideológico en el que progresan los posicionamientos de derechas y ultraderechas que resultan poco favorables a su impulso.

En este marco, el objetivo de este trabajo es poder aportar al proceso de regularización y dignificación de la profesión con unas primeras y humildes aportaciones. Los objetivos específicos que establecemos son:

- Conocer la realidad de las agentes de igualdad en las administraciones públicas locales del País Valencià.
- Analizar el Anteproyecto, concretamente los procesos de habilitación profesional establecidos
- Prever el impacto de la propuesta normativa en la realidad profesional de las agentes de igualdad actualmente en activo
- Elaborar propuestas de mejora.

3.2 LA FIGURA PROFESIONAL DE LA AGENTE DE IGUALDAD EN EL PAÍS VALENCIÀ

El “efecto cascada” facilitó la instauración del feminismo institucional al ámbito municipal valenciano. La incorporación de las profesionales de la igualdad en este nivel político administrativo se produjo en tres etapas (Gil, 2022), la primera de las cuales tuvo lugar a partir de finales de los años ochenta y principios de los 90. Una minoría de ayuntamientos, de manera autónoma y movidos, entre otros, por convicción y en ocasiones, por la incidencia del movimiento feminista, impulsaron sus propias áreas, en aquel momento denominadas áreas de la mujer.

Las siguientes dos etapas se caracterizan por haber sido impulsadas por el gobierno autonómico. Así, en la segunda fase, el organismo con competencias en igualdad del

gobierno valenciano creó la denominada Red Infodona. Este fue un servicio comarcal de igualdad, externalizado que gestionó una empresa de servicios generales y que contó con un máximo de 33 profesionales. Todas ellas fueron mujeres, diversas y algunas de las cuales continúan en activo habiéndose incorporado a la tercera de las etapas después de haber superado todos los procesos selectivos establecidos.

Esta tercera etapa se inicia el año 2017 con la aparición de la actual Xarxa Valenciana de Igualdad. Esta Red se conforma a partir de la creación de una subvención autonómica a los ayuntamientos de más de 20.000 habitantes, que posteriormente se ampliaría a las mancomunidades, para que las administraciones locales gestionen la contratación de agentes de igualdad (Gil, 2022).

Tras la aprobación en 2019 de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, las agentes de igualdad, junto con las promotoras de igualdad, pasaron a conformar las unidades de igualdad de la atención primaria de carácter básico de los Servicios Sociales locales. En este contexto, se desplegó un importante *corpus* normativo vinculado a servicios sociales en el que se establecían los requisitos de formación y para la contratación de las agentes de igualdad. El Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, establece como titulación/cualificación exigible a las agentes de igualdad parte de las Unidades de Igualdad, disponer de un grado universitario con Máster Oficial Universitario en Género y Políticas de Igualdad (Anexo VIII). Atendiendo a esta exigencia, la categoría profesional con la que se debería de contratar a las profesionales es de A1, a pesar que en la práctica, la mayoría están contratadas como A2. Apuntar, que dicho Decreto se encuentra en proceso de actualización por el actual ejecutivo.

Las agentes de igualdad lideran las unidades de igualdad y las tareas que estas desarrollan, de acuerdo al Decreto 38/2020, de 20 de marzo, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, presentan una gran variedad (Art. 35). Van desde la información y asesoramiento a mujeres sobre una importante diversidad de cuestiones (laborales, creación de empresas, servicios y prestaciones), hasta la coordinación e impulso de la transversalidad de género en las políticas municipales, pasando por las tareas de prevención, detección y derivación de casos de violencia de género, el fomento del asociacionismo de mujeres, la coordinación con el personal de la entidad local y otras administraciones públicas y empresas privadas que trabajen la igualdad y tareas vinculadas a los planes de igualdad, tanto dirigidos a la población de la entidad local, en cuyo caso deben de coordinarlos, elaborarlos, implementarlos y evaluarlos; como el apoyo a la negociación de planes de igualdad dirigidos al personal de la entidad local así como información y asesoramiento a empresas y entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, y evaluación de aquellos planes que se remitan para su visado.

3.3 ANÁLISIS DEL EL ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD Y EL ACCESO A LA PROFESIÓN

El anteproyecto está compuesto por seis artículos, cuatro disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales. Parte de la premisa de que, a pesar de los importantes avances logrados con la institucionalización de la igualdad, siguen persistiendo importantes desigualdades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos vitales. Por ello y teniendo en cuenta el potencial de las políticas de igualdad para cerrar la brecha entre la igualdad formal y la igualdad real, se considera necesario regular el perfil de una figura que resulta clave en el impulso, coordinación, diseño y evaluación de dichas políticas en los diferentes ámbitos competenciales. Este es precisamente el objeto de la futura ley “regular la profesión de Agente de Igualdad, así como las condiciones de acceso a la misma, a través de la obtención del título profesional habilitante para su ejercicio. La ley regula los aspectos esenciales inherentes al desempeño de la profesión, así como las titulaciones oficiales que dan acceso a la misma” (Art 1).

De acuerdo a lo establecido en el Anteproyecto, se observan dos vías para acceder a la profesión: disponer del título profesional para el ejercicio de la profesión de Agente de Igualdad y la habilitación profesional para aquellas personas que, a pesar de no contar con la titulación exigida, cuentan con experiencia profesional o formativa en el ámbito de actuación de la profesión de Agente de igualdad. La primera opción requiere estar en posesión bien de un título universitario oficial de Grado o equivalente o bien de un título oficial habilitante de Máster Universitario en Agente de Igualdad, en ambos casos, las titulaciones deben enmarcarse en el ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad (Art. 5). El Anteproyecto establece además que, en las denominaciones de los títulos formativos debe, bien mencionarse específicamente o bien denominarse Agente de Igualdad, según se trate del Grado o del Máster, respectivamente (Art. 6).

La segunda vía de acceso a la profesión se recoge en las dos disposiciones transitorias del Anteproyecto, que establecen, en primer lugar, el régimen transitorio aplicable para aquellas personas que disponen bien de formación académica en materia de igualdad y/o bien cuentan con experiencia profesional acreditada en la realización de las actividades y funciones propias de las agentes de igualdad en el momento de entrada en vigor de la norma. El literal establece que podrán habilitarse quienes:

- a) Puedan acreditar una experiencia laboral de, al menos, tres años continuados o cinco años discontinuos, en el desarrollo de las funciones previstas para el ejercicio de la profesión de agente de igualdad en los artículos 3 y 4 y de las competencias que se establezcan reglamentariamente mediante real decreto, y estén en posesión de un título de Técnico/a de Grado Superior de Formación Profesional, o de un título universitario de grado o postgrado distinto del previsto en el apartado b).

- b) Puedan acreditar la obtención de un título universitario de grado o postgrado en el ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad, incorporado en el anexo I del Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, siempre que dichas titulaciones cumplan con lo dispuesto en la orden ministerial mencionada.

Por último, en la segunda disposición transitoria se hace referencia a la posibilidad de proseguir con las formaciones universitarias en Agentes de Igualdad que estuvieran realizándose en el momento de la entrada en vigor de la ley.

3.4 ANÁLISIS PROSPECTIVO DE LOS IMPACTOS.

3.4.1 Las dificultades para disponer de un título profesional de agente de igualdad

Las características o requisitos que se establecen en el Anteproyecto para la creación del título profesional hacen que la mayoría de las agentes de igualdad valencianas en activo se vean abocadas a la vía de la habilitación profesional. Esto es así en tanto la formación de especialización que han cursado una gran mayoría de ellas, no cumple dichos requisitos.

En cuanto al grado universitario en estudios de género, es una realidad que en el territorio valenciano no existe ninguno, de hecho, son pocos los que existen en todo el territorio español, entre ellos encontramos el Grado en estudios de género de la Universidad Autónoma de Barcelona. Además, este grado y tampoco otros que existieron previamente como el de la Universidad Rey Juan Carlos, no contienen, el término de Agente de Igualdad.

Lo mismo sucede con los másters en materia de igualdad entre mujeres y hombres que actualmente se imparten en las universidades públicas valencianas, ninguno se denomina, tal y como establece el requisito del anteproyecto de ley, Agente de Igualdad.

3.4.2 Habilitación profesional a través de la acreditación de la experiencia laboral

El proceso de habilitación profesional a través de la acreditación de la experiencia profesional implica cumplir con dos preceptos, el propio de la experiencia profesional y el relativo a la formación complementaria. Esta segunda condición la abordamos, por hacer referencia a la formación, en el siguiente apartado de este trabajo.

Las funciones que se fijan en el Art. 3 del Anteproyecto referenciado en este punto del texto, implican a la agente de igualdad en todas las fases del ciclo de las políticas de igualdad: diagnóstico y análisis de las situaciones de discriminación y desigualdades, diseño, implementación y evaluación de políticas y programas que persigan la reducción y eliminación de dichas situaciones. Se especifica que, en el marco de estas funciones, se incluye el asesoramiento a profesionales, empresas y otras entidades públicas y privadas en sus procesos de intervención y planes de igualdad. En cambio, el artículo 4 establece

como actividades reservadas a la profesión de agente de igualdad, una batería de actividades vinculadas con el asesoramiento, la asistencia técnica y la formación a terceros en los procesos que implican los planes de igualdad, protocolos vinculados al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y políticas públicas de igualdad, en general. Además, se añade, para los casos en los que proceda, la de coordinar y supervisar a las técnicas superiores en promoción.

Observamos que las funciones que se plasman en el Anteproyecto tienen un carácter general (diseño, implementación y evaluación de políticas) y, en los casos en los que se especifican actuaciones concretas, estas están más enfocadas a las funciones que puede desempeñar una agente de igualdad vinculada a una empresa privada y no tanto a una administración pública, pues están fuertemente marcadas por las acciones de formar, el asesoramiento externo y la asistencia técnica.

Por otra parte, la norma valenciana incluye explícitamente funciones más concretas y que abarcan más ámbitos como son las de coordinación intraadministrativa y con otras administraciones, el trabajo específico con mujeres, las actividades de sensibilización y las tareas vinculadas a la lucha contra la violencia de género, entre otras. Observamos que, en este planteamiento, la agente de igualdad tiene una implicación en los procesos como agente clave y activo (no como un agente externo que asesora). Por tanto, la norma valenciana visibiliza en mayor medida la diversidad, complejidad e implicación de las funciones desempeñadas por las agentes de igualdad.

A partir de estas consideraciones, observamos que los términos generales utilizados en el Anteproyecto pueden favorecer que la acreditación de las funciones realizadas por las agentes de igualdad valencianas sean reconocidas como las exigidas para la habilitación. La otra cara de la misma moneda es que en estos procesos de invisibilizaría una parte importante de las funciones realizadas por las agentes de igualdad de la Xarxa Valenciana d'Igualtat. Un escenario diferente se puede plantear en el caso que en los procesos de habilitación se reconozcan como funciones de las agentes de igualdad las que aparecen en el anteproyecto de manera más específica y que, como hemos dicho, tienen más similitud a las funciones que puede desarrollar una agente de igualdad vinculada a la consultoría privada.

Es importante, por tanto, prestar especial atención a la reglamentación que realice el Ministerio de Igualdad a este respecto y velar porque se incluyan funciones que visibilicen el rol central de la agente de igualdad en el marco de las políticas de igualdad.

3.4.3 La formación en el proceso de habilitación profesional

El abordaje de los requisitos formativos establecidos para el proceso de habilitación profesional precisa hacer alusión a tres referencias que se incluyen en el Anteproyecto: 1) la segunda condición o precepto fijado para lograr la habilitación a través de la acreditación de la experiencia profesional que hemos enunciado en el punto anterior y que tiene que ver con la formación que debe de acompañar dicha experiencia laboral; 2) la vía para la habilitación a través de la acreditación de la formación universitaria reflejada en el punto 1.b de la Disposición transitoria primera y 3) el régimen transitorio aplicable

a las formaciones universitarias, que queda plasmado en la segunda disposición transitoria.

La primera cuestión a destacar es la inclusión de diferentes niveles formativos para afrontar el proceso de habilitación, pues en el Anteproyecto se hace referencia a ciclo formativo, grado universitario y posgrado universitario. La aceptación de diferentes niveles de estudios para la habilitación, implica infravalorar el nivel de especialización, la complejidad técnica y la responsabilidad institucional que implica la profesión de agente de igualdad, especialmente, teniendo en cuenta las titulaciones requeridas para impartir algunas de estas formaciones.

Además, cuando se incluye la formación necesaria que debe de acompañar a la experiencia profesional para la habilitación profesional, se menciona *estar en posesión de un título de Técnico/a de Grado Superior de Formación Profesional o de un título universitario de grado o postgrado distinto del previsto* en el siguiente subapartado de la misma disposición transitoria primera. Nos llama especialmente la atención que no se hace mención a la temática concreta que deben de abordar, o incluso la denominación específica, de las titulaciones de grado superior de formación profesional o grado universitario que se requieren. Dicha concreción sí que aparece, en cambio, en el articulado previo del anteproyecto de ley, especificándose en el Art. 3, que las agentes de igualdad deberán disponer de titulación de un grado universitario del ámbito de conocimiento de estudios de género, estudios feministas y políticas públicas de igualdad (Art. 14 RD 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad). Por el contrario, en los criterios establecidos para la formación que debe de complementar la experiencia profesional para acceder a la habilitación profesional, únicamente se hace referencia al nivel formativo (no la temática de especialización). Esto supone que cualquier persona titulada en cualquier grado superior de formación profesional o grado universitario que cuente con la experiencia profesional requerida, podrá ser parte del proceso de habilitación de la profesión. Sin duda, esto favorece el intrusismo, la falta de especialización y supone una devaluación de la profesión.

Por otra parte, resulta incoherente que se acepte como formación complementaria a la experiencia profesional la de un título superior de formación profesional cuando, en el propio texto del Anteproyecto se incluye como una de las funciones de la agente de igualdad la de coordinar y supervisar el trabajo de las Técnicas de Igualdad (Art. 4.d), lo que evidencia el mayor nivel jerárquico y de responsabilidad de las agentes de igualdad al tiempo que visibiliza la incoherencia de facilitar la habilitación como agente de igualdad a aquellas personas con dicha titulación inferior.

De cualquier modo, la inclusión de los diferentes niveles formativos en el marco del proceso de habilitación supone, además, que el Anteproyecto de ley entre en una doble contradicción con lo establecido en la normativa valenciana que, habiendo reconocido la complejidad y especialización de la profesión, establece como requisito formativo para la contratación de las agentes de igualdad en los equipos de los servicios sociales de base, que dispongan de un grado y un máster oficial de especialización en materia de género y

políticas de igualdad (Decreto 27/2023 de tipologías). Es importante señalar que anteriormente, las plazas en el marco de la Xarxa Valenciana d'Igualtat salían con el requisito de formación de “250 horas en igualdad, máster o doctorado en igualdad” y fueron las reivindicaciones de las agentes de igualdad en activo, lo que permitió avanzar en la concreción del requisito de formación en el máster de especialización. Por tanto, el texto del Anteproyecto supone un importante retroceso en relación a la normativa aprobada en el territorio valenciano. De hecho, son varias las agentes de igualdad en activo que contaban con una experiencia profesional que trascendía de la existencia de la Xarxa Valenciana de Igualdad las que, atendiendo a este requisito formativo de titulación de posgrado, lo han cursado recientemente con la finalidad de poder mantener sus empleos.

Por tanto, la apertura en cuanto a la formación requerida para poder habilitarse como agentes de igualdad implica un agravio comparativo en relación a los requisitos que se les ha exigido a las valencianas, abriendo la puerta a personas con otras formaciones de menor jerarquía y especialización que pasaran a ser competidoras por las plazas de agente de igualdad y que, además, de facto, no disponen de la formación necesaria para cumplir con lo que se exige a la profesión, lo cual podría repercutir también negativamente en el desarrollo de las políticas de igualdad.

3.5 REFLEXIONES PARA SEGUIR TRABAJANDO

Tenemos que iniciar la reflexión final, apuntando la oportunidad y necesidad de la iniciativa de emprender el proceso para la regularización de la figura profesional de agente de igualdad. Como hemos visto, esta es una demanda del colectivo y que se considera imprescindible para dignificar la profesión y las políticas de igualdad.

La iniciativa cobra aun mayor relevancia si atendemos a la coyuntura en la que nos encontramos marcada por el avance, en términos generales, de la derecha y extrema derecha en los diferentes niveles político administrativos. Es urgente avanzar en el proceso por si se produjese un cambio político que pudiese dificultarlo.

Con estos mimbres y a partir del análisis realizado, resulta oportuno trasladar las siguientes aportaciones con el fin que, quien legisla, pueda valorar su inclusión. El objetivo no es otro que tener en cuenta la realidad de las agentes de igualdad en activo de tal manera que, partiendo de que estas disponen de formación y experiencia, no sean castigadas por procesos de habilitación que desoigan su realidad profesional. Por ello, las aportaciones se vinculan a los requisitos establecidos para la habilitación de las profesionales con formación y experiencia en la materia.

En primer lugar, en relación a experiencia, concretamente a las funciones de la agente de igualdad, valoramos positivamente la incorporación explícita de la diferenciación y jerarquía que debe existir, en base a la formación y funciones asignadas, de las agentes de igualdad y las técnicas en promoción de igualdad. De este modo, se evitan solapamientos, vacíos competenciales e intrusismo profesional.

Por otra parte, consideramos importante acotar y concretar en mayor medida las funciones de la agente de igualdad. Evitar una exposición de tipo generalista reduce el espacio a su posible interpretación, en la cual puede incorporarse el sesgo ideológico.

En el ejercicio de concreción, proponemos atender al contenido técnico y estratégico de la intervención profesional enmarcadas en un enfoque feminista y orientado a la consecución de la igualdad real y efectiva, conforme a la normativa estatal e internacional vigente. En este sentido, puede resultar de interés estudiar si en las normas autonómicas se hace referencia a estas funciones para tenerlas en cuenta en la definición.

A modo orientativo, se apuntan articular las funciones alrededor de: 1) La integración transversal de la perspectiva de género en todas las áreas, niveles y fases de las políticas públicas, planes, programas y actuaciones; 2) Planes de igualdad; 3) El fomento y coordinación con el movimiento asociativo de mujeres; 4) Información y asesoramiento personalizado a mujeres; 5) Lucha contra las violencias machistas. Es necesario que la figura se visibilice como pieza articular fundamental para el desarrollo de las políticas de igualdad.

En segundo lugar, resulta imprescindible revisar y corregir el contenido relativo a la formación necesaria para acceder al ejercicio y habilitación profesional de la figura de Agente de Igualdad, pues reconociendo el nivel de especialización, complejidad técnica y responsabilidad institucional que conlleva este ejercicio profesional, únicamente resulta coherente establecer como requisito formativo el de contar con el binomio de grado o licenciatura universitaria y un posgrado especializado en materia de género y políticas de igualdad.

Un efecto colateral de reducir los requisitos formativos a estos está en la categoría de contratación. Al exigir este nivel formativo, la contratación debería formalizarse en la categoría A1, lo que supondría una homogeneización, reconocimiento y valoración del nivel de formación, complejidad y especialización que requiere la profesión de agente de igualdad. Asimismo, implicará un mayor estatus de las profesionales en sus organizaciones, facilitando el impulso de las políticas de igualdad.

Una cuestión a tener en cuenta en relación a los requisitos formativos para el proceso de habilitación profesional es el de la exigencia de un máster oficial en materia de igualdad (tal y como se exige en el País Valencià). En este sentido, es importante recordar que hay agentes de igualdad en activo desde hace décadas, siendo que cuando estas empezaron, si bien existían másters de especialización, lo que no existía era la categoría de máster "oficial", pues aún no se había implementado el Plan Bolonia. Por ello, y con el fin que la edad no actúe como un elemento discriminador, es importante incluir una posibilidad de acceso a la profesión con un título de máster de especialización sin exigir el requisito de oficialidad para aquellos casos en los que el título se cursó previo a la entrada en vigor de Bolonia. La mirada histórica que hemos incorporado a este trabajo, nos permite visibilizar que, entre las agentes de igualdad en activo, hay profesionales con una larga trayectoria, otras que se han incorporado recientemente, unas que son parte de la Red de igualdad y otras que no lo son. En el proceso de regularización, ninguna puede quedar atrás.

BIBLIOGRAFÍA

ALFAMA I GUILLEM, Eva (2012) “Les polítiques municipals de gènere”, *Materials Cip Articles Feministes* núm. 12/2012

FEPAlO (2011). Situación de la figura de agente de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en España. Y propuestas para una certificación profesional.

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0800.pdf>

GELAMBÍ TORRELL, Monica (2021) “Las políticas de igualdad de género transformadores en el mundo local. Aprendiendo de la propia experiencia” En Yolanda Jubeto Ruiz y Monica Gil Junquero (Coords), *Acción pública y comunitaria local inspirada en los principios de la economía feminista para la transformación de los espacios que habitamos* Valencia: Tirant Humanidades (en edición)

GIL JUNQUERO, Monica (2022). Narrativas de las profesionales de la igualdad: entre el querer y no poderlo todo. En Monica Gil y Yolanda Jubeto (coords), *Economía feminista, políticas públicas y acción comunitaria. Brújula y herramientas para la transformación local* (pp. 259-278). Tirant lo Blanc.

GIL JUNQUERO, Monica (2018). *Los presupuestos con perspectiva de género en el Estado español*. Tirant lo Blanc

GÓMEZ HERNÁNDEZ, Laura (2016a) “Sobre las instituciones públicas como instrumentos feministas emancipadores para un mundo en transición”, *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, núm. 33, pp. 126-149.

LOMBARDO, Emanuela y LEÓN RAMON-BORJA, Magarita (2015) “Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica”, *Investigaciones Feministas* vol 5 13-35.

LOVENDUSKI, Joni (1997) “Gender Politics: a Breakthrough for Women?” *Parliamentary Affairs*, vol. 50, núm. 4, 708–19.

TOBÍAS OLARTE, E., & BLANCHARD, S. (2011). Agentes de Igualdad en la administración pública española y francesa: bases de contratación. *Brocar. Cuadernos De Investigación Histórica*, (35), 227–254. <https://doi.org/10.18172/brocar.1604>