

1. MISIÓN Y FUNCIONES



MISIÓN

Detectar situaciones de desigualdad, visibilizándolas ante el conjunto de la sociedad, trabajando en su prevención y en su erradicación en colaboración con los agentes del tercer sector, y potenciando la participación ciudadana de las personas en situación de desigualdad, así como la articulación de procesos comunitarios enfocados hacia su «empoderamiento»

Fuente: Adaptación certificado de profesionalidad; SSCE0212



FUNCIONES

Analizar e investigar la realidad de un entorno concreto en relación a la igualdad

Actuar como intermediario entre las entidades y agentes del tercer sector en asuntos referentes a igualdad de oportunidades

Diseñar, desarrollar y evaluar programas, proyectos, acciones positivas, campañas, normas y pautas coordinando a los distintos organismos y agentes implicados

Fuente: Definidas a partir de las Tareas de las Notas Explicativas del Catálogo Nacional de Ocupaciones

2. COMPETENCIAS y HABILIDADES

COMPETENCIAS TÉCNICO-PROFESIONALES

Fuente: [Esco \(europa.eu\)](http://esco.europa.eu)

CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ESENCIALES (1/2)

TRANSECTORIAL

- [aplicar las políticas de la empresa](#)
- [gestionar presupuestos](#)
- [organizar la evaluación del personal](#)
- [cumplir la normativa legal](#)
- [recabar las opiniones de los trabajadores](#)
- [aplicar pensamiento estratégico](#)
- [evaluar la formación](#)
- [responder a consultas](#)
- [supervisar indicadores clave de rendimiento](#)
- [asesorar sobre gestión de conflictos](#)

- [gestionar nóminas](#)
- [coordinar las actividades operacionales](#)
- [determinar los recursos humanos necesarios](#)
- [desarrollar una red profesional](#)
- [planificar objetivos a medio y largo plazo](#)
- [asesorar sobre cultura organizativa](#)
- [procurar la igualdad de género en el lugar de trabajo](#)
- [comunicarse con los jefes y directivos](#)
- [favorecer la empleabilidad de las personas con discapacidad](#)
- [realizar una planificación estratégica](#)
- [identificarse con los objetivos de la compañía](#)

CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ESENCIALES (2/2)

ESPECÍFICAS DEL SECTOR

- [promover la inclusión en las organizaciones](#)
- [promover la igualdad de género en contextos empresariales](#)
- [elaborar programas de formación](#)
- [fijar políticas inclusivas](#)

- [negociar los contratos laborales](#)
- [negociar con las agencias de empleo](#)
- [supervisar el clima de la organización](#)
- [elaborar programas de retención de los trabajadores](#)

CAPACIDADES Y COMPETENCIAS OPTATIVAS

TRANSECTORIAL

- [aplicar la gestión de conflictos](#)
- [asesorar sobre la gestión del riesgo](#)
- [garantizar la transparencia de la información](#)
- [aplicar un pensamiento de diseño sistémico](#)
- [realizar auditorías en el lugar de trabajo](#)
- [supervisar la política de la empresa](#)
- [proteger los derechos de los trabajadores](#)
- [establecer políticas organizativas](#)

- [coordinar programas educativos](#)
- [proporcionar asesoramiento sobre infracciones de la normativa](#)
- [proteger la privacidad y la identidad en internet](#)
- [asesorar sobre el cumplimiento de las políticas públicas](#)
- [redactar informes de inspección](#)
- [presentar informes](#)
- [supervisar la ejecución de políticas públicas](#)

ESPECÍFICAS DEL SECTOR

- [detectar las infracciones de determinadas políticas](#)

CONOCIMIENTOS ESENCIALES

TRANSECTORIAL

- [derecho laboral](#)
- [gestión del personal](#)

- [procedimientos del departamento de recursos humanos](#)
- [gestión de recursos humanos](#)

CONOCIMIENTOS OPTATIVOS

TRANSECTORIAL

- [aplicación de políticas públicas](#)
- [técnicas de auditoría](#)

- [derecho del Trabajo](#)
- [derecho de sociedades](#)

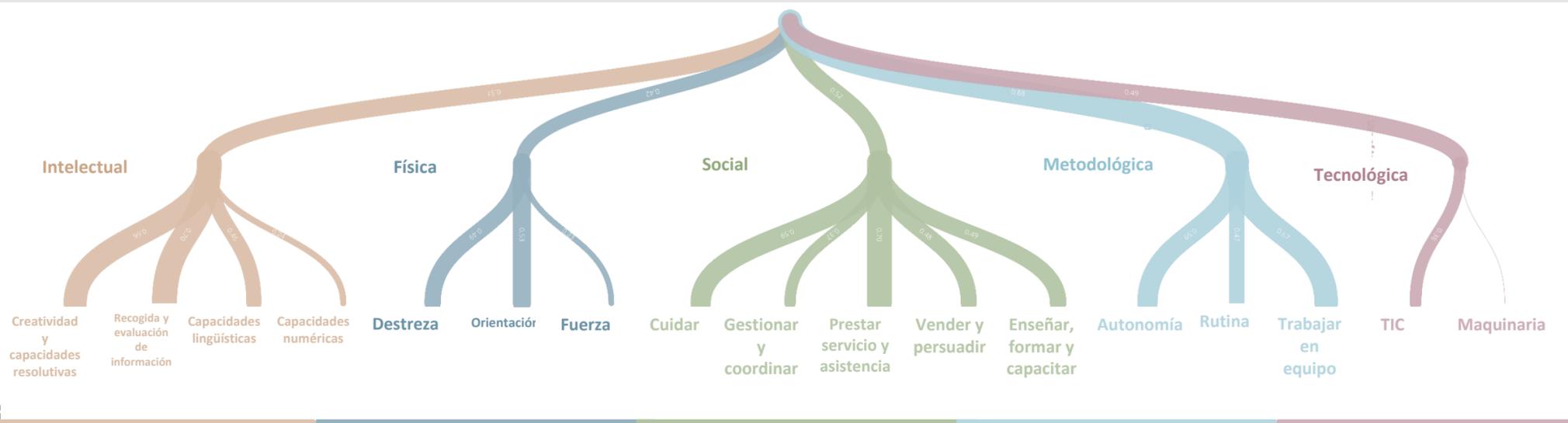
HABILIDADES TRANSVERSALES

Fuente: [Tasks within occupations](https://tasks.withinoccupations.com/) | CEDEFOP (europa.eu)

Las habilidades transversales en este indicador son valoradas en una escala del 0 al 1 para cada grupo ocupacional en función de su importancia

Para el grupo de “**profesionales de nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales**”, al que pertenecen los promotores y promotoras de igualdad de oportunidades, en general, destacan las habilidades **metodológicas** y **sociales** donde tienen especial relevancia prestar servicio y asistencia y el trabajo en equipo, respectivamente.

Además, en el ámbito de las habilidades **intelectuales**, sobresalen la recogida y evaluación de información, mientras que, en las habilidades **tecnológicas**, sobresale el uso de las TIC.



3. FORMACIÓN Y EXPERIENCIA PROFESIONAL



CUALIFICACIÓN

Educación de habilidades de autonomía personal y social
Promoción y desarrollo integral de la infancia y juventud en situación de vulnerabilidad social



CERTIFICADO PROFESIONAL

Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad
Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



FORMACIÓN PROFESIONAL REGLADA

Técnico Superior en Integración Social
Técnico Superior en Promoción de la Igualdad de Género



FORMACIÓN UNIVERSITARIA

Grado en Educación Social
Grado en Trabajo Social



OTRA FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

Profundización en conocimientos sobre lenguaje de inclusivo y todos aquellos sobre gestión de la diversidad
Técnicas pedagógicas
Fundamentos de psicología

PROFESIÓN REGULADA: NO

REQUERIMIENTOS MÍNIMOS

Fuente: Sepe, Perfiles de la oferta de empleo

FORMACIÓN

- Respecto al nivel formativo que se requiere del/a candidato/a hay una clara preferencia en la formación profesional superior de integración social, siendo también valorada formación en promoción de la igualdad de género.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

En algunos casos suelen pedir mínimo un año de experiencia.

Fuente de cualificaciones: <https://incual.educacion.gob.es/busqueda-de-cualificaciones> y de certificados profesionales y formación profesional reglada: <https://www.todofp.es/que-estudiar.html>

4. CONDICIONES DE TRABAJO



JORNADA LABORAL

Predomina la jornada completa



RETRIBUCIÓN*

El salario base anual de los/as promotores/as de igualdad de oportunidades es de 15.302,86€, con una prorata de paga extra de 431,75€/mensuales además de un complemento salarial por dedicación que ronda entre los 33,21€-109,69€, dependiendo del porcentaje de jornada laboral de cada uno, según el IX Convenio colectivo de enseñanza y formación no reglada (tabla salarial 2022)



UBICACIÓN ORGANIZATIVA

En organizaciones, instituciones y entidades tanto públicas como privadas, en colaboración con equipos de intervención y entidades del tercer sector

5. CONTEXTO

TEJIDO EMPRESARIAL

TOTAL DE EMPRESAS
1 de enero de 2021

516

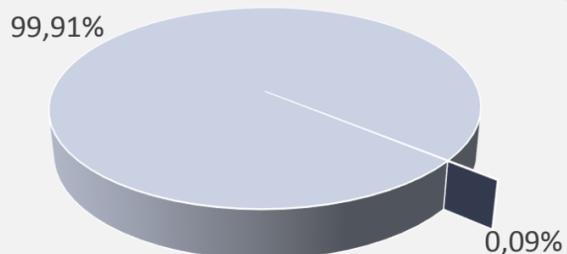
Autónomos

35,85%

MPYMEs**

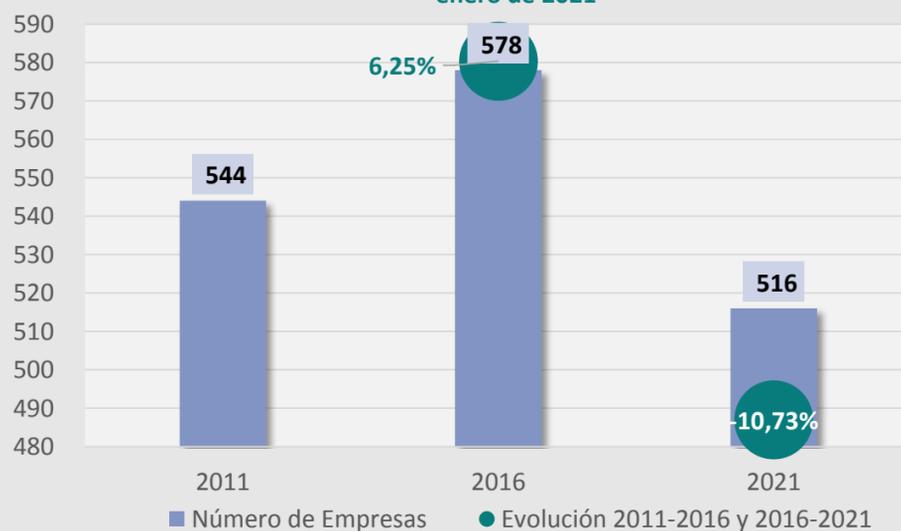
42,25%

Un **0,09%** de las empresas de la Comunidad de Madrid son **Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Directorio Central de Empresas, 1 de enero de 2021
[INEbase / Economía / Empresas / Explotación estadística del directorio central de empresas. DIRCE / Últimos datos](https://inecbase.inec.es/Economía/empresas/Explotación%20estadística%20del%20directorio%20central%20de%20empresas.DIRCE/%C3%93ltimos%20datos)

Evolución de número de empresas (C. Madrid, 2011-2021)
CNAE 889 Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento, 1 de enero de 2021



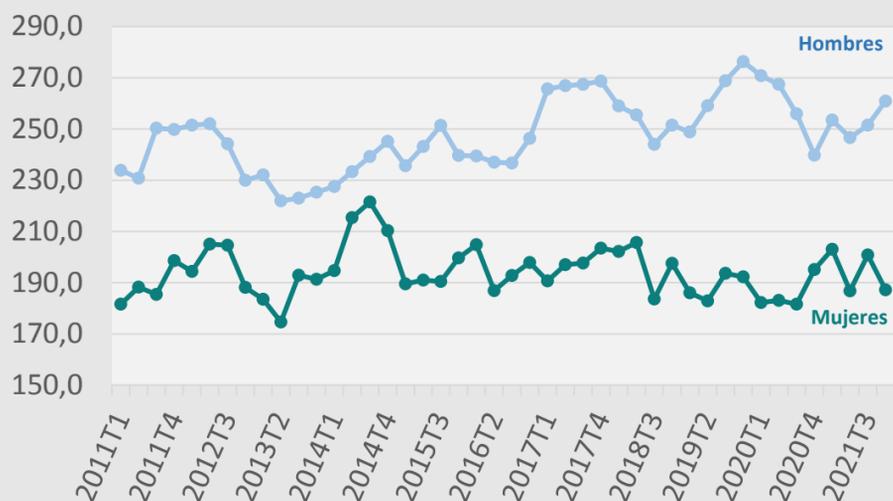
* Las cifras de retribución hacen referencia al salario bruto
** MPYMEs o Micropymes, son pequeñas empresas de menos de 10 empleos.

MERCADO DE TRABAJO

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa (2011-2021)

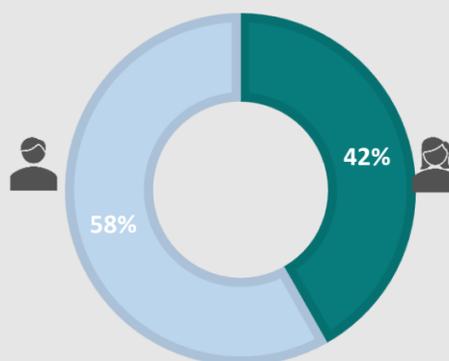
[INEbase / Mercado laboral / Actividad, ocupación y paro / Encuesta de población activa / Últimos datos](#)

Evolución del número de empleos (C. Madrid, T12011-T42021);
Grupo ocupacional 3. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales



TOTAL DE EMPLEOS
en el cuarto trimestre de 2021

448.100



% que representa la CM en el total del grupo ocupacional en España

19,15%

% que representa el grupo ocupacional sobre el total del empleo en la CM

14,11%

Los **datos actualizados** sobre demandantes de empleo, paro y contratación se pueden consultar **pinchando en el siguiente botón:**



PERSPECTIVAS DE FUTURO

TENDENCIAS DE FUTURO DEL SECTOR

- 1 Mayor acompañamiento pedagógico en entornos empresariales y educativos
- 2 Uso de nuevas tecnologías para la intervención social
- 3 Incremento de la colaboración entre agentes vinculados a intervención y orientación social y sociolaboral

PRINCIPALES CAMBIOS Y TECNOLOGÍAS

FACTORES DE CAMBIO

Atención a la diversidad en una sociedad inclusiva

Digitalización y nuevas tecnologías

Cambios migratorios

Cambios legislativos

CONSECUENCIAS

Nuevos enfoques para la gestión de la diversidad

Mayor necesidad de actualización externa

Existen diferentes factores que provocan cambios en el enfoque que tanto la sociedad en general como los profesionales implicados en la promoción de la igualdad de oportunidades tienen sobre la gestión de la diversidad y la promoción de la igualdad. Vinculado a esto, se considera fundamental la adaptación del lenguaje y del vocabulario de los profesionales a esta nueva realidad, así como su actualización permanente en lo referido a legislación y normativa.

Las tecnologías funcionan cada vez más como herramientas de trabajo, aplicadas por ejemplo a la gestión de expedientes o el registro de progresos.

Para una actualización constante, se requiere de una inquietud profesional que invite a observar en el exterior y a establecer relaciones en todos los ámbitos desde los que se pueda contribuir a la promoción de la igualdad.

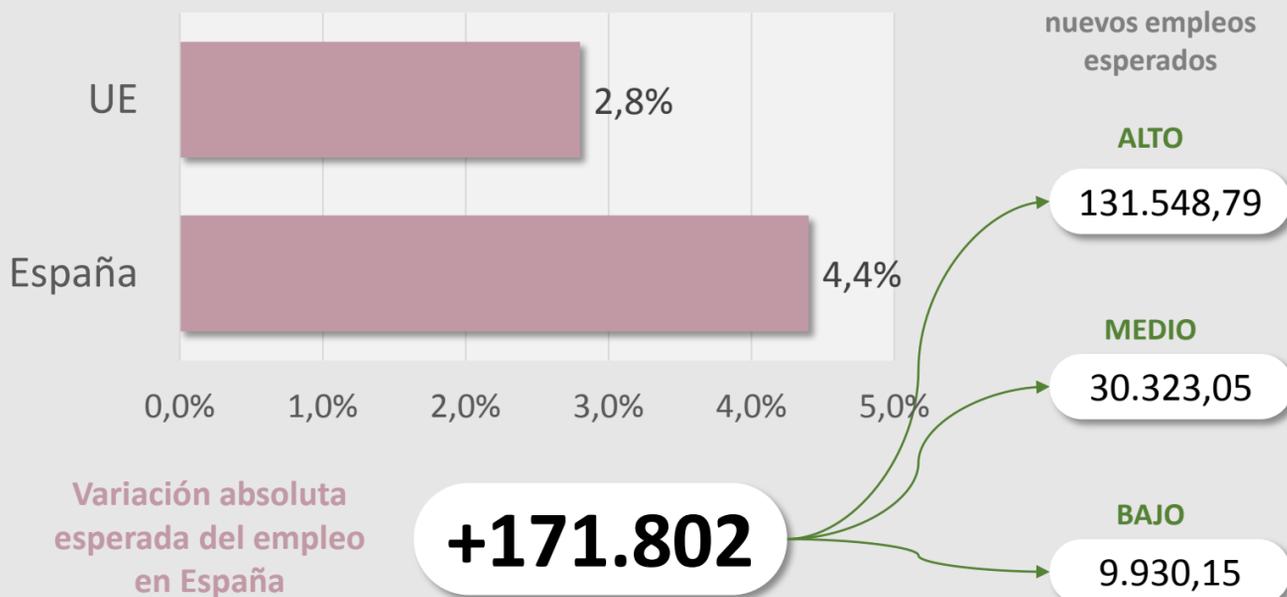
HERRAMIENTAS Y TECNOLOGÍAS

- **Competencias digitales básicas:** ofimática, correo electrónico, gestión de proyectos y control colaborativo de expedientes
- **Redes sociales:** búsqueda de tendencias, técnicas y aprendizaje del contexto externo
- **E-Administración:** búsqueda y gestión de ayudas y subvenciones y otros trámites
- **Software** de diseño y elaboración de materiales como CANVA

PERSPECTIVAS EN EL EMPLEO

Fuente: [de pronóstico de habilidades CEDEFOP \(europa.eu\)](#)

Crecimiento del empleo (% tasa anual)



- **Ocupación:** Profesionales de nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales y afines
- **País:** España
- **Periodo:** 2021-2030



Los 10 principales sectores de empleo (2021-2030)



Según las proyecciones a 2030 de CEDEFOP, el grupo ocupacional **“profesionales de nivel medio de servicios jurídicos, sociales, culturales”** crecerá en España bastante por encima del crecimiento que tendrá en Europa, siendo el sector de la educación en el que se concentrará la mayor parte del empleo.

La creación de empleo se concentrará en los niveles altos de cualificación, aunque también crecerá en los niveles medios y en los niveles bajos de cualificación.

Realizando a partir de los datos disponibles* una estimación del crecimiento del empleo en Madrid, en el año 2030 se estima que habrá unos 32.901 profesionales más que en 2021.

*El pronóstico se ha realizado a partir de la combinación de información numérica proveniente de la EPA y de CEDEFOP

6. IDENTIFICACIÓN DE LA OCUPACIÓN

CARACTERIZACIÓN

OCUPACIÓN SISPE

Promotores de igualdad de oportunidades, en
general

CÓDIGO SISPE

37131041

FAMILIA PROFESIONAL

Técnicos, profesionales de apoyo

ÁREAS

Atención e integración social

CNAE

889-Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento

OCUPACIONES SISPE AFINES

37141017-Promotores de igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres37171014-Agentes de desarrollo local
37131023-Agentes de desarrollo social

EQUIVALENCIAS EN OTRAS CLASIFICACIONES

CNO-11

3713-Profesionales de apoyo al trabajo y a la educación
social

CIOU-08

3412-Trabajadores y asistentes sociales de nivel medio

GRUPO OCUPACIONAL

4- Servicios Socioculturales y a la Comunidad

ESCO

[121221 - responsable de igualdad e inclusión](#)