



Atención y Educación de la Primera Infancia (AEPI)

Cambio de género en un servicio público atendido casi exclusivamente por mujeres

por Christian Hoenisch*

La AEPI es un servicio público que emplea casi exclusivamente a mujeres. Durante los últimos años, Alemania ha tomado una serie de medidas para abrir este campo y contratar a más hombres en la AEPI, incluyendo acciones dirigidas a incluir roles de género (masculino).

Pero, antes de nada, ¿por qué necesitamos más hombres en la AEPI? Existen un número de buenas razones para elevar el número de trabajadores masculinos en la AEPI:

- La paridad de género en todas las áreas de la sociedad es deseable para lograr la igualdad de género. De igual forma que existe un debate político sobre las mujeres en puestos de liderazgo, Alemania está presenciando un discurso político y social relativamente nuevo sobre los hombres en profesiones asistenciales. Ya que una política eficaz de igualdad de género tiene que tener en cuenta a todos los géneros, el hecho de expandir las perspectivas ocupacionales para mujeres y hombres tiene que ser parte de ella. Para promover una distribución equitativa del trabajo tanto para hombres como para mujeres, es necesario ampliar las nociones tradicionales de género, tanto en el mercado de trabajo como en otros sitios.
- Aumentar la proporción de hombres en la AEPI contribuye a ampliar las opciones profesionales para chicos y hombres.
- Los centros de AEPI están adquiriendo cada vez más importancia como instituciones *educativas*, y desde 2013 los niños de menos de tres años han tenido derecho a una plaza en un centro de AEPI. La expansión de los centros de AEPI también ha llevado a una diversificación de los grupos objetivo de la AEPI y sus entornos respectivos, que el personal necesita reflejar para ofrecer la mejor educación de la primera infancia. Los trabajadores de AEPI masculinos son una pieza fundamental para una mayor heterogeneidad entre el personal pedagógico (aunque el género es solamente uno de muchos aspectos).
- Ya en 2013, la expansión de la AEPI ha llevado a una predecible escasez de personal de 20.000 trabajadores formados. Incluir nuevos grupos objetivo, incluyendo a los hombres, puede ayudar a cerrar esta brecha al menos de forma parcial.
- Los compañeros masculinos pueden tener una influencia positiva en los equipos de AEPI. Un estudio de 2007 realizado por la *London Business School* descubrió que los equipos compuestos por igual número de hombres y de mujeres trabajan de forma más innovadora. Una asistencia bien calculada para integrar a los trabajadores masculinos en la AEPI en el equipo es decisiva para el desarrollo del personal y de las políticas de organización dedicadas a la igualdad de género.
- Los trabajadores masculinos de AEPI pueden ayudar a compensar la falta de cuidadores masculinos en la familia. Es necesario tanto para niños *como* para niñas ver a los hombres trabajando en profesiones asistenciales y así experimentar una división del trabajo neutra respecto al género.

Un estudio de 2010 mostró que tanto padres como instituciones de AEPI reciben favorablemente a los hombres en la AEPI.¹ Un año más tarde se introdujo el *Día de los Chicos*

¹ http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/M_C3_A4nnliche-



de carácter anual² cuyo objetivo es motivar a chicos de entre 10 y 17 años para que opten por una formación o estudios en campos tradicionalmente no considerados por los hombres, (p. ej. enfermería, cuidados, educación o el sector servicios). Uno de los mayores ámbitos donde los chicos pasaban este día es en la AEPI.

El proyecto *Más Hombres en Atención y Educación de la Primera Infancia* comenzó en 2011 y era para:

- aumentar el número de personal masculino cualificado en la AEPI en Alemania,
- promover modelos modernos de roles de género para chicos y chicas,
- ampliar las opciones profesionales para chicos y hombres y así abrir nuevas perspectivas en un mercado de trabajo cambiante.

Los principales pilares del programa eran:

1. Un Centro de Coordinación para Hombres en Atención y Educación de la Primera Infancia

Implicación de una amplia variedad de grupos de interés (estados Federales, centros de AEPI, educadores, padres, sindicatos, universidades, expertos nacionales e internacionales, etc.),

Relaciones públicas e investigación, así como conferencias, seminarios, etc.

El Centro de Coordinación continúa activo.³

2. Fondo Social Europeo (FSE) programa financiado MÁS Hombres en la AEPI (2011 – 2013)

- 16 proyectos individuales por todo el país, cubriendo unas 1.300 guarderías.
- Probar diferentes conceptos para atraer a los hombres hacia la AEPI y que se queden;
- Implementación de una amplia variedad de medidas tales como prácticas para alumnos, orientación, mesas redondas, creación de redes para educadores masculinos, medidas dirigidas específicamente a padres (masculinos), estudiar el género como una cuestión en la AEPI, etc.

3. Estudio tándem⁴

El estudio investiga el comportamiento de los educadores masculinos y femeninos hacia los niños, si existen diferencias, y cómo son las reacciones de los niños.

Muestra que los trabajadores de AEPI masculinos apenas se diferencian de sus colegas femeninas desde el punto de vista profesional. En las cinco dimensiones de empatía, desafío, interacción dialógica, tipos de cooperación y contenido de la comunicación, casi no existen diferencias significativas entre trabajadores masculinos y femeninos de AEPI.

Sin embargo, los trabajadores masculinos y femeninos de AEPI tienden a preferir distintos materiales, y a menudo trabajaron con diferentes productos con los niños. Los autores del estudio ven esto como una prueba de que equipos con mezcla de género aportan de hecho mayor diversidad a la vida diaria de la AEPI.

El estudio muestra que el género de los niños tiene una mayor influencia en las actividades educativas que el del personal adulto.

² <http://www.boys-day.de/english>

³ <http://mika.koordination-maennerinkitas.de/about-us/about-the-coordination-centre-men-in-ecec/>

⁴ <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1350293X.2015.1043806>



En el transcurso del proyecto, varios miles de hombres contactaron con el Centro de Coordinación para conocer las opciones de cambio profesional en la AEPI, la gran mayoría tenían un trabajo -generalmente cualificado-. Por lo tanto, trabajar en la AEPI es obviamente particularmente atractivo para hombres con cierta experiencia profesional. Quizás asumir una “profesión exclusivamente de mujeres” y actuar así en contra de los estereotipos de género, es mucho más fácil para alguien de cierta edad en contraposición a un chico de 18 años que acaba de terminar sus estudios.

Sin embargo, un cambio de profesión hacia la AEPI es muy difícil, ya que suele implicar hacer un curso a tiempo completo de tres años sin ningún tipo de ingreso (sino que a menudo hay que pagar las tasas escolares). Por tanto, es bastante importante abrir caminos factibles hacia la profesión para facilitar un aprendizaje continuo.

Iniciativa para los que cambian de profesión

Alemania por lo tanto ha comenzado otro proyecto (también financiado por el FSE) probando cursos a tiempo parcial especialmente adaptados para adultos. Apoya proyectos piloto que crean u optimizan formatos de formación para adultos dirigidos a personas que cambian de profesión, tanto masculinas como femeninas, que quieren convertirse en trabajadores de AEPI reconocidos por el estado. La formación se combina con un trabajo pagado en centros de AEPI para salvaguardar la subsistencia de los estudiantes. El objetivo es dar a hombres y mujeres la oportunidad de un aprendizaje continuo mientras que a la vez se ganan para su subsistencia – sin importar su anterior estatus profesional. Así tanto empleados como desempleados pueden adaptarse individualmente a un mercado de trabajo cambiante y cumplir los requisitos para ser reconocidos por el estado como trabajadores de AEPI.

En 2010, 13.276 hombres trabajaron en AEPI en Alemania (es decir, un 3,3% de todo el personal). Los porcentajes varían ampliamente según la región y son en general mucho más elevados en las grandes ciudades que en cualquier otro lugar.

Cinco años más tarde, en 2015, el número general había aumentado en un 87% hasta 24.878. Sin embargo, debido al gran incremento de personal en general, el porcentaje en 2015 era aún de un 4,7%.

Así, las medidas dirigidas a aumentar el número de hombres en profesiones dominadas por las mujeres y por lo tanto crear una división más igualada del trabajo entre géneros – aunque siempre a largo plazo, dada la necesidad de superar los estereotipos de género y el tiempo necesario para la formación y cualificación – puede tener éxito y a largo plazo contribuir a una sociedad más equitativa en cuanto al género.

***Christian Hoenisch** es Jefe Adjunto de la Unidad de Políticas para la Igualdad de Género para Niños y Hombres del Ministerio Federal de la Familia, Tercera Edad, Mujeres y Juventud de Alemania.

Este artículo es una contribución al Boletín Informativo de la Fundación EU-LAC de Septiembre 2016 dedicado al tema “Acceso equitativo de mujeres y hombres a los servicios públicos”. Las opiniones expresadas en este documento, son de la exclusiva responsabilidad del autor y pueden no coincidir con las de la Fundación EU-LAC o sus miembros.

Esta traducción, realizada por Susana Calaveras, es de la responsabilidad de la Fundación EU-LAC. La versión original en inglés se puede consultar a través del enlace:

https://eulacfoundation.org/es/system/files/Gender_ChristianHoenisch_EN.pdf