

Género y orientación profesional. Introducción

Hay una ignorancia y una negación generalizadas del problema de la desigualdad de género (...), que hacen que el cambio sea extremadamente lento.

Comisión Europea, 2008: 38

¿Por qué es importante el género?

En el informe de la Comisión Europea sobre las mujeres en la investigación, *Mapping the maze: getting more women to the top in research* (2008), se afirma que hay **tres categorías principales** de argumentos para explicar porqué debería de haber más mujeres en los puestos de decisión en la investigación (p. 23). Estas categorías pueden aplicarse a la presencia de mujeres en todos los ámbitos:

1. **Ética:** justicia social y derechos humanos. Es simplemente justo que las mujeres puedan alcanzar estos puestos.
2. **Utilitarismo:** calidad (se lograrán mejores resultados si participan más mujeres) y eficiencia (explotación completa del potencial humano y aprovechamiento de la inversión en formación de las mujeres)
3. **Bien común:** la igualdad muestra equilibrio social y proporciona beneficios económicos a la sociedad.

Pero lograr el objetivo de la igualdad no es sólo cuestión de buena voluntad. Requiere **conocimiento** experto y una **comprensión** profunda de las causas del desequilibrio de género a fin de desarrollar **estrategias** que pongan en marcha los cambios necesarios.

¿Qué es el género?

Las diferencias de género son la consecuencia visible de un **sistema ideológico** llamado "patriarcado" que se basa en

- ≡ la idea de que las mujeres y los hombres son **natural y esencialmente diferentes**
- ≡ la idea de que las mujeres y los hombres tienen diferentes habilidades e intereses que los hacen **idóneos para desarrollar diferentes roles**

El problema es que

- ≡ el sistema **no es equilibrado** (los roles y habilidades de los hombres tienen mayor valor que los roles y habilidades de las mujeres y esto se muestra, por ejemplo, en el hecho de que los roles femeninos - el cuidado en el ámbito privado- no son remunerados mientras que los de los hombres - el trabajo productivo fuera del hogar- sí lo son).
- ≡ el sistema **no es flexible** (las mujeres no pueden adoptar los roles de los hombres y viceversa, los hombres no pueden adoptar los de las mujeres. Esto es "antinatural" y las personas que hacen esto son "excepciones" o "raras").

Si lees con atención las frases precedentes, observarás que "naturaleza" es una palabra clave. El sistema patriarcal pone énfasis en que las ideas sobre las que se sustenta son "naturales": si algo sucede "**por naturaleza**", significa que no se puede hacer nada en su contra, que no se puede cambiar y que lo mejor es aceptarlo y acomodarnos a ello. Sin embargo, décadas de estudios feministas han demostrado que, aunque los hombres y las mujeres son naturalmente diferentes en lo que se refiere a sus roles fisiológicos en la reproducción humana, el resto de aspectos que se les atribuyen no son consecuencia de su naturaleza sino consecuencia de su aprendizaje social. Por esta razón se adoptó el término "**género**" (Joan Scott, 1986), a fin de enfatizar el elemento **cultural y social** en las diferencias entre hombres y mujeres, sin negar las evidentes diferencias físicas (a las que se denomina diferencias de "sexo").

La forma en que opera este sistema ideológico, el patriarcado, en realidad cambia con el **tiempo** (historia) y el **espacio** (hay diferencias geográficas respecto al grado y la forma de la sociedad patriarcal en diferentes áreas del mundo). Esto prueba que las pretendidamente naturales diferencias entre hombres y mujeres no son tan naturales, puesto que cambian en función del contexto.

Los **movimientos organizados de mujeres** iniciaron sus acciones para lograr la igualdad de derechos para las mujeres a finales del siglo XVIII. Gracias a su lucha, algunos de los aspectos más duros y normativos del patriarcado (por ejemplo, leyes claramente discriminatorias y prohibiciones directas basadas en el sexo) han desaparecido en los países occidentales. Sin embargo, esto no significa que el sistema haya desaparecido. Si bien, a primera vista, puede parecer que la igualdad ya se ha logrado y que los obstáculos que impiden a las mujeres tomar decisiones libremente ya no existen, los **datos** muestran que esto no es real. El Instituto de la Mujer elabora regularmente, partiendo de la información del Instituto Nacional de Estadística, tablas de datos cuantitativos que expresan la desigualdad entre sexos que aún prevalece (*Mujeres en Cifras*).

Entonces, si no hay obstáculos aparentes para que las mujeres estén en una situación de igualdad, ¿por qué existe aún la desigualdad? La respuesta más fácil sería admitir que, tal vez, los hombres y las mujeres sí son diferentes y que, incluso con libertad de elección, las mujeres preferirían quedarse en casa y ocuparse de las tareas de cuidado. Sin embargo, la realidad es que el sistema patriarcal no ha desaparecido, sino que ha adoptado estrategias más sutiles para mantener el status quo de género y mantener a las mujeres en una posición subordinada:

≡ **Aislamiento** de las mujeres entre sí en dos niveles:

- ≡ las mujeres están aisladas de su **historia**, de sus predecesoras, de su **genealogía**: las mujeres no saben qué hicieron otras mujeres antes que ellas, ya sea en la historia de los movimientos de mujeres y feministas o en la historia y logros de las mujeres en el ámbito de sus disciplinas y áreas de trabajo. Esta información no se enseña en las escuelas y se mantiene invisible: para aprenderla, cada una debe hacerlo por sí misma

en los márgenes del sistema educativo o a través de un esfuerzo individual de lectura e investigación.

Sin embargo, saber que otras antes que tú hicieron algo, aprender del pasado, es una herramienta fundamental de **empoderamiento** y **motivación** para animarte a tratar de lograr tus objetivos. Si crees que eres la única que quiere hacer algo (por ejemplo, ser astronauta o ser una jugadora de fútbol profesional) es posible que pienses que eres "rara", "una excepción", "no normal". Este sentimiento de soledad es un importante obstáculo para que alguien se decida a emprender una tarea mientras que, al contrario, el apoyo de saber que generaciones anteriores lo han hecho con éxito es una fuente de motivación.

≡ Las mujeres también están aisladas de otras mujeres contemporáneas, de las mujeres que las rodean. Esto se debe a que son socializadas en rivalidad, unas contra otras, a través de ideas como que las mujeres son sibilinas, no son de fiar y debes tener cuidado con ellas o que las mujeres "cotillean" unas sobre otras. Esta desconfianza entre mujeres previene la acción colectiva. Se trata de la estrategia del **"divide y vencerás"** (*Divide et impera*). Si las mujeres no se apoyan unas a otras e, incluso, se atacan unas a otras, el sistema puede estar tranquilo: estarán demasiado ocupadas peleando entre ellas para ser capaces de ver que se trata de una estrategia del sistema para mantenerlas en una posición subordinada.

≡ **Falsas ideas y estereotipos negativos sobre el feminismo:** para evitar el refuerzo y avance de los movimientos de mujeres y feministas, el sistema ha difundido la idea de que el feminismo representa una lucha de sexos (**mujeres contra hombres**), ocultando el hecho de estos movimientos representan, en realidad, una lucha contra un sistema - el **patriarcado** - que es **malo tanto para las mujeres como para los hombres** (porque es normativo para ambos sexos ya que define cómo debe comportarse y sentirse una "buena mujer" pero también cómo debe ser un "buen hombre" y, en consecuencia, no permite libertad de decisión

para ninguno de los dos). Una vez más, mientras las mujeres y los hombres pelean entre sí, no luchan contra el sistema que los encorseta.

- ≡ **Colonización interiorizada:** todas/os conocemos a hombres y mujeres en una posición subordinada que, sin embargo, apoyan el sistema. Por ejemplo, hay mujeres que comparten la idea de que los hombres son más inteligentes o racionales que las mujeres o que es tarea de las mujeres cocinar y fregar los platos y hay hombres homosexuales que, mientras practican su sexualidad gay en privado, afirman públicamente que la homosexualidad es antinatural. ¿Cómo puede suceder esto? ¿Por qué estas personas, que sufren en sus vidas las consecuencias negativas del sistema, defienden sus valores discriminatorios? La razón es que **han asumido la lógica de la dominación** y los valores del discurso hegemónico. Este concepto de "colonización interiorizada" procede de la teoría postcolonial para tratar de explicar y comprender porqué algunos miembros de los grupos subordinados de las colonias apoyaban el sistema colonial que los oprimía.

¿Por qué eligen cosas distintas las mujeres y los hombres?

En relación con el sistema de género, es fundamental tener en cuenta los **estereotipos de género**. Los estereotipos reflejan creencias, valores y normas socialmente compartidas que dictan los roles de hombres y mujeres en la sociedad. Los estereotipos de género se aprenden a través de la **socialización**, que nos enseña cómo ser "buenas mujeres" y "buenos hombres", y tienen una fuerte influencia en nuestras elecciones educativas y profesionales. Las personas tratarán de **acomodarse a las expectativas sociales** de género y cuanto más cerca estén del ideal de género, más fácil será su vida en el sentido de que encontrará menor resistencia social. Esto, evidentemente, no significa que sus vidas vayan a ser mejores o más felices; es posible acomodarse a la perfección al estereotipo de género pero no estar satisfecha/o.

Las mujeres y los hombres que no se comportan de forma estereotipada suponen una **amenaza** para el sistema y hay que "ponerlas/os en su sitio". Esto se logra a través de **presión** o,

directamente, de ataques para devolverlos al "camino correcto", es decir, de vuelta a la "normalidad". Por ejemplo, si una mujer joven se casa, se espera que a continuación tenga hijos/as. Si no lo hace, deberá explicar porqué sucede esto (a la familia, amistades e incluso personas extrañas). Si responde que ha decidido no tenerlos, se ejercerá presión sobre ella para tratar de que cambie de idea: "¿Estás segura?", "¿Lo has pensado bien?", "Los hijos son lo mejor que te puede pasar en la vida", "Ahora piensas eso, pero ten cuidado, que a lo mejor luego te arrepientes, cuando ya sea demasiado tarde". Todos estos comentarios cuestionan su decisión porque no está siguiendo "la naturaleza femenina" y la presión ejercida puede llegar a ser tan fuerte que la lleve incluso a desistir y cambiar de idea. No es necesario recibir un ataque directo, la presión "sutil" a lo largo de mucho tiempo es más que suficiente.

Otro ejemplo de presión grupal para redirigir una situación hacia la "normalidad" es un entorno laboral hostil a las mujeres. Así, se evitará que una mujer elija esa opción profesional. La película *En tierra de hombres* (dirigida por Niki Caro, 2005), sobre la lucha de las mujeres en las minas de hierro del norte de Minnesota, muestra un ejemplo extremo (aunque basado en una historia real), pero ilustra este punto, así como la importancia de la acción colectiva. El entorno se hace más atractivo para las mujeres cuando éstas dejan de ser una minoría.

Referencias

European Commission (2008) *Mapping the maze: getting more women to the top in research*

Mujeres en Cifras, Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, <http://www.inmujer.es/estadisticas/portada/home.htm>

GenSET (2011) *Gender stereotypes and Gender Attitudes in the Assessment of Women's Work*, www.genderinscience.org

SCOTT, Joan W. (1986) "Gender: A Useful Category of Historical Analysis," *The American Historical Review*. Vol. 91, No. 5

VIÑUELA SUÁREZ, Laura (2003) *Módulo de Igualdad de Oportunidades*, Instituto Asturiano de la Mujer, Consejería de la Presidencia, Gobierno del Principado de Asturias

Orientación profesional y género.

Es imposible orientar a una persona de manera neutra y tampoco es algo útil, porque no todas las personas necesitan el mismo tipo de orientación. El punto principal consiste en ser capaz de valorar las necesidades de la persona usuaria para preparar el trabajo de orientación de acuerdo a ellas. Tener conocimientos sobre género ayuda a tener en cuenta cómo están operando los estereotipos de género en la situación y expectativas de la persona usuaria y también en el propio punto de vista de quien realiza la orientación. Realizar orientación profesional con perspectiva de género no significa animar a la persona usuaria a que siga un itinerario que desafíe los roles tradicionales de género, sino entender porqué toma las decisiones que toma y apoyarla teniendo en cuenta la influencia del género.

¿Es mejor lo no tradicional? No, no lo es. Estar en un rol no tradicional no es fácil y quienquiera que elija esta opción debe tener mucha seguridad en cuanto a su decisión y estar preparado/a para afrontar los retos y obstáculos que encontrará. La persona usuaria debe tener claras las implicaciones reales de su decisión y sus implicaciones desde el punto de vista de género. Esta persona también necesitará apoyo durante el proceso, así como información sobre los recursos existentes a los que recurrir si encuentra algún problema. Del mismo modo, debe saber también que si, al final, el camino elegido es demasiado duro, abandonarlo no es un fracaso. Todas las personas tienen derecho a cambiar de opinión.

¿Qué se puede hacer desde la orientación profesional?

El/a orientador/a profesional debe tener **formación** en género y diversidad para ser capaz de reconocer los estereotipos de género y la discriminación en la sociedad, en el comportamiento y en los relatos de las personas usuarias y en su propia práctica, a fin de cambiar lo necesario para poder afrontar los retos de género.

El/a orientador/a profesional debe estar al día y conectado con los **servicios de apoyo** existentes en su zona (cuidado de personas dependientes, apoyo legal, servicios de transporte, asociaciones de mujeres, actividades, grupos de apoyo a mujeres...). El objetivo es ayudar a las personas usuarias a tener acceso a los servicios que necesiten.

El/a orientador/a profesional debe formar y apoyar a las personas usuarias en sus elecciones e itinerarios profesionales, teniendo siempre en cuenta cómo está funcionando la ideología de género. Algunas **estrategias** para ayudarlas a explorar sus creencias y valores relacionados con el género pueden ser:

- exploraciones guiadas sobre lo que es importante en sus roles laborales y personales
- narrativas y contar historias acompañadas por exploraciones sobre los significados subyacentes
- preguntas abiertas para animar a las personas usuarias a priorizar sus valores
- estrategias orientadas al futuro que anticipen y contrasten posibles futuros como, por ejemplo, líneas vitales, historias de vida, autobiografías futuras o fantasías guiadas

Bibliografía

- European Commission (2008) *Mapping the maze: getting more women to the top in research*
- European Institute for Gender Equality, www.eige.europa.eu
- GenSET (2011) *Gender stereotypes and Gender Attitudes in the Assessment of Women's Work*, www.genderinscience.org
- Joan W. Scott, "Gender: A Useful Category of Historical Analysis," *The American Historical Review*. Vol. 91, No. 5 (1986)
- *WHAT WORKS? Career-building strategies for people from diverse groups. A counsellor resource. "Gender" (2010) Government of Alberta. Employment and Immigration.*