

Globalizando las oportunidades

La mujer no puede estar fuera

¿Cuánto cuesta o costará a las mujeres subirse al tren de la globalización en el nuevo siglo? Esta es una pregunta que se ha planteado con insistencia la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ahora que el mundo atraviesa un vertiginoso ritmo de cambio.

Y el cuestionamiento clave a hacerse no es para menos. Los cambios productivos, tecnológicos y organizacionales afectarán la posición de la mujer en el mundo del trabajo, de eso no hay duda. ¿Pero, profundizarán acaso estos cambios las discriminaciones existentes, crearán incluso nuevas desventajas para las mujeres trabajadoras o minimizarán la segmentación del mercado por género aumentando las oportunidades para lograr una mayor igualdad entre los sexos?

Los estudios disponibles hacen suponer que los procesos de globalización y creciente integración regional significan tanto ventajas como desventajas en el campo laboral para las mujeres por lo que no es posible constatar una evolución homogénea y unidireccional.

Vencer los desequilibrios

Según el informe de la oficina regional de la OIT para Latinoamérica y el Caribe, las tasas de participación de las mujeres en la actividad económica son bastante inferiores a las observadas en los países desarrollados, en especial las de las mujeres más pobres y con menores niveles de escolaridad. En 1998, la tasa de participación femenina en América Latina alcanza a 44.7 por ciento, en tanto que en Estados Unidos y Canadá era cercana al 60 por ciento. Y esto significaría sin duda alguna, que las mujeres latinoamericanas estarían rezagadas en la inserción a la competencia global.

Ahora, confirmando la tendencia histórica de las tres últimas décadas, la tasa de participación femenina aumentó significativamente en los noventa (a un ritmo similar al observado durante los ochenta), mientras que la masculina tuvo un muy bajo crecimiento. Como resultado de esa evolución. En 1998 las mujeres representaban casi el 40 por ciento de la PEA urbana de América Latina y los hombres un poco más de 60 por ciento.

Esto significaría sustancialmente que existen más mujeres trabajando con las mismas o en peores condiciones y que como sector laboral desprotegido estarían enfrentándose paulatina y sin mayores ventajas a la vorágine de la globalización.

Enfrentando el reto

En las actuales circunstancias la formación profesional y capacitación laboral, se convierten en una opción para mejorar la inserción profesional y laboral de las mujeres y enfrentar la globalización.

El nuevo reto para la mujer consiste entonces, en asimilar progresiva e intensivamente la integración de las sociedades y de las economías nacionales

en diferentes partes del mundo o, en otras palabras subirse al tren en igualdad de oportunidades.

Pero ésta no es una tarea fácil. El ritmo y la profundidad de la globalización difieren según los países y las regiones y el desafío actual para el sector femenino es lograr la focalización y exigir respuestas a las necesidades de género.

No debemos olvidar al respecto que en América Latina, la presencia de las mujeres en la mano de obra ha venido creciendo consistente y significativamente en las últimas décadas. Entre 1960 y 1990, el número de mujeres económicamente activas en la región, se ha multiplicado por más de tres, progresando de 18 a 57 millones, mientras que el factor multiplicador para los hombres ni siquiera ha llegado a dos.

El reto planteado, sin embargo, y la tendencia a largo plazo prevé un rápido aumento de la afluencia de mujeres al mercado de trabajo. De esta forma se irá cerrando la brecha entre los sexos en términos de su respectiva participación en la fuerza del trabajo.

En ese marco dos pasos pequeños podrían ser fundamentales para cubrir los espacios propuestos a través de la globalización y que, en este caso el programa FORMUJER, que desarrolla INFOCAL con apoyo de los/as empresarios/as, plantea como parte del proceso de inserción:

- ❖ Estrechar los vínculos entre el sistema formativo y el sector productivo y sensibilizar a los actores para apoyar y estimular un cambio en los patrones culturales y empresariales.
- ❖ Desarrollar en el sector femenino competencias claves para la empleabilidad que le permitan proyectarse, adaptarse y cambiar su entorno. Apoyándolas en la elaboración de un proyecto personal viable de empleo y formación que pueda actuar como eje de aprendizaje para lograr a partir de ese punto, la mejora y diversificación de la formación profesional y técnica.

Es decir lograr la equidad para que el desarrollo como tal se haga una realidad.

Eliana Gallardo Paz Formujer - INFOCAL CEPB