

UNIVERSIDAD NACIONAL
Facultad de Filosofía y Letras
Sistema de Estudios de Posgrado
Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje
Plan de Maestría Profesional en Traducción

“DESARROLLO EMPRESARIAL PARA MUJERES”
“*MANUAL DE CAPACITACIÓN*”

Lenguaje Conciliatorio de Género

Traducción e informe de investigación

**Trabajo de graduación para aspirar al grado de
Magíster en Traducción
(Inglés-Español)**

presentado por

ERIC BONILLA ROJAS
Carné N° 200330
Cédula 1-651-397

2011

**NÓMINA DE PARTICIPANTES EN LA ACTIVIDAD FINAL
DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN**

“Desarrollo Empresarial para Mujeres”

LENGUAJE CONCILIATORIO DE GÉNERO

Presentado por el sustentante

ERIC BONILLA ROJAS

El día 11 de noviembre de 2011

PERSONAL ACADÉMICO CALIFICADOR

Dra. Judit Tomcsányi Major
Profesora Encargada
Seminario de Traductología III

M.A. Francisco Javier Vargas Gómez
Profesor Tutor

M.A. Sherry Elaine Gapper Morrow
Coordinadora
Plan de Maestría en Traducción

Eric Bonilla Rojas
Sustentante

La traducción que se presenta en este tomo se ha realizado para cumplir con el requisito curricular de obtener el grado académico de la Maestría en Traducción Inglés – Español, de la Universidad Nacional.

Ni la Escuela de Literatura y Ciencias del Lenguaje de la Universidad Nacional, ni el traductor, tendrán ninguna responsabilidad en el uso posterior que de la versión traducida se haga, incluida su publicación.

Corresponderá a quien desee publicar esa versión gestionar ante las entidades pertinentes la autorización para su uso y comercialización, sin perjuicio del derecho de propiedad intelectual del que es depositario el traductor. En cualquiera de los casos, todo uso que se haga del texto y de su traducción deberá atenerse a los alcances de la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos, vigente en Costa Rica.

ÍNDICE GENERAL

Hoja de Tribunal.....	ii
Derechos de la traducción.....	iii
Índice general	iv
Resumen	vii
Abstract.....	viii
Traducción: <i>Desarrollo Empresarial para Mujeres: Manual de Capacitación</i>	1
Informe de Investigación	76
Introducción.....	78
Capítulo I: Fundamentos teóricos.....	82
a. Derecho.....	83
b. Lingüística y traductología	85
c. Normativa en castellano	90
d. Normativa en inglés.....	93
Capítulo II: Estado de Situación.....	104
A. Una tríada dialéctica	104
B. A favor del lenguaje inclusivo	106
a. Masculino genérico.....	106
b. Salto semántico.....	106
c. Falsos genéricos.....	107
d. Sexismo	107
1. Duales aparentes	107
2. Vacíos léxicos.....	108
3. Tratamientos asimétricos	108
4. Identificar a las mujeres por sexo	108
5. Alusión a posición social.....	108
6. Nombre de pila	109
7. Anteposición de artículos	109

8. Cosificación.....	109
e. Orden de presentación	110
f. Profesiones y ocupaciones.....	110
g. Aposiciones redundantes	111
C. En contra del lenguaje inclusivo.....	111
a. Instrumento de manipulación	111
b. Lenguaje antinatural	112
c. Discriminación laboral.....	112
d. Confusión entre género y sexo	114
e. Género neutro no es ausencia de género.....	115
f. Masculino genérico.....	117
g. Economía del lenguaje.....	118
h. Género epiceno	119
i. Neologismos innecesarios	120
j. Lenguaje políticamente correcto.....	121
D. Propuesta de Lenguaje Conciliatorio.....	121
a. Varones	122
b. Tratamiento igualitario	123
c. Calificativos típicos	123
d. Abuso de “mujer”	124
e. Profesiones.....	125
f. Colectivos	125
g. Gentilicios.....	126
h. Jerarquías	127
i. Salto semántico.....	127
j. Concordancia	128
k. Lenguaje administrativo	128
Capítulo III: Análisis del lenguaje de género en la traducción.....	131
A. Antecedentes.....	131
B. Análisis	136

1. Vacío lingüísticos que se llenan con neologismos innecesarios y léxico cursi	136
2. Términos inherentemente discriminatorios y propuestas	140
3. Lenguaje simple y directo que facilita la lectura	146
Conclusión	152
1. Horror Vacui	152
2. Différance	154
Bibliografía.....	159
Anexo:	
Texto Original: <i>Women´s Entrepreneurship Development: A Manual for Trainers</i>	166

RESUMEN

Este trabajo plantea una opción conciliatoria con respecto al uso del lenguaje y el género. El lenguaje no sexista, aprobado por las feministas y otros grupos, forma parte de un propósito en la evolución del lenguaje. El objetivo es garantizar la inclusión y la igualdad en la representación lingüística de las mujeres y los hombres. Por el contrario, los grupos antagónicos no respaldan la idea de alterar la normativa ni el uso tradicional del lenguaje, sino que sostienen el punto de vista de que la sociedad debe evolucionar en primer lugar, y esto dará lugar a la evolución del lenguaje, no al revés. La confrontación entre estas dos posiciones no tiende a reconciliarse, a pesar del uso oficial y obligatorio de un lenguaje no sexista y la promoción de la sustitución léxica, neologismos, composición morfológica *neutral* y otras estrategias.

El lenguaje conciliatorio, que es el núcleo de este informe, surge como una tercera alternativa: la conciliación significa el uso de un lenguaje inclusivo, pero no transgresor. Las traducciones del inglés al español inclusivo de género se pueden lograr mediante la utilización de recursos lingüísticos propios del castellano, no hay necesidad de corromper el lenguaje, ni de discriminar a la mujer. Es cierto que el lenguaje puede ser utilizado como una herramienta subliminal de dominio fundamentada en un sistema patriarcal, pero también es cierto que el lenguaje sirve para incluir a las mujeres en la cadena de producción económica. Es este el propósito del libro elegido para la traducción y el análisis de lenguaje y género.¹

Descriptor: *lenguaje y género, inclusivo, género en español, feminismo, cultura patriarcal.*

¹ Finnegan, Gerry, *Entrepreneurship Development for Women: a Manual for Trainers*, International Labour Organisation (ILO), Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2001.

ABSTRACT

This paper brings up a conciliatory choice concerning use of language and gender. The *inclusive language*, endorsed by feminists and other groups, is a component of language evolution. The goal is to ensure inclusivity of invisible female features, and equality in the linguistic representation of both men and women. Conversely, antagonistic groups do not support major alterations in the normative, traditional use of language; they sustain that society needs to evolve first, and this will lead to language evolution; not the other way around. Despite the officially enforced use of inclusive language, and the promotion of lexical replacements, neologisms, and unclear use of gender-neutral morphemes amongst other strategies, confrontation does not seem to find a satisfactory solution.

Conciliatory language, which is the core of this report, emerges as a third alternative: conciliation means inclusive, but not transgressive use of language. Translations from English to gender-inclusive Spanish can be achieved by utilizing Spanish linguistic resources; there is no need to corrupt the language and there is certainly no intention to discriminate. It is true that language could be used as a subliminal tool of institutionalized dominance based on a patriarchal cultural model, but it is also true that language can be used to include women into the mainstream of economic production. That is the purpose of the book chosen for translation and language gender analysis.²

Key words: *language and gender, patriarchal culture, Spanish gender, women, inclusive, sensitive, conciliatory*

² Finnegan, Gerry, *Entrepreneurship Development for Women: a Manual for Trainers*, International Labour Organisation (ILO), Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2001.

TRADUCCIÓN

CONTENIDO

Prefacio	1
Nota preliminar	2
Presentación del manual	3
SECCIÓN PRIMERA	
I Capacitación. El programa de DEM y su propuesta	
<i>Etapa a priori</i>	11
Etapa de capacitación	11
<i>Etapa a posteriori</i>	12
II Preparativos	
Necesidad de un estudio de factibilidad	13
Concienciación y trabajo en equipo	16
Reconocimiento y selección de empresarias en potencia	19
Desarrollo curricular	27
III Supervisión y evaluación	
Qué evaluar y cómo hacerlo	39
Técnicas de evaluación	41
Evaluación diaria	43
Evaluación final	44
IV Recursos y rotulación	48
V Formulación y mercadeo de programas de DEM	53
VI Estructura del manual	59
VII Horario de capacitación para DEM	65
VIII Preparación y presentación del programa	67

NOTA PRELIMINAR

Antecedentes del manual de capacitación.

“¡Basta de manuales!” fue la idea que cruzó por mi mente repetidas veces mientras me dedicaba a elaborar este manual. Existe gran cantidad de manuales que tratan los temas fundamentales de este programa: manuales de desarrollo empresarial, de asuntos de desarrollo de la mujer, de técnicas de capacitación, entre otros. De hecho, M.P. Akhouri, Hina Shah y Uschi Kraus-Harper, quienes colaboraron en la elaboración de este manual, también han escrito sus propios proyectos sobre temas similares. Incluso la OIT ha publicado manuales de capacitación para los programas, tales como *Mejoramiento de Negocios e Inicie su Negocio*, así como guías de *Capacitación Orientada a la Comunidad* (CBT, por sus siglas en inglés) y un manual de capacitación básico titulado *Estamos haciendo negocios*.

A diferencia de otras publicaciones similares, el presente manual se dedica por entero al desarrollo económico entre mujeres, y surge de lecciones y experiencias de empresarias asiáticas. El manual robustece muchas de las características empresariales que son propias de las mujeres, y tiene en cuenta las múltiples barreras y obstáculos culturales, educativos, tecnológicos, financieros y legales con los que habrán de encontrarse las posibles empresarias a través del continente asiático. Además, es un recurso como fuente de información y consejería para la instrucción, de manera que se puedan distinguir con claridad las necesidades de las empresarias vigentes o en potencia. Este manual es un compendio de iniciativas prácticas de capacitación, desarrollo empresarial e inclusión de mujeres, enmarcado en el contexto real del medio empresarial asiático. Como reconocimiento al valor de otros

numerosos manuales y recursos, conviene consultar fuentes de información adicional (ver bibliografía).

Este texto se orienta a la educación empresarial y a agentes de desarrollo empresarial, así como al personal y e integrantes de organizaciones de mujeres. Esta propuesta de Desarrollo Empresarial para Mujeres (DEM) es apropiada para empresarias nuevas, vigentes o potenciales que quieran concretar sus ideas de negocios y convertirlas en empresas comerciales a tiempo completo. El manual ofrece información práctica que permitirá que las empresarias mejoren la eficiencia, productividad y rentabilidad de sus negocios, y como consecuencia contribuyan a su tangible robustecimiento económico y social.

Como resultado de una iniciativa conjunta de OIT y SAAT, se han hecho todos los esfuerzos para promover la creación de oportunidades de empleo reales y sustentables en un ambiente laboral seguro y saludable. Además, se recomienda seguir un conjunto de medidas para proteger y conservar nuestro ambiente mediante la puesta en práctica de técnicas de producción responsables. El manual tiene por objetivo el óptimo aprovechamiento de las iniciativas existentes en el desarrollo de microempresas, y toma en cuenta la situación de la mujer en pequeñas empresas de servicios y comercio, así como a la pequeña industria artesanal. Al mismo tiempo, el manual sirve de apoyo para empresas tanto personales, como proyectos comunales, grupales o cooperativos.

Al ofrecer el proyecto de capacitación DEM a múltiples dirigentes en los cinco países participantes, este proyecto produce un efecto multiplicador, ya que promueve la organización de programas autónomos de DEM, y por consiguiente beneficia a un gran número de mujeres. La publicación de este manual es un paso importante hacia el acercamiento y apoyo de las empresarias vigentes o en potencia.

Acerca del manual de capacitación

El manual consiste en dos secciones, la primera de las cuales es de interés fundamental para el personal de capacitación. La segunda sección provee los aspectos prácticos de un programa de capacitación para Desarrollo Empresarial para Mujeres (DEM), dispuesto en catorce módulos individuales que en total suman cuarenta sesiones de capacitación, en las cuales se expone instrucciones, lineamientos y consejos que serán de gran beneficio a la hora de planificar e implementar programas de capacitación³. El manual también provee abundantes ejercicios prácticos, dramatizaciones, ejemplos para analizar y volantes que podrán enriquecer cualquier programa de capacitación empresarial. En este proyecto se fomenta adoptar de una posición sistemática a lo largo de las actividades instructivas, desde una valoración preliminar de necesidades, hasta la programación de actividades instructivas y finalmente, la evaluación y seguimiento del resultado de las actividades, que incluye un estudio objetivo de los efectos del curso de capacitación en la vida de las participantes que concluyan el proceso.

El idioma elegido para esta publicación original es el inglés, lengua concebida internacionalmente como la apropiada en el mundo de negocios de muchos países asiáticos. Se espera que eventualmente el manual se complemente con una serie de folletos de ejercicios prácticos dirigidos directamente a las mujeres empresarias. Una vez producidos, estos folletos se podrán traducir fácilmente a los idiomas locales, de acuerdo con la necesidad, y así garantizar que esta iniciativa de DEM acceda a una gran cantidad de mujeres en muchos países. Además, estas publicaciones pueden adaptarse fácilmente a las necesidades de mujeres

³ **Nota del traductor:** la segunda parte tiene variables específicas que se ajustan a cada población y grupo de mujeres.

con un nivel de educación bajo, muchas de las cuales se dedican a actividades en un sector económico informal, tanto en zonas rurales como urbanas.

OIT-SAAT con gusto recibirá comentarios, observaciones, sugerencias y *retroalimentación* de parte de la audiencia, el personal de capacitación, las empresarias y otras partes interesadas en cualquier aspecto del manual de capacitación.

Nueva Delhi

Noviembre, 1996

Gerry Finnegan

Especialista en desarrollo y administración de microempresas

OIT-SAAT

PRESENTACIÓN

LAS RAZONES

El desarrollo económico desempeña un papel preponderante en el crecimiento de cualquier sociedad. En todos los países en vías de desarrollo se ha hecho evidente la necesidad de integrar a la mujer en actividades económicas y en la toma de decisiones. Esta necesidad tiene dos aspectos:

- i. Otorgar poder de decisión a la mujer mediante su inserción en actividades de desarrollo y a través del mejoramiento de su estatus económico, y*
- ii. Proporcionar nuevas oportunidades de empleo a mujeres de diferentes sectores socioeconómicos, mediante la generación de ingresos, empleo propio e iniciativas empresariales.*

El éxito de varias iniciativas de mujeres que han llevado a cabo actividades económicas gracias a los programas DEM, ha convertido al mismo en el medio más eficiente para llenar estas necesidades.

La experiencia demuestra que hay una gran cantidad de mujeres en casi todos los países en desarrollo⁴, interesadas en participar en actividades económicas. Sin embargo, en muchos casos existe un vacío de programas de capacitación integrales, que estén basados en necesidades reales, y también se da una escasez de personal de instrucción que cuente con la capacitación específica, lo cual inhibe el desarrollo de las iniciativas de mujeres empresarias.

⁴ Ver nota del traductor 3.

Este manual de capacitación es una iniciativa centrada en atender las necesidades de las mujeres, en particular de aquellas que estén vinculadas con pequeñas, medianas empresas y microempresas (*PYMES*). Proporciona material básico y sugiere metodologías de capacitación que podrían ser útiles a un amplio personal a cargo de la instrucción de grupos de mujeres pobres, de bajos y de medianos recursos; mujeres instruidas y también mujeres con un bajo perfil académico en cualquier país de Asia.

Esta guía tiene el objeto de ofrecer un conjunto detallado de lineamientos para la preparación y la puesta en marcha de programas de instrucción DEM, con el propósito de capacitar a mujeres empresarias o con intereses empresariales.

Como aspecto fundamental se hace referencia a todos los aspectos de desarrollo empresarial de aquellas mujeres interesadas en iniciar una actividad económica. Describe varios asuntos de la mujer pertinentes a la iniciativa y a la administración de pequeñas y microempresas. El manual contiene dos secciones:

Sección I Incluye lecturas de apoyo y expone estrategias para el desarrollo empresarial para mujeres; a la organización encargada le corresponde la preparación para el curso. Se facilitan detalles sobre la selección de mujeres empresarias y se sugiere un currículum de instrucción para DEM, todo lo cual ayuda a preparar al personal de capacitación.

Sección II Esta sección orienta sobre la puesta en marcha de la capacitación DEM; se describe meticulosamente un curso de cuatro semanas de duración, a razón de cinco horas diarias.

Otro aspecto importante que contempla este manual es el desarrollo de la capacidad empresarial mediante el desarrollo del conductismo. Estas competencias son importantes para

tener éxito empresarial, y son de especial importancia para la mujer. Esto ocurre porque las normas socioculturales en muchos países de Asia no le brindan a la mujer suficientes oportunidades para desarrollar sus competencias empresariales durante el proceso de socialización, lo cual limita y reduce sus posibilidades de desarrollo económico. A fin de vencer tales limitaciones, a lo largo de este manual se destaca cierta información sobre competencias empresariales y de desarrollo de actitud. La capacitación de DEM es una actividad que requiere recursos humanos en forma intensiva, y está diseñada para ampliar y difundir el potencial femenino para iniciar y administrar exitosamente pequeñas empresas y negocios.

En este programa, las mujeres aprenden a:

- Identificar y seleccionar oportunidades de negocios y fuentes relacionadas.
- Desarrollar sus habilidades de negocios, conocimiento y actitud.
- Desarrollar las competencias empresariales y conductistas.

Muchas ONG, organismos de desarrollo y agencias gubernamentales adoptan un enfoque de bienestar social en cuanto a los programas de desarrollo de la mujer. Suelen carecer del entendimiento de varios conceptos de desarrollo empresarial y de cómo los asuntos de género afectan al mismo. Este manual está dirigido a apoyar los esfuerzos de quienes se encuentren a cargo de la capacitación, al proporcionarles suficiente información y métodos para promover desarrollo empresarial para mujeres, así como facilitarles la organización y conducción de programas DEM orientados a los resultados.

¿A QUIÉNES SE DIRIGE EL MANUAL?

Este manual está elaborado para el personal de capacitación, personal gubernamental, de legislación, de carácter académico y personas relacionadas con la capacitación y la promoción de empresas pequeñas, siempre teniendo a la mujer como el grupo meta. En consecuencia, este manual puede ser útil para:

- Personal académico, de capacitación o de facilitación en instituciones de capacitación.
- Organizaciones voluntarias de mujeres (tipo ONG /PVO).
- Ministerios de desarrollo de la mujer o departamentos gubernamentales.
- Bancos de Mujeres, bancos comerciales e instituciones financieras involucradas en el desarrollo de la mujer.

Este manual permite que las encargadas de la instrucción repasen sus destrezas para:

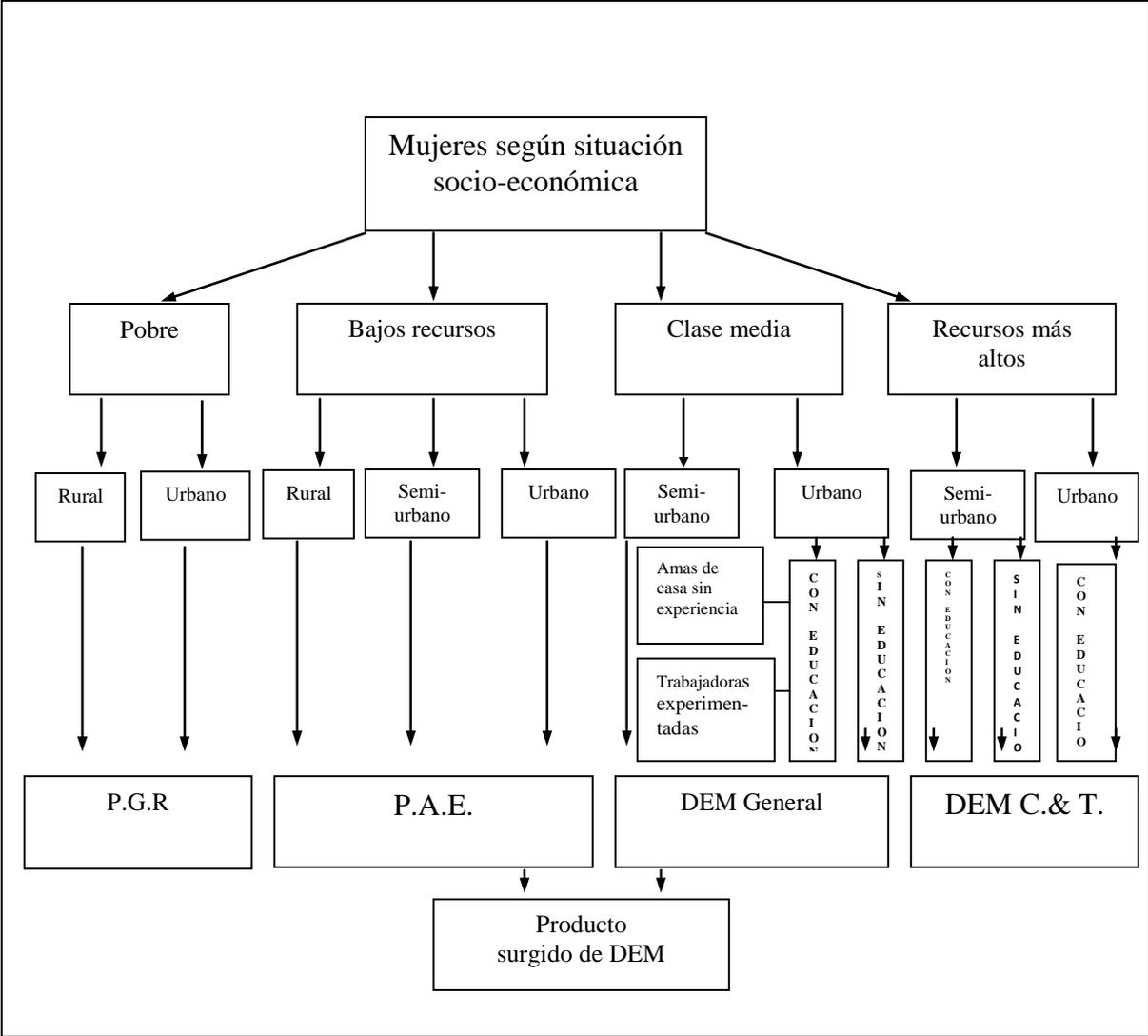
- Analizar las estrategias y procesos previos, durante y posteriores a la capacitación en programas DEM, y entonces preparar los mismos programas para su implementación en forma autónoma.
- Motivar, entender y aconsejar mujeres empresarias vigentes y potenciales.
- Diseñar e implementar programas de capacitación basados en las necesidades reales para desarrollar mujeres empresarias.
- Crear redes y vínculos para apoyo institucional.
- Desarrollar las capacidades de mujeres empresarias vigentes y potenciales.

Se debe tener en cuenta el trasfondo socioeconómico de las potenciales mujeres empresarias a fin de poder decidir cuáles son las estrategias de desarrollo y capacitación apropiadas para cada caso. Las mujeres de diversas áreas (ciudades, campo, pueblos) tienen

diferentes situaciones y experiencias económicas, sociales y educativas, lo cual resulta en una variedad de grupos de destinatarias para elegir dentro de una diversidad de programas de desarrollo económico, como se ilustra en el siguiente cuadro:

Figura # 1

Programas y actividades económicas para mujeres



P.G.R. –Programa generador de Ingresos
 P.A.E. – Programa de Auto-Empleo

DEM –Desarrollo Empresarial para Mujeres
 C&T– Ciencia y Tecnología

Del cuadro sinóptico anterior se puede deducir que las mujeres tienen diferentes situaciones y que sus actividades económicas se pueden efectuar en la casa, o pueden ser temporales o cambiar con frecuencia. Podemos clasificar la mayoría de las empresas en tres categorías basados en el tipo o escala de actividad e ingreso:

- Empresa de subsistencia, en particular la constituida por mujeres pobres o de bajos ingresos) y por lo general, dedicadas a las actividades económicas tradicionales, como artesanía, comidas, costureras, vendedoras, y otras. Es por esta razón que mucha gente no las considera *empresarias*.
- Microempresa (sobre todo para mujeres pobre o de ingresos bajos o medios)
- Pequeña empresa (sobre todo para mujeres de ingresos medios o más altos)

Sin embargo, las mujeres a quienes se dirige este manual son aquellas que ya han iniciado o quieren establecer un negocio en el área tradicional o no tradicional.

Lo que realmente importa es su interés en romper esa “barrera” entre una economía de subsistencia y una microempresa o una pequeña empresa. Este manual de capacitación para instructores de desarrollo empresarial intenta ayudar a las mujeres a romper con tales barreras, y en consecuencia robustecerse económicamente, lo que conlleva a una mayor independencia y éxito como empresarias.

A través de la experiencia nos hemos podido dar cuenta que los programas de DEM están sujetos a la capacidad, desde el punto de vista de la instrucción, para comprender, planificar, poner en práctica y darle seguimiento al mismo. En consecuencia, es necesario entender en forma clara las responsabilidades del grupo instructor.

LAS RESPONSABILIDADES Y LAS FUNCIONES DEL GRUPO INSTRUCTOR

Con el propósito de motivar y capacitar a mujeres como futuras empresarias exitosas, conviene considerar que el punto de vista metodológico incluya, tanto la educación en la fase de capacitación, como una fase de apoyo posterior, y que facilite la obtención de crédito a las empresarias que cumplan con los requisitos, así como el acceso a servicios de apoyo y otras actividades.

La labor de quienes se encargan de la instrucción de DEM incluye varias tareas. Se espera que muestren una actitud amistosa, comportamiento como docentes y como líderes, y que se encarguen de dirigir todo el proceso de desarrollo empresarial. El puesto tiene, además, que ejecutar funciones de administración multidimensional, relaciones públicas, dirección del plan de capacitación, la etapa de instrucción, consejería, consultoría técnica y se espera que exhiba una actitud entusiasta todo el tiempo⁵.

Su función primordial es facilitar el proceso de DEM, para lo cual tiene que:

- comprender las aspiraciones de las destinatarias, que son empresarias en potencia.
- detectar y entender y comprender a cabalidad el potencial de cada destinataria.
- planificar actividades idóneas que le permitan lograr sus aspiraciones.

Los objetivos y el proceso de DEM muestran que el trabajo de campo de una capacitadora es enorme; se espera que lleve a cabo estudios contables de las necesidades; que identifique y

⁵ **Nota del Traductor** En este manual nos referiremos en adelante a la o las personas que desempeñen tales funciones como “instructoras”, “facilitadoras”, “capacitadoras” o, principalmente como “capacitadoras”, ya que el primer grupo de facilitadoras y participantes que se espera que integre este proyecto en Costa Rica, sería un grupo de mujeres, exclusivamente.

seleccione el potencial de las mujeres participantes; que las capacite, motive y ayude a fin de establecer micro y pequeñas empresas. Por tanto, es primordial que exista una verdadera comprensión de las funciones y cualidades de la capacitadora que haya decidido participar en el proceso de desarrollo empresarial para mujeres.

Se da por un hecho que la capacitadora es una persona con experiencia en trabajo con mujeres, de preferencia en actividades de auto empleo y de generación de ingresos. Debe ser certificada y conocer los conceptos sobre educación de adultos. Por lo común, se trata de una persona que haya trabajado para organismos no gubernamentales o agencias similares; también puede ser una trabajadora de campo con experiencia en capacitación de negocios. Tiene que aprender muchos aspectos relacionados con el campo del desarrollo empresarial, por ejemplo, en lo concerniente a la generación de ingresos, empleo propio e iniciativa empresarial; por consiguiente se espera que tenga un conocimiento a fondo de este manual, y que experimente las diversas actividades en forma independiente antes de ponerlas en marcha en el trabajo de campo.

Por tal motivo decimos que la capacitadora de DEM tiene funciones multidimensionales. La siguiente tabla muestra algunos detalles de los requisitos del programa WED vinculados con el trabajo y las características que debe tener la parte instructora.

Tabla No.1

REQUISITOS DE DEM	TRABAJO DE LA CAPACITADORA	FUNCIONES DE LA CAPACITADORA
1. Estudio de factibilidad	Selección de las mujeres mediante el conocimiento del medio ambiente y el potencial de las eventuales participantes	Oficialía de desarrollo
2. Toma de conciencia y contacto con instituciones (trabajo en red) relacionadas	Crear un ambiente favorable y motivar a las eventuales participantes a través del uso de técnicas e instrumentos recomendados.	Promoción, Relaciones Públicas y organización
3. Identificación y selección de mujeres empresarias	Establecer la motivación y las competencias empresariales a través de los instrumentos de selección	Motivación, consejería y experiencia en reclutamiento.
4. Diseñar y organizar el plan de capacitación	Diseñar iniciativas de desarrollo basados en necesidades reales	Administración y coordinación
5. Dirigir el capacitación	Poner en marcha el taller de capacitación con el apoyo de expertos y académicos	Instrucción, consejería y motivación
a. Selección de oportunidades de negocios	Proporcionar consejería en oportunidades de negocios	Análisis, consejería y relaciones pública
b. Agilizar el taller de capacitación técnica	Capacitar, asistir y aconsejar a la participantes a formular sus proyectos	Instrucción y consejería
c. Proporcionar capacitación técnica	Organizar visitas de campo y de capacitación técnico	Coordinación
6. Proporcionar apoyo posterior a la capacitación para asegurar el éxito	Organizar reuniones de seguimiento y contratar servicios financieros, materia prima, maquinaria y relaciones de mercadeo y supervisión.	Coordinación, relaciones públicas y fungir como edecán cuando fuese necesario.

Con el propósito de llevar a cabo exitosamente estas funciones la capacitadora debe poseer ciertas calidades y conocimiento. No es necesario que ejecute todas estas funciones en

forma individual, pero sí debe tener las siguientes tres habilidades para ser considerada competente para dirigir los programas de DEM:

- A. Conocimiento de los conceptos de DEM
- B. Habilidades de capacitación
- C. Capacidad administrativa

Figura # 2

Conocimiento, habilidades y capacidad

A. Conocimiento de los conceptos de los programas de DEM

La capacitadora debe estar bien familiarizada con las actividades de desarrollo económico de las mujeres, en relación con generación de ingresos, autoempleo e iniciativa empresarial. Para fortalecer este aspecto, la capacitadora debe mostrar un claro entendimiento de:

- Procesos de planeamiento de programación de DEM
- Procesos de creación de empresas
- Las etapas a lo largo del proceso de convertirse en empresarias
- Asuntos de género en el proceso de desarrollo económico de la mujer
- Actividades relacionadas con el establecimiento y administración de empresas.

Nota: Este manual facilita que las capacitadoras desarrollen esas destrezas.

B. Aptitudes del personal de capacitación

El puesto más exigente es en el área de capacitación y se esperar de quienes lo integren:

- Facilidad de comunicación y buena presentación
- Conocimiento de los procesos de educación de adultos
- Capacidad de percibir las necesidades ajenas
- Habilidades técnicas
- Aptitud para liderar
- Capacidad para dirigir e implementar el proyecto

Nota: La sección I de este manual incluye materiales de lectura complementaria, estrategias para el desarrollo de mujeres empresarias y capacitación sobre el diseño curricular para mujeres.

La sección II del manual provee detalles del desarrollo de taller de capacitación. El diseño de las sesiones ayudará a las capacitadoras a desarrollar estas aptitudes.

C. Capacidad administrativa

Para alcanzar logros en los programas de DEM, la instructora debe reunir varios recursos que le permitan administrar la totalidad del programa. Por consiguiente, debe presentar las siguientes características gerenciales:

- Buenas relaciones personales
- Destreza en coordinación
- Capacidad para supervisar
- Habilidad para resolver problemas
- Características de líder.

Nota: Las capacitadoras deben cumplir con estos requisitos para lograr mayor eficacia. Este manual no provee ninguna directriz sobre las características. Se recomienda que las capacitadoras se familiaricen por su cuenta y lean los libros recomendados, y que adquieran conocimiento al asistir al taller de capacitación pertinente. Sin embargo, puesto que el manual se dirige a quienes ya tengan experiencia en desarrollo de mujeres, se espera que ya conozcan los aspectos básicos de estas aptitudes.

Es frecuente que una sola persona no reúna todos los requisitos básicos descritos, por consiguiente se recomienda un equipo de dos o tres personas para trabajar juntos en una iniciativa DEM. Con el propósito de lograr buenos resultados, se necesitará de una capacitadora principal. La experiencia demuestra que las capacitadoras bien capacitadas pueden lograr altos índices de buenos resultados.

III SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN

Al concluir el programa DEM, se espera que las capacitadoras efectúen una evaluación, y que enumeren los tipos y niveles de escrutinio para luego efectuar otra propuesta de evaluación. Las capacitadoras necesitan leer y comprender lo siguiente:

¿QUÉ SE DEBE EVALUAR Y CÓMO HACERLO?

Para lograr un mejor rendimiento, el segmento denominado *Supervisión y Evaluación* constituye un elemento importante en las actividades de desarrollo. Para incrementar la

eficacia de los componentes *capacitación* y *desarrollo*, la puesta en marcha del programa DEM debe evaluarse y revisarse con cierta periodicidad. A *grosso modo*, los aspectos de supervisión y evaluación tienen que ver con la observación minuciosa de los aspectos relacionados con la ejecución del programa. En cuanto a DEM, esto implica la preparación del programa de capacitación, el taller de capacitación en sí y el apoyo posterior al mismo.

Con frecuencia, el propósito es identificar problemas en una etapa temprana y resolverlos conforme se desarrolla el programa. Mediante esta estrategia el desarrollo del programa se puede ajustar y redefinir. Es claro que quienes desarrollen el programa (el personal de capacitación) desempeñan una función primordial durante las fases de supervisión y evaluación.

La supervisión consiste, esencialmente, en presentar propuestas, en mantener registros, efectuar análisis y debates para detectar lo que (si acaso) está fallando en el proceso de desarrollo. Así será posible tomar acciones correctivas a tiempo, sin interrumpir el desarrollo del programa. La evaluación suele verse como algo necesario para satisfacer o rendir cuentas a otras partes (por ejemplo, agencias que financian el programa), más que como una parte del desarrollo integral del proyecto. Si el programa de desarrollo tiene como componente la capacitación, la eficacia de las necesidades de capacitación deben observarse constantemente a través de una evaluación objetiva.

El propósito más útil de la evaluación es controlar la calidad y, por consiguiente, la eficiencia. En este contexto recomendamos la evaluación en las diferentes etapas del programa DEM:

- Capacitación previa o *a priori*
- Capacitación o *taller de capacitación*

- Apoyo poscapacitación, o seguimiento o *capacitación a posteriori*

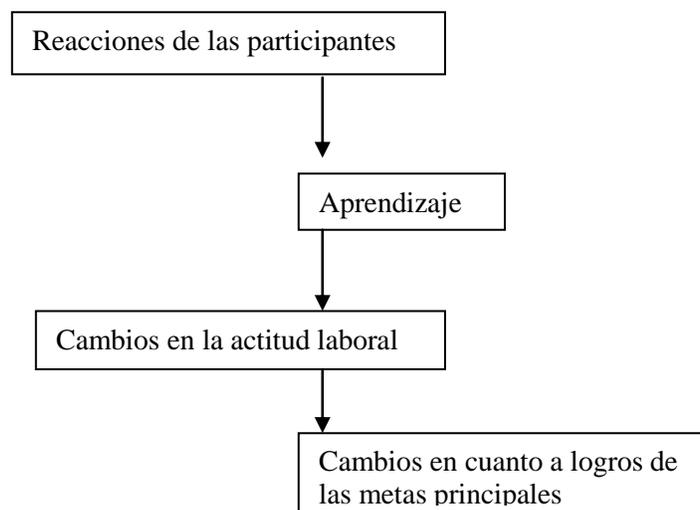
Las debilidades y fallas en un programa de desarrollo y capacitación se distinguen por medio de una evaluación que lance resultados negativos; los éxitos y puntos fuertes, por otro lado, se identifican a través de una *retroalimentación* positiva. A las primeras se le corrige y a las segundas se les da continuidad hasta que luzcan perfectas, lo cual es muy improbable. En cualquier capacitación siempre existe una posibilidad de mejoramiento. Por tanto, la evaluación en sí, contribuye al éxito del programa y es indispensable conservarla como un aspecto integral del sistema.

Para comprender cómo y cuándo evaluar un programa conviene que la instructora entienda los diferentes niveles de aprendizaje del participante a lo largo de la experiencia de capacitación.

El proceso en etapas se muestra en la figura siguiente:

Figura # 3

Proceso de aprendizaje durante la capacitación



Es necesario hacer evidente que, idóneamente, la capacitación debe evaluarse en cada uno de estos niveles, ya que los logros de cada nivel dependen del éxito del anterior. Si se rompe la cadena en alguna de las etapas (por ejemplo, si la participante no pudo utilizar su conocimiento en el trabajo para la creación y manejo de una empresa), entonces la capacitadora deberá analizar el incidente y tomar medidas al respecto.

La capacitadora puede acudir a diversos medios para efectuar una evaluación periódica. Primero que nada, durante la etapa del taller de capacitación, una facilitadora necesita observar a las participantes con absoluta objetividad. Si se muestran desinteresadas, es recomendable integrarlas en el aprendizaje mediante preguntas; si están confundidas, es preciso aclarar sus dudas y efectuar una sesión (metodología de capacitación) interactiva que le añada interés al proceso. Este es un procedimiento continuo y sistemático de análisis de los aportes –retroalimentación–, que ayuda a modificar los temas en forma inmediata.

La evaluación informal tiene valor hasta cierto punto, pero con el objeto de obtener información más precisa del aprendizaje de las participantes en cuanto al conocimiento, aptitudes y comportamiento, la capacitadora puede solicitarles que llenen un formulario de evaluación al concluir el día o un formulario semanal y, al concluir el curso se distribuye un formulario integral. Se toman en cuenta las propuestas de las participantes en cuanto a la duración del curso, la ubicación, arreglos administrativos, así como la evaluación de los temas vistos.

Puesto que el establecimiento de una empresa puede tomar de seis meses a un año, se recomienda contar con un sistema de evaluación a largo plazo, a fin de supervisar y evaluar su progreso.

Es preciso tener en cuenta el *costo-efectividad* del programa de capacitación (si los gastos del programa los sufraga una agencia patrocinadora o lo cubren las participantes). En consecuencia, si la idea consiste en ofrecer estos programas periódicamente, entonces será necesario efectuar un análisis de costos y beneficios. Lo ideal es que se intente evaluar la efectividad del curso comparando el progreso de las participantes con el de otras mujeres empresarias, lo cual no es sencillo, pero es la mejor manera de saber si el curso resulta ser una buena inversión.

Existen diferentes técnicas mediante las cuales una capacitadora puede evaluar y supervisar el progreso de las participantes. En términos generales, cuanto mayor sea el nivel de evaluación, más complejas serán las técnicas requeridas, y más rigurosa será la estrategia experimental. Algunos pocos ejemplos se muestran aquí para que las capacitadoras desarrollen procedimientos de evaluación a fin de supervisar sus actividades en diferentes niveles.

TÉCNICAS DE EVALUACIÓN

Técnicas a nivel de reacción

Las escalas simples en las cuales las participantes marcan el número, por ejemplo:

- a. Esta sesión me pareció: (0) caótica...1...2...3...4...5...6....muy bien ordenada (10)
- b. Subrayar los adjetivos o adverbios que describan mejor la sesión.
- c. Preguntas abiertas.
- d. Calificación de cada exposición en una serie de ámbitos.

Estas técnicas, si se utilizan al concluir cada sesión, son muy útiles para modificar el plan de capacitación de las sesiones subsecuentes.

Técnicas a nivel de aprendizaje

Exámenes de objetivos de todos tipos; por ejemplo, *falso – verdadero*, completar oraciones, etc.

- a. Exámenes de composición escrita.
- b. Exámenes de análisis de habilidades
- c. Preguntas abiertas sobre la importancia de los aspectos vistos.
- d. Escalas de actitud, por ejemplo, escalas de diferencias semánticas.

En la mayoría de los casos debe efectuarse una evaluación antes y otra después del curso.

Técnicas de habilidades, conocimiento y comportamiento

- a. Lista de actividades elaboradas bajo supervisión, durante la cual se utiliza una lista predeterminada de dimensiones y categorías.
- b. Bitácora de la observación
- c. Anotaciones personales
- d. Entrevistas con las participantes
- e. Incidentes de importancia para las participantes
- f. Autoevaluación mediante cuestionarios, escalas de medición, etc.

De nuevo insistimos, es preciso tener datos antes y después del curso.

Análisis del desempeño de las empresarias

- a. Mediciones de productividad en sus empresas.
- b. Mediciones de indicadores económicos tales como utilidad, flujo de caja, liquidez, etc.

Como parte de la supervisión y como ejercicio de evaluación, es indispensable llevar un registro sobre las participantes, el personal, la organización, logística, prácticas en clase y administración general del proceso de desarrollo, como el siguiente:

Participantes:

Descripción de sus empresas, rendimiento en el curso (registro de logros alcanzados), actitud, auto evaluación

Personal:

Desarrollo curricular, desempeño, actitud ante el cambio, dificultades encontradas, iniciativa, rango de actividades asignadas, preferencias y áreas de especialización, capacitación adicional, etc.

Sobre la organización o institución:

Cambios estructurales, recursos disponibles, impacto en el presupuesto, cambios logísticos y de procedimiento, respuesta general.

Sobre el programa:

Dificultades encontradas en aspectos específicos (por ejemplo, demasiado exigentes en cuanto a materiales de enseñanza), contenido redundante, contenido que no tuvo buena acogida, efectividad del costo de la puesta en marcha de técnicas. Esto le permitirá a las capacitadoras a llevar a cabo una evaluación temprana y tomar decisiones al respecto.

HOJA DE EVALUACIÓN DIARIA

	muy bien	bien	regular	mal	muy mal
A. Importancia del contenido del curso de capacitación: 1. sesión matutina 2. sesión matutina II 3. sesión vespertina 4. sesión vespertina II					
B. Idoneidad de la perspectiva de la capacitación: 1. sesión matutina 2. sesión matutina II 3. sesión vespertina 4. sesión vespertina II					
C. Desempeño de la capacitadora: 1. sesión matutina 2. sesión matutina II 3. sesión vespertina 4. sesión vespertina II					
D. Administración: (incluye transporte, horarios y alojamiento)					
E. Comentarios:					

Nota para la capacitadora:

La *Hoja de evaluación diaria* debe distribuirse entre las participantes únicamente en las mañanas y recogerse al final del día.

EVALUACIÓN FINAL

volante

Programa: _____

Centro de capacitación: _____

Duración: _____

Fecha: _____

Tenga la amabilidad de contestar las siguientes preguntas. Sus respuestas serán tomadas en cuenta. Gracias.

PARTE 1. ORGANIZACIÓN DEL CURSO.

P.1. ¿Le parece que el programa de capacitación, en general estuvo:

Bien organizado / regular / mal organizado?

(marque con un con un círculo) Justifique su respuesta.

P.2. ¿Le parece que el programa fue:

demasiado breve / duración apropiada / demasiado largo?

(marque con un círculo) Justifique su respuesta.

P.3. Comente acerca del lugar del campo de trabajo, incluyendo observaciones sobre comida, alojamiento servicios y apoyo.

P.4. ¿Qué sugerencias le haría a los organizadores a fin de mejorar futuros programas?

PARTE 2. LA CAPACITACIÓN

P.5. Mencione brevemente los tres principales beneficios que usted obtuvo de este programa:

a.

b.

c.

P.6. En orden de importancia, enumere los tres aspectos de la capacitación que usted considera que fueron más importantes:

a.

b.

c.

P.7. Si hay, ¿cuáles temas le parece que debieron tener mayor cobertura o tiempo?

a.

b.

c.

P.8. ¿Cuáles otros temas –si los hay– deberían incluirse en el programa?

a.

b.

c.

P.9. ¿Cuáles temas –si los hay– podrían omitirse del programa?

a.

b.

c.

P.10. ¿A cuáles temas se les debió dedicar menos tiempo o cobertura?

a.

b.

c.

P.11. Indique las cinco técnicas más apropiadas que se utilizaron en el curso (**en orden de importancia: 5 = el más importante; 4 = el siguiente en importancia, y así sucesivamente**)

Presentaciones ()

Simulaciones ()

Trabajo en grupo ()

Debates ()

Proyección de películas ()

Análisis de casos ()

Ejercicios individuales ()

Otros (especifique) ()

P.12. Indique tres maneras en las cuales sus habilidades en los negocios mejoraron como resultado de este curso.

a.

b.

c.

P.13. Indique cualquier otra necesidad de capacitación que usted necesita, pero que no se tomó en cuenta en este curso (por ejemplo, en desarrollo empresarial)

P.14. ¿Qué piensa hacer con el conocimiento adquirido en este curso?

P.15. Califique cada componente del programa de capacitación al que usted haya asistido.

(5 = excelente; 4 = muy bueno; 3 = bueno; 2 = regular; 1 = deficiente; 0 = malo)

(ver ejemplos en el cuadro de abajo)

	Descripción	Contenidos e importancia	Método y presentación
a.	Romper el hielo; instrucciones (día)		
b.	Ambiente para el desarrollo de la mujer (día)		
c.	Proceso de desarrollo empresarial para mujeres		
d.	Identificación y selección de empresarias (Día)		
e.	Instrumentos de selección y técnicas. Parte I (día)		

PARTE 3. VISITAS DE CAMPO

P.16. Comente acerca de los beneficios obtenidos en las siguientes visitas de campo.

Refiérase a preparación, organización, logística, sesiones de presentación, relevancia en general y lecciones aprendidas.

- a. Información y búsqueda de oportunidades.
- b. Visitas a sitios industriales.
- c. Visitas a organizaciones de consejería y apoyo.

PARTE 4. PARTICIPACIÓN DE CONFERENCISTAS

P.17: Comente acerca de la importancia de la participación de múltiples conferencistas.

Refiérase a preparativos, organización, presentaciones y debates, relevancia de su participación y lecciones aprendidas.

- a. Servicios de apoyo financiero y no financiero: foro de debate

- b. Empresarias que compartieron sus experiencias: foro de debate

- c. Programas actuales de Desarrollo de la Mujer en... – Conferencistas que participaron.

****Muchas gracias por su colaboración****

SECCIÓN PRIMERA

DESARROLLO EMPRESARIAL

PARA MUJERES:

PROGRAMA Y OBJETIVOS

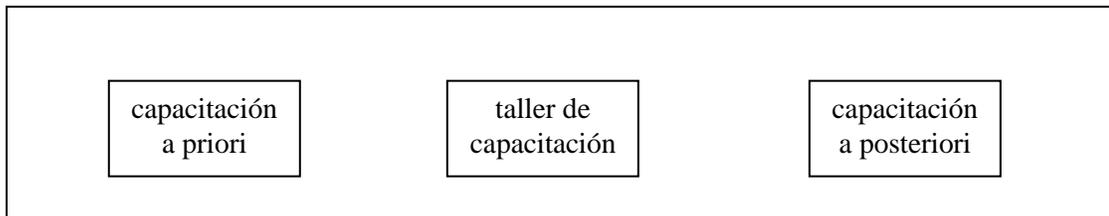
SECCIÓN PRIMERA

DESARROLLO EMPRESARIAL PARA MUJERES

PROGRAMA Y OBJETIVOS

I. PROGRAMA DEM

El principal objetivo del programa DEM es el desarrollo de recursos humanos con énfasis en el robustecimiento y crecimiento de las microempresas, y pequeñas empresas (Pymes) dirigidas por mujeres. Por consiguiente, es necesario que el personal de capacitación comprenda las tres etapas fundamentales, que son: capacitación previa o *a priori*, taller de capacitación y post capacitación o capacitación *a posteriori*. *Capacitación* se refiere a las tres etapas del proceso de desarrollo empresarial para mujeres.



A. Etapa de capacitación a priori

Durante esta etapa la capacitadora deberá:

- Investigar las necesidades de capacitación para establecer el potencial regional del centro de instrucción *in situ* (poblado, conjunto de poblados, pueblo, ciudad).
- Concienciar a las mujeres acerca de la existencia e importancia del programa.

- Establecer vínculos con organizaciones locales, e identificar y seleccionar a las eventuales participantes para el programa de capacitación.
- El grupo capacitador también deberá analizar el aspecto socioeconómico del medio, y reconocer alternativas de negocios de acuerdo con la capacidad y el conocimiento de las posibles empresarias.

B. Etapa de capacitación

Se diseñó un programa de capacitación para dirigir a las mujeres en actividades empresariales durante un período de cuatro semanas seguidas o bien, por módulos separados, teniendo en cuenta la experiencia positiva de empresarias en cuanto a la capacitación y desarrollo. Las actividades de capacitación tienen el propósito de incrementar las capacidades necesarias para comenzar y manejar un negocio y obtener buenos resultados.

C. Etapa de capacitación a posteriori:

En esta etapa la capacitadora deberá ayudar y guiar a las participantes a lo largo del desarrollo de sus proyectos de negocios, ayudarlas a cumplir con las formalidades y conseguir ayuda financiera para iniciar los proyectos empresariales. Este apoyo deberá continuar hasta que las mujeres establezcan sus negocios y los administren en forma adecuada, especialmente en áreas de mercados en desarrollo.

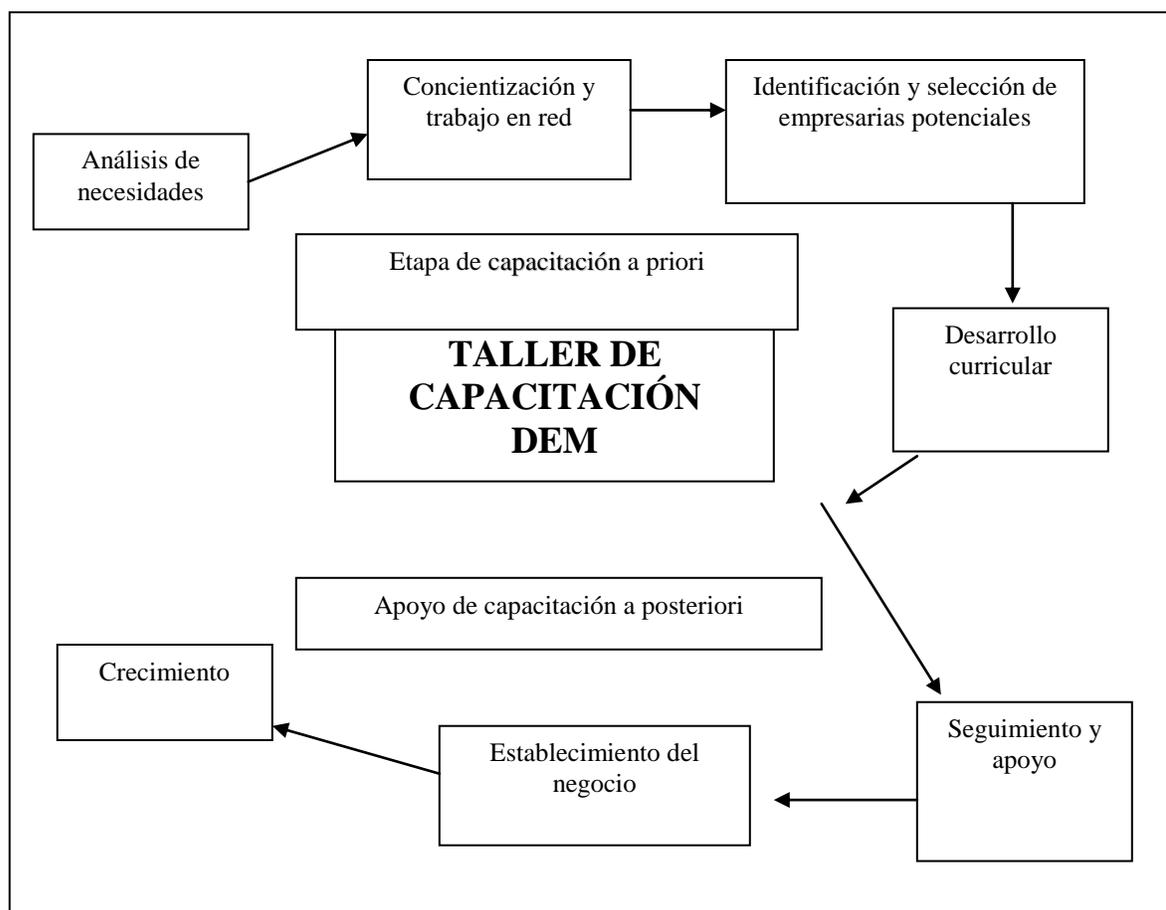
Seguimiento, supervisión y evaluación.

ESQUEMA DE DEM

Los capacitadoras deben tener bien claro que los tres componentes revisten de igual importancia. La experiencia indica que la capacitación por sí misma no produce resultados relevantes, por lo que es esencial una comprensión de las tres etapas y la formulación de estrategias adecuadas para su ejecución.

La capacitadora deberá seguir los siguientes pasos a fin de promocionar el desarrollo empresarial para mujeres. El siguiente cuadro muestra los detalles paso a paso:

ESQUEMA DE DEM PLANTEAMIENTO POR ETAPAS



II. PREPARATIVOS PARA LA ETAPA DE CAPACITACIÓN A PRIORI

La etapa de capacitación previa es un aspecto importante en el proceso de Desarrollo Empresarial para Mujeres. El éxito de los programas DEM dependerá en parte de factores locales. Es necesario que las mujeres se sientan motivadas, enteradas y con el entusiasmo de establecer un negocio. Los preparativos en esta etapa son de vital importancia para detectar “las necesidades” y asegurarse que coincidan con los objetivos de DEM y con las expectativas de los grupos de mujeres.

Los preparativos en esta etapa ayudarán a la capacitadora a:

- Conocer el contexto de desarrollo regional y las expectativas que puedan incidir con el éxito o el fracaso de una empresa de mujeres.
- Relacionarse y crear un ambiente de confianza en la comunidad e instituciones, a fin de contar con su colaboración.
- Reclutar participantes con potencial empresarial para asegurar el éxito de DEM.

Las siguientes cuatro actividades constituyen la etapa de capacitación previa (como se muestra en el cuadro anterior):

Actividad 1:	se requiere una valoración de necesidades
Actividad 2:	coordinación y coordinación con instituciones
Actividad 3:	identificación y selección de empresarias en potencia
Actividad 4:	desarrollo curricular

Actividad # 1 VALORACIÓN DE NECESIDADES

Las “necesidades” constituyen la brecha entre lo que “es” y lo que “debería ser”. Por consiguiente es importante determinar el nivel de conocimiento, las habilidades y competencias de las posibles empresarias, distinguir la brecha entre lo “que existe” y “lo deseable” y trazar una estrategia para capacitar a las mujeres al establecimiento y manejo de empresas.

Las organizaciones que se interesen en desarrollar un programa de DEM deberán llevar a cabo un estudio de las necesidades de su grupo meta. Esto lo pueden efectuar las capacitadoras con la colaboración de la comunidad local y grupos de apoyo. Se deben analizar los siguientes tipos de necesidades a fin de obtener la información necesaria para ejecutar un programa DEM:

- las necesidades de capacitación
- las necesidades de apoyo
- las necesidades de desarrollo

Análisis de las necesidades de capacitación

Como primer paso, la capacitadora debe conocer las características que distinguen, en cuanto a habilidades, conocimiento y actitud, a las mujeres que pretenden participar en actividades empresariales.

A fin de seleccionarlas, la capacitadora deberá estudiar el estatus actual de las mujeres de la comunidad en la que se desarrollará el programa, y así logrará comprender mejor al grupo que interesa.

La capacitadora debe tener claro las características deseables en el grupo de mujeres elegibles para el programa de capacitación DEM. Refiérase a la sección *¿Cómo usar este manual?*, donde se presenta una variedad de grupos meta de mujeres, según su estatus socioeconómico y estatus en su comunidad.

- ¿Se encuentran ya las posibles participantes comprometidas con alguna actividad de negocios a tiempo completo o a medio tiempo?
- En cuanto a aquellas que aún no lo estén y quieran iniciarlo: ¿quiénes son y cuáles son sus necesidades y aspiraciones? ¿Cómo es su familia y cuál es su nivel de preparación académica? ¿Se trata de mujeres más o menos preparadas y de clase media, o de mujeres pobres con educación incipiente? ¿Cuál es su estatus social?

Todos estos aspectos deben ser tomados en cuenta antes de elaborar e impulsar un programa de DEM, puesto que el contenido y la estructura del curso variarán en relación a las necesidades y al potencial de los grupos meta.

El grupo de mujeres seleccionadas para un programa DEM específico deberá ser lo más homogéneo posible. Las diferencias socioeconómicas y de preparación académica a veces inciden negativamente en el desarrollo de las dinámicas de grupo y podrían obstaculizar la satisfacción de necesidades individuales.

La capacitadora también deberá tener en cuenta las exigencias que implica el establecimiento de una nueva empresa, para aquellas mujeres interesadas en iniciar, establecer o administrar un negocio. Los detalles de las necesidades de capacitación son evidentes si se compara el estatus actual de las mujeres con el conocimiento, las habilidades y la actitud que se requieren para administrar y establecer un negocio. Por eso, los siguientes datos deben

recopilarse meticulosamente con el propósito de definir las necesidades de capacitación de las empresarias en potencia:

- Estatus personal y familiar en cuanto a nivel e ingreso, ocupación, etc.
- Preparación académica, ya sea formal o informal
- Experiencia laboral y cultura general, en particular sobre el ambiente laboral
- Conocimiento y habilidades relacionadas con la actividad empresarial
- Interés y motivación en iniciar una empresa
- Disponibilidad de tiempo para recibir capacitación y para el establecer una empresa, teniendo en cuenta otras responsabilidades sociales y familiares.
- Análisis de las posibles actividades empresariales, en comparación a las actividades y el estatus actual.
- Conocer detalles sobre el conocimiento, las habilidades, el comportamiento y las necesidades de mejorar, a fin de administrar una empresa y lograr buenos resultados.

Análisis de las necesidades de apoyo

No importa lo bien capacitada que está una mujer, otros factores ambientales tales como la asistencia económica, los mecanismos y reglamentos desempeñan un papel importante en la contribución al éxito y crecimiento de una empresa. Por esa razón, la capacitadora debe medir las necesidades de apoyo que requieren las mujeres para el establecimiento de sus empresas, y tratar de canalizar esa ayuda mediante estrategias de trabajo coordinado con otras instituciones. Se pueden definir las necesidades de ayuda al analizar lo siguiente:

- El punto de vista y opinión de las mujeres en cuanto a las necesidades de ayuda e instalaciones disponibles

- La ayuda disponible real, según lo que ofrezcan las instituciones actuales
- La necesidad de atraer el apoyo financiero privado para poder crear un medio fértil para el desarrollo empresarial de mujeres.

El éxito de los programas DEM dependerá mucho de la ayuda tanto gubernamental como de instituciones no gubernamentales. Por eso la capacitadora deberá considerar la posibilidad de incluir la participación de instituciones de apoyo en los programas DEM, y de buscar alternativas para obtener asistencia financiera, mercados e infraestructura. Deberá recopilar la siguiente información:

- Políticas gubernamentales y prioridades para la pequeña y la microempresa en general, y para la mujer en particular.
- Esquemas e incentivos ofrecidos por diferentes instituciones de apoyo a las empresarias.
- Disponibilidad de infraestructura en cuanto a terreno, instalaciones, agua, electricidad, transporte, comunicaciones, y otros.
- Interés de las entidades en apoyar a las mujeres empresarias; posibilidad de vínculos institucionales para mercadeo.
- Las necesidades de apoyo y recursos para desarrollar el programa de capacitación DEM, tales como disponibilidad de personal académico, consejeros, cantidad de aulas, entre otros aspectos similares.

Análisis de necesidades de desarrollo

Para lograr un enfoque de desarrollo eficiente es necesario que los capacitadoras estudien y conozcan el medio en que las mujeres pretenden establecer sus empresas. El papel de mujer

conlleva muchas responsabilidades sociales y todavía existen lugares donde las mujeres no son bien aceptadas como empresarias. El estudio de necesidades de desarrollo debe dirigirse a:

- Identificar los obstáculos que se encuentran en la promoción de pequeñas y microempresas en general, y de mujeres en particular.
- Analizar el escenario de desarrollo existente y el medio que impacta a las mujeres que estén estableciendo empresas en la zona donde se planea implementar DEM.

Al avalar las necesidades de desarrollo, la capacitadora deberá tomar en cuenta los factores que se describen a continuación. Si fueran favorables, el programa DEM puede iniciarse, o si las capacitadoras encuentran oportunidades que faciliten dirigir estas necesidades hacia iniciativas planeadas.

- actitud de la comunidad y de la familia hacia las posibles empresarias y hacia el desarrollo de empresas dirigidas por mujeres.
- planes de desarrollo locales y compromisos con el desarrollo de las mujeres
- la repercusión y los resultados de planes de desarrollo previos, en general, y de la mujer en particular.

Los datos para obtener este análisis surgen de:

- visitas de campo, reuniones y debates
- sesiones de preguntas y respuestas, en forma individual o en grupo, tales como el núcleo familiar, para evaluar su apoyo.
- consultas con fuentes de información
- revisión de informes existentes y otros documentos.

El resultado de la recopilación de datos debe revelar los problemas de la mujer en cuestión, el papel de las entidades de apoyo, y las características del medio actual en la localidad.

Actividad # 2

CONCIENCIACIÓN Y COORDINACIÓN CON INSTITUCIONES

Como se dijo anteriormente, el programa DEM debe fundamentarse en necesidades. Con el propósito de generar un interés general en DEM, se deben llevar a cabo varias actividades de divulgación.

Dondequiera que se desarrolle un programa DEM, existe una comunidad a la cual se dirige. Puede ser una aldea, una sección de un área urbana, una provincia o todo un país. No importa cuán grande sea la comunidad, es indispensable conocer a las participantes (destinatarias) y a las instituciones asociadas con el programa DEM, por ejemplo, aquellas que podrían contribuir a su éxito. Este ejercicio es parte del trabajo preliminar y debe efectuarse durante la etapa de *capacitación a priori*. Esto ayudará a determinar cuál grupo de mujeres meta, cuáles instituciones y cuáles individuos en la comunidad podrían interesarse en el programa.

La capacitadora tiene que elaborar una campaña de propaganda con el propósito de crear conciencia entre las empresarias de diferentes proveniencias. No todas las mujeres aspiran a llegar a ser empresarias, y por consiguiente, las actividades de divulgación deben dirigirse a aquellas que estén más interesadas y que puedan dedicarse a una carrera empresarial. Además, tal vez no haya suficientes recursos financieros para capacitar a todas aquellas que deseen convertirse en empresarias. Por consiguiente, los recursos deben orientarse hacia las mujeres

que puedan tener éxito empresarial. Las actividades de divulgación pueden dirigirse a las que “tomen seriamente” los negocios. El procedimiento de selección deberá indagar a aquellas mujeres que muestren mayor interés, compromiso y potencial.

Medidas de difusión para llegar a las mujeres

- Deberá utilizarse instrumentos y técnicas apropiadas para crear interés general, tales como propaganda colectiva en las áreas urbanas y contacto personal en las áreas rurales. A continuación se describen algunos métodos.

Reuniones comunales

Las reuniones comunales pueden ser de especial importancia cuando se realizan entre mujeres rurales. En áreas rurales, las reuniones comunales deben ser el primer paso para crear interés en la población, y deben incluir a los dirigentes del grupo social, familiares (hombres y mujeres), y representantes de organizaciones sociales. Esto no solamente ayuda a crear una atmósfera propicia para el desarrollo de los programas DEM, sino también a armonizar con la comunidad local a fin de interesar a las mujeres en los programas de desarrollo empresarial.

Periódicos

Para lograr mayor cobertura, puede ser útil publicar anuncios y comunicados de prensa. Esto suele tener mayor éxito en áreas urbanas y periféricas. La elección del periódico, el vocabulario y la redacción del anuncio, junto a su contenido, puede contribuir al éxito de este método de divulgación. Debe escogerse un periódico con gran circulación en el área seleccionada, teniendo en cuenta al grupo meta. El anuncio debe generar curiosidad e interés y

resaltar los detalles del curso, así como los beneficios que pueden surgir como resultado de la capacitación DEM.

Si bien es cierto que la respuesta a los anuncios y a los comunicados de prensa puede ser muy alta en áreas urbanas, en las áreas rurales conviene más una noticia con el nombre de la población.

Pancartas y afiches

Los carteles y rótulos llamativos pueden dar el mensaje DEM si se colocan en sitios públicos tales como salones comunales, mercados y terminales de autobuses, especialmente en poblaciones rurales. Las pancartas y los afiches no siempre muestran detalles del programa, pero sí podría ser efectivo mencionar la ayuda y los incentivos. El uso de diapositivas en las salas de cine también puede ser un instrumento importante para difundir el programa entre la población de áreas rurales.

Puerta por puerta

Las reuniones y publicidad en general sirven para difundir y crear interés, pero se requiere de una campaña promocional intensiva para transformar el interés en acción. Esto es posible a través del contacto personal y visitas puerta por puerta. Esto da la oportunidad de persuadir a empresarias en potencia a obtener los beneficios de un programa DEM, y responder cualquier consulta que ellas puedan tener.

Presentaciones audiovisuales

El uso de recursos audiovisuales también genera amplio interés. Esto es muy útil en áreas rurales en las cuales el nivel de educación es bajo y no existe mucha conciencia sobre

oportunidades empresariales. Algunos documentales cortos que muestren historias de exitosas mujeres empresarias deben considerarse como un recurso educativo apropiado para DEM.

Otros medios

Informar a la población a través de circulares bien redactadas, organizar exhibiciones de productos, dar información de DEM en las noticias de radio locales, televisión u otros. Los anteriores son algunos de los medios de comunicación colectiva que pueden utilizarse para promocionar los programas DEM. También se puede tener acceso a varios grupos de interés a través de organizaciones sociales de mujeres. Por ejemplo, es posible establecer contacto con mujeres desempleadas y con preparación académica a través de organizaciones de desarrollo de mujeres, clubes y asociaciones de mujeres.

Talleres de concienciación y trabajo coordinado

La concienciación en las instituciones de interés, así como el trabajo en conjunto para los proyectos DEM debe incluir la organización de reuniones, debates, exhibiciones y talleres o seminarios dirigidos a dos segmentos:

1. instituciones de apoyo tales como bancos, departamentos industriales, agencias de apoyo a la mujer, las ONG y otros participantes relacionados con el sistema de apoyo de DEM.
2. empresarias de diferentes grupos y estratos sociales.

La capacitadora a cargo de DEM deberá llevar a cabo estas actividades en concordancia con la información que haya emanado de la valoración de necesidades. Durante la concienciación, es importante describir claramente la eventual función de las mujeres empresarias en roles empresariales. Con el propósito de construir una red coordinada de

estructura organizativa, el personal de las agencias de apoyo y de difusión debe valorar los procesos requeridos para desarrollar el potencial de las empresarias, así como las expectativas de las participantes, asuntos relacionados al género, las barreras y limitaciones que enfrentan las empresarias, las oportunidades y el potencial para el desarrollo de las mismas. Esto ayudará a crear un mejor entendimiento de DEM y en consecuencia se puede persuadir a las agencias a integrarse y colaborar con las empresarias. Se pueden organizar reuniones especiales para mujeres que pertenezcan a ciertos clubes o de una comunidad o área determinada para distribuir información específica.

¿Qué se logrará?

Todas estas técnicas de difusión ayudarán a generar un amplio nivel de interés en la sociedad, así como a distribuir el mensaje dentro de la comunidad.

- Es a través de intensos esfuerzos de difusión que se puede atraer un grupo numeroso de posibles empresarias para la creación de un grupo DEM
- En áreas rurales, el contacto personal normalmente da buenos resultados, mientras que en áreas urbanas, se consiguen mejores resultados a través del adecuado uso de la prensa.
- El buen resultado de tales esfuerzos dependerá de la entrega y consagración de la capacitadora, ya que este constituye la espina dorsal de los programas DEM.
- Los métodos de difusión deben ser apropiados para llegar a los diversos grupos de mujeres de interés (rurales, urbanas, educadas, menos educadas, analfabetas y empresarias establecidas).

En algunos países los programas DEM se realizan sin cobrar cuotas de participación; en otros sí se cobran. De cualquier manera, los procedimientos de selección y promoción deben adquirir una actitud sistemática. En algunos casos los programas DEM revisten de un carácter social y se ofrece dinero a las participantes para cubrir los gastos que implica asistir al curso. Esta situación podría entorpecer el proceso de selección, ya que muchas podrían interesarse por razones erróneas, y podría perjudicar el proceso de seleccionar a las “mejores” participantes.

RECONOCIMIENTO Y SELECCIÓN DE POSIBLES EMPRESARIAS

Se pensaba que las mujeres son empresarias innatas, no aprendidas, pero las investigaciones recientes indican que el talento empresarial es incondicional, lo cual significa que casi cualquiera puede llegar a ser empresaria. Se ha demostrado que el camino hacia una carrera empresarial pasa a través de innumerables y complejos altibajos. La capacitación por sí sola no puede desarrollar nuevas actitudes y capacidades en las mujeres. Por consiguiente, la identificación y reclutamiento de mujeres con un talento empresarial latente es muy importante. En la siguiente sección la capacitadora entenderá por qué las posibles empresarias deben ser seleccionadas y entrenadas y distinguirse.

El proceso de socialización de las mujeres en muchos países las inhibe a desarrollar adecuadas actitudes empresariales y comportamientos, tales como establecerse metas, la toma de iniciativas y solucionar problemas, entre otros. Con el surgimiento de tantas nuevas agencias (tanto gubernamentales como no gubernamentales) que ahora están dedicadas a la promoción del desarrollo de la mujer, se ha experimentado un importante giro en la orientación del concepto de “ayuda social” hacia el concepto de “desarrollo”.

Sin embargo, a pesar de que se han llevado a cabo numerosos programas DEM en varios países en desarrollo, no muchos han logrado un éxito importante ni han logrado una influencia trascendental, sobre todo debido a la orientación de este concepto de “ayuda social”. Como resultado de esta orientación, la necesidad de ayuda económica se ha considerado primordial, pero los procesos apropiados de selección e identificación no han recibido atención prioritaria.

Sin embargo, en años recientes, más y más agencias donantes e instituciones financieras participan en los programas de desarrollo empresarial femenino. A estas agencias les interesa lograr un alto rendimiento (que se mide por el establecimiento de un amplio número de empresas y negocios dirigidas por mujeres), en los programas de desarrollo, que también deben justificar la eficiencia de la inversión.

También existen muchas consideraciones prácticas relacionadas con el logro del éxito en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas a lo largo de los programas DEM. El desarrollo de la credibilidad y la aceptación de los programas DEM es también muy importante. Debe existir un fuerte compromiso con esta iniciativa por parte de las organizaciones de apoyo, en especial instituciones bancarias y gubernamentales. Es importante que exista una proyección científica y legítima en el momento de seleccionar los grupos de potenciales participantes de interés.

No todas las mujeres tienen interés o capacidad para llegar a ser empresarias, por consiguiente deben seleccionarse sólo aquellas que hayan demostrado tener el potencial. Los objetivos de los programas DEM son mejorar el desempeño de las participantes en áreas de conocimiento, habilidades, actitud y motivación. Resulta primordial conocer el nivel de cada una de ellas en tales aspectos.

Hay una secuencia importante en el desarrollo de las habilidades y capacidades para llegar a ser empresarias. Generalmente se conocen como las “competencias empresariales apropiadas” que se necesitan para el buen desempeño de una empresa. Son las siguientes:

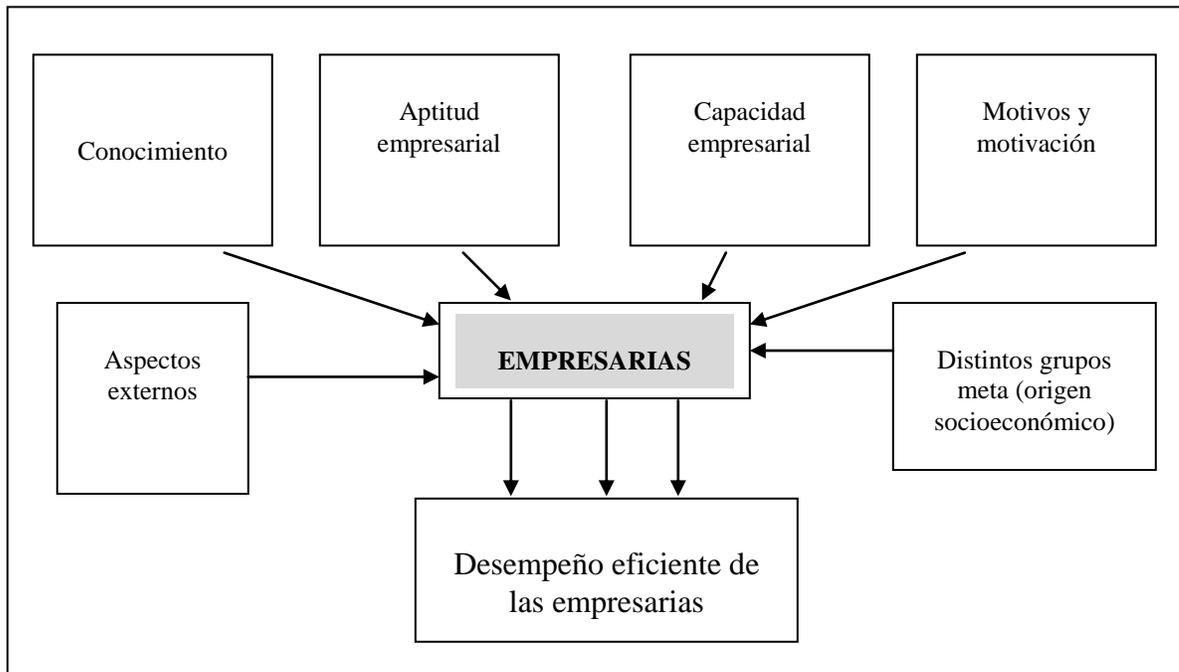
- Conocimiento para establecer una empresa
- Habilidades administrativas
- Actitud, competencias y habilidades de conducta empresarial

- Razonamiento y motivaciones

Debe tenerse presente que las características de una persona en cuanto a conocimiento, capacidad administrativa, comportamiento y motivación, incidirán en su desempeño empresarial. Estos aspectos varían de acuerdo con su condición socioeconómica y el medio del que proceden, y es tarea de la capacitadora mensurarlos y brindar el apoyo necesario para determinados grupos de mujeres.

El procedimiento de evaluación o de selección incluye varias etapas y requiere el uso de medidas sistemáticas. Cuando se evalúa el potencial de las mujeres como empresarias se debe tener en cuenta su actitud y comportamiento empresarial. Existen numerosas técnicas y métodos disponibles para medir la extensión de competencias empresariales necesarias para fundar y administrar una empresa con éxito.

Competencias empresariales necesarias para un desempeño eficiente



El reconocimiento y la selección de posibles empresarias podría requerir mucho tiempo y dinero. Al principio, puede verse reflejado en la disminución del número de participantes en un programa DEM, pero en poco tiempo se verá que la inversión justifica tal esfuerzo, porque le facilitará al capacitadora la selección de las mujeres más competentes con capacidad empresarial. Reconocer y seleccionar empresarias es una combinación de ejercicios psicológicos, culturales y económicos, para lo cual se requiere mucha experiencia y orientación. Las capacitadoras que se encuentren a cargo de esta tarea tienen que conocer los conceptos y métodos antes de ponerlos en práctica. El proceso de selección debe estar orientado a:

- Evaluar el potencial de las mujeres interesadas en llegar a ser empresarias y definir si tienen capacidad empresarial latente.
- Seleccionar a aquellas que, por sus características y actitud empresarial, indiquen mayor posibilidad de tener éxito.

Métodos y técnicas de selección

El resultado de las investigaciones ha demostrado que las empresarias poseen ciertas características en cuanto a actitud y comportamiento que las distinguen de las demás. Estas competencias personales empresariales (CPE) son los indicadores de conducta de empresarias orientadas a los logros. Los métodos de selección especialmente diseñados que se detallan a continuación han sido legitimados en muchos países, y sirven para delimitar los motivos, el conocimiento y la conducta relacionada con asuntos empresariales. Los procedimientos de selección se pueden llevar a cabo en dos etapas:

Etapa 1: Cuestionario de datos personales

Etapa 2: Entrevista de evaluación general

Etapa 1: Cuestionario de datos personales (Formulario de solicitud)

Esta es la primera etapa de reclutamiento de mujeres para programas DEM. Las solicitudes pueden redactarse con el propósito de evaluar los distintos intereses de las mujeres y su compromiso con una actividad empresarial. Conviene incluir detalles sobre sus antecedentes familiares, intereses, planes, motivos personales para la creación de una empresa, reacción ante dificultades y expectativas del programa.

Los factores relacionados con la conducta empresarial, con motivos y compromiso, se pueden organizar en orden de importancia. En caso de mujeres analfabetas, la capacitadora llenará el formulario con la información que ella le proporcione. El formulario de solicitud debe redactarse en un lenguaje común en la provincia, estado o país. Los datos que se requieren varían según el interés del grupo meta y el área (urbana o rural), por ejemplo, se pueden recopilar los siguientes datos:

Datos personales

Nombre completo

Dirección

Fecha de nacimiento

Preparación académica

Otras cualidades, capacitación en negocios, o cualquier curso de capacitación o vocacional.....

Experiencia laboral, incluso actualmente

Condición familiar:

- Estado civil:
- Número de hijos:
- Otros dependientes:

Si ya tiene un negocio:

- Tipo de negocio
- Utilidad aproximada
- Planes de crecimiento

Si está planeando abrir un negocio

- ¿Qué tipo de negocio?
- ¿Por qué lo escogió?
- ¿Qué ha logrado hasta el momento?

Antecedentes en cuanto a competencia empresarial

- Razones empresariales para entrar en negocios
- Razones para querer entrar en negocios
- Razones por las que no ha iniciado una carrera empresarial hasta ahora
- Experiencia en cuanto a logros, solución de problemas, establecimiento de metas y éxito

Información sobre recursos

- Capacidad de inversión propia
- Ayuda financiera de la familia y otros parientes
- Tiempo disponible para asistir al taller de capacitación

- Apoyo familiar en cuanto a la definición del producto a mercadear, ventas, mercadeo y otros aspectos

Una vez completadas las solicitudes, estas deben examinarse cuidadosamente. Si el trabajo promocional se efectúa correctamente, es de esperar que se reciba un gran número de formularios que puedan ser aprobados. Se debe utilizar un sistema sencillo para tomar notas, apuntes y observaciones. Durante la primera etapa de selección hay que darle un puntaje a las solicitudes, con base en las respuestas recibidas y decidir posteriormente si se debe dar énfasis al aspecto académico, o experiencia laboral, apoyo familiar, conducta empresarial, capacidad empresarial, conocimiento, y otros.

Etapa 2. Entrevista general de evaluación

Esta etapa se sondea la idoneidad de las candidatas mediante un proceso de entrevistas debidamente estructuradas y dirigido. Con base en la información obtenida de la primera fase de evaluación, la selección final de participantes se puede efectuar por medio de entrevistas. Esto implica una evaluación general de las solicitantes en cuanto al nivel de competencia empresarial y los recursos disponibles para la empresa.

La elección de los métodos de entrevista depende de la función que desempeñe la capacitadora, así como de las condiciones existentes. La orientación que se adquiera dependerá de la información recopilada previamente con el propósito de evaluar la capacidad, habilidades y conocimiento de las solicitantes. Es deseable que las entrevistas incluyan objetivos específicos y directrices, ya que se efectúan teniendo en cuenta los datos del cuestionario de datos personales (Etapa 1) en el cual se llevó a cabo la evaluación personal.

Es necesario informar a las solicitantes acerca de la entrevista con al menos 10 días de anticipación. El lugar y hora se definen a conveniencia de las mujeres.
--

El propósito de la entrevista es:

- definir la orientación general y el entendimiento que tengan las mujeres acerca de una actividad empresarial.
- determinar la importancia y la utilidad de la experiencia de las entrevistadas para una carrera empresarial.
- mensurar los sentimientos, motivos, actitud, y otros aspectos, a fin de medir las competencias empresariales.
- averiguar datos sobre el pasado de la entrevistada, para poder evaluar características de su comportamiento, y su potencial para llegar a ser una empresaria exitosa.

Momento de la entrevista

Las entrevistas deben llevarse a cabo por un comité bien equilibrado y que además contemple la participación y juicio de una variedad de personas con experiencia en la promoción de pequeñas empresas. El comité propuesto podría incluir:

- representación bancaria
- representación gubernamental a cargo de la implementación de políticas de pequeñas empresas
- representación de la empresa privada local (preferiblemente una mujer)
- representación de un grupo DEM
- una representante del grupo de capacitación

Se debe informar y orientar al comité entrevistador sobre los objetivos que deben considerar para la selección final, así como el propósito el programa DEM. Este comité debe

estar integrado por 3 o 4 personas (al menos la mitad deben ser mujeres) y tres de ellos deben estar presentes todo el tiempo. Si algún integrante conoce a una de las solicitantes personalmente, o tiene una fuerte opinión (negativa o positiva) sobre una solicitante en particular a raíz de alguna información privada, esta persona debe excluirse de entrevistar a esta solicitante.

Quien esté a cargo de la entrevista deberá:

- dar la bienvenida a cada solicitante
- presentarse a presentar y al resto del comité
- explicar el proceso de la entrevista
- crear un ambiente adecuado
- pedir a la candidata que describa lo que ha estado haciendo: su experiencia laboral y en negocios, con el propósito de obtener indicaciones sobre sus competencias empresariales.

Pueden preguntar información a partir de un cuestionario, y así sondear competencia empresarial, información general e ideas originales, entre otros. El comité entrevistador debe escuchar con atención, grabar las respuestas y decidir si la solicitante tiene “lo que se necesita”; ¿Acaso es tímida, sin preparación, desconoce o no entiende los objetivos del capacitación DEM? ¿Amerita continuar la evaluación o no?

Anticipadamente debe prepararse un cuestionario detallado que cubra lo siguientes campos de interés:

Competencias de conducta

¿Cuáles esfuerzos ha efectuado hasta ahora para llevar a cabo su plan de negocios?

¿Puede contarme sobre alguna ocasión en la que se propuso lograr una meta? Y se puede indagar más preguntando:

- i) ¿y qué ocurrió?
- ii) ¿cómo se sentía al respecto?
- iii) ¿qué hizo después?

¿Por qué en la solicitud usted indicó su condición actual como_____?

(si su respuesta fuera ambigua, hay que preguntar más detalles, razones, y otros.)

¿Alguna vez la han entrevistado o examinado? ¿Cuál fue el resultado? Si no tuvo éxito, ¿Por qué?

¿Por qué le interesa fundar su propia empresa?

Disponibilidad de recursos e iniciativa

¿Cuánto dinero puede reunir para fundar su empresa?

¿Cómo piensa reunir ese dinero?

¿Alguna vez ha ganado dinero? ¿Cómo?

¿Algún miembro de su familia estaría dispuesto a financiarla?

¿Algún miembro de su familia apoya su plan de iniciar una empresa?

¿Conoce amigos o parientes que tengan negocios?

¿Cuál ha sido la principal ocupación de su familia en el pasado y cuál es en el presente?

Ideas originales

¿Por qué quiere asistir al curso?

¿Alguna vez se la había ocurrido tener su negocio propio?

De ser así, ¿cuándo y cómo surgió la idea?

¿Ha tenido otras ideas? ¿Cuáles?

¿Qué ha hecho hasta ahora para poner en marcha sus planes?

Antecedentes generales

¿Cómo se enteró de este programa de capacitación?

¿Cuál es su actividad actual? ¿En ese trabajo, cuál es su función?

¿Si usted no resultara elegida para participar en este programa, qué piensa hacer?

¿Le resulta posible asistir a la capacitación con regularidad?

¿En qué sentido piensa que esta capacitación le resultará beneficiosa?

Una vez concluida la fase de entrevistas, se seleccionarán las participantes con base en las recomendaciones del comité, y la capacitadora tendrá a su cargo un grupo de veinte a treinta mujeres para recibir el curso de capacitación.

La responsabilidad general del programa DEM descansa en la capacitadora, quien debe contar con experiencia para evaluar competencias empresariales. Si bien el conocimiento previo o educación formal son características deseables, tales habilidades se pueden adquirir mediante una orientación sistemática y bien diseñada.

Sobre el proceso de selección:

Existen exámenes psicológicos diseñados para evaluar competencias empresariales, y su efectividad se ha demostrado en la selección de potenciales participantes; se han puesto en práctica en países como Sri Lanka, Filipinas, Indonesia, India y Nepal. El uso de estos recursos requiere de un conocimiento especializado y no debe llevarse a cabo por capacitadoras sin experiencia.

La función del personal de capacitación

La participación de las capacitadoras es crucial durante el proceso de selección, y se espera que se desempeñen con prudencia, y deberán:

- Evitar situaciones descorteses con las candidatas
- Posponer decisiones hasta que la entrevista haya llegado a una etapa de conclusiones (un estudio señala que los últimos 11 minutos de una entrevista se desperdiciaron porque la decisión fue tomada en los primeros cuatro minutos)
- Poner atención y darle seguimiento a todas las respuestas, aunque se repitan las preguntas.
- Sondear el significado y exactitud de las respuestas.
- Dirigir y controlar la entrevista.
- Elaborar preguntas claras, sin insinuar las respuestas deseables.
- Averiguar sobre el apoyo familiar y asuntos o problemas laborales.
- Tomar notas para recordar asuntos relevantes.
- Darle seguimiento a las preguntas delicadas o muy precisas.
- Inspirar confianza en la candidata para que pueda expresarse.
- Estar al tanto de señales no verbales, tales como gestos nerviosos, cambio de voz, titubeos, y relacionar este comportamiento con el tema en discusión.

Una entrevista fluida y bien estructurada puede denotar las virtudes de una persona. El comité debe hacer tantas preguntas como sean necesarias a fin de reconocer indicios de las cualidades de la candidata, y relacionados con las áreas de conocimiento y de habilidades empresariales. Cada cualidad debe evaluarse de la siguiente manera:

- 0 Esta cualidad es inexistente
- 1 Existe una ligera presencia de esta cualidad
- 2 La solicitante posee esta cualidad
- 3 Esta cualidad es un punto fuerte

La entrevista no deberá extenderse más de veinte minutos, ya que para muchas mujeres es su primera experiencia de este tipo. Por cortesía, si el comité está seguro de que determinada mujer no es elegible, entonces la entrevista ha de ser simplificada. En tales casos, se recomienda que la entrevista adquiera características de consejería, y que sirva para proporcionar información y sugerirle reconsiderar su intención de invertir en una empresa propia, lo cual podría constituir un valioso consejo para quien esté pensando en arriesgar un capital en una inversión insegura. Al concluir la entrevista se debe informar a las solicitantes sobre la fecha y el medio de comunicación de los resultados del proceso de selección.

Actividad # 4

DESARROLLO CURRICULAR

Las capacitadoras tienen que saber diseñar un programa basado en necesidades. El objetivo de cualquier capacitación DEM es capacitar a potenciales mujeres empresarias, así como instruir las para establecer y administrar correctamente sus empresas. Si las participantes ya tienen un negocio, debe reforzarse la capacitación en ciertos aspectos, a fin de mejorar su desempeño.

Para que una mujer sea activa y tenga éxito en el manejo de su empresa, puede ser conveniente su participación en un programa DEM bien diseñado, el cual incluya una variedad de temas dirigidos al desarrollo de habilidades, conocimiento y actitud. Las capacitadoras

deben tratar de familiarizarse con las participantes en cuanto al conocimiento conceptual, así como a la obtención de datos prácticos y habilidades relacionadas con actividades cotidianas de negocios.

El resultado esperado de la capacitación DEM es que las mujeres puedan iniciar y desarrollar sus propias actividades económicas de manera sustentable. El programa curricular se desarrollará de tal forma que cubra las necesidades de los diferentes grupos meta en las distintas zonas. El currículum de DEM constituye un conjunto integral para desarrollar el conocimiento, habilidades y competencias relacionadas con la administración de una empresa.

Debe incluir los siguientes aspectos:

- Temas sobre conocimiento e información pertinentes a las acciones empresariales y decisiones
- Actitud empresarial y desarrollo de comportamiento.
- Desarrollo de la capacidad administrativa

Las siguientes funciones son indispensables para el exitoso establecimiento y administración de una empresa:

Figura #4
Actividades empresariales



Aunque estas funciones sean necesarias para cualquier nivel operativo de la empresa, el personal de capacitación deberá examinarlas y evaluar su idoneidad desde tres ángulos:

- i) La empresaria y su desarrollo
- ii) La creación y establecimiento de una empresa
- iii) La administración de empresas para economía de supervivencia y crecimiento.

Nótese que en la base de la jerarquización anterior, deben decidirse los temas de desarrollo de DEM, incluyendo:

- Temas de conducta para desarrollar competencias empresariales y confianza
- Temas de oportunidades de negocios que permitan la selección de una empresa o producto viable.
- Ejercicios de preparación del Plan de Negocios y consolidación de recursos
- Temas administrativos para una producción eficiente, mercadeo y manejo financiero en la administración de una empresa
- Temas técnicos que expliquen opciones tecnológicas

El personal de capacitación debe tener en cuenta que todos estos temas de desarrollo deben impartirse mediante una metodología de capacitación adecuada, para asegurar una secuencia lógica y progreso en los temas cubiertos.

Detalle del Currículo DEM

A. ESTABLECIMIENTO DE UNA EMPRESA

Para que una mujer establezca una empresa deberá tener conocimiento de los siguientes aspectos:

Búsqueda y selección de un producto

Elaboración de un proyecto

Consolidación de recursos

1. Búsqueda y selección de un producto

Un empresario es un “cazador de oportunidades” y la primera gran decisión que deberá tomar es la selección de la correcta oportunidad de negocios. Las oportunidades existen en todos los medios, y es posible mediar para que las empresarias las distingan y elijan un producto viable o una idea de venta de servicios en un campo específico. Sin embargo, al carecer del conocimiento y la experiencia en el ámbito industrial, hay que proporcionar suficiente guía y consejería adecuada, de acuerdo con sus expectativas, capacidad y recursos. Las que ya son empresarias también pueden beneficiarse de esta etapa porque pueden considerar la posibilidad de mejorar productos existentes o de incluir nuevos bienes.

Los principales temas de capacitación en esta etapa incluyen:

- Búsqueda de proyectos y generación de ideas
- Criterios para la evaluación y selección de un nuevo negocio
- Búsqueda de oportunidades de negocios
- Desarrollo de competencias: búsqueda de oportunidades

- Posibilidades para las pequeñas empresas
- Fuentes de información y guía para nuevas oportunidades de negocios
- Selección de tecnología
- Cómo añadir nuevos productos a los ya existentes

2. Elaboración del proyecto

Antes de lanzarse a una nueva experiencia de negocios, la empresaria debe analizar las posibilidades del nuevo producto mediante un estudio de mercado. Antes de trabajar directamente en la elaboración del proyecto, se recomienda un estudio de mercado, lo cual servirá para evaluar el potencial del producto, y sólo entonces se prepararán los proyectos. Los siguientes temas facilitarán la elaboración de un plan de negocios:

- medir las posibilidades de un producto: técnicas, financieras, comerciales y de mercadeo
- analizar el mercado potencial
- determinar el tamaño de la unidad y de la inversión
- estimar el capital de trabajo
- seleccionar la tecnología apropiada, infraestructura y personal
- cálculos financieros, fondos y flujo de caja
- estimación del costo de producción y rentabilidad

3. Consolidación de recursos

Las empresarias en potencia deben tener en cuenta los problemas existentes y el medio en el cual se desempeñarán para establecer la empresa. Es necesario que desarrollen y refuercen:

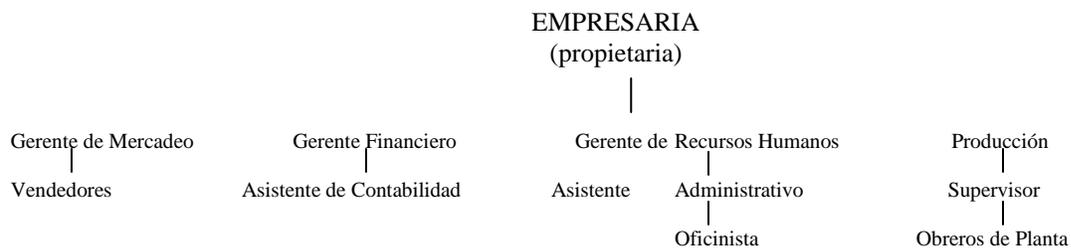
- Concienciación y entendimiento de las particularidades y problemas de las empresarias.
- Encontrar las fuentes de información: “a quién acudir y para qué”.
- Conocer las políticas gubernamentales vigentes y los incentivos esenciales para la creación de una empresa.
- Comprender los requisitos legales para el establecimiento de una empresa o industria.

B. ESTABLECIMIENTO Y ADMINISTRACIÓN DE UNA EMPRESA

En las etapas preliminares como propietaria única, la empresaria debe cumplir varias funciones en su empresa. Estas funciones son fundamentalmente en las áreas de mercado, producción, financiamiento y manejo de recursos humanos.

Cuando la empresa comienza a desarrollarse, la empresaria se dará cuenta que es muy difícil administrarla por sí misma, de manera que tiene que empezar a delegar funciones. La distribución de funciones se puede mostrar mediante el uso de una tabla de actividades. La siguiente es una tabla de actividades dividida en funciones.

Hay tres niveles que se muestran en la parte superior. Por ejemplo, hay tres gerentes en la parte superior y sus iguales tienen el mismo nivel de autoridad. Cada uno de ellos tiene la responsabilidad de sendas secciones.



Conforme la empresa crece se agregan otras áreas y departamentos. Estos pueden ser en las áreas de ventas, proveeduría y tiendas, transporte, control de calidad, etc.

Los siguientes temas de capacitación permitirán a las empresarias comprender el concepto de administración de empresas y a desarrollar las habilidades administrativas necesarias para dirigir sus empresas con éxito:

1. Gerencia de producción

Independientemente del tamaño de la unidad administrada por mujeres, es recomendable que estas hayan recibido capacitación en las siguientes áreas:

Planeamiento de producción

- Programas de mantenimiento regular y preventivo
- Control de calidad
- Manejo y distribución de materiales
- Control de mercadería o administración de inventario
- Técnicas de proveeduría

2. Administración de mercadeo

Muchas empresas enfrentan problemas en cuanto a mercadeo, y las mujeres empresarias no son la excepción. Por eso es que el *currículum* debe contemplar los siguientes aspectos:

- Orientación de mercadeo y del producto
- Concepto de mercadeo mixto
- Encuesta de la demanda
- Estudio de mercado: diseño y método

- Fuentes de información de mercados
- Enfrentar la competencia
- Selección de los canales de distribución
- Política de precios
- Publicidad: elección del medio, mensaje, método, medición de la efectividad
- Tipos de consumidores
- Temporadas altas y bajas y patrones de la demanda
- Información sobre la competencia y sobre nuevos productos

3. Administración financiera

La administración financiera puede ser muy compleja e incluye costos, administración del dinero, contabilidad, y otros, todo lo cual debe conocer una mujer para dirigir su empresa con éxito.

a. Presupuestos

- Preparación de un simple presupuesto de caja chica
- Cálculo del capital de trabajo
- Fuentes de capital fijo y capital de trabajo, ventajas comparativas de cada una
- Negociación de préstamos de capital de trabajo, diferentes tipos de facilidades bancarias disponible; procedimientos de pre y pos-sanciones bancarias

b. Costos

- Origen de los gastos, fijos y variables
- Punto de equilibrio, sus usos y cómo calcularlo
- Costo del producto y métodos de administración de costos

c. Cuentas

- Conceptos contables básicos y convencionales
- Libros contables (diario, mayor, caja, inventarios y balances) en conformidad con el reglamento
- Elaboración de un sistema de contabilidad sencillo: recibos o vales de caja, diario, libro de caja, mayor.
- Depreciación, métodos y contabilidad

4. Manejo de personal

Este segmento de administración referente a la administración de recursos humanos deberá contemplar los siguientes aspectos:

- Fuentes de reclutamiento
- Planificación laboral
- Capacitación
- Motivación

A. DESARROLLO DE CONDUCTA Y COMPETENCIA EMPRESARIAL

Las empresarias en potencia requieren la necesaria motivación para conservar su entusiasmo y compromiso al mismo tiempo que ponen en práctica sus proyectos y administran sus empresas. Una de las principales características de una empresaria es la pronta necesidad de ver resultados. Esto les permite a las empresarias proponerse metas realistas basándose en el autoanálisis, así como evaluar sus propias debilidades y virtudes. Los siguientes temas

servirán para que las mujeres analicen y aclaren las necesidades que surgen de su nueva identidad como empresarias.

1. Conceptualización de habilidades y conductas empresariales

El énfasis de DEM es la mujer como empresaria, por consiguiente se debe distinguir su potencial, aprovecharlo, reforzarlo y finalmente su visión se transformará en acción. La utilización de actividades educativas experimentales (juegos, simulacros y similares) permitirá a la potencial empresaria examinar su propia actitud hacia el campo empresarial, y le dará la oportunidad de practicar la conducta y actitud recién aprendidas.

A principios de la década de 1960, McClelland y sus asociados llevaron a cabo un estudio cuyos resultados demostraron lo siguiente:

- Las personas pueden adquirir motivación y desarrollarla a través de la preparación académica
- La motivación recién adquirida tiende a producir nuevas ideas y acciones.

Entre 1984 y 1985 un grupo de expertos de India llevaron a cabo un interesante estudio sobre personas con éxito empresarial en África y América Latina, y concluyeron que no es únicamente la capacidad empresarial, ni los resultados estimulantes los factores lo que conduce al éxito, sino es la actitud que se asuma lo que motiva a comportarse de manera determinada para ejecutar su función empresarial. Esta actitud y comportamiento, combinados, es lo que se conoce como *Competencias Empresariales*.

2. Aprendizaje y práctica de habilidades y conducta empresarial.

Se han elaborado temas especializados de capacitación con el propósito de desarrollar esas competencias, que son las siguientes:

- i. **Toma de iniciativas:** la mujer empresaria toma ejecuta funciones que van más allá de las obligaciones laborales o las necesidades de la situación.
- ii. **Reconocer y reaccionar ante oportunidades:** la empresaria busca oportunidades y reacciona ante ellas
- i. **Constancia:** es persistente ante los desafíos y enfrentar obstáculos.
- ii. **Búsqueda de información:** la empresaria busca personalmente información sobre mercados, clientes, proveedores, competidores, tecnología, y otros.
- iii. **Interés en la calidad, innovación y eficiencia:** toma decisiones con respecto a estándares de excelencia, y mejora el desempeño anterior, y adquiere un compromiso total hacia el contrato laboral.
- iv. **Planificación sistemática:** la empresaria desarrolla y utiliza estrategias “paso a paso” para lograr sus metas, al dividir una tarea grande en varias sub-tareas
- v. **Autoconfianza:** Tiene un fuerte convencimiento en sus propias habilidades.
- vi. **Estrategias persuasivas y de influencia:** Utiliza una variedad de estrategias para influenciar o persuadir a otros con el fin de lograr sus objetivos
- vii. **Establecimiento de metas:** Puede articular una cantidad de objetivos a largo plazo, continuamente establece, supervisa y repasa los objetivos a corto plazo.
- viii. **Toma de riesgos:** La empresaria adquiere responsabilidades en forma personal, acepta retos y riesgos calculados y moderados.

Se ha mostrado que las experiencias empresariales más exitosas son aquellas que muestran un *Interés por el Bienestar de los Empleados*, a largo plazo, y las mujeres empresarias en particular tienden a desempeñarse bien en este sentido.

B. ORIENTACIÓN TÉCNICA Y CAPACITACIÓN

Parcialmente resultado de la educación y los procesos de socialización, el temor a la tecnología suele ser muy alto entre las mujeres, especialmente cuando el contacto a situaciones de negocios y industriales ha sido muy escaso.

Las experiencias de aprendizaje de las mujeres, por consiguiente, tienden a estar afectadas en forma negativa por este temor. Para concienciar y desarrollar autoconfianza, las empresarias potenciales recibirán orientación técnica sistemática por medio de visitas de campo, de capacitación técnica y exposiciones de procesos de producción.

Como parte de sus funciones de negocios, se espera que las empresarias supervisen y controlen la producción, para lo cual necesitan orientación en cuanto a aspectos técnicos. También, como propietaria, la empresaria debe incluir tecnología y soluciones tecnológicas a su carrera empresarial. Para deshacerse del “temor” que sienten las empresarias hacia la tecnología, y para ampliar su orientación técnica, se recomiendan los siguientes temas:

- Contacto con la selección de tecnología
- Visitas a fábricas en zonas industriales
- Conversaciones con empresarios exitosos, tanto hombres como mujeres.
- Proyectos de campo en pequeñas empresas
- Familiaridad con los procesos de producción y de control de calidad

El buen desempeño de negocios o pequeñas industrias administradas por mujeres, es un tema de especial interés para quienes estén participando de alguna manera en el desarrollo de Pymes. En cuanto a los aspectos tecnológicos de una empresa, se vislumbran dos características principales que distinguen a las mujeres de los hombres:

1. La mujer debe desempeñar su rol de ama de casa y madre porque así lo exigen las tradiciones familiares y el sistema de valores de la sociedad. Por ello, le queda poco o ningún tiempo para conocer sobre tecnología o del mundo de los negocios.
2. Los factores psicológicos influenciados por tradiciones.

Si bien es cierto que es difícil aislar a las empresarias de un marco sociocultural y económico, existen razones para creer que debido a la ausencia de una orientación adecuada, algunos aspectos de actitud y funcionalidad, el desempeño de la empresaria en cuanto a la formulación, implementación y administración de proyectos, pueden limitar el desarrollo y funcionamiento de una empresa.

APOYO POSTCAPACITACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento intensivo es un componente de los programas DEM, y el personal de capacitación debe poseer las habilidades requeridas y el conocimiento para poder llevar a cabo un seguimiento, supervisión y evaluación trascendentales.

CONTEXTO DEL CURSO DE CAPACITACIÓN Y DEL MECANISMO DE SEGUIMIENTO

Los objetivos del programa DEM no son solamente impartir capacitación teórica, sino contribuir al logro de resultados tangibles y ver a las mujeres fundar micro y pequeñas

empresas. Para mejorar el eficiencia de los programas DEM personal de capacitación debe seguir dando apoyo y guía una vez terminado el capacitación. Por eso, una adecuada coordinación, el acceso a financiación apropiada y la disponibilidad de la estructura física requerida, deben proveerse a través de una bien planificada estrategia de seguimiento, ya que es una condición crucial para el éxito de los programas DEM.

El personal de capacitación debe tener en cuenta que al concluir el programa, es esencial brindar apoyo en áreas particulares, como la conclusión de los planes de negocios y solicitudes de crédito, la obtención de licencias y permisos, la búsqueda de maquinaria, equipo o materia prima y otros. Es necesario que este apoyo se brinde durante el establecimiento y manejo de una empresa.

Personal de capacitación deben recordar que si las participantes quieren tener acceso a la ayuda financiera, tienen que obtenerlo a tiempo. El tiempo es de gran importancia (por ejemplo, si una mujer produce artículos para turistas, debe obtener el financiamiento antes de que la época alta de turismo comience, y así contar con suficiente tiempo para el abastecimiento de mercadería). La empresaria primeriza necesita ayuda durante esta fase, y los préstamos se pueden otorgar en tractos. Si los préstamos se dispensan en el momento inadecuado, el dinero podría gastarse en otros planes.

El personal de capacitación debe tener presente que el nivel de motivación de las empresarias se eleva durante la fase instructiva. Al concluir esta etapa, ellas tendrán bien definidos sus objetivos empresariales, los cuales se pueden llevar a cabo con mayor facilidad si los recursos financieros pertinentes se canalizan a tiempo, a través de préstamos y participación de capital. Muchas mujeres carecen de los recursos financieros y el apoyo que se requiere para cumplir con los requisitos exigidos por las instituciones financieras, y necesitan

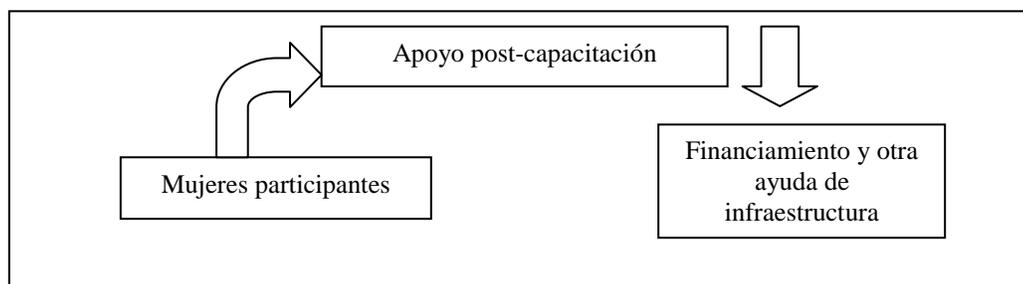
crédito bajo condiciones de pago favorables. Es aconsejable que personal de capacitación prevea los siguientes aspectos:

- No se cuenta con financiamiento apropiado
- Las instituciones financieras demoran mucho en procesar las solicitudes de préstamos.
- Reducido o inexistente espacio físico para laborar
- Es difícil obtener licencias y permisos
- Es difícil establecer vínculos con mercados.

Aún con la programación más detallada y sistemática, los programas DEM no siempre resultan perfectos. Durante la etapa de elaboración es imposible identificar y analizar todos los factores positivos que deben considerarse al implementar un taller de capacitación DEM en una localidad específica y con un grupo meta específico. No existe garantía de que el establecimiento de una empresa logre siempre buenos resultados. Es por eso que desde el inicio del diseño curricular deben preverse situaciones que requieran de apoyo y trabajo en red.

NATURALEZA Y ALCANCE DEL APOYO

El seguimiento posterior a la capacitación requiere dos etapas y el personal de capacitación debe estar disponible para lograr los resultados deseados. A continuación se muestra el proceso:



El seguimiento que se ofrece a las empresarias debe dirigirse al mantenimiento de su motivación y colaborar en la preparación de sus planes de negocios, establecimiento de empresas, y al desarrollo de las habilidades operativas y administrativas para mantener la empresa.

El segundo aspecto del seguimiento institucional se refiere a entidades financieras y de apoyo que puedan resolver los problemas de las mujeres en cuanto a búsqueda de crédito y al cumplimiento de las formalidades para obtener los requisitos para obtener los recursos necesarios para el establecimiento de la empresa, tales como búsqueda de materia prima y nuevos mercados.

Nota:

El seguimiento sistemático debe recibir mayor atención por parte del personal de capacitación y de las instituciones, quienes deben asegurarse que la capacitación no se desperdicie, y que se logren los objetivos del programa sin demoras injustificadas. Para esto, el organismo a cargo de la capacitación debe hacer arreglos para proporcionar servicios de seguimiento y guía, pero es al capacitador a quien compete la función principal. Opcionalmente, se puede constituir un grupo o equipo que proporcione los servicios de seguimiento.

Tales servicios pueden ser:

- Mantener de un registro de mujeres capacitadas y su progreso.
- Establecer contacto y consejería con las mujeres en forma individual. (se pueden designar días específicos como días de atención)
- Organizar reuniones periódicas a nivel comunal o regional con las mujeres para darle seguimiento a su progreso y para medir sus necesidades o dificultades, y pensar en soluciones posibles (una vez al mes)
- Proporcionarles información acerca de los últimos avances, a través de correspondencia.
- Orientar a las agencias locales de apoyo para que proporcionen servicios de extensión u otra asesoría respecto a las necesidades de las mujeres.
- Promover el trabajo en red entre empresarias entrenadas y trabajar en red con otras organizaciones de apoyo.
- Organizar reuniones de ex participantes para compartir experiencias.

Cuando una institución no pueda ofrecer estos servicios, se recomienda que se relacione con agencias locales vinculadas a otras instituciones que tengan interés en apoyar estos programas de capacitación. Se requiere personal para dar seguimiento y recopilar la información apropiada sobre las necesidades y requisitos de las microempresas administradas por mujeres.

De hecho, el personal de capacitación debe procurar mantenerse en contacto con las mujeres en todo momento a fin de evaluar el efecto que ha tenido el curso. El tipo de seguimiento dependerá de dónde se encuentren las mujeres y del tipo de institución que lo lleve a cabo. Se recomienda revisar los siguientes aspectos:

- Ayudar a las mujeres a formar una asociación de apoyo mutuo y efectuar talleres de vez en cuando (al menos una vez cada seis meses).
- Revisar las visitas

Los programas DEM que no incluyan un programa de apoyo a posteriori carecen de un componente importante. La incorporación de personal apropiado, proveniente de las agencias de apoyo, ayuda desde el inicio a las mujeres a fin de obtener mejor respaldo durante la etapa de implementación del proyecto, y a su vez facilitará el trabajo del personal de capacitación en cuanto al seguimiento.

Es vital formular estrategias para obtener contactos apropiados para que las mujeres obtengan financiamiento y otra ayuda de infraestructura. Para esto, la participación activa de instituciones financieras y bancarias durante las etapas de capacitación es recomendable y asegura su apoyo y puede conducir a resultados positivos. La proyección que deben tener las actividades de seguimiento no es la de hacer el trabajo por las participantes, sino proporcionarles apoyo, guía y consejería cuando sea necesario.

INFORME DE INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

Sobre del texto traducido

“¿Es que existe un problema?” preguntó Simone de Beauvoir en 1949. Casi cuatro décadas después, preguntó Yadira Calvo (1) “¿Existe un problema de la mujer?”. ¿Será que el feminismo costarricense se quedó estancado? ¿Qué ha sido del posfeminismo costarricense? Lo cierto es que las mismas preguntas prevalecen a pesar de la larga lucha por la equidad. Este trabajo toma en cuenta el papel que desempeña el lenguaje en la formación de la cultura patriarcal. En este informe, me referiré al tema del lenguaje inclusivo en la traducción de textos del inglés al español.

En Costa Rica se promulgó la *Ley de promoción de la igualdad real de la mujer* en 1992. A partir de entonces se han robustecido los movimientos que procuran concretar las palabras. De este modo, el empleo del lenguaje no discriminatorio, conocido también como *lenguaje inclusivo* (de género) se ha extendido en casi todos los escritos oficiales, institucionales, declaraciones públicas y material didáctico; ya es utilizado oralmente por el hablante común en situaciones públicas y formales. La mayoría de los textos de carácter sagrado o religioso, sin embargo, siguen inalterados. Cabe decir que el término “igualdad real” no es tan utilizado por muchos sectores sociales, que prefieren el término “equidad”, y también hay sectores que diferencian el uno del otro.

El *Manual de Capacitación para Desarrollo Empresarial para Mujeres*⁶, en adelante DEM por sus siglas en español, presenta una alternativa para la instrucción de mujeres de

⁶ Finnegan, Gerry, *Entrepreneurship Development for Women: a Manual for Trainers*, International Labour Organisation (ILO), Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2001.

escasos recursos y que estén interesadas en dirigir o en iniciar una pequeña empresa. A diferencia de los textos convencionales, DEM enfoca el desarrollo empresarial desde una perspectiva de género. El manual intenta reforzar y desarrollar las habilidades empresariales básicas de las receptoras, así como obtener apoyo de grupos, redes e instituciones vinculadas con iniciativas de desarrollo. También procura facultar a empresarias de bajos ingresos y a sus familias para desprenderse de la generación de ingresos marginales y dirigirse hacia un negocio rentable. El manual contempla aspectos de género que afectan a las mujeres, con el propósito de brindar un acceso equitativo a las oportunidades empresariales.

Problemática

Si se tiene en cuenta que, en inglés, casi ningún nombre ni pronombre es marcado, y los sustantivos no son necesariamente clasificados con géneros masculino, femenino, ni neutro, se deduce que el traductor debe desarrollar una sensibilidad al traducir un texto del inglés al español, sin *invisibilizar* a la mujer. En muchos países de habla inglesa y, también, de habla española, se han hecho esfuerzos para corregir este rasgo excluyente que tienen las lenguas. Algunas de las soluciones recomendadas por la ley se obsesionan por el uso de eufemismos que provocan el efecto contrario y suelen destacar lo que se intenta ocultar. Se difunde una serie de recomendaciones oficiales que violentan la normativa de la lengua, en este caso particularmente, del castellano. Incluir ambos géneros a lo largo del discurso, además de reiterativo y rígido, es un recurso que restringe las posibilidades expresivas de la lengua, el mensaje se diluye y contradice a los receptores, considerándolos incapaces de comprender el recurso lingüístico del masculino inclusivo. Por este motivo, en esta investigación se persigue

una alternativa para incluir el género femenino al traducir del inglés y, así, vindicar a la mujer sin atentar contra la capacidad expresiva del castellano como lengua meta.

Objetivos generales y específicos

Objetivos generales

1. *Demostrar que es posible utilizar el castellano y seguir la normativa sin discriminar a las mujeres.*
2. *Proponer el uso de una terminología más uniforme en los textos relacionados con Estudios de la Mujer, feminismo, género y todos los campos relacionados con el desarrollo y estudio de la mujer, pero con apego y respeto a la normativa del castellano.*
3. *Proporcionar a los grupos indígenas costarricenses, en particular a las mujeres que integran Coopeichuri, Yorkin, Talamanca, una alternativa con perspectiva de género para lograr el desarrollo económico y el consecuente beneficio comunitario.*

Objetivos específicos

1. *Demostrar que se puede evitar el abuso de artículos en femenino y masculino, léxico cursi, lenguaje inherentemente discriminatorio y neologismos innecesarios, sin excluir a las mujeres.*
2. *Identificar los aspectos del lenguaje inclusivo propuesto oficialmente y, que han causado un impacto negativo o controversia entre los hablantes.*
3. *Recomendar el uso de alternativas llenen un vacío léxico en el castellano.*

Justificación

El texto *Manual de Capacitación DEM*, ha sido seleccionado para un estudio de traductología y, puede ser de utilidad para entidades académicas competentes que trabajen con grupos de empresarias. Hace unos años, un grupo de estudiantes de una institución para mujeres, la Universidad Wellesley, Massachussets, se interesó en participar e implementar el curso DEM en Costa Rica. Estas estudiantes presentan un perfil académico entre mediano y alto, con educación universitaria inconclusa; provienen de áreas académicas como Estudios sobre la Mujer, Estudios sobre América Latina, Antropología, Administración de Empresas y Sociología, principalmente. Estas participantes recibirían capacitación en tres áreas fundamentales: Administración de Negocios con énfasis en manejo de microempresas, Estudios sobre la Mujer con énfasis en el caso costarricense, y Español como Lengua Extranjera (ELE). Al terminar la etapa de capacitación se dirigirán a comunidades indígenas para transmitir su conocimiento a grupos de mujeres locales, a fin de que estas puedan iniciar y desarrollar actividades económicas lucrativas en sus localidades.

En cuanto a la traductología, además de la necesidad del uso de un lenguaje no discriminatorio, lo peculiar de este texto estriba en que aborda temas de antropología, administración de negocios y feminismo, por consiguiente, exhibe terminología de diferentes disciplinas, de las cuales principalmente me interesa investigar las dificultades que puedan surgir cuando se trata de terminología con uso del lenguaje inclusivo, propio de Estudios sobre la Mujer. Costa Rica es un campo de estudio formal más o menos reciente y la mayoría de los currículos académicos y textos afines han sido desarrollados en los Estados Unidos, por lo que

no sorprende que el lenguaje utilizado en nuestros programas escritos o traducidos al español, esté fuertemente influenciado por la lengua inglesa.

Este manual sólo se ha publicado una vez, en 1996, en Nueva Delhi, y no ha sido traducido al español. A través de la comunicación directa con Gerry Finnegan, quien es el responsable de la creación del manual en la Oficina de Publicaciones de la OIT, en Ginebra, Suiza, se aclararon algunos aspectos pertinentes a la traducción del texto.

Estructura del Informe

Conviene repasar en los capítulos que corresponden al informe de traducción, la normativa para discernir lo que llamamos lenguaje misógino y lenguaje inclusivo. El presente análisis se refiere a la traducción del inglés al castellano de la primera mitad de un manual de capacitación para mujeres empresarias, teniendo en cuenta la perspectiva de género y la normativa de la lengua meta. La segunda mitad del manual (no traducida aquí) son planeamientos de lecciones, gráficos, cuestionarios y formularios de evaluación.

El análisis de la traducción y su informe se desglosa en tres capítulos:

- Capítulo I. Fundamentos teóricos. Normativa en cuanto al uso de género en castellano y en inglés.
- Capítulo II Estado de situación. Argumentos en pro y en contra del lenguaje inclusivo. Sugerencias conciliatorias.
- Capítulo III Propuesta de traducción al castellano con uso alternativo del lenguaje inclusivo; incluye sugerencias y ejemplos tomados de la traducción directa del Manual de Capacitación. Contiene tres subtítulos:

- a. *“Vacíos lingüísticos que se llenan con neologismos innecesarios y léxico cursi”*
- b. *“Términos inherentemente discriminatorios”*
- c. *“Lenguaje simple y directo que facilita la lectura”*

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

*“Las palabras tienen historicidad;
los temas van con los tiempos
y las ideas con los intereses”*

Revolución Francesa, atribuido a Louis de Saint-Just

La investigación tiene como punto de partida la promulgación en Costa Rica de la Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer, y los cambios que esta haya tenido desde su publicación en 1990. También se fundamenta en las normativas de la lengua inglesa y en las indicaciones académicas del castellano. Conforme se desarrolla la ponencia, se incluyen otras bases teóricas cuyo contenido desde el punto de vista lingüístico, establece un asidero formal para lanzar esta propuesta. Los aspectos sociológicos y antropológicos constituyen una plataforma para lograr un mejor entendimiento del tema desarrollado.

Este capítulo contiene tres secciones. La primera expone los principios de la relación lenguaje y género, los procesos adquisitivos y la reproducción ideológica a través del lenguaje, desde perspectivas lingüísticas (Cixous, Ulman. v.bibl.), antropológicas (Lamphere v.bibl.) y sociolingüísticas (Labov v.bibl.). Es indispensable comprender los fundamentos del feminismo para entender porqué surge el lenguaje no sexista. También es indispensable comprender las bases de la normativa de las lenguas para entender porqué hay grupos reacios a admitir el uso oficial del lenguaje inclusivo. Por esta razón, la sección segunda trata sobre la normativa del castellano en cuanto a género, y la tercera sección trata sobre a normativa en

inglés, para que el traductor sepa las bases teóricas de la lengua de origen en cuanto a género gramatical.

Este capítulo primero concluye con un repaso de algunas de las técnicas de traducción y su implementación en cuanto a género gramatical se refiere, para despejar el panorama e introducir el capítulo segundo, que trata sobre los argumentos que sostienen la controversia del uso o no uso del lenguaje inclusivo

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

a) Derecho

Reproduzco los dos primeros artículos de la “Ley de Igualdad Real”:

LEY 7142 DE 2-3-1990

GACETA 59 DEL 26-3-1990

LEY DE PROMOCION DE LA IGUALDAD REAL DE LA MUJER

“NOTA: Mediante Ley No. 7801 de 30 de abril de 1998 se ha dispuesto que toda vez que en la presente norma se mencione al "Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia" debe leerse "Instituto Nacional de las Mujeres".

Artículo 1.- Es obligación del Estado promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.

Artículo 2.- Los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural, conforme con la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de

discriminación contra la mujer ", de las Naciones Unidas, ratificada por Costa Rica en la ley No. 6968 del 2 de octubre de 1984.

Como antecedente de esta ley está la ley 6869 del 2 de Octubre de 1984, en la cual Costa Rica ratifica la Convención de las Naciones Unidas “*sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer*”. Esta promulgación es el fundamento sobre el cual se instituye oficialmente el lenguaje inclusivo de género, o llámese lenguaje no sexista, lenguaje no discriminatorio, o lenguaje sensible al género. Se entiende que el lenguaje sexista reproduce patrones culturales que, desde hace muchísimas generaciones, minimizan la presencia de la mujer en el lenguaje oral y escrito. Es por eso que se ha considerado necesario el respaldo legal e institucional para el uso del lenguaje no discriminatorio.

La controversia social no surge, como algunos sectores podrían pensar, de la intención de perpetuar la desigualdad, ya que la integración y participación económica equitativa de todos los sectores que conforman la sociedad, favorece a todos y robustece el sistema de justicia social. Surge porque los legisladores, no necesariamente expertos en lingüística ni áreas afines, no tomaron en cuenta el debate que suscitaría alterar la tradición idiomática, que constituye parte de la idiosincrasia e identidad de los hablantes, sino también la normativa gramatical establecida y asumida generalmente por correcta. De este modo se ha fragmentado la perspectiva de inclusión de género gramatical, en dos grupos: quienes la apoyan y los reaccionarios que temen la desaparición del castellano tal y como lo conocemos.

En el caso costarricense resalta la importancia de las publicaciones del Instituto de Investigaciones de la Universidad de Costa Rica (INIL), en especial en cuanto al uso del lenguaje de género en instituciones públicas. También de vital importancia, por su difusión y contenido, está la *Guía breve para el uso no sexista del lenguaje* elaborada por Laura Guzmán

para el Centro de Estudios de la Mujer (CIEM-UCR), en la cual indica cómo debe utilizarse el lenguaje no discriminatorio. Esta guía, por su redacción concisa y directa, ha llegado a numerosos sectores de la sociedad costarricense y se tiene como referencia en casi todas las instituciones gubernamentales, que a su vez, crean un efecto multiplicador de su contenido.

Debe tenerse en cuenta que este fenómeno coincide con el también controversial y temido proceso de globalización, que podría atentar contra la diversidad cultural. En este sentido se dictaminaron pautas en un comité *ad hoc* sobre género y lenguaje, durante la V Conferencia Mundial de la Mujer, en Pequín, 1995. Desde entonces se proyectaron planes quinquenales para dar seguimiento a los acuerdos tomados en Pequín, y la ONU es el organismo internacional más influyente que tiene a su cargo la difusión del lenguaje no sexista, con énfasis en los lenguajes oficiales de la organización: arábigo, castellano, chino, inglés, francés y ruso. Es preciso tener en cuenta aspectos religiosos e históricos que permiten mayor o menor flexibilidad evolutiva en las diferentes lenguas; el inglés y el castellano que hablamos hoy, son lenguas relativamente jóvenes, si se comparan con el chino o el arábigo clásico, que tienen más de dos mil quinientos años de haberse originado.

Es por eso que creo en la necesidad de proponer alternativas que puedan conciliar a quienes apoyan y a quienes se oponen a las leyes de lenguaje inclusivo de género, y lograr una inminente evolución del lenguaje y los elementos extralingüísticos que implican estos ajustes, siempre respetando la normativa gramatical.

b) Lingüística y traductología

Los traductores y las teorías estructuralistas mantuvieron una posición de análisis concentrado en los procesos sociales que afectan la adquisición y uso del lenguaje, dejando un

segundo lugar al análisis biológico que establece una diferencia entre los procesos lingüísticos del hombre y de la mujer. Es cierto que Saussure señala la existencia de una conciencia colectiva, es decir, las diferentes lenguas existen en una sociedad que comparte rasgos culturales, lenguaje que tiene una característica de historicidad, por consiguiente se deduce que al evolucionar la sociedad, también el lenguaje que se comparte es evolutivo. Las convenciones sociales adquieren nuevos valores al heredarse de una generación a la siguiente, y todos los sistemas de valores se mantiene vivo si hay un acuerdo común. Al integrar elementos nuevos al acontecer social, necesariamente el lenguaje debería satisfacer las nuevas necesidades. Según Saussure, una lengua puede ser objeto de estudio en un momento particular, una perspectiva sincrónica, pero el estudio del proceso diacrónico se hace a partir del momento histórico para poder analizar la evolución del lenguaje.

Se infiere que, desde una posición diacrónica, conforme la mujer se integra al acontecer social en forma activa y visible, surge la necesidad de reemplazar términos y aspectos del lenguaje, términos que no forman obligatoriamente parte del sistema lingüístico, sino que son convencionales. El signo lingüístico, que es arbitrario (porque no existe un vínculo natural entre significado y significante), evoluciona según las circunstancias que difunden los conocimientos nuevos que se adquieren.

Aunque los estudios publicados por Chomsky (v. *Generative Grammar, 1972*) no forman parte del corpus estudiado en esta propuesta, es relevante rescatar que, posterior a Saussure, Noam Chomsky, claramente opuesto a los estructuralistas (para él la estructura es sólo uno de los cuatro módulos centrales), propone que el lenguaje no se adquiere por aprendizaje y asociación —según la teoría conductista— sino que “*existe un órgano del lenguaje*” que funciona como un instinto de uso y aprendizaje de la lengua. También centró en la

investigación lingüística el aspecto sintáctico. Como veremos más adelante, estas contribuciones se retoman y son utilizadas posteriormente al estudiar el postulado del lenguaje inclusivo de género.

La contribución pos-Beauvoir al tema de género y sexo aportada por Revolución Feminista de la década de los setenta se abocó a una prueba fisiológica relacionada con la diferencia en los procesos lingüísticos en el hombre y en la mujer. La mayoría de las publicaciones en esa década se ocuparon de estudiar las diferencias lingüísticas en cada género siempre teniendo en cuenta la posesión (o ausencia) del poder y autoridad. Consecuentemente, se crea un círculo en el cual las estructuras del lenguaje del hombre y de la mujer afectan las diferencias de género, y las diferencias de género afectan las estructuras del lenguaje en las mujeres y en los hombres.

No fue sino hasta Labov (*Sociolinguistic Patterns*, 1978) que se publican estudios sobre las diferencias de género en cuanto a la estructura del lenguaje. Labov analizó el género según la estructura del lenguaje, la morfología y a la fonología, “omite estudios de macroestructuras” según Ulman (v. *Language, Gender and Sex*. Introduction). Como sea su análisis, lo cierto es que se considera a W. Labov como *el padre de las variaciones sociolingüísticas como disciplina*. Sus primeros estudios versan sobre dialectos neoyorquinos y también *Afro American Vernacular English* a principios de la década de 1970. Después de esa década, los estudios de sintaxis empezaron a interesar por el estudio de la oración y de frases completas. Antes de su aporte, los estudios iniciaban y terminaban en la morfología.

Muchos de los nuevos modelos educativos que hoy se implementan en los Estados Unidos, entre otros países, se deben a Hélène de Cixous, quien es pionera en desarrollar el modelo de escritura femenina” (*l'écriture féminine*). Este es un método relacionado con las

diferencias entre la escritura y la teoría social prevalentes, y así rompe con los límites del falogocentrismo occidental (Hélène de Cixous, quien comparte muchos puntos de vista con su colega y amigo Jacques Derrida, no hace referencia a la primacía jerárquica del fonocentrismo, a diferencia de Saussure, quien antepone el habla o discurso al lenguaje escrito). Su modelo de escritura femenina confronta los efectos de la diferenciación de género (v. concepto de “identidad y significado”, *Différance*, de Derrida, escrito con “a” deliberadamente, para diferenciarlo del concepto estructuralista de *Différence*. Con *différance* se entiende que la diferencia, inconceptualizable, es una diferencia diferida), exclusión de la mujer y la lucha por la identidad, no en conceptualizar la diferencia entre dos identidades. Al publicar *Le rire de la Méduse* (1975), Hélène de Cixous rompe con los mitos y la retórica que han excluido a la mujer de muchas actividades sociales, y prescribe una forma que indica cómo deberían escribir las mujeres. Este texto es básico para las posteriores leyes y publicaciones que se relacionan con el lenguaje inclusivo de género (como opuesto al lenguaje excluyente y androcéntrico tradicional).

Los esfuerzos de la revolución femenina de los años setenta fructificaron, y en décadas posteriores, la mujer ha empezado a participar en campos que antes le eran vedados. En el plano académico, las ideas del pensamiento feminista también se han adecuando a los tiempos y se ha evolucionado del feminismo radical, neofeminismo y ahora se habla en términos de igualdad y de equidad real de la mujer. La teoría y práctica de la globalización ha puesto en evidencia las brechas de género en algunas culturas más que en otras. En las sociedades occidentales, particularmente me refiero a algunas culturas de habla hispana e inglesa, existe una clara asimetría en los grados de desarrollo de derechos humanos (v. estadísticas INAMU) entre un país o región y otra. Existe una controversia en cuanto a si se debe dejar intacta la

cultura de los asentamientos indígenas, o si se debe ayudar a emancipar las mujeres indígenas “víctimas del machismo”. En este caso el argumento de *sociedad patriarcal con valores misóginos enraizados en la tradición judeocristiana*, no alcanza a todas las poblaciones indígenas de las Américas. Es en casos similares cuando se puede entender por qué Cixous hace uso del término *falogocentrismo*. En todo y en todos los casos, sin embargo, el uso del lenguaje difiere según el género, pero no únicamente del género.

En la actualidad, las variantes (sistemáticas) en cuanto al uso del lenguaje van más allá del género. En la década de 1980, la investigación lingüística se robustece con la inquietud de un vacío experimental ¿el lenguaje surge de un proceso biológico o social? Algunos resultados de los estudios establecen diferencias a nivel cognitivo, emocional y físico. Surge y se extiende el término *lateralización* (v. Lamphere, *Neuropsychologia*) con referencia a los diferentes patrones de actividad cerebral hemisférica en hombres y en mujeres, en torno a la adquisición y uso de lenguaje.

Con la publicación de *Language, Gender and Sex* (v. Ulman, 1984) surge un punto de vista novedoso en su momento: las variantes en cuanto al uso del lenguaje emergen de la interacción entre género, edad y estatus. Es innovador porque hasta entonces la mayoría de los estudios de lenguaje y género, partían de una perspectiva sociocultural o desde una perspectiva biológica. Ulman, por el contrario, parte de un punto de vista biocultural, aborda el estudio de los componentes biológicos y culturales en el lenguaje para apuntar a una interacción entre ambos. También, a diferencia de estudios precedentes, Ulman enfatiza en el análisis sintáctico, más que en el estudio morfológico o estilístico del discurso. Demuestra, a partir de un análisis comparativo, las diferencias y similitudes de un lenguaje que está socialmente organizado y afectado por las diferencias de sexo y edad en la estructura física y emocional.

En cuanto a la relación entre lenguaje y cerebro, se ha demostrado que existen diferencias en los procesos neurolingüísticos del hombre y de la mujer, pero estas diferencias no inciden en la competencia ni en el uso del lenguaje. Si bien existe un componente biológico en lenguaje y género, así como Ulman, los estudios de Christine Tanz (*Gender differences in the language of children*, en *Language, Gender and Sex*) que contemplan el análisis de actividad electrofisiológica en infantes, concluyen que el componente cultural aporta mayor influencia, es más determinante que el aspecto biológico en cuanto a lenguaje y género.

Se desprende que las diferencias en uso del lenguaje son un reflejo de la actividad o estatus, no del género en sí. Es cierto que los roles sexuales son estimulados e influenciados por las diferencias físicas y emocionales, pero no se puede desligar el hecho de que existe gran diversidad en los roles del hombre y de la mujer. Tradicionalmente se ha tenido en cuenta que los factores de fuerza y reproducción, junto con las diferencias emocionales, son generadores de situaciones en las cuales el hombre ejerce dominio sobre la mujer. Los procesos cognitivos como fuente de diferenciación de lenguaje y género han adquirido un segundo plano como objeto de estudio.

c) **La normativa en castellano**

“El género es una propiedad de los nombres y de los pronombres que tiene carácter inherente y produce efectos en la concordancia con los determinantes, los cuantificadores, los adjetivos y a veces con otras clases de palabras (Cuestiones Generales, Adjetivo, Artículo, Demostrativos, Posesivos, Cuantificadores, Numerales, Formas no personales: Participio)”⁷.

⁷ Real Academia española. *Nueva gramática de la lengua española*. Pág. 5.

Es conveniente recordar que el género es propio de los nombre y los pronombres, en las demás palabras se trata de la terminación, así pues, los adjetivos no tienen género.

1. En castellano, el género masculino tiene carácter inclusivo o genérico y no marcado, esto es, alusión al extremo de una oposición binaria que puede abarcar el conjunto. Esto es un hecho que se ha admitido durante siglos, y así es empleado por la mayoría de los usuarios del idioma, y así se registra en los textos de enseñanza del castellano, libros de gramática y en general, en los libros relacionados con el uso del idioma español. Dice el *Diccionario Panhispánico de Dudas*, bajo el título “Uso del masculino en referencia a seres de ambos sexos”¹:

“En los sustantivos que designen seres animados, el masculino general no solo se emplea para referirse a los individuos de sexo masculino, sino también para designar la clase, esto es, en referencia a seres de ambos sexos.

A partir de la experiencia, podemos determinar que por lo general, se toman en cuenta algunos lineamientos para determinar el género, tomando en cuenta el hecho de que existen numerosas excepciones, se tiene por palabras masculinas a los siguientes sustantivos:

a. Por su terminación. Las palabras terminadas en o, ó, o r

Ejemplos

_____ -o: el mundo, el cielo, el cielo, etc. (excepción la mano, etc)

_____ -ón: el salón, el corazón, el balcón, etc. (excepción la atención, etc.)

_____ -r: el motor, el amor, el encendedor, etc. (excepción la mar, etc)

b. Los helenismos que terminan en -ma son masculinos; generalmente son cognados.

Español	Inglés	Alemán	Francés	Noruego	Sueco
Problema	problem	Problem	problème	problem	problem

c. Las lenguas son masculinas:

el español, el francés, el italiano, el inglés.

d. Los días son masculinos:

el (día) lunes, el martes, el miércoles, el jueves, el viernes, el sábado, el domingo.

e. Los números son masculinos:

el (número) uno, el dos, el tres, el cuatro, el cinco, etc.

2. El género **femenino** es un término de gramática propio de las palabras que designan personas del sexo femenino, animales hembra y, convencionalmente, objetos concretos y abstractos.

Es importante señalar que, aunque ocurre en casos aislados, en castellano existe también el femenino inclusivo, por ejemplo en algunos animales: *las arañas*, y se diferencia especificando: *la jirafa hembra* o *el macho de la ballena*. Suelen ser palabras femeninas las siguientes:

a. Por su terminación: Ejemplos

_____s-ción	la locución, la ilusión, la nación, etc.
_____dad	la hermandad, la oportunidad, la caridad, etc.
_____tud	la virtud, la exactitud, la altitud, etc.
_____umbre	la legumbre, la lumbre, etc. Excepción: el alumbre
_____z	la fluidez, la tez, la rapidez, etc. Excepción: el tapiz
_____a	la selva, la mesa, etc. Excepción: el mapa

b. Los nombre de ciencias, profesiones y ocupaciones son casi siempre femeninos:

la biología la medicina. la plomería

la química la abogacía la carpintería

Excepción: el derecho

c. Muchos nombres de enfermedades son femeninos:

la neumonía la tuberculosis la pulmonía

la diabetes la influenza la fiebre

Excepciones: el cáncer, el asma, el sarampión

3. Nombres que terminan en “e” pueden pertenecer al género masculino o al femenino;

el calibre el inconsciente

la frente la patente

d) La normativa en inglés

La lengua inglesa, a diferencia del castellano, se percibe mayoritariamente como libre de género, es decir, predomina el uso de los sustantivos neutros; por consiguiente, no es necesario marcar la concordancia con los términos periféricos al sustantivo: casi todos los artículos y los adjetivos carecen de género, se consideran parte del género neutro.

Gender Sensitive Language es un término acuñado recientemente. Esta característica de supuesta neutralidad gramatical puede inducir a juzgar al inglés como un idioma libre de elementos misóginos. La verdad es otra, ya se suele afirmar que un deliberado androcentrismo subyace cuando se establece la comunicación, que es el objetivo supremo del idioma.

Al carecer el inglés de una entidad o institución análoga a la Real Academia española de la Lengua, que regule la normativa del idioma, se acude a gramáticas prestigiosas y a diccionarios conocidos, por ejemplo el diccionario *Samuel Johnson's* publicado en Inglaterra por primera vez en 1775 o el diccionario *Noah Webster's New World*, publicado por primera vez en los Estados Unidos en 1828; estos diccionarios se han seguido publicando desde entonces y constituyen dos referencias respetables. Sobre todo, es necesario tomar en cuenta al consenso en cuanto al uso de la lengua inglesa, con sus posibles variantes regionales y terminologías específicas, generacionales, y otros.

La fecha de publicación de los diccionarios mencionados es importante porque nos remite a repasar la evolución de la lengua inglesa. Brevemente, el inglés tiene origen anglosajón (de las tribus *Engle*-anglo- y *Seaxe*-sajones-), proviene de lenguas germánicas. El Inglés Antiguo usado aproximadamente desde el año 500 de nuestra era y hasta el siglo XI registra términos muy similares al holandés hablado en la provincia neerlandesa de Frisia, y también son muy similares al alemán actual:

<u>Inglés Antiguo</u>	<u>Inglés Isabelino y actual</u>	<u>Alemán actual</u>
(<i>seo</i>) <i>Sunne</i> (<i>masculino</i>)	<i>sun</i>	<i>die Sonne</i>
(<i>se</i>) <i>Mona</i>	<i>moon</i>	<i>der Mond</i>

El propósito de este ejemplo es ilustrar el uso en inglés de los géneros masculino y femenino utilizados en el siglo VI en el sureste escocés y en Inglaterra. En cuanto a los artículos en alemán, *der* es masculino y singular, mientras que *die* es femenino y singular, en estos ejemplos.

No existe una cantidad importante de documentos escritos que respalden teorías gramaticales del inglés en el año 500, pero sí hay algunos ejemplos del uso del neutro, del masculino y femenino en sustantivos:

<u>Inglés Antiguo</u>	<u>Inglés Isabelino y actual</u>
- <i>mere</i> (masculino)	<i>a sea</i>
- <i>spere</i> (neutro)	<i>a spear</i>
- <i>cwén</i> (femenino)	<i>a woman</i>

Tanto el inglés como el español son lenguas indoeuropeas. Estas lenguas se han caracterizado porque sus sustantivos muestran tres categorías principales: caso, número y género. Sucede que el castellano y otras lenguas romances son más conservadoras que el inglés y otras lenguas germánicas. El uso latinoamericano de *vos* y *você* como pronombres personales se considera un arcaísmo del castellano y del portugués, respectivamente. En cambio, la tendencia del Inglés Antiguo siempre ha sido más progresista y ha transitado por diferentes períodos; prehistórico, temprano y el tardío que se considera que terminó en el año 1066. Con esta característica evolutiva, la lengua inglesa perdió muchas formas e inflexiones arcaicas. La que nos ocupa es el género.

Existe consenso en lingüística en cuanto al género gramatical; en inglés, aunque predomina el género neutro, sí se distinguen tres géneros, y con frecuencia “género” se describe como *clase de sustantivo*, o clases que se ven reflejadas en el comportamiento de los términos relacionados. Los sustantivos deben clasificarse en alguna de estas tres clases, y en raras excepciones, pueden pertenecer a más de una clase o género.

Si se propone un lenguaje no discriminatorio de género, conviene analizar el uso del masculino inclusivo en inglés. Posiblemente muchas personas no estén de acuerdo con la supuesta neutralidad de la muy conocida frase de Thomas Jefferson; *“All men are created equal”*. La moralidad de la frase es cuestionable, si se tiene en cuenta que pasaron muchos años antes de legalizar el voto femenino en los Estados Unidos de América. De hecho, muchas otras minorías que estaban excluidas de los teóricamente democráticos mecanismos de distribución, pudieron votar antes de que las mujeres votaran en todos los estados de la unión. Elizabeth Cady Stanton, pionera del movimiento feminista en los EE.UU. murió antes de se legalizara el voto para todas las mujeres en el año 1920.

Es claro que el masculino inclusivo se ha usado en inglés con el sentido de “machos”. Escribió Edmund Burke:

*“Such a deplorable havoc is made in the minds of **men (of both sexes)**...in France...”*

Si ese esfuerzo se hizo para aclarar el masculino inclusivo de género en inglés, también se debe reflexionar sobre el uso del femenino inclusivo en inglés (y en español). Esto ocurre en alguna profesiones, y claramente también se usa el femenino como insulto o burla; “these men are sissies” o “some dudes are chicks” (some male are female) frases que encuentra su contraparte en español y muchos idiomas: “ese hombre es mujercita”.

En este caso, el sentido es peyorativo, pero el uso del masculino inclusivo no siempre es insultante, pero casi siempre es excluyente, como en la frase de T. Jefferson citada anteriormente. Si el uso no tuviera intención discriminatoria, fácilmente en inglés se podría

sustituir *men* por *human*, por ejemplo. Pero esto nunca ocurrió sino hasta que el lenguaje no sexista tuviese dimensiones legales. Dice Larissa Arroyo Navarrete⁸

“El Estado tiene la obligación de hacer uso del lenguaje inclusivo en todo documento, discurso y comunicación y promoverlo en los centros de enseñanza...” y continúa elaborando su idea: “...aunque por ahora se siga encubriendo una realidad cultural en la cual las mujeres seguimos siendo víctimas de todos los tipos de violencia.”

Arroyo Navarrete excluye a los hombres de su discurso, que versa sobre la discriminación. Para lograr la igualdad real, o mejor dicho para luchar contra el sexismo, es indispensable educar a los hombres. Si el feminismo del siglo pasado esbozó una feroz lucha contra el llamado *falocentrismo*, entonces las mujeres seguirán siendo víctimas de todo tipo de violencia. La discriminación es excluyente, no sólo perjudica a las mujeres, sino también a todos los hombres, sin excepción. Si no se incluye a todos los sectores que componen una sociedad, entonces nos privaríamos de los aportes de la colectividad que conforma una identidad, no nacional, sino cultural. El uso de leyes que obligan a usar el lenguaje inclusivo se ha extendido por casi todos los países de habla hispana: “*Soy afroargentin-a*”⁹

Por otro lado, el género neutro en inglés no incluye a todos los sustantivos que en realidad, corresponderían a esta categoría, sino que también se dirige a sustantivos que son gramaticalmente masculinos o femeninos. También, algunos sustantivos que se refieren a seres masculinos o femeninos pueden tener un género gramatical diferente. Se puede generalizar que los paradigmas que establecen la diferencia de género en inglés, son básicamente arbitrarios. Es por eso que la clasificación de masculino, femenino y neutro, son

⁸ Arroyo Navarrete, Larissa. Diario Extra, 25 de Abril, 2011.

⁹ Molina, Lucía. Sociedad Caboverdeana argentina, en *Youtube*.

clasificaciones recomendables por conveniencia, no establecen una regla que defina inequívocamente a todos los sustantivos de una clase.

La marcación de género no es trascendental en la lengua inglesa como lo es en castellano, pero se ha heredado del *Inglés Antiguo* (que distinguía sustantivos masculinos y femeninos) la distinción en pronombres personales. En inglés moderno, prevalece la percepción de cómo funciona el género gramatical, aunque la distinción se establece a partir del sexo físico del sustantivo en cuestión, no en una estricta clasificación lingüística:

Eve said she wanted to live by herself

Adam said he wanted to live by himself

En las oraciones anteriores el género del nombre o el sujeto de la oración está marcado, así como los pronombres personales y los pronombres posesivos. Los nombres propios y los pronombres personales ya están claramente marcados, por tanto resulta redundante marcar el género de los pronombres reflexivos.

Los nombres propios en inglés pueden estar marcados por afijos provenientes del latín o de lenguas romances: Gerald – Geraldine, etc. Sucesivamente se pueden construir nombres propios nuevos, basados en afijos cognados. Pero esto no constituye una categoría gramatical. En todos los idiomas existen nombres para hombres y nombres para mujeres. En inglés es común encontrar nombres propios usados para los dos géneros, sobre todo en generaciones recientes, ya que los nombres propios son proclives a usarse más o menos en diferentes regiones y por diferentes generaciones. Si bien *Theresa* o *Terrence* eran nombres muy comunes hace algunas décadas, ahora *Terri* o su variante ortográfica *Terry* son escuchados con mayor frecuencia.

En resumen, como se describe anteriormente en la *normativa del castellano*, también en inglés existen elementos morfológicos que marcan o caracterizan cada género, así como concordancia. En el inglés que se habla hoy, quedan pocos rasgos:

1. Algunos préstamos o calcos tienen afijos que denotan el género: *emperor, governor* contienen un sufijo que denota el género masculino, *or*. Por otra parte, *empress, governess* muestran el sufijo gálico *ess*, que denota el género femenino. También son frecuentes en inglés los sufijos extranjeros *ette, ice, a, o*.

2. El último ejemplo sirve para ilustrar la misoginia que está presente en la lengua inglesa, ya que *governor* (gobernador) se refiere a un alto funcionario político, mientras que *governess* (institutriz) tradicionalmente nos da la idea o se refiere a una empleada, usualmente doméstica, que se encarga de la educación o supervisión de los niños, (y por *supuesto*, también de las niñas). Ejemplos similares pueden incluir *mister, mistress*.

3. En inglés, la tercera persona de los pronombres en singular, incluso los pronombres posesivos, objetivos y reflexivos, muestra los tres géneros:

- *she, he, it*
- *his, her, its*
- *himself, herself, itself*
- *him, her, it*
- *one, one's* no pertenece al género neutro, sino es género común, es decir, se emplea para cualquier persona, sustantivo abstracto o concreto, masculino o femenino.
- *Who* y su forma posesiva o vocativa *whose* se refieren al sujeto en cuestión, independientemente de su género.

En cuanto al consenso, que anteriormente describí como crucial en asuntos de género gramatical, en inglés algunas cosas son consideradas de uno u otro género, pero esto no obedece a su género sexual, sino a la costumbre de percibir como femeninos algunos objetos que contengan o transporten personas: *car*, *ship*, *country*, y mayoría de las máquinas grandes.

Sucede una situación similar con los animales, que son teóricamente neutros en cuanto a género (*it*), pero su género sexual los diferencia, aunque al igual que en castellano, la costumbre se aplica, especialmente cuando no conocemos su sexo: *the serpent* es percibido como masculino, pero *the ladybug* es definitivamente de género gramatical femenino.

Recursos de traducción

El *Manual de Traducción* de Jacqueline Minett es una obra tan útil, que resulta de referencia para traductores experimentados, y de bienvenida al mundo de la traducción para quienes se inician. Me parece conveniente retomar parte del capítulo noveno de ese manual, basado en los procedimientos básicos de Vinay y Darbelnet y adaptar estos procedimientos a la traducción con uso de lenguaje conciliatorio, o para aquellos traductores que deban traducir siguiendo las pautas del uso oficial del lenguaje inclusivo.

- a. En la transposición cambia la categoría gramatical. Esto puede ser de utilidad para neutralizar el género o para evitar el uso del masculino inclusivo. Si bien las guías de lenguaje no sexista nos sugieren términos no discriminatorios y rechazan el masculino inclusivo en frases como “*a los cuatro años el cerebro del niño empieza a...*” y recomiendan no invisibilizar a las niñas con expresiones como “*a los cuatro años el cerebro de los niños y las niñas empieza a...*”, con la transposición podemos lograr

una expresión conciliatoria. La siguiente es una de muchas opciones viables: “*a los cuatro años el cerebro infantil empieza a...*”

- b. La equivalencia es una de las técnicas más apropiadas para evitar rasgos misóginos. Se trata de un traductor que se enfoque en el mensaje, no en la forma. El traductor ya tiene claro que la mayoría de las veces en que el castellano contiene rasgos discriminatorios, no es por la intención explícita que tenga el autor de discriminar. El idioma en sí no discrimina, sino es el hablante quien usa el idioma para discriminar. Los ejemplos de equivalencia surgen espontáneamente en cualquier contexto; pienso en algunas feministas que se ofenden cuando se les dice un cumplido aludiendo su condición de mujer: “*¿De verdad usted es la madre de Soledad? Se le nota en la belleza de sus ojos, pero por lo demás parece la hermana...*”. Lo que intentaba ser un halago resultó ser un insulto horriblemente machista, pero no fue nunca la intención del hablante. El hablante común no lo sabe, pero el traductor que conoce asuntos de género sí lo sabe, por lo cual su interpretación o traducción iría en el sentido de atributos que no sean de belleza y juventud, ligadas al estereotipo de mujer-objeto. “*¿Usted es la madre de Soledad? ¡Con razón Soledad es tan segura!*” sería un piropo mucho mejor recibido.
- c. Expansión. Ocurre cuando la estructura del T.T. se amplía. Al traducir del inglés al castellano ya de por sí el T.T. suele ser un poco más amplio. Además, si se usan desdoblamientos y otras recomendaciones del lenguaje inclusivo, el T.T. puede resultar mucho más extenso de lo deseable. Hay que tener moderación con esta herramienta que, sin embargo, puede resultar una buena solución en algunos casos.
- d. Compensación. Si se suprime un elemento, se incluye en otra parte del texto. Esto se puede usar en lenguaje conciliatorio cuando se trata de jerarquías. El lenguaje

inclusivo alega que siempre se antepone lo masculino en las listas: “*El Sr. Martínez y su esposa. Los niños y las niñas. Los y las tibetanas.*” y así sucesivamente. Hay pocas excepciones. El lenguaje inclusivo y muchas feministas sugieren: “*La Señora Martínez y su esposo. Las niñas y los niños. Las y los tibetanos.*” En los ejemplos anteriores no ocurre supresión de ningún elemento, pero según el punto de vista feminista, ocupar el segundo lugar y resaltar la supremacía masculina, es una forma de invisibilizar a la mujer. “En el caso del Señor Martínez y **su** esposa” es evidente la invisibilización de a mujer, que no se describe como persona, sino que su existencia se deriva de la existencia primordial del hombre, y ella es el objeto poseído. Es un caso de “cosificación de la mujer” quien, de paso, adopta el apellido de su esposo. Por consiguiente, se puede usar la técnica de compensación: a veces se puede decir “*los y las tibetanas*” y más adelante en el discurso se dice “*las y los tibetanos.*” Lo mismo con niños y niñas o al revés, aunque mejor “la niñez” y finalmente “El matrimonio o la pareja Martínez”.

- e. Adaptación es una de las herramientas más valiosas en este tema. Lo que se sustituye es el aspecto cultural de texto y se reemplaza con una realidad correspondiente a la audiencia de texto traducido. En este caso surge la creatividad del traductor, no hay reglas fijas y no se puede ejemplificar con un solo ejemplo. Si el Manual de traducción tiene por destinatarias a las mujeres de la periferia de Manila, Filipinas, el texto debe contener elementos que estas mujeres puedan identificar. Ahora que el mismo manual se ha modificado para uso de la comunidad Yorkin en Talamanca, las capacitadoras deberán usar una terminología que las mujeres Yorkin reconozcan, así como elementos

propios de su entorno. Ya no se hablará de “*cultivo de retoños de bambú*” sino de “*usos de la cáscara de plátano*”

En cualquier texto, quienes traducen, hacen uso mecánico de estos recursos, especialmente si cuentan con vasta experiencia, pero cuando se trata de lenguaje inclusivo, no discriminatorio, la neutralización no se debe dejar en manos de la experiencia, sino que debe asumirse una actitud responsable y considerar los diferentes puntos de vista. No todos los traductores tienen una sensibilidad social desarrollada, y puede haber traductores, tanto hombres como mujeres, con convicciones muy machistas. O también están los puristas del castellano, que rechazan de plano cualquier alteración a la normativa. Las herramientas traductológicas están a disposición de cualquiera que se interese en la no discriminación, pero cada quien tendrá su modo personal de utilizarlas.

Concluyo este segmento con señalar que la lengua inglesa está a la vanguardia del uso y recomendación del lenguaje neutral, trata de evitar las formas que transmitan valores culturales presupuestos y que perjudiquen a cualquier parte de la población. Se han publicado muchas guías de estilo que sugieren no reproducir sesgos misóginos en el uso en inglés. Algunas de las más fidedignas han sido publicadas por la UNESCO.

Una vez aclarados los fundamentos y normas de cada lengua, así como el uso de recursos de traducción, se expone con mayor amplitud en el siguiente capítulo, los argumentos de tres grupos de interés: quienes están a favor del lenguaje inclusivo, quienes están en contra y una propuesta de conciliación entre ambos extremos.

CAPÍTULO II

ESTADO DE SITUACIÓN

*“no se encarnicen tanto con los edificios,
Nuestro objetivo son las instituciones”*

La Sorbona, graffiti de Mayo del 68

A. Una tríada dialéctica

No encuentro sentido a la orientación que últimamente han tenido los esfuerzos por erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres a partir de la lingüística. Las diferencias son intrínsecas. Igualdad no es lo mismo que equidad, y por eso, la valoración que se hace de género y discriminación, no tiene que ver con el lenguaje, sino con la idiosincrasia de los hablantes. Como feminista, apoyo las luchas sociales por la justicia y la equidad entre hombres y mujeres.

Cuando Estrella Cartín fue nombrada la primera mujer a cargo de la dirección de la Academia Costarricense de la Lengua, sorprendió que algunas feministas radicales estuviesen decepcionadas con la designación. Argumentaron la declaración de la filóloga Cartín *“Es cierto que la lengua refleja la sociedad: si la sociedad ha sido machista, la lengua puede reflejar el machismo; pero yo me pregunto: cambiando la lengua, ¿cambiaremos la sociedad? No. El día en que cambie la sociedad, esto se reflejará en el idioma.”*

Cito las palabras de la presidenta de INAMU, entonces es Mayra Díaz (*La Nación* Jueves 6 de agosto), quien comenta al respecto: *“Para quienes impulsamos los derechos de las*

mujeres y en particular la igualdad y equidad de género, la respuesta es contrario a lo dicho por la filóloga (Estrella Cartín); es decir, en la medida en la que se cambie la forma de nombrar la realidad, así será el impacto sobre ella, así también se harán visibles las discriminaciones y la falta de oportunidades de las mujeres, porque el lenguaje nos da cuenta del sexismo y el androcentrismo existentes.”

Mayra Díaz, con formación académica en Trabajo Social, se toma la libertad de opinar en nombre de todas las personas que fomentan la igualdad de género. Es decir, opina por mí también. Yo impulso los derechos de las mujeres y en particular la equidad de género, y sin embargo no pienso que lo dicho por Estrella Cartín sea lo contrario. El lenguaje no nos da cuenta del sexismo si no lo queremos ver. Las personas usan lenguaje sexista sin tener intención de discriminar; la gente habla y escribe en español machista sin tener como objetivo propagar la ideología patriarcal. El lenguaje funciona de manera subliminal, por lo que concuerdo con Cartín; cuando cambie la sociedad, el idioma lo reflejará. La lengua es un instrumento de propagación de la ideología androcentrista, es cierto, pero la lengua en sí, no es una ideología. Por esta razón, me parece pertinente dedicar una parte de este trabajo al análisis más temperado de las posiciones en pro y en contra del lenguaje inclusivo de género; detenernos a pensar si realmente la declaración de Estrella Cartín en cuanto al lenguaje inclusivo, está llena de contradicción y ortodoxia, o si, por el contrario, refleja el conocimiento filológico de una mujer con una madurez intelectual apropiada para ejercer su cargo, sin sesgos extremistas.

Se distinguen claramente dos puntos de vista antagónicos. Uno está conformado por la *normativa del castellano*, que a su vez se conforma por los diccionarios, gramáticas prestigiosas, la Real Academia, y sobre todo, el uso y la tradición del lenguaje. El otro grupo

es el que propone oficializar en *lenguaje inclusivo de género*, en una justa lucha por la equidad de la mujer, quien se supone, está invisibilizada del acontecer social por el lenguaje androcéntrico. El trabajo aquí esbozado es una tercera opción, el *lenguaje conciliatorio*, que es el uso tradicional de la normativa pero despejando al castellano de los sesgos discriminatorios que pueda tener.

A continuación expongo los argumentos que esgrime cada uno de las tres ponencias.

B. A favor del lenguaje inclusivo. Repaso de temas frecuentes sobre el lenguaje no discriminatorio.

a) Masculino genérico

El masculino genérico es una clase nominal en español que en español que tiene doble uso: el específico y el genérico. El primero incluye sólo al varón y el segundo a varones y mujeres. Existe la controversia porque se cree que el uso genérico puede confundir, ya que no se sabe si se refiere únicamente a varones o a varones y mujeres también. El femenino es marcado, es decir, se refiere sólo a mujeres. Es claro que, al usar el masculino genérico, se invisibiliza a la mujer: “firma del consignatario” está dirigido a cualquier persona, pero no menciona a la mujer, quien permanece alienada en el lenguaje sexista.

b) Salto semántico

A veces se utilizan términos que parecieran ser genéricos, pero en el fondo son excluyentes y en realidad se refieren sólo a los varones:

- “*los oficiales* de la penitenciaría se vieron afectados por el nuevo reglamento, que no les permite la visita conyugal”

c) Falsos genéricos

Se conoce así a los términos que parecen genéricos, pero en realidad no designan a todos; excluyen a las mujeres:

- “en el 2011 los derechos de *los ciudadanos* se enfrentan a...” (ciudadanos y ciudadanas)
- “Se avisa a *los vecinos* de Santa Bárbara que a partir del...” (vecinos y vecinas)
- “Todos los *hombres* fueron todos creados iguales” (toda la humanidad)

d) Sexismo

También en la ideología judeocristiana se conoce como machismo. Es la discriminación de la mujer porque se considera superior al varón, por consiguiente, se mantiene a la mujer en una posición subordinada y vinculada con estereotipos femeninos que reproducen el patriarcado:

1. Duales aparentes

Si un vocablo se usa en femenino y en masculino, es un dual aparente cuando el masculino ocupa una jerarquía preferencial, mientras que el mismo vocablo femenino alude a una posición más baja. Son muy frecuentes:

- *Dios-diosa*: Ser Superior-deidad mitológica
- *héroe-heroína*: salvador, campeón-droga letal e ilícita
- *Secretario- secretaria*: puesto político alto-servidora de un ejecutivo

- *hombre público-mujer pública*: burócrata, empleado del gobierno-prostituta, mujer promiscua

2. **Vacíos léxicos son los vocablos que sólo se usan con no de los dos sexos** (no géneros), pero no existen en el otro. En castellano no son muy frecuentes:

- *Misoginia*: no tienen equivalente masculino (podría usarse androfobia)
- *Caballerosidad*: no tiene equivalente femenino.

Si se tiene en cuenta que los sinónimos no son equivalentes idénticos, y que existen vacíos en ambos sentidos, hay vacíos que excluyen el hombre y otros a la mujer. se caería en cuenta que estos vacíos léxicos no son una característica del lenguaje sexista, sino del lenguaje.

3. **Tratamientos asimétricos. Esta es una característica controversial:**

normalmente las mujeres feministas a ultranza considera estos tratamientos como ofensivos. Algunos, ciertamente cosifican a la mujer, como mencionar aspectos estéticos cuando no es necesario:

- “La presidenta, *siempre elegante* y casual, se dirigió a los...
- ‘*La joven princesita* que se ve triste, acaba de enviudar....’”

4. **Identificar a las mujeres (no a los hombres) por su sexo:**

- “La póliza cubre a *los trabajadores*, a *sus esposas* y demás dependientes”
- “*Mi mujer* tiene un carácter que...”
- “Esta es *mi hija* menor y la de atrás es *mi doña*...”

5. Hacer referencia a la mujer aludiendo su posición de madre o esposa:

- *María Fernández Le Capellain de Tinoco*: María Fernández de Tinoco.
- “Doña María, *madre* del patricio costarricense Mauro Fernández...”

6. Referirse a las mujeres sólo por su nombre de pila

- A veces la queja es por referirse a las mujeres por nombre de pila y apellido, en tanto que a los hombres basta con el apellido:

“*Hillary* pudo haber vencido a *Obama*, pero...”

“*Evita* fue amada, no sólo por el pueblo argentino...”.

7. Anteponer el artículo al nombre propio

Anteponer el artículo desvaloriza a la mujer, según muchas feministas. Puede ser de uso frecuente en algunos países o culturas, como Chile, sin intención de desvalorizar:

- “Tú te vai con *la Pilar* y yo me quedo a cuidar a *la Norma*’ (Coa)
- “*La Taylor* dejó casi toda su fortuna para obras de caridad” (celebridades)

8. El uso de términos que “cosifican” a la mujer

La identifican como infantil o por su estado civil. Es curioso que el uso más frecuente de estos términos es por mujeres’

- ‘En la vieja casona sólo quedaron las tres *solteronas*...’
- ‘*la joven* diputada arremetió contra los periodistas’

Establecer asociaciones peyorativas, uso tradicional de situaciones denigrantes o negativas.

- “*la bruja* de mi suegra tiene controlada a mi esposa”

- ¡”No llores, Joaquín, no seás *mujercita!*

e) Orden de presentación

Se establece una jerarquía social cuando se antepone en una lista o una serie a los hombres, dejando a la mujer en un segundo puesto de importancia; suele suceder cuando se utilizan desdoblamientos para evitar el sexismo. Si se altera el orden de presentación, siempre se incurriría en una jerarquización, aunque tolerada. Se considera machismo decir:

Los candidatos y las candidatas; mejor “*las candidatas y los candidatos*”

Niños y niñas: mejor “*niñas y niños*”

f) Profesiones u ocupaciones en masculino

Prevalece la primacía del uso del masculino en ocupaciones que ahora también ejercen las mujeres:

Médico: *médica* (médica cambia la categoría gramatical a adjetivo, por eso se evita)

La fiscal adjunta: la *fiscal adjunta*: (fiscal e común)

El ingeniero: *la ingeniera*

En este punto he de referirme al tiempo. Si bien es cierto que cada vez hay más mujeres practicando oficios que antiguamente eran exclusivos para los hombres. Conducir un taxi, mecánica automotriz y muchas otras., también ahora hay profesiones ocupadas, en su inmensa mayoría por mujeres; *la psicóloga, la trabajadora social.*

Aquí entra en juego la situación económica de general, no se trata únicamente de lingüística ni de sexismo.

g) Aposiciones redundantes

Cuando se intenta visibilizar a la mujer en el uso del lenguaje correcto, suele caerse en redundancias:

“La *asociación de mujeres* amas de casa”

“Las *maestras mujeres* gozan de un período de maternidad y...”

Esta aposición de mujeres es válida para vitar confusión o ambigüedad:

“*las niñas vírgenes* eran sacrificadas a los...” (niñas, no mujeres)

”Al la Despedida de Soltera invitaron a *todos los conocidos*, pero sólo asistieron *las mujeres más allegadas*”

C. En contra del lenguaje inclusivo: contesta contra los temas anteriores

a) Instrumento de manipulación

Los movimientos sociales que impulsan la equidad y atacan la discriminación no caen en cuenta que el lenguaje inclusivo es una herramienta de doble filo. Puede que tenga la loable intención de equilibrar la balanza y vindicar a la mujer, pero también puede ser utilizado como una herramienta política con fines electorales para reivindicar los mismos grupos de poder que han establecido el patriarcado. Los grupos feministas que se habían ocupado tradicionalmente por luchar por la igualdad de derechos en cuanto a

salarios, derecho al aborto, mitigar la violencia sexual, la llamada trata de blancas, esclavitud sexual, han logrado grandes progresos en los últimos decenios. Ahora la esclavitud sexual, las cuotas de participación son males que atacan a los hombres también. La “feminización de palabras” no ha contribuido a la justicia social, sino que ha divulgado falsos mitos, y las luchas por la justicia social han tergiversado su orientación corrompiendo la gramática el castellano como si fuese un asunto medular. En realidad, la opresión de las mujeres tiene raíces en el razonamiento y el lenguaje es un resultado de procesos lógicos que siguen un principio cartesiano mal comprendido: “hablo, luego pienso”

b) El lenguaje no sexista es antinatural

También el lenguaje sexista no es natural, sino una fabricación humana que representa la realidad. Lo natural es que el lenguaje tiene movimiento y el motor es el uso que de él se haga. No sólo surgen neologismos, sino lo que es antinatural es dificultar la comunicación, y llenar un texto de barras, arrobas, guiones y otros signos impronunciables que violentan la gramática, arruinan el discurso oral y entorpecen el texto. También arcaísmos, adecuándose de este modo el lenguaje al acontecer social.

c) Se suele decir que en Costa Rica es difícil encontrar una mujer que se sienta discriminada laboralmente por su condición de mujer

“En el enclave único que es ya la Cidade da Cultura, EL CORREO reunió el pasado lunes a trece alcaldesas para hablar con ellas de mujer y política. La pregunta era inevitable: ¿Alguna se ha sentido discriminada en algún momento de su mandato? Todas, excepto una de ellas, quedaron calladas.”

Citas periodísticas como la anterior no son infrecuentes en los medios de prensa occidentales. Lejos de Galicia, en San José, Costa Rica, si uno pregunta a varias mujeres trabajadoras, burócratas, consultadas al azar, la respuesta generalizada a la pregunta “¿Usted ha sido víctima de a discriminación laboral por su condición de mujer?” es “no”. Sin embargo, suele ser un “no” titubeante, rara vez rotundo. Sucede que la discriminación opera a muchos niveles. Cuando una ideología, como el patriarcado, pasa desapercibida frente a la mente consciente, no deja de tener efecto su mensaje subconsciente. Peor aún, se reproduce y se transmite generacionalmente. Las mismas mujeres que callaron en Galicia, después de una breve meditación, empezaron a exteriorizar sus quejas. En este caso se trata de alcaldesas, mujeres con cierto nivel de educación que les permite reflexionar y cuestionarse su status quo en comparación con los varones. Pero la mayoría de las mujeres que habitan en países en los cuales los derechos humanos son cuestionables y el androcentrismo se da como un hecho natural, es difícil que las estadísticas reflejen la realidad de la mujer. Aún así, en una Costa Rica que se enorgullece de su progresismo y su alto desarrollo en materia de derechos humanos, las estadísticas demuestran que las mujeres trabajadoras están circunscritas a empleos que no son de mando, ni gerenciales, ni de toma de decisiones, en su inmensa mayoría. De nuevo, el mayor problema es que estas desigualdades son subliminales, la mayoría de las personas no son capaces de percibir las como discriminación:

“According to the government’s latest census of women in leadership, last year just 8.4 per cent of directors and 8 per cent of executive managers in ASX200 companies were women.”

La cita anterior es tomada de uno de los periódicos de mayor circulación en Australia. Precisamente se trata de una sociedad que ha avanzado en derechos humanos y particularmente en derechos de la mujer, más que la mayoría del planeta. Cabe decir que su vecina Nueva Zelanda, fue la primera nación en el mundo en instituir el voto femenino. Aún así, las cifras que se mencionan en el artículo, revelan una sorprendente realidad, y es que la discriminación laboral femenina es un mal social mayor del que suele pensarse.

Normalmente las cifras sólo revela el número de mujeres en puestos gerenciales, como en las estadísticas que muestra este trabajo más adelante, obtenidas de INAMU. Lo que no muestran las cifras es que la mayoría de las mujeres no concluyen su educación superior, en gran porcentaje debido a embarazos. La condición de gravidez es exclusiva de algunas mujeres, pero la educación de valorar a la mujer por su condición de madre no es un asunto lingüístico, sino de la más ancestral ideología que se pueda recordar. Se transite esta ideología desde tempranas edades, y no exclusivamente en castellano, sino en todos los idiomas, y eventualmente, sin acudir al idioma.

El problema se acentúa si realmente hay discriminación laboral, no por su condición de madres o de una eventual maternidad, sino por su sexo femenino. Suele ocurrir que las mujeres víctimas del patriarcado, no se dan cuenta que son partícipes y, peor aún, lo transmiten generación tras generación. El hecho de transmitir ideología a través de un lenguaje determinado no debe confundirse e interpretar a la herramienta con quien la manipula.

d) Las feministas que confunden género y sexo

Los objetos inanimados, sustantivos abstractos carecen de sexo como una categoría biológica, pero sí tienen género según una categoría lingüística. Por eso, un objeto determinado puede no tener género en algún idioma determinado, o género neutro en una lengua y género masculino femenino en otra. Lo que sí es común en todas las lenguas es que el hombre tiene género masculino y la mujer género femenino. En inglés, los seres asexuados se representan por género neutro en algunos casos, pero se perciben con género masculino o femenino por consenso, no por normativa. De la misma forma, existe alguna forma excepcional en español, que son los epicenos. Los epicenos no son de género neutro, sino que un sólo género designa a ambos géneros. Es decir, se puede hablar de masculino inclusivo, que es medular en el conflicto de lenguaje inclusivo, ya que las feministas alegan que se invisibiliza a la mujer, como sexo femenino. En realidad, no es el sexo, sino el género gramatical femenino lo que se incluye con el genérico en masculino. De otra forma, tendríamos que eliminar el femenino inclusivo para lograr la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Hasta ahora, el femenino inclusivo no ha sido cuestionado como discriminatorio, pero los argumentos serían los mismos: el género femenino inclusivo invisibiliza a los hombres. Es un argumento claramente falaz, la categoría gramatical de "las víctimas" no tiene la intención de discriminar.

e) Género neutro no es carencia de género

Conviene repasar la definición de género. En español se ha difundido la idea de un género neutro; eso no existe. Cuando se habla de "lo bueno, lo malo y lo feo" "son

adjetivos en función sustantiva; el artículo “lo” se toma por artículo neutro que sustantiva adjetivos. Se sabe que los adjetivos no tienen género propio, sino que lo heredan del sustantivo al cual califican, en concordancia con el artículo. Suponer que “ello” sea género neutro en castellano es un error común. No es lo mismo género neutro que carecer de género. (Torrego. pág 50 *Gramática didáctica del Español, SM, 1997*) El género neutro que existe en inglés y lenguas germánicas, como “la muchacha” en alemán es “das Mädchen”, es decir, en español sigue el género natural, que en este caso claramente es femenino, pero en alemán “das” es neutro. Del mismo modo, en seres inanimados, como “el automóvil”, que en castellano es masculino, en italiano y e francés es femenino, y en inglés se toma por neutro aunque se percibe como femenino “this is my car, isn’t she a beauty?” el género es caprichoso. Considerar que el género gramatical discrimina a las mujeres, es tan erróneo como pensar que “la lluvia fría” debería ser de género neutro porque no tiene pene ni vagina.

El *Diccionario panhispánico de dudas* dice de "ello": "Forma neutra del pronombre personal tónico de tercera persona del singular". En realidad “ello” es un anaforismo para evitar repetición: “Ella no vota. Ello se debe a su edad, no a su nacionalidad” Como no hay referente, no hay género, por consiguiente no se trata de género neutro.

Tabla N° 1: pronombres en castellano

	Masculino	femenino	neutro
a	Él	Ella	Ello
b	El perro	La gata	Lo bonito
c	Lo veo	La veo	Lo veo
d	Ese	Esa	Eso

Parte de la confusión es que la normativa acepta “género” como sinónimo de “sexo”, es decir, equivalente al género natural: “violencia de género” “estudios de género” se aceptan como “Estudios sobre la Mujer”, violencia contra la mujer”.

El género gramatical no es necesariamente equivalente al género natural: “Joaquín pareciera ser la víctima, pero si le conocieras bien, sabrías que es una mala persona”. También existe en español el concepto de género epiceno, y de género ambiguo. En resumen, en castellano todos los sustantivos pertenecen a una clase nominal que le atribuye características humanas a los sustantivos concretos y abstractos, entre ellas, clasifica arbitrariamente el género gramatical.

f) El masculino genérico es un recurso útil

Al hablar del “hombre prehistórico” o “el ser humano” se hace referencia a ambos sexos. Esto no es exclusivo del castellano, sino que se hereda del latín. En castellano, el género masculino es inclusivo y no marcado, es decir, abarca lo femenino y lo masculino. El desdoblamiento que propone el lenguaje inclusivo es innecesario. Se entiende que a una ganadería dedicada a la cría de caballos lusitanos, incluye a las yeguas. Si se trata de forzar el desdoblamiento, en algunos casos es clara la corrupción gramatical: “mis vecinos no están casados, pero adoptaron n bebé” sería: “mi vecino y mi vecina no están casados, pero adoptaron un bebé”. Aunque se acude al desdoblamiento al incluir “mi vecina” prevalece el término “casados”. Tendríamos que desdoblar “casados”: ‘mi vecino y mi vecina no están casados ni casadas, pero

adoptaron un bebé' en este caso, con el propósito de evitar una supuesta discriminación típica androcentrista se incurre en un mal mayor, que es la dificultad de interpretar el mensaje.

Lo que se usa con frecuencia es el desdoblamiento parcial, ya que el total resulta casi imposible. En ese caso se acude a los artículos, que se coordinan: “los y las votantes”.

Si la solución al problema es sólo parcial y no general, entonces el problema subsiste.

El uso de símbolos impronunciables es un recurso limitado, como el uso de paréntesis para economizar espacio escrito: alumno(a)s o el uso de la arroba: “reunión de profesor@s” no solucionan para nada la discriminación de la mujer, pero sí funcionan como un anzuelo muy efectivo en medios de comunicación masiva y publicidad o mercadotecnia.

En castellano, el género no marcado es un útil recurso de estilística que facilita la comprensión del mensaje, cumple con el principio de economía del lenguaje, no tiene ninguna intención de discriminar y evita la tediosa e innecesaria repetición. De nuevo, ha que comprender que la discriminación no es un hecho lingüístico sino social.

g) El lenguaje inclusivo atenta contra la economía del lenguaje

Aunque uno de los argumentos predilectos de quienes defienden el lenguaje inclusivo es que al hablar de una mujer se usa el nombre de pila, pero cuando se habla de un hombre, basta el apellido. Es en esta y otras formas en las que se denuncia que el lenguaje sexista no cumple con la economía del lenguaje. “Newton y Einstein se dedicaron al estudio...” pero si es una mujer de quien se habla, es necesario incluir el nombre de pila: “Golda Meir e Indira Gandhi se reunieron en...”

Este argumento resulta falaz, al menos desde hace varios decenios el uso de sólo el apellido o el nombre completo no guardan relación alguna con el sexismo. Se usa el nombre completo para evitar confusión: “Eva Perón”. Si no hay lugar a dudas, es indiferente: “Thatcher”.

El problema con la economía del lenguaje no es cuestión de una palabra, sino de una serie de palabras insertas en una oración para evitar la preponderancia del macho:

“los judíos y las judías capturados y capturadas fueron sometidos y sometidas a interrogatorios, y después de estar aislados y aisladas fueron torturados y torturadas y humillados y humilladas por los (y las) soldados del...”

La inserción de la figura femenina para evitar el masculino inclusivo es claramente ridícula, por cuanto los medios oficiales sólo suelen duplicar el grupo nominal de la frase. En este caso, caen en un contrasentido al intentar romper con el orden social patriarcal desmenuzando una frase y sólo visibilizando lo femenino en segmentos incoherentes con la concordancia del resto de la frase. Esto es corrupción gramatical y no apunta contra el patriarcado, sino contra la lengua española.

h) Los nombres de muchos animales son epicenos

Dice el viejo refrán: “Lo que es buen para el ganso es buen para la gansa”. Si se pretende uniformar el lenguaje, debe existir coherencia, no elegir caprichosamente cuales animales son o no cercanos a nosotros para decir “la gata y el gato”

Si la ley nos obliga a decir “la jueza” y no “la juez”, entonces la ley no debe discriminar, por principio la ley es igual para todos (y para todas). Algunos animales nos presentan dificultades para determinar su sexo. En el mismo castellano hay

variaciones regionales para referirse al mismo animal, el papagayo y la lapa, por ejemplo son considerados macho o hembra según sea el dialecto local. Suele utilizarse el femenino inclusivo con mayor frecuencia.

El punto de conflicto es que el lenguaje inclusivo propone soluciones a medias, se contradice en su propio discurso porque es imposible uniformar el uso del género sin corromper el idioma. Resulta risible si tenemos que hablar del hormigo, el araña y el jirafa¹⁰ y, el resultado si buscamos información en algún buscador digital, puede conducir únicamente a la confusión o al chiste.

Cabe decir que, así como “la pantera” tiene género epiceno, “la persona” también cae en la misma categoría gramatical y esto no se considera discriminación.

i) La inserción de neologismos es una pandemia en el castellano

El lenguaje inclusivo propone la feminización de todas las profesiones y oficios. Este argumento parece sólido si se toma en cuenta la participación de las mujeres en actividades que antes estaban reservadas sólo para los hombres. Tenemos entonces los vocablos la abogada, la contadora, en los cuales la letra “a” establece la existencia de la mujer. Eso es justo y también necesario. Pero hay casos en los cuales existe género común y, aún así, muchas leyes insisten en feminizar el término: violinista, mártir, testigo, miembro, juez y fiscal son sustantivos con género común y la diferencia la establece el artículo.

El lenguaje inclusivo llega a extremos al proponer “miembra” con el propósito de liberar a la palabra de su connotación fálica: “el miembro”. Del mismo modo se quiere

¹⁰ www.wordreference.com

eliminar la palabra “penetración” como sinónimo de acto sexual, por la connotación de “poseída”, pero sí proclaman la teoría del “fallogocentrismo”. Estos extremos parecen reflejar un problema social de autoestima, más que un problema de discriminación por sexo.

j) Como punto adicional en contra del lenguaje inclusivo es que es una propuesta más del lenguaje “políticamente correcto”

Además de padecer la invasión de extranjerismos, también el castellano está sitiado por el uso de eufemismos que pretenden no ofender a algunos sectores de la sociedad. Creo que los eufemismos no son una herramienta de doble filo, como lo es el lenguaje inclusivo de género. Los eufemismos logran el efecto contrario a lo deseado. Al tratar de “disimular un defecto” lo que hacen es subrayarlo, con circunloquios y artificios tan exagerados que logran llamar a atención de la audiencia, al extremo que rompen la concentración en el tema expuesto. Los chistes son cotidianos, pero se antepone lo político a lo lingüísticamente correcto. Este lenguaje no es sino otra herramienta electoral y difusora del consumo humanizado, del cual somos víctimas los hombres y las mujeres.

D. Una propuesta conciliatoria

A continuación desgloso algunas sugerencias para traducir sin usar un lenguaje discriminatorio, ni violentar la normativa del castellano. Esto es, lenguaje conciliatorio de género:

a) “Varones” para uso específico

Si existe controversia porque “el hombre no habita en el Sur de la Antártida” no especifica si los sólo lo hombres no habitan la Antártida o si se refiere a todos los seres humanos. Entonces, con el simple hecho de fomentar el uso de “varón” para desambiguar al “ser humano”, o restringirse a una persona con cromosomas XY, se soluciona el problema de ambigüedad. Si se acepta el uso del masculino genérico tal y como desde hace siglos se ha hecho y con este uso las mujeres han alcanzado mayor equidad y justicia social, y se acepta que se usa sin intención de discriminar, entonces se habrá dado un importante paso hacia un lenguaje conciliatorio, no sexista. Es cuestión de actitud, no de lingüística.

Afortunadamente. Además de recomendar el uso del masculino inclusivo, sugiero evitar el abuso, para lo cual el castellano cuenta con múltiples recursos válidos: el traductor, además de usar el masculino inclusivo con prudencia, puede incluir explícitamente a las mujeres con uso de genéricos, desdoblamientos. Se espera creatividad dentro del sentido común y las reglas del idioma:

- Prometeo le dio el fugo a los hombres: (*a la humanidad*)
- Las niñas y los niños: (*la niñez*)
- Los y las enfermeras: (*el personal de enfermería*)
- Los funcionario(a)s: (*el funcionariado...*)
- L@s a lumn@s; (*el alumnado, estudiantado.*)
- El ganador o la ganadora del premio: (*quien gane el premio*)
- Sólo los alumnos recibirán gimnasia; las mujeres recibirán etiqueta:

Los varones recibirán gimnasia y las alumnas recibirán etiqueta.

b) Utilizar tratamientos igualitarios

El trato y los títulos que se usan para las mujeres, debe ser en la misma medida en que se usa con los hombres. Antiguamente se trataba de “señorita” a una mujer soltera. Con cierta lógica según el contexto, señorita implicaba virginidad.

Ahora no es muy frecuente en Costa Rica asociar virginidad con el título de señorita, pero el término prevalece, y la condición de *soltera*, una vez fue requisito para ser docente el lugar de gestación del feminismo costarricense, el Colegio Superior de Señoritas. Es decir, la virginidad en la mujer era considerada una virtud, para el hombre, una condición embarazosa. También el título de Señora María Fernández de Tinoco en virtud de su matrimonio con Federico Tinoco, desapareciendo del habla cotidiana, pero es normal en situaciones que requieren lenguaje formal, como en invitaciones: “Sr. Mauro Fernández y Sra.” o “El Cónsul de Guatemala, don XX y su distinguida esposa informan que...”.

Es este último trato el que molesta mucho a ciertos sectores. El traductor que se dedique a comunicados oficiales libres de sexismo debe evitar mencionar a la mujer por su posición en la familia: “Doris Yankelewitz, ex Primera Dama y ex esposa de Monge” es inadecuado. Es preferible referirse a “Doris Yankelewitz, fundadora de...” es decir, sobresaltar la valía por sí misma, no por su dependencia de alguien.

c) Calificativos típicos

La alusión a las mujeres utilizando adjetivos que tradicionalmente tipifican a la mujer subordinada al hombre debe evitarse. A menudo la intención es cortesía, pero no sólo

es cortesía innecesaria, sino que asocia a la mujer con los roles tradicionales a los que el patriarcado la ha confinado:

“Doña Laura tiene tanto trabajo y siempre luce tan jovial; aparte de ser una gran madre y excelente esposa es una mujer llena de energía.”

El párrafo anterior está cargado de un fuerte machismo que parece subliminal por ser un elogio, pero la denigra e su condición de mujer *per se*. No se aprecia si se tratase de un hombre por motivos tradicionales. Es inconveniente sublimar a la mujer sólo por su rol de madre, esposa, por su belleza o delgada figura, o sus habilidades domésticas, con la pequeña economía hogareña y las recetas de cocina. Claro que este lenguaje es un eficiente truco publicitario y también electoral, y en esos casos el traductor hace lo que se le encarga, pero si el traductor tiene libertad de adecuar la traducción al público general costarricense, sin sesgos de discriminación ni intereses de lucro, puede referirse a la mujer por sí misma.

d) Abuso de la palabra “mujer”

Ya explicado en el inciso a de este segmento, puede evitarse el masculino inclusivo con varios recursos lingüísticos, uno de los cuales es insertar la palabra “mujer” o “mujeres” pero el traductor ha de ser cuidadoso y respetar el estilo del castellano, que no aprecia las repeticiones constantes e innecesarias. Si con sólo el artículo basta, o si el sustantivo es femenino, está de sobra insertar la palabra “mujer”. Por consiguiente:

“las mujeres taxistas” es innecesario. Mejor sería: “las taxistas”

“Después de George Sand, las mujeres escritoras...” no es necesario tampoco, basta con: “después de George Sand, las escritoras...”

El término mujeres debe restringir su uso a evitar confusión, cuando existe el riesgo, o para destacar a la mujer al inicio de un texto:

“En Latinoamérica, Violeta Barrios fue una de las primeras mujeres mandatarias en...”

e) Profesiones

Muchas profesiones ahora tienen el respaldo de la RAE para utilizar formas y títulos femeninos: “técnica”, “doctora”. Sin embargo, los sustantivos que tengan un género epiceno, ambiguo o común deben escapar a la regla. En este caso, me refiero particularmente al género común en ciertas ocupaciones: así como decimos “la nuez”, el artículo *el* o *la* definen el género, el cual conserva la misma terminación: *el/la juez*, *el/ la pianista*, *el/la taxista* *el/la fiscal*.

También el castellano ofrece la posibilidad de usar nombres abstractos para evitar el masculino y el femenino constantemente:

Los magistrados: *la Magistratura*

Los coordinadores y las coordinadoras: *La Coordinación* (con mayúscula) o *el Departamento de Coordinación*.

f) Colectivos

No es necesario ni conveniente eliminar a la mujer si existe un recurso inmediato que la pueda incluir. Este es el caso de los genéricos o colectivo, que con frecuencia sólo mencionan a los hombres:

La Isla de los Jóvenes: la Isla de la Juventud

Ciudadanos de Marbella: ... Ciudadanía de Marbella

Se avisa a todos los profesores: Se avisa al profesorado (cuerpo docente)

Los vecinos quieren mayor seguridad: el vecindario requiere más seguridad

g) Gentilicios

Es discriminante el constante uso de gentilicios que excluyen o no mencionan a la mujer, al menos en situaciones formales. De nuevo, se espera creatividad de arte del traductor para encontrar giros lingüísticos, perífrasis u otros recursos para evitar la discriminación:

No es deseable: “*La viuda de Mao gobernó a los chinos y a las chinas durante décadas*” pero tampoco es la única opción. Es preferible:

“*La viuda de Mao gobernó al pueblo chino durante décadas*”

No es deseable: “*se piensa que los políticos y las políticas son corruptos*”

En este caso, “*las políticas*” es un término que presenta ambigüedad y por lo tanto debe evitarse. En segundo lugar, no hay concordancia entre “*políticas*” y “*corruptos*”.

De nuevo, se trata de un caso muy frecuente del lenguaje inclusivo en el cual, por querer hacer las cosas bien, se incurre en un mal mayor. Es preferible: “*se piensa que la clase política es corrupta.*”

Otra forma de evitar los gentilicios que excluyen a la mujer es el “se” impersonal:

“*Los ticos desconfían de la clase política*”

Es mejor: “*En Costa Rica se desconfía de la clase política*”

O más explícito, si fuese necesario: “*En Costa Rica, la gente no confía en la clase política*”

h) Jerarquías

Aunque no exista consenso en este tema, muchas personas que defienden el lenguaje inclusivo no están de acuerdo con el orden de una lista. Como se menciona en páginas anteriores de este capítulo, si usamos masculino primero y después femenino, incurrimos en la misma discriminación si hacemos lo opuesto, por lo que propongo en cuanto a lenguaje conciliatorio es alternar “los y las y luego “las y los participantes” y más adelante las muchachas y los muchachos, a lo largo del discurso texto, excepto cuando se trate de colocaciones fijas: “damas y caballeros” en cuyo caso debe respetarse la costumbre a fin de lograr fluidez en la comunicación.

i) Salto semántico

Quien se dedica a la traducción sabe que es importante leer el texto entero y comprenderlo antes de empezar a traducirlo. Pero eso no ocurre con frecuencia, sobre todo en publicaciones con un tiempo de preparación muy limitado, como diarios, noticias en la red o televisión. Esto es particularmente válido para la interpretación simultánea o consecutiva, pero no exclusivamente. En el ejemplo que sigue, el salto semántico debe posponerse hasta estar seguro de que el masculino es realmente genérico y debe incluir a la parte femenina:

“Lions kill each other’s cubs”

En lenguaje inclusivo: *“los leones y las leonas matan a las crías ajenas.”*

Pero el original sigue unos cuantos párrafos para descubrir:

“however, the lioness is always protective of all cubs, including...”

Es entonces cuando el traductor se da cuenta que sólo los leones machos matan a las crías, ya que las leonas tienen una actitud contraria.

Casos recientes se encuentran en estadísticas:

“El consumo de heroína se ha incrementado en *los jóvenes* menores de 18 años... pero en *las jóvenes* parece mantenerse invariable.”

j) Concordancia

Cuando es inevitable el uso del desdoblamiento porque así se le exige al traductor para un discurso o para un contrato legal, o cualquier otro tipo de texto, el traductor debe tener en cuenta que uno de los errores más frecuentes del lenguaje inclusivo es la concordancia. La concordancia debe seguir al sustantivo más próximo, no al primer sustantivo:

“El inquilino y la inquilina serán llamadas antes de...”

“las y los narcotraficantes fueron capturados en alta mar...”

k) El lenguaje administrativo

Es precisamente en el lenguaje administrativo donde se oficializa primero el uso de lenguaje inclusivo, el cual se estableció en 1990 pero fue en 1992 cuando la campaña se hizo extensiva en todas las instituciones públicas. Aún así, los formularios, contratos y otros documentos legales no han cambiado. Se siguen utilizando expresiones como:

El abajo firmante: si se puede evitar guiones o barras, basta con “*Firma*”

Firma del solicitante: si se puede evitar guiones o barras: “*Firma la solicitud*”

Firma del funcionario: *Recibido por; Firma recibido; Firma autorizada; Firma por*

INS (nombre de la institución), Recibido conforme.

El contratante: *La parte contratante*

Dr. Quirós: *Dra. Quirós*

Los solicitantes deberán presentar cédula: *se debe presentar la cédula con la solicitud*

Los miembros propusieron nuevas elecciones: *se propusieron nuevas elecciones*

En el caso que sigue, hay un error de ambigüedad; no se sabe si los diputados estuvieron en desacuerdo con sus colegas mujeres; o si no hubo quórum.

“Los diputados y las diputadas no se ponen de acuerdo con el proyecto”

Es mejor: *“La Asamblea no se puso de acuerdo...”*

Un caso muy común: “Los/las afiliad@s tienen derecho a un mes gratis”

Para usar lenguaje conciliatorio es mejor: *“si usted se afilió, tiene derecho a un mes gratis”* o bien *“si usted se ha afiliado recibirá un mes gratis”*, entre otras posibilidades no excluyentes.

Al iniciar este capítulo lo denominé como “una tríada dialéctica”. Lejos de ser un tratado ontológico, percibo el asunto del lenguaje inclusivo como un triángulo hegeliano, con dos lados antagónicos que converge en un vértice, al cual denomino “conciliación”. Percibo a la evolución del lenguaje como un proceso afectado por la contradicción. La tesis, uno de los vértices del triángulo es la identidad. En el lenguaje inclusivo el lenguaje discriminatorio invisibiliza a la mujer, por lo cual le niega su identidad. El lado contrario, la antítesis, es la negación, es decir, la contradicción de la identidad, la no aceptación de la inclusión. Finalmente, convergen los dos lados en la síntesis, que es la auto reconciliación, es decir, la conciliación. Es una trinidad: el lenguaje inclusivo, que da identidad propia a la mujer. La no aceptación de este

lenguaje en pro de la integridad de la lengua y la conciliación entre ambos. La conciliación que propongo se basa en el entendimiento de que el lenguaje no discrimina, sino la ideología que subyace. Esta triada es dialéctica, porque contrapone una tradición (tesis) y las contradicciones, (antítesis). Del enfrentamiento germina la síntesis, una resolución o solución del problema.

Una vez expuestos los fundamentos teóricos que validan la confrontación y cada uno de los puntos de vista, así como validan la búsqueda de una solución, pasamos a entender porqué unas personas piensan de un modo y otras personas piensan lo contrario. Cada uno tiene una cuota de razón y de lógica, que a fin de cuentas es lo mismo, sin embargo, no encuentran un punto de convergencia. El punto de convergencia lo planteo en el capítulo segundo. Ahora que tenemos los dos capítulos que tratan sobre la teoría y la razón, paso al capítulo tercero, que es la puesta en práctica del llamado lenguaje conciliatorio. Al traducir el texto escogido para este fin, se sintetiza lo expuesto anteriormente, que es traducir del inglés a un castellano que no discrimine ni excluya a la mujer, y que no caiga en los excesos transgresores de la lengua castellana, que sugieren algunos sectores que me atrevería a llamar pos-feministas, es decir “androfóbicos”, se alejan de los motivos del feminismo. La traducción del manual sigue los principios expuestos en los capítulos precedentes. En el capítulo tres analizo ejemplos tomados de la traducción, y que he dispuesto para un mejor entendimiento, en tres categorías.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS DE LA TRADUCCIÓN DIRECTA

*“Treinta radios lleva el cubo de una rueda; lo útil para el carro es su nada.
Con arcilla se fabrican las vasijas; en ellas lo útil es la nada.”*

Lao Tse

A. Antecedentes

Women’s Entrepreneurship Development: a Manual for Trainers es un libro dirigido a grupos de mujeres relacionadas con microempresas, antropología, estudios sobre la mujer, administración de negocios, estudios latinoamericanos, sociología y áreas de estudio afines. Se trata, por consiguiente, de un texto que recopila terminología proveniente de diferentes disciplinas, y en ese sentido podría estribar cierta dificultad al momento de traducir términos que son comunes en diferentes disciplinas pero con diferente sentido semántico.

De ahora en adelante me voy a referir al título del libro original en inglés como *WED* y al texto traducido al español como *DEM*. Es parte de un proyecto para promover el desarrollo de microempresas y capacitar a las mujeres participantes en el Sur de Asia. Este plan es el resultado de una iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo y del Equipo de Consejería Multidisciplinaria del Sur de Asia (SAAT, por sus siglas en Inglés). Es un libro de 351 páginas, y se divide en dos secciones; la primera es teórica y la segunda parte está constituida por las lecciones diseñadas para la capacitación de mujeres que tengan interés en desarrollar una iniciativa de micro, pequeña o mediana empresa, y también se dirige a empresarias establecidas con interés en capacitación en cuanto a sus negocios.

Este proyecto fue puesto en práctica en varios lugares del sudeste asiático, y al concluir se beneficiaron muchas mujeres, quienes iniciaron sus propios proyectos, principalmente de microempresa, en comunidades rurales con características no muy distintas a las que pueden presentar los países centroamericanos.

La presente traducción será de utilidad para entidades académicas competentes que trabajen con grupos de empresarias. Las mujeres que dirijan el curso han de presentar un perfil académico mediano o alto, con educación universitaria inconclusa, y provenientes de universidades con programas de Estudios sobre la Mujer, principalmente. Estas participantes, que provienen de varias universidades estadounidenses, recibirán capacitación en tres áreas fundamentales: *Administración de Negocios* con énfasis en manejo de microempresas, *Estudios sobre la Mujer* con énfasis en el caso costarricense, y *Español como Segunda Lengua*. Al terminar la etapa de instrucción, es decir, capacitación para facilitadoras, se dirigirán a comunidades indígenas para transmitir su conocimiento a grupos de mujeres locales, a fin de que estas puedan desarrollar actividades económicas en sus reservaciones.

Este manual sólo se ha publicado una vez en 1996, en Nueva Delhi, y no ha sido traducido al español. A través de la OIT pude entrar en contacto con Gerry Finnegan, quien encabeza el grupo de redactores a cargo de la elaboración del manual. Después de haberme comunicado con el encargado de la publicación del texto original, tuve que tener muy en cuenta sus indicaciones durante la traducción. Algunas de sus observaciones se refieren a la lengua original, como recomendar cautela al establecer una diferencia básica entre “*women*”, “*entrepreneurs*” y “*women entrepreneurs*”, como una inexactitud lingüística desde el punto de vista político, no es necesariamente veraz en cuanto a género gramatical en castellano, que

presenta la posibilidad de utilizar tanto *mujeres empresarias* como sencillamente el sustantivo genérico *empresarias*, que es una de las preocupaciones del autor.

La traducción, por su parte, se dirige a dos tipos de lectores completamente diferentes: universitarias educadas en Estudios sobre la Mujer, con conocimientos generales de antropología, administración de negocios y áreas afines, y algunas mujeres indígenas, líderes comunales, con educación incipiente o inconclusa. Sin embargo, en ambos casos resalta el hecho de que el conocimiento del castellano es más o menos limitado. En las primeras, porque conocen español como segunda lengua, y en cuanto a las segundas, por su nivel académico y en algunos casos en la comunidad Yorkin, un grupo indígena de Talamanca, Limón, también hay mujeres que no hablan español con fluidez. Como quiera que sea, en ambos casos, el uso del idioma debe ser simple y directo, sin circunloquios que puedan confundir a (las) lectoras:

“The Manual is designed for trainers, facilitators, instructors, government officers, policy-makers, teachers and persons involved in the training and promotion of small-scale enterprises, having women as their target group.” (WED Nota Introductoria página 2)

Para dar una idea más clara de las posibles lectoras de la traducción, me parece pertinente describir a las mujeres de la comunidad Yorkin, que son las destinatarias finales del proyecto de capacitación DEM. Las mujeres de la comunidad Yorkin son indígenas Bribris y habitan en la comunidad Yorkin, Alto Talamanca, que está situada entre los ríos Urén, Yorkin, Cuén y Sixaola, cerca del sendero de Bris que conduce a la frontera con Panamá y a las montañas de Alto Urén y Cerro Kamuk. Un grupo de mujeres, originalmente quince, se ha organizado para fundar una organización llamada *Ichuri*, la cual fue la base de *Coopeichuri*, en forma de cooperativa.

La mayoría de las participantes se dedica a oficios domésticos y colaboran en pequeña agricultura. Dadas las limitaciones, principalmente la falta de recursos económicos y el acceso a la preparación académica muy limitado, la asociación no está en funcionamiento, pero sí es un importante centro de discusión y búsqueda de proyectos y de posibles formas de desarrollo económico que puedan mejorar las difíciles condiciones de vida de los miembros de la comunidad en general.

Es importante recalcar que el idioma de la comunidad Yorkin es el español, al menos para las personas menores de cuarenta años. Sólo algunas personas mayores hablan únicamente bribri y la difusión de esta lengua es incipiente, por lo que tiende a extinguirse; los esfuerzos de alfabetización de parte de los gobiernos han sido iniciativas y casi siempre dirigidos a la enseñanza en y del español. En cuanto a su preparación académica, el ochenta por ciento de las participantes de Coopeichuri ha completado su educación primaria, pero ninguna ha completado su educación secundaria. El otro grupo de mujeres que estará leyendo la traducción al español, será posiblemente un grupo de estudiantes de la Universidad de Wellesley, Estados Unidos. *Wellesley College* es una universidad privada con una población estudiantil exclusivamente conformada por mujeres, y opera desde el año 1875 en Boston, Massachusetts. Desde entonces se ha convertido en una de las instituciones más prominentes, especialmente (pero no únicamente) en el campo de Estudios sobre la Mujer. Este segundo grupo estaría constituido, mayoritariamente, por mujeres provenientes de familias adineradas y con un perfil académico alto. Son voluntarias y están interesadas en practicar y mejorar su castellano, e impartirán el curso en castellano también. El contraste entre ambos grupos no es una brecha para el manual, que está dirigido a ambos grupos, facilitadoras y participantes, y lo que tienen en común es un español limitado. La selección de vocabulario en la traducción

debe, en consecuencia, contemplar un vocabulario sencillo, cotidiano, evitando eufemismos y cultismos cuando sea posible, así como mantener una sintaxis simple, sin oraciones o párrafos innecesariamente largos. A continuación reproduzco una cita de mi consulta al Sr. G. Finnegan, autor del manual:

Mi pregunta:

“Did you come up with an updated version of the manual? If so, the library in San José hasn't got it yet. (con referencia a la biblioteca de las oficinas de la OIT)

Su respuesta:

“No, we did not. My few reservations regarding the manual meant that we embarked on a new process to develop materials on the theme of "Gender and Entrepreneurship Together - GET Ahead for women in Enterprise.

-While you are doing your translation, I would suggest that you look out for some errors or stylistic inaccuracies of political incorrectness. e.g.

- Sometimes the text refers to "women" when it means "women entrepreneurs", and this is a problem if referring to "potential women", etc.

-The South Asian English often uses/doesn't use the definite/indefinite articles inappropriately.”

“- There is an occasional tendency to refer to women as "victims" deserving of charity - such as: women entrepreneurs do not make use of technology because they are afraid of it ..." (the reasons for this are largely gender-biased, grounded in education and culture. It is important that the text should be understanding of the problems women experience, without reinforcing those problems (attitudes, biases, etc.).”

Una vez aclarado el propósito de la traducción, sigue un análisis de algunas citas del manual que merecen atención al traducir del inglés a un castellano sin sexismo, ni androcentrismo, ni excluyente, utilizando únicamente los recursos propios del idioma

B. Análisis

Esta propuesta de traducción al castellano con uso alternativo del lenguaje inclusivo plantea alternativas y ejemplos tomados de la traducción directa del Manual de Capacitación.

Contiene tres subtítulos:

1. “Vacíos lingüísticos que se llenan con neologismos innecesarios y léxico cursi”
2. “Términos inherentemente discriminatorios y propuestas”
3. “Lenguaje simple y directo que facilita la lectura”

1. “Vacíos lingüísticos que se llenan con neologismos innecesarios y léxico cursi”

Ejemplo A1: competencia empresarial, conductismo.

T.O. 1a: *“Another important aspect covered in this Manual is the development of entrepreneurial capabilities through behavioural competency development. This is because the socio-cultural norms in many Asian countries do not give women enough opportunities to develop entrepreneurial competences during their socialisation process, which tends to create gender-related limitations. To overcome these limitations, inputs on entrepreneurial competency and attitude development have been highlighted in the training programme.” (2)*

Una traducción sin mayor análisis, podría ser:

“Otro aspecto importante que se cubre en este manual es el desarrollo de la competencia empresarial mediante el desarrollo de la competencia comportamentalista. Esto es porque las normas socioculturales en muchos países asiáticos no le brindan a la mujer suficientes oportunidades para desarrollar competencias empresariales durante el proceso de socialización, lo cual tiende a crear límites relacionados con el género. A fin de vencer estas limitaciones, a lo largo de este manual se destacan información sobre competencia empresarial y de desarrollo de actitud.”

La traducción anterior puede resultar confusa para varias lectoras de los grupos meta. Debo recalcar que algunas participantes están más o menos familiarizadas con terminología como “género” y “competencia empresarial”, pero “desarrollo de actitud” es un término posiblemente desconocido e la comunidad Yorkin. En el español de Latinoamérica, no es clara la diferencia entre *competencia* y *competición*, puede ser un elemento de malinterpretación. Podrían surgir problemas de comprensión con “*competencia comportamentalista*.” Tampoco es clara la diferencia entre *conducta* y *comportamiento*. Por un lado, *conducta* suele emplearse como un verbo que realizan objetos animados, animales o personas, mientras *comportamiento* puede emplearse también para cosas: *comportamiento de las mareas con el cambio de luna*. Sin hacer referencia a la normativa, sino con base en el uso del lenguaje, *comportamentalista* es un término que suele asociarse con psicología, pero no es frecuente en la terminología del mundo de los negocios. Si bien es cierto que hay excepciones (conducta o comportamiento de la bolsa de valores) la traducción debe optar por las alternativas más directas. Una propuesta conciliatoria es la siguiente:

T.T. *“Este manual toma en cuenta la capacidad de ser empresarias y recomienda el aprendizaje y la formación de una actitud empresarial positiva. Esta habilidad es importante para triunfar, en especial para las mujeres, quienes en muchos lugares de Asia, debido a las costumbres sociales, no pueden consolidarse como empresarias con las mismas ventajas que lo hacen los hombres. Para vencer estas limitaciones, este manual proporciona orientación para lograr el desarrollo de una actitud y pensamiento empresariales.”*

DEM, pág.10

Ejemplo A2: Identification, potential women entrepreneurs

T.O.: *“Identification and Selection of Potential Women Entrepreneurs”*

T.T. *“Distinguir a las participantes con perfil empresarial”*

WED, Contents, pág. 19

DEM pág-16

El verbo *identificar* tiene varias connotaciones en español. Es frecuente la colocación *identificar las víctimas* o también en Estudios sobre la Mujer es frecuente encontrar la colocación *identificar el atacante (agresor)*, etc. Ambas son connotaciones negativas que no convienen al propósito de esta traducción. En este caso, *identificar* tiene el sentido de “buscar”, “encontrar”, “reconocer” o “distinguir”, dentro de un grupo de mujeres, a aquellas que presente características de empresarias. El verbo *seleccionar* cumple con los propósitos enunciados; sería innecesario ampliar la frase:

“Identificación y selección de potenciales mujeres empresarias”

Por otro lado, *Women Entrepreneurs* se puede traducir sólo con *empresarias*. La concordancia da origen a que el adjetivo incluya al sustantivo y su género. En inglés se usa un sustantivo compuesto; en español se puede simplificar.

En cuanto a *Selection*, que podría tener un matiz de “*discriminar*”, la traducción puede moderar el término:

Cómo distinguir a las mujeres con potencial empresarial

o bien:

Distinguir a las participantes con perfil empresarial

Ejemplo A3: empowerment

T.O. “ *To empower women by bringing them...*” pág 4 WED Prefacio

TT: a. “*Incluir a las mujeres en actividades...*” (económicas) pág, 8, Prefacio DEM

b. “*Incluir a la mujer en la toma de decisiones económicas* “

c. *Promover la participación femenina en actividades empresariales*”

Empoderamiento es un neologismo que posiblemente surge del inglés utilizado en textos y conferencias sobre *Women´s Studies*. Aparentemente, llegó para quedarse, por la frecuencia con que se usa, pero no lo registra oficialmente la XXII edición del Diccionario de la Real Academia. A veces aparece como sinónimo de *apoderamiento* (apropiarse, adueñarse), pero en realidad, en el contexto analizado se refiere a la vindicación social y sobre todo económico-laboral de la mujer. El término, así como la activista Dorothy Gray, símbolo de las trabajadoras fabriles que ayudaban a su país (E.U.A.) mientras sus esposos combatían en la II guerra Mundial, se convirtió en un ícono de la revolución femenina. En inglés, *empowerment*,

morfológicamente nos hace pensar en *poder*, y en el *poder* subyace una connotación vertical de quienes obedecen y quienes mandan. Eso no es equidad de género, ni es un calco que llene un vacío léxico, y mucho menos, un término que enriquezca la lengua castellana. Es un adefesio léxico innecesario.

Sugiero adherirse a las raíces reales de la equidad. Se trata de reparar vergonzosos errores históricos que hace siglos arrastra nuestra cultura, pero también han ido desapareciendo. En otras palabras *empowerment* se refiere a vindicación laboral o en este caso empresarial de la mujer.

Empower se explica en el ejemplo anterior con *empowerment*. *Empoderar* no debe considerarse como una opción, al menos en lenguaje formal. En cuanto al verbo, la sugerencia es *otorgar poder, vindicar, reivindicar, facultar*, entre otras posibilidades que surgirán cuando se presenta el término enmarcado en un contexto que estimule la creatividad del traductor.

2. “Términos inherentemente discriminatorios. Alternativas propuestas por el lenguaje sensible al género”

Ejemplo B 1: contributors, key individuals, some consultants

T.O. “...contributors and key individuals, including some consultants who were engaged”

T.T. “con la colaboración de participantes con mayor aptitud, incluso personas dedicadas a la asesoría”

DEM en *prefacio* pág 4

WED Prefacio, pág. 2

En este ejemplo, en su contexto, *contributors* se refiere *colaboradores(as)*, tanto mujeres como hombres. Sirve desambiguar el término “*contribuyentes*” (tributo, tributarios) ya que el contexto económico-empresarial puede confundirse “*contribución*” con “*pago de impuestos*”, pero *colaboradores* puede ser considerado excluyente de *las colaboradoras*. Para evitar la exclusión, conviene utilizar el sustantivo “*colaboración*” “*Some*” se ha omitido adrede para evitar rasgos sexistas en el texto, con la ventaja de no alterar el mensaje de de manera transgresiva.

Personas es la traducción empleada en el ejemplo. Una traducción literal sería ‘(los) *individuos clave*’. La utilización de “*participantes*”, en sustitución de *las personas* o los *individuos* enlaza los términos con el uso de “mayor aptitud” El resultado es conciliatorio, no excluyente. Una traducción fiel a las directrices del lenguaje inclusivo, sería:

“*de colaboradoras y colaboradores, de individuos e individuos clave, incluso algunas y algunos consultores y consultoras.*”, pero es claro que no es eso lo que se persigue con el lenguaje inclusivo; el problema es que las directrices que indica no pueden ser aplicadas a veces, ni caprichosamente. Se debe usar una regla común para todos los casos que presenten la misma forma de lenguaje.

Ejemplo B 2: Profesiones, ocupaciones con masculino inclusivo:

Podría aclarar la intención del autor y la percepción del traductor si comparamos los cuadros de texto que siguen:

Cuadro N° 2: Alternativas de traducción de ocupaciones

T.O. Traducción literal Lenguaje conciliatorio

<p><i>The suggested members of a committee could include:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>A bank officer;</i> • <i>A representative of government agencies responsible for implementing small enterprise policy;</i> • <i>A local entrepreneur (preferably a woman)</i> • <i>A representative of a WED group</i> • <i>The trainer or facilitator</i> 	<p><i>Los integrantes propuestos podrían incluir:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -<i>Un ejecutivo bancario</i> -<i>Un representante gubernamental a cargo de la implementación de políticas de pequeñas empresas</i> -<i>Un empresario local (preferiblemente una mujer)</i> -<i>Un representante de un grupo DEM</i> -<i>El entrenador o facilitador</i> 	<p><i>Este comité podría incluir la representación ad hoc de:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -<i>Agentes del sector de banca y finanzas</i> -<i>Agentes oficiales a cargo de la implementación de PYMES u otras instituciones análogas</i> -<i>Una empresaria local; de no haber, se buscará la persona idónea</i> -<i>Cualquier representante de un grupo DEM.</i> -<i>La capacitadora o facilitadora</i>
---	--	---

WED pág. 24

DEM Pág. 54

Según la Guía de lenguaje inclusivo (op.cit) “no es inclusivo emplear el masculino para denominar profesiones y titulaciones, pero esto no siempre es recomendable hay excepciones”

Para llevar a cabo estas modulaciones, ampliaciones y adecuaciones es preciso conocer el proyecto, leer el manual completo. Una vez cumplido este requisito, se entiende que se trata de un comité integrado por representantes de todos los sectores de interés para las nuevas empresarias Yorkin. Este comité multidisciplinario se integrará exclusivamente para este proyecto, es decir, un comité ad hoc. Otros proyectos que puedan surgir tendrán diferentes integrantes. *Un ejecutivo bancario* no es excluyente en el T.O, pero sí lo es en el T.T. En este caso, la adición del plural cumple con evitar el lenguaje sexista, pero también es más concordante con la realidad costarricense (y de países en vías de desarrollo o subdesarrollados) La burocracia a la que se enfrentarán las nuevas empresarias requiere más de una persona (y departamentos bancarios) por parte del banco. La adición de *institución financiera*, genérico de *banco*, es porque con frecuencia se acude a cooperativas, Organismos No Gubernamentales, y otros.

Una *empresaria local* es lo idóneo, ya que ni el manual ni las partes interesadas toman en cuenta a los hombres empresarios. “*Una empresaria local; de no haber, se buscará la persona idónea*” Las mujeres indígenas no suelen tratar con hombres fuera de su círculo familiar inmediato. Su participación e interés se vería grandemente afectada por timidez, desconfianza o porque sus esposos u otros familiares hombres, podrían ser un gran obstáculo para que las interesadas reciban esta capacitación. Si no hay una mujer empresaria, puede invitarse a una mujer de otra comunidad indígena cercana, o tal vez hacer uso de una ex-empresaria, o de alguna mujer que conozca por experiencia cómo funciona una péquela empresa.

“*Facilitadora*” es un neologismo y un extranjerismo que no hace mucho está en boga, pero es oficialmente aceptado y su uso a nivel universitario o académico se ha generalizado:

“Facilitador, término que se usa en EEUU para los oradores de seminarios, los cuales tienen una sólida preparación en el tema abordado. Generalmente son profesionales, tales como Abogados, los cuales han realizados cursos de perfeccionamiento. A los facilitadores los encontramos frecuentemente en seminarios sobre stress y autoestima, logrando llevar a los participantes a concretar grandes emociones y extraer todo el potencial interno.”

(Gina Madariaga, blog de *WordReference*)

El español tiene otras posibilidades. Entrenador, se usa comúnmente para deportes, actividades físicas, pero no es recomendable su uso para asuntos pedagógicos ni académicos. *Capacitadores y capacitadoras*, es una recomendación de lenguaje inclusivo que este trabajo intenta, por todos los medios posibles, desestimar. En términos generales, el desdoblamiento es un último recurso. Como en el proyecto DEM sólo participan mujeres, es muy oportuno el uso del término “*capacitadoras*”.

En este proyecto, el *personal de capacitación* está integrado totalmente por mujeres de la Universidad de Wellesley, que también es una institución exclusiva para mujeres. Si fuese un comité mixto, no se recomendaría “los capacitadores”. Se puede evitar el masculino inclusivo. Tampoco es recomendable la tediosa repetición de *los y las costarricenses, los capacitadores y las capacitadoras* con lo que este trabajo recomienda en repetidas ocasiones: con un breve uso de perífrasis, genéricos o colectivos: “*personal de capacitación*”, se puede lograr el propósito.

Ejemplo B 3:

T.O. “For an effective developmental approach, it is necessary that the trainers study and access the environment in within which the women intend to establish their enterprises. A woman’s role may involve a lot of social responsibilities, and even today, there may be some

places where women are not very well accepted as fully-fledged entrepreneurs. The developmental needs assessment study should aim to:”

WED pág. 58

T.T. “Para consolidar una estrategia de desarrollo que sea eficaz, es preciso que el grupo de capacitación analice y conozca cabalmente el entorno en el cual se pretende establecer las empresas. El papel que tradicionalmente desempeñan las mujeres en determinadas comunidades, podría comprometerlas con muchas responsabilidades sociales. Aún existen lugares en los cuales no se acepta la idea de que la mujer pueda desempeñarse como una auténtica empresaria competente. La evaluación de necesidades de desarrollo debe orientarse a...” pág. 140 DEM

El Manual WED se redactó siguiendo los lineamientos de lenguaje no discriminatorio de la OIT en su momento; por tanto, no abundan expresiones inherentemente discriminatorias, pero sí hace referencia a la discriminación laboral. En este caso, la figura de una mujer empresaria es inconcebible en algunas partes del Sudeste asiático. Las condiciones del entorno en Talamanca no son muy diferentes, de modo que el texto traducido debe tener en cuenta la sensibilidad del grupo destinatario. “El rol de las mujeres implica muchas responsabilidades sociales” no es una expresión discriminatoria, pero sí denuncia una injusticia social: la mujer como madre, esposa, labores domésticas, es un concepto incompatible con el de una mujer soltera, sin hijos, independiente y propietaria de una empresa lucrativa. Es de esperar que tanto algunas mujeres como algunos hombres desconfíen del proyecto DEM. Para generar confianza, el texto que contiene la propuesta debe mitigar la exposición de “comunidades machistas” o “el rechazo a las mujeres independientes”, y esto se puede lograr con cierta

vaguedad: “determinados lugares” no acusa en forma explícita a ninguna comunidad. El uso del condicional “podría comprometerlas” también mitiga la forma más directa “circunscribe o limita a las mujeres a labores tradicionales” El mensaje no se altera, la traducción reproduce la intención del texto original y no se acusa ni denuncia a ningún grupo en particular. El tema que interesa al manual no es el de la lucha por los derechos de las mujeres. Lo que ocupa el interés del manual es la oportunidad de capacitar a mujeres que difícilmente podrían llegar a ser empresarias sin ayuda externa, como capacitación en negocios. Es tarea del traductor la de conservar la intención que tiene el texto.

3. “Lenguaje simple y directo que facilita la lectura”

Ejemplo C 1:

T.O. “*These completed application forms **should** then be carefully assessed. If promotional work is done effectively then a large number of apparently qualified applications will be received. A simple marking system for shortlisting **should be** adopted. At the first stage of selection, the application forms **need to be** scored based on the answers received and then it has to be decided whether weighting **should be** given to educational background, work experience, family support, entrepreneurial behaviour, and entrepreneurial skills and knowledge, etc.*”

T.T. “*Una vez llenas las solicitudes, deben examinarse cuidadosamente. Si la campaña promocional se efectúa de manera correcta, es de esperar que se reciba un gran número de formularios que califiquen. Se aconseja utilizar un sistema sencillo para tomar apuntes y observaciones. Durante la primera etapa de selección las solicitudes reciben un puntaje*”

*basado en las respuestas recibidas, y posteriormente se decide **dar énfasis** al aspecto académico, o a la experiencia laboral, el apoyo familiar, la conducta empresarial, la capacidad empresarial, el conocimiento, etc. DEM Pág 51. WED page 22*

Una de las modalidades discursivas presentes en el texto original es el uso frecuente de auxiliares modales, lo cual se estila en un manual escrito en inglés. El lenguaje de instrucciones, en español no recurre tanto a los auxiliares sino usa otras alternativas:

Debe notarse que el estilo de la traducción evita el uso de la voz pasiva del texto original: “*A simple marking system should be adopted*” cambia por “*Es aconsejable utilizar un sistema sencillo para tomar apuntes*”

Ejemplo C 2:

T.O. “*In the process, ILO-SAAT has been developing appropriate approaches to training for WED, and a draft training manual was prepared and tested during each of the TOT programmes*” (WED pág I, Prefacio)

T.T. “*A lo largo del proceso, OIT-SAAT estuvo elaborando proyectos afines con la guía de capacitación DEM, y se redactó un borrador del manual, el cual fue evaluado durante el desarrollo de todos los talleres de capacitación TOT*”

(*DEM: Prefacio*)

Una de las características que se destaca en el texto es el uso constante de acrónimos, y a los programas se les refiere por siglas:

En algunos casos, el uso de las siglas se ha explicado con anterioridad o se trata de organismos muy conocidos: ILO = International Labour Organisation; TOT = Training of Trainers; WED = Women’s Entrepreneurship Development, pero en otros casos, ha sido

necesario investigar, ya que en ninguna parte del manual se aclara: SAAT = South Asia Multidisciplinary Advisory Team. Curiosamente, en este último caso, se omite la “M” de *Multidisciplinary*, lo cual conduce a confusión. Es pertinente incluir en la traducción una lista de todos los acrónimos usados en el texto original. El texto original carece de tal listado.

Como ya se ha señalado, la terminología que se utiliza en el texto abarca varios campos de estudio, fundamentalmente Estudios sobre la Mujer y Administración de Empresas. Estudios sobre la Mujer es un campo interdisciplinario, por cuanto es frecuente encontrar términos utilizados en psicología y en sociología. En el siguiente ejemplo se repite un término desarrollado anteriormente, pero en otro contexto:

Ejemplo C 3:

T.O. *“In 1983, David McClelland who has made the greatest single contribution to the study of entrepreneurial roles and behaviour, initiated a 36-month research project aimed at identifying and validating cross-cultural behavioural competences of successful entrepreneurs.”*

WED pág. 103 (no incluida en la traducción)

T.T.: *“En 1983, David McClelland, quien efectuó la contribución individual más valiosa en el estudio de la conducta y las funciones y empresariales, dio inicio a un proyecto de investigación de 36 meses, dirigido a distinguir y validar las características interculturales comunes a personas con éxito empresarial.”* DEm pág. 68

El párrafo anterior es un ejemplo apropiado de la terminología que se utiliza a lo largo del manual. Cabe también señalar lo repetitivo que es en cuanto a estilo. En una sola oración incluye “*behaviour*” y “*behavioural*”; “*entrepreneurial*” y “*entrepreneurs*”, además de

mencionar “*competences*” que se repite en forma insistente. Hay muchos otros ejemplos de lo mismo, que serán analizados más adelante con mayor detalle.

Existe un texto paralelo que ha sido indispensable para poder llevar a cabo la traducción. Lo cito porque, aunque no esté escrito en inglés, es el estudio de factibilidad del curso dirigido a la comunidad de Coopeichuri. Para Costa Rica, el estudio se redactó en francés, y es en este texto donde se utiliza más terminología de los campos de economía y administración de negocios:

« *Pouvoir des consommateurs: bas ; pouvoir des fournisseurs: bas ; barrieres á l’entrée ; produits de remplacement ; ratio de frais ; capital contre revenues ; retour ; ratio de frais* » (5)

Fehse, Birte Janine. *Faisibilité WED*

Aunque pueda parecer fácil traducir “*pouvoir des consommateurs*” por “poder de los consumidores”, después de un poco de investigación y consultas uno se puede dar cuenta que la traducción recomendable es “poder de adquisición” o “capacidad adquisitiva”, ya que “poder del consumidor” se refiere a su autonomía, a su capacidad (soberanía) de elegir lo que consume (6). Al igual que el texto original, el estudio de factibilidad en francés también utiliza abundantes siglas: PT =plein-temps (tiempo completo); TP = temps partiel (medio tiempo); ASDI = Agence Suédoise de Coopération Internationale au Développement. Este último aún no tiene equivalente español, por lo que he conservado el inglés SIDA: Swedish Agency for International Development. En algunos casos las siglas coinciden con el español: OIT=: Organisation International du Travail (francés); Organización Internacional del Trabajo (español).

Ejemplo C 4:

Cambio y modulación para las destinatarias en *Coopeichuri*: no hay que descuidar otros aspectos del estilo y el lenguaje convenido para estas destinatarias en particular. El lenguaje debe ser directo y sencillo, sin circunloquios:

T.O. *To provide women by bringing them into the mainstream of development and by improving their economic status; and...* En Presentación WED pág ii

T.T. *Proporcionar nuevas oportunidades de empleo a mujeres, incorporándolas a participar en iniciativas empresariales y mejorar su calidad de vida. Presentación DEM, pág. 8*

Addendum: misceláneos

Los ejemplos que se desglosan a continuación no son objeto del análisis en este trabajo, pero pueden resultar de interés si se tiene en cuenta que, en este tipo de textos, abunda este tipo de situaciones a las cuales se enfrenta quienquiera que traduzca temas con uso de lenguaje no discriminatorio.

Ejemplo

Dr. Riswanul Islam (Riswan Ul Islam),

En Preliminary Note, WED.

en, Nota Prelimnar, DEM

Con frecuencia, el traductor se encuentra con nombres propios desconocidos. Si estuviesen precedidos por un título, como el caso de este ejemplo, con el fin de utilizar lenguaje inclusivo en español, conviene investigar si la persona cuyo nombre nos es nuevo, es un hombre o una mujer, y después decidir si el título es Doctor o Doctora, lo cual no es posible a partir del original en inglés. En este caso en particular, el nombre de la persona es una variación personal: lo confirmé con otras publicaciones de él.

Ejemplo 2

“...successful entrepreneurs... in India, Africa and Latin America” WED, pág 33

“...éxito empresarial en India, África y Latinoamérica” pág. 68 DEM

“developing countries”

“países en desarrollo”

Durante la época de Reagan-Thatcher, el diplomático venezolano Kaldone G. Nwehed, en un intento por encontrar una alternativa al término *Tercer Mundo* acuñó, tanto en inglés como en español, el término *Humanía del Sur* o en inglés *South Humania*. El neologismo, basado en la vieja teoría económica Norte-Sur, viva durante la Guerra Fría, tuvo cierto revuelo en su momento y en el ámbito político y diplomático, empezó a usarse. Sin embargo, con el surgimiento del protagonismo económico de Australia, Nueva Zelanda, y en otra medida Chile, y con la importancia que han adquirido India y Brasil, el término *Sur* no sustituye *Tercer Mundo*.

La aclaración se relaciona con este análisis porque Estudios de la Mujer incluye parte de la terminología de ciencias políticas relaciones internacionales. En segundo lugar, la terminología de estudios sobre la Mujer incluye muchos neologismos, y este es un ejemplo de lo vulnerables al cambio que son los neologismos. Tercero, los eufemismos suelen funcionar como disfraces o máscaras de la realidad, y el propósito de la inclusión de género es enmendar errores históricos que han permanecido enmascarados en nuestra(s) lengua(s) durante muchísimas generaciones, es decir, se trata de desenmascarar la misoginia, no de maquillarla con eufemismos.

CONCLUSIONES

1. Horror vacui

Es cierto que los idiomas evolucionan cuando la civilización y la cultura lo hacen. Desafortunadamente este desarrollo no ocurre en forma paralela, sino que el idioma suele ser más reacio al cambio que el mundo de las ciencias exactas, en particular la física, que acepta la noción del vacío. La cultura patriarcal se percibe como más reaccionaria ante los cambios que el lenguaje. El idioma no es, en ninguna instancia un parámetro que permita medir los cambios culturales con cierta exactitud. En Costa Rica, el súbito aumento demográfico, la influencia tecnológica anglosajona y la pluralidad de orígenes étnicos de sus pobladores, son factores que inciden en el curso de la metamorfosis de la lengua española. Naturalmente, los cambios ocurren por necesidad. Para los traductores, la necesidad es el origen de la creatividad; sin embargo, a pesar de la magnífica capacidad semántica de la lengua española, a veces hay un vacío lingüístico y, el esfuerzo infértil de encontrar una aplicación exacta limita su capacidad expresiva. Con frecuencia ni siquiera se incurre en el esfuerzo.

Este temor a la inexpresividad genera una actitud pasiva y derrotista en muchos hispanohablantes, que llenan los aparentes vacíos lingüísticos con neologismos innecesarios. Es parecido al arte musulmán medieval, que mostraba espacios rellenos de pequeñas figuras ornamentales que se repetían tanto que no se distinguían, sólo llenaban el espacio vacío. La vacuidad no es tolerada. Lo que suele resultar es una amalgama léxica cursi, falsa elegancia desplegada con tanta frecuencia que se invisibiliza y, con el transcurso del tiempo y del abuso,

estas formas extranjeras se fusionan con la jerga hablada y escrita por las nuevas generaciones. Según la activista costarricense Epsy Campbell, “*lo que no se nombra no existe*”.

En los capítulos II y III de este trabajo se analizó y demostró que es posible reproducir un mensaje sin caer en los extremos de transgredir el sentido común que tiene el castellano y, al mismo tiempo, no caer en la misoginia. Los objetivos específicos, demostrar que se puede evitar la “*invisibilización de la mujer sin utilizar un lenguaje misógino*” se trataron y los ejemplos fueron analizados, además de ofrecer alternativas. No se trata de exorcizar al castellano de extranjerismos; es claro que todos los idiomas se enriquecen al acoger expresiones y léxico de otras lenguas, pero sí se trata de evitar excentricidades innecesarias.

En cuanto al uso del lenguaje inclusivo en las traducciones al castellano, conviene al traductor estudiar el uso del género gramatical desde la concepción del autor y la percepción del grupo destinatario del texto original en inglés. No se puede descuidar el contexto histórico en el cual fue escrito. De este modo su traducción debería contar con un punto de vista etimológico e identificar la cultura patriarcal que subyace en el idioma. Se enfrenta este traductor a un vacío léxico y reacciona con pánico, cede ante a una coyuntura lingüística en la cual se impone el androcentrismo ante la aparente ausencia de formas femeninas en castellano, o en su efecto, opta por corrientes que defienden la inclusión desde una trinchera extremista.

La oficialización del lenguaje inclusivo de género intenta llenar este vacío y su herramienta principal es el uso obligatorio del lenguaje recomendado por entidades oficiales, en particular, se ha difundido en forma extensiva en forma de guías y folletos con sugerencias a veces incompatibles con la lógica. Sin entrar a fondo en el tema de feminismo, el tema del uso no discriminatorio del lenguaje ha cobrado mayor fuerza en los Estados Unidos y, de ahí se ha transmitido al resto del mundo. Antes de germinar en los Estados Unidos la controversia

de lenguaje sexista se publicó en Francia, particularmente bajo el nombre de *écriture féminine*. Si el análisis se efectúa teniendo como finalidad mantener las traducciones a la altura de las necesidades y tendencias sociales, el francés y el castellano comparte muchas características gramaticales en cuanto al género. No sucede así con el inglés. Puede ser de gran utilidad repasar cómo la francofonía, que lleva la vanguardia en el tema, ha adoptado o rechazado las formas inclusivas, no discriminatorias del lenguaje, si las hay.

Traducir del inglés al castellano sin excluir a la mujer, puede traicionar a la versión original de un texto, ya que, entre otros detalles, en español el traductor tendría que utilizar más palabras en cada párrafo o reglón, y eso altera el estilo. Por eso no debería hablarse en español de un *lenguaje neutral*; no existe el castellano *unisex*. El traductor debe comprometerse a asuntos más de fondo. Tampoco se trata de eliminar por completo el masculino inclusivo. Se trata de no utilizar un lenguaje discriminatorio y, el castellano tiene los recursos para no transmitir misoginia.

Tomando en cuenta el impacto que el lenguaje inclusivo tiene en el público receptor, el lenguaje conciliatorio aquí propuesto que no se orienta hacia un cambio radical, así como las leyes más radicales no cambiarán de inmediato la conciencia colectiva. Se trata de una evolución del pensamiento que, a su vez, se nutre del lenguaje.

2. Différance

Los estudios antropológicos han encontrado diferencias de género en los rasgos físicos y emocionales, pero desde un punto de vista lingüístico también se encuentran diferencias en cuanto a estilo. Se ha determinado que las mujeres utilizan un lenguaje, entre otras

variaciones, más cortés que el de los hombres, pero hay que considerar que ese concepto de cortesía es variable incluso dentro de la misma cultura occidental. Es decir, el componente sociocultural debe estudiarse contiguo a los procesos cognitivos.

Hay recursos lingüísticos que afectan la identidad social. Si se consideran las particularidades fonológicas ligadas a la fisura palatina, es más fácil entender que existen variables biológicas que afectan la identidad social y no tienen relación directa con el desarrollo sociocultural, sino implicaciones consecuentes. Por otro lado, tampoco puede estereotiparse el lenguaje de las telenovelas y su relación con las amas de casa, como el lenguaje femenino. Aceptarlo sería caracterizar al lenguaje por su función; es decir, un enfoque metapragmático (v. Siverstein, Michael), sin fundamento biológico. Sin embargo, el lingüista Labov se dedicó al estudio de una variación del inglés norteamericano, el de *Martha's Vineyard*, una comunidad, casi en su totalidad, sordomuda.

Sirven los dos párrafos anteriores para establecer un punto que considero crucial: *igualdad no significa equidad ni identidad*. Según el pensamiento metafísico occidental, la diferencia se establece por la diferenciación entre dos identidades, lo que no es ideal es irreal, es decir, implica la exclusión. *Différance*, por su lado apunta que la diferencia no es la diferencia entre dos identidades, sino una diferencia diferida, un concepto inexorable.

En el caso que nos ocupa, que es el género, nosotros, la sociedad occidental estamos habituados a ubicar al poder en manos del gobierno, y este poder se ejerce por medio de instituciones que las aplican, las transmiten y castigan a quienes las desobedecen. Pero creo que el poder político se ejerce en otras numerosas instituciones que parecieran no tener nada en común con el poder político. Todo el sistema educativo que en apariencia sólo distribuye el

conocimiento, en realidad mantiene el poder en manos de un grupo social y excluye a otros grupos del acceso al poder.

Tradicionalmente las mujeres han estado alienadas del manejo del poder económico y, por ende, del poder político. O el orden contrario, si se quiere. Las mujeres antes de 1949 no podían votar en las elecciones presidenciales. La educación en el Colegio de Señoritas no llegaba hasta quinto año, y las pocas mujeres que concluían su educación media, debían hacerlo en el Liceo de Costa Rica. La profesión de maestra era impartida en la Escuela Normal de Heredia, y las maestras, se les llamaba “Niñas” en alusión a su virginidad, porque no estaban casadas aún, se limitaban a impartir la educación primaria. Conforme avanzaba el nivel académico, se incrementaba el número de tutores hombres y disminuía el número de mujeres, hasta llegar a cero en el nivel universitario.

Es incuestionable que en Costa Rica se ha experimentado un gran avance en materia de derechos humanos, en derechos de las mujeres y, en este milenio se puede hablar de la participación de la mujer en actividades de dirección empresarial. Hasta hace un par de décadas, todos estos logros se cumplieron en teoría y práctica utilizando y transmitiendo la normativa de uso tradicional del castellano.

Hoy se presentan nuevos retos; las mujeres aún no viven en un entorno de equidad, y los valores patriarcales siguen imperando, sobre todo en zonas rurales, incluso la muy androcentrista comunidad Yorkin, que hasta hace pocas décadas tenía por lengua materna al bribri y al español como segunda lengua. Pero no es variando el lenguaje que van a cambiar los valores. Encarcelar criminales no va a desaparecer la delincuencia. Adecuar el lenguaje a una evolución paralela al desarrollo social es un hecho que se construye progresivamente.

Si se entiende que el androcentrismo del castellano es una forma subliminal de dominación, entonces es muy loable que se aspire a una lengua que no discrimine y que sea respetuosa de sus hablantes y receptores. Pero, desde el punto de vista idiomático, se suscita un fenómeno al alterar el uso de la lengua y transgredir la normativa, a un punto que resultaría incomprensible el resultado: una nueva lengua, tal vez basada en el castellano, libre de rasgos discriminatorios en su más amplio sentido. Si se toma en cuenta que el castellano no sólo es excluyente de género, sino de muchos otros sectores sociales, la ley de igualdad real abre una brecha para que muchos segmentos de la población denuncien su exclusión en el idioma oficial, con ulteriores cambios *ad infinitum*.

La presencia de las mujeres en áreas de actividad económica se ha incrementado y mejorado en los últimos años y, en mi experiencia, son escasas las mujeres conocidas que sientan haber sido discriminadas laboralmente por causa de género. Las cuotas de participación de minorías han tenido un éxito relativo en el sentido de “romper el hielo” y abrir la brecha para la inclusión de minorías en las actividades que implican acceso al poder, principalmente en los campos políticos y económicos. Sin embargo, con frecuencia se excluye a las personas idóneas en virtud de su sexo, con un consecuente desgaste político y económico.

Los errores de redacción que inciden en la discriminación no suelen ser adrede. El uso del lenguaje es un tema que preocupa a quienes procuran una sociedad equitativa, y poco a poco lo que importa es derrumbar la milenaria misoginia que heredamos y seguimos transmitiendo. Es verdadera la afirmación de que la cultura se nutre del lenguaje, pero cambiar el lenguaje no va a cambiar el androcentrismo. El uso no discriminatorio del lenguaje va a colaborar a que se difunda el concepto de inclusión de todos los sectores de la sociedad, de particular manera al

sector de las mujeres, que constituye más o menos la mitad de la población costarricense. Esta inclusión beneficia económicamente a todo el grupo social, y una mejor educación temprana, mejores índices de salud, seguridad ciudadana y temas que agobian a la Costa Rica del 2011, son asequibles a través de una plataforma económica estable y holgada. A las mujeres de Yorkin no les mortifica el uso del lenguaje misógino, su preocupación cotidiana es la subsistencia económica en una sociedad que ha preferido ignorarlas.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

Texto traducido:

Finnegan, Gerry, *Entrepreneurship Development for Women: a Manual for Trainers*, International Labour Organisation (ILO), Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO, 2001.

Bolaños Barquero, Arlette, Asistente Legal de la Presidencia. *Las cuotas de participación política y la inclusión de las mujeres en la vida pública en Costa Rica, 1996-2005*. Tribunal Supremo de Elecciones de Costa Rica, 2006.

Cixous, Hélène. “Le rire de la Méduse” en *L’Arc . Simone de Beauvoir et la lutte des Femmes*. n° 61, París. 1976.

Chomsky, Noam. *Knowledge of Language: Its Nature, Origin, and Use*. (El conocimiento del lenguaje, su naturaleza, origen y uso, Madrid: Alianza, 1989).

Costomiris, Sophia. “Don’t be a slut. Linguistics of Misogyny”. *The Strand: The Victoria College Student Newspaper*. University of Toronto. Editorial del 3 de Marzo. Toronto, 2011 portal: www.thestrand.ca.

De Beauvoir, Simone. *El Marqués de Sade: ¿Hay que quemar a Sade?* Traducción de J. E. de la Sota. Buenos Aires: Ediciones Leviatán, 1985.

De Beauvoir, Simone. *Le Deuxième Sexe*. Transcrito por Andy Blunden para el sitio web [The Value of Knowledge](#), 1998.

De la Calle Hidalgo, Raquel. *Guía de Lenguaje Inclusivo*. Montevideo: Comisión interdepartamental de género, 2010.

De Saussure, Ferdinand. *Curso de Lingüística General*. Vigésima Cuarta Edición. Traducción de Amado Alonso. Buenos Aires: Editorial Losada, 1945.

Derrida, Jacques. La deconstrucción en las fronteras de la filosofía. En sitio de red: www.jacquesderrida.com.ar.

Derrida, Jacques. *Si ha lugar de traducir I y II*. En Textos: La filosofía en su lengua nacional. En sitio de red: www.jacquesderrida.com.ar.

Dr. Weiner, E.S.C. *Oxford Guide to the English Language*. Guild Publishing. Londres, 1985.

Eckert, Penelope y McConnell-Ginet, Sally. *Language and Gender*. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.

Fehse, Birthe Janine. *Faisibilité:WED*. Alajuela: The Castilian House, 2001.

Giménez E., Daniel. *Gender, Pensions and Social Citizenship*. División de Desarrollo Productivo Empresarial. Santiago de Chile: Series CEPAL, 2007.

Guzmán, Laura. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer. CIEP-UCR: *Guía breve para el uso no sexista del lenguaje*. San José: Universidad de Costa Rica, 2004.

Hayakawa, S.I. *What is meant by Aristotelian Structure of Language?* En Selecciones de Etc.:
A Review of General Semantics.

Ibrahim, M. *Grammatical Gender. Its Origin and Development.* París: 1973

Labov, W. *Sociolinguistic Patterns.* Philadelphia: Pennsylvania University Press;
Oxford: Basil Blackwell, 1978. Trad. cast.: *Modelos sociolingüísticos.* Madrid:
Cátedra, 1983.

La Gaceta. *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley No.7142 de 2 de marzo
de 1990.* San José: Imprenta Nacional, 26 de marzo, 1990.

Lamphere, Louise. *Woman, Culture, and Society.* Stanford: Stanford University Press, 1984.

Landuyt, Katerine: *Gender Mainstreamind: A How-To Manual.* South East Asia and the
Pacific Multidisciplinary Advisory Team. International Labour Organisation.
Manila: ILO, 1998.

Ley N° 26.206 Ley de Educación Nacional. Ministerio de Educación, Ciencia y Cultura.
Presidencia de la Nación. Argentina, 2007.

Manu, George; Nelson, Robert Thiongo; John. OIT. *Conozca de empresa: Educación
empresarial en la educación.* Educación vocacional y técnica. 9 folletos. Lima: OIT,
2001.

Minett Wilkinson, Jacqueline y López Guix, Juan Gabriel. *Manual de Traducción inglés-
castellano. Teoría y práctica.* Barcelona: Gedisa Editorial. 1997.

Palma Borrego, María José. *Identidad Femenina y Poder*. Berna: Peter Publications, 2010.

Pierce, Catherine. "Nationalism and Language: Kurdistan". Netherlands: *Quarterly of Human Rights*. Vol. 14 N°3. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, Setiembre de 1998.

PROMICRO/OIT En: Cuadernos de trabajo, PROMICRO (11) *La mujer microempresaria en Honduras*. San José: OIT, 2002.

Ramos, Helena. *Escritoras Nicaraguenses: un festín de marginalidad- V Congreso Centroamericano de Historia*. Universidad de El Salvador. San Salvador, Junio 2000.

Real Academia Española. Asociación de Academias de la Lengua Española, *Diccionario panhispánico de dudas*. Madrid: Santillana Ediciones Generales, 2005.

Real Academia Española. Asociación de Academias de la Lengua Española, *Nueva gramática de la lengua española*. Madrid: Espasa, 2008.

Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, 22ª Edición. Dos tomos. Madrid: Espasa-Calpe, 2001.

Revista de Ciencias Sociales. Universidad de Costa Rica. *Género: identidad masculina-identidad femenina*. San José: UCR, 1997.

Rojas Blanco, Lillyam. *Uso del lenguaje de género en instituciones públicas. Un enfoque de análisis crítico del discurso*. San José: Instituto de Investigaciones Lingüísticas, Universidad de Costa Rica, 2009.

Sandoval, Carlos. “El triunfo de Chinchilla”. *Revista Envío* N° 338. Managua: Universidad Centroamericana, 2010.

Saussure, F. *Curso de lingüística general* [Edición crítica preparada por T. de Mauro. Traducción castellana, prólogo y notas de A. Alonso]. Madrid: Alianza. 1983.

Silverstein, Michael. “The Limits of Awareness” *Linguistic Anthropology: A Reader*. Edited by A. Duranti, pp. 382–401. Malden: Blackwell, 2001.

UNESCO: *Guidelines on Gender-Neutral Language*. Nueva York: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation, 1999.

Urmston Philips, Susan: Steele; Susan y Tanz, Christine. *Language, Gender and sex in Comparative Perspective*. Nueva York: Cambridge University Press, 1987.

V International Conference on Women, Beijing. *Gender Sensitive Language*. ILO.

Sitio en la red: www.ilo.org.

ENTREVISTAS PERSONALES

Calvo Fajardo, Yadira. Conferencista y profesora universitaria. Mayo, 2011.

Finnegan, Gerry. OIT. Autor del texto traducido. Entrevistas telefónicas y por correo electrónico desde 2009.

Palma Borrego, María José. Escritora. Correspondencia digital de mayo a agosto, 2011.

Wing Ching Sandí, Isabel. Especialista en sociología y globalización. Entrevistas personales y consultas telefónicas a lo largo del 2011.

APÉNDICE

Texto original