

ARTÍCULO

EL ALCANCE PRÁCTICO DEL LENGUAJE NO SEXISTA SOLICITADO DESDE EL PLANO NORMATIVO: ¿UNA CUESTIÓN RESUELTA?¹

Fernando Centenera Sánchez-Seco
Universidad de Alcalá (Madrid)

Fecha de recepción 01/11/2011 | De aceptación: 01/12/2011 | De publicación: 16/12/2011

RESUMEN.

En el ámbito jurídico cada vez es más frecuente encontrar expresiones que hacen alusión a la utilización de un lenguaje no sexista. El plano normativo quizá sea uno de los más representativos. En este trabajo se consideran varias leyes de igualdad donde aparecen expresiones de este tipo. Partiendo de esta circunstancia, se pretende dejar constancia de la dificultad que entraña la interpretación del alcance práctico de dichas expresiones. De otro lado se consideran también algunas prácticas que ya se pueden apreciar en nuestros días, y que aunque en principio pudieran considerarse una solución a la circunstancia precedente, también ofrecen algunos problemas.

PALABRAS CLAVE.

Leyes de igualdad, sexismo lingüístico, interpretación literal.

ABSTRACT.

In the legal world it is becoming increasingly common to encounter allusions to the non-sexist use of language. In this regard, the sphere of regulation is possibly the best example. This article analyses various acts of equality legislation which feature such allusions in order to demonstrate the difficulty involved in interpreting the practical scope of such allusions. Consideration is also given to certain practices observable today which may appear to provide a solution to the foregoing situation, but which also pose some problems

KEY WORDS.

Acts of equality legislation, linguistic sexism, literal interpretation.

¹ Trabajo elaborado en el marco del Proyecto de investigación “Neutro, punto de vista y traducción sexuada: de la teoría a las estrategias”. Ministerio de Ciencia e Innovación. Ref. FEM2009-10976.

SUMARIO. 1. Introducción, 2. La mera mención de la expresión, 3. La mención de la expresión y otros contenidos, 4. ¿Un problema sin importancia?, 5. Posibles vías de solución, 5. 1. La definición o explicación de la expresión, 5. 2. La elaboración de manuales de redacción y la información, 6. Fuentes utilizadas

1. Introducción.

Hablar en nuestros días de lenguaje sexista o de usos no sexistas del lenguaje ya no es una novedad. Expresiones como éstas se están extendiendo cada vez a más ámbitos, y la parcela jurídica no está siendo una excepción; en numerosos contextos de la misma ya se pueden escuchar o leer con cierta asiduidad. Un ejemplo de ello lo encontramos en algunas de las normas que se han ido publicando a lo largo de los años precedentes. Precisamente en ellas, y más concretamente en algunas de las leyes dedicadas a la igualdad, se centrará este trabajo. En un principio, quizá la

circunstancia considerada en este plano normativo no suscite especial preocupación, en cuanto a la puesta en práctica de las expresiones que consideramos. Sin embargo, un estudio más detenido descubre que al menos en determinadas ocasiones y desde la perspectiva de la interpretación literal, el ejercicio en cuestión no está tan claro como pudiera parecer en un primer momento. En este trabajo tratará de ponerse de manifiesto esta dificultad, partiendo para ello de determinados casos en los que el problema se presenta con más evidencia. A la vista del diagnóstico expuesto quizá pueda pensarse que la circunstancia a la que nos referimos apenas tiene trascendencia. Sin embargo, una mirada a la realidad de los últimos meses invita a reconsiderar esta percepción. Así trataremos de ponerlo de manifiesto también en este estudio.

Ante las circunstancias anteriores resulta ineludible una pregunta: ¿cuáles

pueden ser las soluciones para acabar con los problemas diagnosticados? Lo cierto es que son varias las opciones a tener en cuenta, incluso algunas de ellas ya se pueden ver en la práctica jurídica de nuestros días, bien en las normas, bien en la elaboración de otros recursos. Nos estamos refiriendo al hecho de definir o explicar las expresiones en la propia norma, o a la posibilidad de desarrollar en qué consiste la puesta en práctica, por medio de manuales o guías de redacción. Sin embargo, y aun cuando pueda pensarse que estos ejercicios suponen un paso adelante, lo cierto es que en ocasiones su análisis también da lugar a la consideración de determinados aspectos cuestionables. En la parte final de este trabajo nos ocuparemos de ello.

2. La mera mención de la expresión.

En primer lugar vamos a considerar algunos extractos de leyes en los que,

simplemente, se hace referencia a la expresión en cuestión. Se trata de los siguientes:

“A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

[...]

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”².

“Las administraciones públicas de las Illes Balears deben establecer los medios necesarios para que la redacción de cualquier norma o texto administrativo respete las normas

² “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en *BOE* núm. 71, Viernes 23 marzo 2007, p. 12615.

relativas a la utilización de un lenguaje no sexista”³.

Como adelantábamos en la introducción, quizá en un primer momento, extractos como los transcritos no susciten duda alguna. Las dificultades, sin embargo, surgen cuando nos enfrentamos a preguntas como la siguiente: ¿cuál ha de entenderse que es el desarrollo práctico de ese “lenguaje no sexista”? A poco que nos adentremos en el análisis de esta cuestión, descubriremos que su respuesta no es tan evidente. Prueba de ello ofrece el intento de dar una respuesta a la misma, recurriendo a diversos estudios que pueden localizarse en el ámbito jurídico o que hacen referencia al mismo, y en los que se contempla la puesta en práctica de la

³ “Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la Mujer”, en *BOE*, núm. 248, martes 17 octubre 2006, p. 35837. En términos bastante parecidos se redacta la “Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León”, en *BOE* núm. 71, 25 marzo 2003, p. 11614; o la “Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres”, en *BOE* núm. 110, jueves 8 mayo 2003, p. 17433.

expresión en cuestión. Este ejercicio nos descubre una panoplia de opciones que difícilmente permite hablar de consenso. Como muestra, pensamos que puede resultar representativa la siguiente relación.

En algunas referencias se considera que existe lenguaje sexista cuando se utilizan determinados usos que, en el ámbito lingüístico⁴, reciben las denominaciones de títulos de pares incorrectos, duales aparentes, usos de nombres apellidos de forma diferente, dependiendo de si se trata de una mujer o un hombre, etc. Un ejemplo de ello se puede localizar en un análisis de convenios colectivos de Aragón, en el que se constata la presencia de lenguaje sexista, por el hecho de utilizar la terminología de “mujer de la limpieza” (categoría en femenino) y “mozo de la limpieza” (categoría

⁴ GARCÍA MESEGUER, A.: *¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical*, Barcelona, Paidós Ibérica, 1994, pp. 28 y ss.

en masculino)⁵. En esta ocasión nos encontramos con un ejemplo de pares incorrectos⁶.

En otras ocasiones cabe entender que el masculino genérico es un signo de ese lenguaje sexista. Puede, al respecto, considerarse un trabajo de López Díez, donde se refiere la aprobación en 2008 del Estatuto de la Información de la Corporación RTVE. A propósito de ello se señala que no se ha tenido en cuenta la solicitud del artículo 37 de la Ley de igualdad estatal, relativa a la utilización de un lenguaje no sexista. En el mismo trabajo la autora

⁵ FUENTE (DE LA) VÁZQUEZ, M.^a D., PÉREZ DEL RÍO, T., ELÓSEGUI ITXASO, M.; “Análisis legal de los convenios colectivos de Aragón. Conciliación entre vida familiar y laboral”, en Elósegui Itxaso, M. (Coord.), *Negociación colectiva y prácticas laborales. Perspectiva de género*, Barcelona, Icaria editorial, 2005, p. 178.

⁶ Con él se hace referencia a la pareja humana con denominaciones no simétricas. Como puede observarse, en el ejemplo se utiliza para la denominación en femenino “mujer”, y para la denominación en masculino “mozo”. Vid. GARCÍA MESEGUER, A. *¿Es sexista la lengua española? Una investigación...*, cit., p. 28.

considera como característica del lenguaje no sexista el hecho de evitar el masculino genérico⁷.

Ciertamente, la toma en consideración o no del masculino genérico a la hora de hablar de lenguaje sexista es uno de los aspectos menos pacíficos. Lo cierto es que ni en las manifestaciones críticas existe consenso al respecto. Como ya hemos visto, de acuerdo a la postura recogida en el punto precedente, el masculino genérico debe evitarse. Sin embargo, en otras ocasiones el nivel de exigencia de esta solicitud queda rebajado en atención a diferentes circunstancias; así, por ejemplo, la posible ambigüedad que pueda aparecer con la utilización del masculino genérico. En esta ocasión se entiende que éste ha de evitarse en aquellos casos en los que el grado de

⁷ LÓPEZ DÍEZ, P.; “Los medios y la representación de género: algunas propuestas para avanzar”, *Feminismo/s*, n.º 11, junio de 2008, pp. 95-108, pp. 97 y 101.

ambigüedad impida la correcta visibilidad de las mujeres. De ello cabe deducir que la solicitud no tiene lugar si no se da dicho problema, y que por tanto no se está sugiriendo lo mismo que en el caso precedente. Ésta parece ser la postura que defiende Encarnación Varcárcel, al menos en parte, en sus comentarios a la Ley Orgánica 3/2007⁸.

Como habrá podido apreciarse, el número de acepciones expuestas hasta el momento es considerable. Sin embargo, es posible seguir ampliando la lista. En algunos casos se usa la expresión lenguaje no sexista para hacer referencia a la inclusión de una cláusula, en la que se constata que los masculinos genéricos presentes en el texto que recoge la cláusula, hacen

⁸ ENCARNACIÓN (DE LA) VALCÁRCCEL, A. M.; “La perspectiva de género en las políticas públicas”, en *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid, La Ley, 2008, pp. 152 y 153.

referencia tanto a hombres como a mujeres, y que el hecho de utilizar el masculino genérico se debe a la intención de evitar una redacción compleja. Pueden encontrarse manifestaciones en esta línea en el ámbito de la negociación colectiva⁹, y también a propósito del contexto legislativo¹⁰.

Por último, podemos considerar también otras manifestaciones, en las que se entiende que la puesta en práctica de un lenguaje no sexista, no conlleva la eliminación de los masculinos genéricos, dado que éstos no son sexistas. Así parece estarse entendiendo en el ámbito de los medios de comunicación, a propósito de los

⁹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, J. R., ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.; *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Valladolid, Lex Nova, 2007, p. 112.

¹⁰ ALCARAZ RAMOS, M., ESQUEMBRE VALDÉS M. M.; “Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana: una propuesta para su reforma”, en Vidal Beltrán J. M., García Herrera, M. A., *El Estado Autonomico. Integración, solidaridad y diversidad*, volumen I, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, 2005, p. 286.

preceptos de la Ley de igualdad estatal¹¹ que se dirigen a dicho contexto. Ésta es además una postura que parece recogerse en varios estudios procedentes del ámbito jurídico¹², y que probablemente tenga su origen en la propuesta que García Meseguer formuló hace algunos años desde el plano lingüístico¹³.

3. La mención de la expresión y otros contenidos.

De otro lado, podemos encontrar también otros casos en los que, además de aparecer la expresión que hace alusión a la igualdad en el lenguaje, se recoge en su contexto cierto contenido que, quizá en un

primer momento, pudiera considerarse valioso de cara a llevar a cabo la interpretación. Cabe, no obstante, preguntarse si esta práctica constituye un camino consistente hacia la solución. A continuación ofrecemos algunos ejemplos.

“La competencia de la Administración autonómica en materia de igualdad de mujeres y hombres se concreta en las siguientes funciones:

a) Adecuación y creación de programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su actividad administrativa, promoviendo el uso no sexista del lenguaje en los documentos administrativos”¹⁴.

¹¹ BENGOCHEA BARTOLOMÉ, M.; “Redacción legislativa y español no sexista”, en *Legislar Mejor 2009*, Madrid, Ministerio de Justicia, 2009, p. 162.

¹² Puede consultarse, por ejemplo, LÓPEZ DÍAZ, D.; “El lenguaje paritario”, en Sánchez González S. (Coord.), *En torno a la igualdad y a la desigualdad*, Madrid, Dykinson, 2009, p. 80.

¹³ GARCÍA MESEGUER, A.; “Es sexista la lengua española”, *Panace@*, vol. 2, n.º 3, marzo, 2001, pp. 20-34, p. 27.

¹⁴ “Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia”, en *BOE* núm. 176, martes 22 julio, 2008, p. 31921.

“Asimismo, velarán por que en la docencia y en los trabajos de investigación sobre las diferentes áreas de conocimiento se integre la perspectiva de género, se haga un uso no sexista del lenguaje y se incorpore el saber de las mujeres y su contribución social e histórica al desarrollo de la Humanidad”¹⁵.

“La Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas”¹⁶.

¹⁵ “Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres”, en *BOPV*, Miércoles 2 de marzo de 2005, p. 3243.

¹⁶ “Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía”, en *BOE* núm. 38, miércoles 13 febrero 2008, p. 7765.

“Se ha de velar para que en toda la normativa educativa se utilicen términos que puedan servir para designar a grupos formados por personas de ambos sexos y, en todo caso, se ha de evitar la invisibilidad de las mujeres por medio del lenguaje”¹⁷.

Como ya señalamos, en esta ocasión quizá pudiera entenderse en un primer momento que podría avanzarse en la cuestión que nos toca. De ser así, la interpretación podría solventar el problema del alcance práctico de las expresiones en aquellas normas que recogen extractos como los transcritos, y también en aquellas que combinan éstos con otros casos de la primera tipología considerada (en base a una interpretación lógica de la norma). Sin embargo, a nuestro juicio éste no es el caso.

¹⁷ “Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la Mujer”..., p. 35833.

Consideremos detenidamente los ejemplos expuestos, reparando en los contenidos adicionales que se presentan junto con las expresiones que nos importan. Como ha podido observarse, en los textos precedentes pueden localizarse expresiones como “igualdad entre mujeres y hombres”, “perspectiva de género”, “tratamiento igualitario” o “evitar la invisibilidad de las mujeres”. Un análisis, siquiera superficial, tendente a estimar el alcance práctico de las expresiones que nos interesan, en atención a los contenidos adicionales señalados, descubre que no resulta posible avanzar demasiado, dado que en estos últimos parece condensarse una carga tautológica considerable. Pensemos, por ejemplo, cómo poner en práctica la igualdad entre mujeres y hombres en el lenguaje. Sin duda esta cuestión podrá desarrollarse en base a criterios diferentes, si se tienen en cuenta las opciones consideradas en el punto precedente. Desde determinadas

perspectivas ello supondrá evitar el masculino genérico, pero desde otras no será así, precisamente porque se considere que con el masculino genérico no se establece ningún tipo de diferencia.

Quizá algo más significativas pudieran resultar expresiones como perspectiva de género. Sin embargo, la reflexión sobre la expresión parece que nos conduce de nuevo al resultado precedente. Según el glosario *100 palabras para la igualdad* la perspectiva de género hace referencia a lo siguiente¹⁸: “Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política”. Evidentemente, en nuestro caso deberíamos centrar el análisis en el ámbito del lenguaje, pero ¿cuándo debe entenderse

¹⁸ *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativo a la igualdad entre hombres y mujeres.* Consultado en http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm. Fecha de consulta 2/2/11.

que existen diferencias entre mujeres y hombres en este contexto? o, más concretamente, ¿puede considerarse que el masculino genérico es una marca de ello? Nuevamente, la respuesta a estos interrogantes no será pacífica. Quizá pudiera pensarse que la alusión a la palabra “género”, cuya utilización es genuinamente feminista, podría abrir algún intersticio de cara a llevar a cabo la interpretación que aquí se pretende. Sin embargo, ello tampoco parece decisivo; precisamente porque en el ámbito del feminismo tampoco existe una línea uniforme de desarrollo. Al respecto, puede recordarse una clasificación de hablantes que propone García Meseguer, en la que puede distinguirse lo que denomina feminismo del tipo A y feminismo del tipo B. Lo que en el primer caso puede considerarse un signo de sexismo lingüístico, en el segundo puede ser únicamente una falta de sensibilidad feminista, en el caso de que

podiera percibirse ambigüedad¹⁹. Poniendo un ejemplo más concreto, las personas del primer tipo entenderán que el masculino genérico es un uso sexista del lenguaje, pero no así las del segundo. En el primer caso pueden considerarse desarrollos como los que presentan Bengoechea, que considera que el uso del masculino genérico ya no tiene justificación, dado que oculta a las mujeres²⁰ o Careaga, cuyo planteamiento también se desarrolla en la misma línea²¹. Como ejemplo del segundo tipo podría citarse el planteamiento de García Meseguer, que considera un simplismo el hecho de evitar el masculino genérico²².

¹⁹ Sobre la cuestión puede consultarse GARCÍA MESEGUER, A.; “¿Es sexista la lengua española?”, *Panace@...*, cit., p. 32.

²⁰ BENGOCHEA BARTOLOMÉ, M.; “Necesidad de poseer cuerpo y nombre para acceder plenamente a la ciudadanía”, en *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, 2005, p. 43.

²¹ CAREAGA, P.; *El libro del buen hablar*, Madrid, Fundación Mujeres, 2002, pp. 33, 34 y 75.

²² GARCÍA MESEGUER, A.; “¿Es sexista la lengua española?”, *Panace@...*, cit., pp. 20, 21 y 27.

Además de los casos recientemente expuestos, quisiéramos referirnos a otros en los que no aparecen precisamente expresiones tales como lenguaje no sexista, pero sí otras que podrían relacionarse también con el ámbito lingüístico. En estos casos las expresiones en cuestión también en un principio parecen aportar la concreción necesaria para poner en práctica la medida que se trata, pero un análisis más detenido cuestiona nuevamente esta percepción. Pensamos que esta circunstancia se puede ejemplificar con el artículo 22 bis de la Ley de Empleo, creado a partir de la Ley de igualdad, cuyo texto es el siguiente²³:

“Artículo 22 bis. Discriminación
en el acceso al empleo.

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar”.

Como ya adelantábamos, tampoco casos como éste se encuentran exentos de problemas a nuestro juicio. Centremos

²³ “Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo”. Consultado en http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/156-2003.t2.html#a21b. Fecha de consulta 07/10/11.

atención en el punto segundo del artículo, y en atención a su texto planteemos la siguiente cuestión: ¿es discriminatoria una oferta de empleo en la que se incluya un masculino genérico? Como ya hemos señalado anteriormente, no existe una respuesta unánime a la hora de considerar estos interrogantes. Habrá quienes respondan afirmativamente, bajo el argumento de que el masculino genérico invisibiliza a las mujeres y representa exclusivamente a los hombres (en tal caso se entendería que el punto segundo que consideramos prohíbe el uso del masculino genérico), y quienes opinen lo contrario, teniendo en cuenta que el masculino genérico hace referencia tanto a mujeres como a hombres (desde esta perspectiva el punto segundo permite el uso del masculino genérico).

4. ¿Un problema sin importancia?

En un primer acercamiento a las circunstancias expuestas en los espacios anteriores, podría considerarse que aquellas no tienen especiales repercusiones en el ámbito práctico. Quizá pueda pensarse que si no se pone en práctica el lenguaje no sexista probablemente ello no traerá consecuencias negativas. Sin embargo, no estamos ante aspectos que puedan encasillarse dentro de normativas simbólicas. Una revisión de determinadas circunstancias que vienen aconteciendo recientemente, demuestra que la cuestión bien merece ser considerada, porque de otro modo probablemente aparecerán consecuencias desagradables. A continuación ofrecemos varios ejemplos que confirman la importancia de tomarse en serio la cuestión que nos ocupa. Como podrá observarse, no se trata desde luego de circunstancias aisladas.

Podemos, por ejemplo, considerar una denuncia que tuvo lugar en 2009, en la que se consignaba que las papeletas electorales para los comicios europeos tenían un lenguaje sexista. Más concretamente, se precisó que en aquellas papeletas únicamente figuraba el término “diputados”, y que la Ley de igualdad establecía que los poderes públicos deben garantizar el lenguaje no sexista en la parcela administrativa, y su fomento en las relaciones sociales, artísticas y culturales²⁴. Otra noticia nos informa de que el Sindicato Unificado de Policía denunció el hecho de que se mantuviesen las categorías profesionales masculinas, aun cuando las mujeres ya llevan tiempo ocupando puestos en las mismas. Al parecer, en los carnés de identificación como policías, junto al nombre y apellidos se consignaban términos

masculinos como comisario, inspector o subinspector; una circunstancia que, según se interpretó, estaba incumpliendo el artículo 14.11 de la Ley de igualdad, que hace referencia a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo²⁵. Utilizando también como apoyo la misma base normativa, entre otros recursos, en el ámbito valenciano se ha denunciado un escrito informativo sobre la pertenencia al Plan de Pensiones de la Generalitat Valenciana. En este documento se consideran además los aspectos que habrían de enmendarse. Así, por ejemplo, se solicita sustituir “Estimado Sr.” por “Estimada Sra.”, en el caso de que la mujer sea destinataria, o sustituir “el empleado” por “el personal

²⁴ EUROPA PRESS; “Iniciativa Feminista denuncia el ‘lenguaje sexista’ de las papeletas electorales”, en *El Mundo*, 03/06/09. Consultado en http://www.elmundo.es/elmundo/2009/06/03/union_europea/1244051538.html. Fecha de consulta 26/08/11.

²⁵ RAFAEL, P., LÓPEZ FONSECA, O.; “Interior mantiene el lenguaje sexista en los carnés de Policía”, en *Público*, 11/05/09. Consultado en <http://www.publico.es/espana/224675/interior-mantiene-el-lenguaje-sexista-en-los-carnes-de-policia>. Fecha de consulta 10/06/11.

empleado” o “las empleadas y los empleados”²⁶.

Podemos también detenernos en el ámbito andaluz, concretamente en una denuncia de una disposición adicional de las instrucciones de empresa de la ONCE, en la que se consignaba que el uso del masculino genérico en los documentos de empresa hacía referencia a ambos sexos. Al parecer, se constató que de otro modo, la lectura se haría más complicada para las personas ciegas. Ante tal cláusula el Instituto de la Mujer consideró carentes de fundamento los razonamientos aportados para su presencia, dado que los dispositivos de lectura braille permitían diferenciar el género sin que ello conllevara un esfuerzo importante para

quienes los utilizan²⁷. Un caso parecido lo encontramos en Asturias, a propósito de una circular emitida por parte de la Consejería de Educación del Principado para los centros docentes. En esta circular se establecía que las referencias en masculino genérico han de entenderse aplicables a mujeres y a hombres indistintamente. Sin embargo, un colectivo ha denunciado esta práctica, entendiendo que el masculino genérico (que evidentemente se permite con la cláusula precedente), lejos de designar y representar a las mujeres, las oculta. El fundamento normativo en esta ocasión es la Ley de igualdad del Principado de Asturias, que solicita no utilizar lenguaje sexista²⁸.

²⁶ “Denuncia por el uso de lenguaje sexista en escrito de ASEVAL informativo y certificado de pertenencia Plan de Pensiones de la Generalitat Valenciana”. Consultado en http://www.intersindical.org/docs/modelreclamacioaseval_sex.doc. Fecha de consulta 10/06/11.

²⁷ “CCOO denuncia actuación discriminatoria de la ONCE”. Consultado en http://www.fsc.ccoo.es/webfscandalucia/menu.do?Sector:Seccion_Sindical_Incenteros_de_la_ONCE:Actualidad:79082. Fecha de consulta 26/09/11.

²⁸ “Asturias: Un colectivo acusa a Educación de incumplir el no uso del lenguaje sexista”. Consultado en <http://www.educandoenigualdad.com/spip.php?breve52>. Fecha de consulta 26/09/11. Puede consultarse también “Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género”, en *BOE*, núm. 106, Miércoles 4 de mayo de 2011, p. 44783.

Como hemos podido observar, son ya varios los casos denunciados, teniendo en cuenta la cuestión que estudiamos. Ante tal circunstancia, cabría no obstante, preguntarse si en los contextos que han recibido las denuncias, se sabía realmente que no se estaba actuando conforme a la legislación (según la interpretación realizada en las denuncias); porque podría ser que su percepción de la cuestión fuera diferente. Quizá, a propósito de estas cuestiones, pueda resultar significativo dejar constancia de la perplejidad que han suscitado determinados avisos de denuncias en algunas ocasiones. En los últimos meses están proliferando denuncias a propósito del lenguaje sexista, en anuncios de ofertas de puestos de trabajo. Tal circunstancia la podemos encontrar, por ejemplo, en un hospital que recibió un aviso de que se había infringido la ley por haber publicado un anuncio de trabajo con un masculino

genérico. Curiosamente, desde la sección de personal del hospital se había entendido que el masculino genérico engloba a hombres y mujeres, y que por tanto no conlleva discriminación alguna. En esta ocasión, el fundamento jurídico utilizado fue el artículo 2.a) de la Ley de Empleo, que establece la garantía de “la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación”²⁹. Una situación parecida encontramos en una empresa sevillana, que se ha enfrentado a una advertencia de una multa de hasta 6.250 euros, a causa de un anuncio publicado en una página web, en el que se ofertaban puestos de programador. La razón del aviso fue que el hecho de no consignar programador/a podría contravenir la legislación. Conviene destacar que también en este caso, la persona que había puesto el anuncio no había caído en la cuenta de las circunstancias que después conoció por el

²⁹ LÓPEZ, A.; “Se necesita farmacéutico/a”, en *La Opinión de Murcia*, 31/10/10. Consultado en <http://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2010/10/31/necesitafarmacaceuticoa/280161.html>. Fecha de consulta 10/06/11.

aviso. En esta ocasión, los fundamentos jurídicos del aviso se localizan en la Ley de igualdad y en el artículo 22 bis de la Ley de Empleo, creado a partir de la ley precedente³⁰.

Al parecer, los avisos que venimos considerando son el resultado de numerosas inspecciones de trabajo. La persona que lleva a cabo la inspección es la que interpreta en definitiva la norma. En el caso de que se entienda que existe incumplimiento, y si no se lleva a cabo la recomendación dada, podría sancionarse con multas de entre 626 y 6.250 euros (en casos de faltas graves), o multas de entre 6.251 y 187.515 euros (para faltas muy graves)³¹. Ya se han dado varios casos en

³⁰ MORILLO, J.; “Trabajo inspecciona a empresas por usar sólo el masculino en sus ofertas”, en *ABC*, 07/02/11. Consultado en <http://www.abcdesevilla.es/20110207/andalucia/sevi-trabajo-inspecciona-empresas-usar-201102062334.html>. Fecha de consulta 06/10/11.

³¹ MORILLO, J.; *Op. cit.*

los que se pueden apreciar estos resultados. Según ha informado algún medio, en los primeros meses de 2011 las multas habían sumado unos 135.000 euros³².

5. Posibles vías de solución

5. 1. La definición o explicación de la expresión

Como ha podido apreciarse en los apartados precedentes, determinar el alcance práctico de las expresiones que nos ocupan no es tarea fácil, al menos desde el ámbito literal. Ciertamente, como veíamos en el apartado precedente, en determinados casos se están estableciendo los parámetros de esta interpretación bien por el cauce de las inspecciones de trabajo, a través del Instituto de la Mujer, etc. Sin embargo, ésta no parece ser la vía más a propósito para

³² M. J.; “El Ministerio sancionó en un año a 16 entidades por ofertas sexistas”, en *ABC*, 07/02/11. Consultado en <http://www.abcdesevilla.es/20110207/andalucia/sevi-ministerio-sanciono-entidades-ofertas-201102062337.html>. Fecha de consulta 06/10/11.

dejar claro en qué consisten las expresiones de las leyes que hacen referencia a la igualdad en el lenguaje. Esta información debería estar a disposición de la ciudadanía en un momento anterior; no es razonable recibir un aviso o una sanción sobre una acción que se ha considerado contraria a la norma, cuando ni en la norma ni por otros cauces se ha establecido de forma clara lo que se pretendía. Por eso, y si se acepta la continuidad de las políticas de igualdad en el lenguaje, tienen mucho sentido propuestas como la que ofrece Bengoechea, que en uno de sus trabajos, a propósito de las circunstancias que consideramos y en relación a algún caso concreto, entiende que una definición recogida en la norma, entre otros aspectos, podría aminorar el problema que nos enfrenta a diversas interpretaciones³³.

Lo cierto es que la propuesta de la definición parece sugerente. De hecho, ya se ha puesto en cierto modo en práctica en varias ocasiones. Sin embargo, incluso en estos casos se demuestra que con la aportación en cuestión pueden seguir surgiendo dudas de mayor o menor intensidad, en cuanto a la implementación. A continuación vamos a considerar dos ejemplos en los que se puede apreciar lo que decimos. De un lado, nos centramos en la ley de igualdad de Galicia, donde podemos encontrar la siguiente definición de uso no sexista del lenguaje:

“El uso no sexista del lenguaje consiste en la utilización de expresiones lingüísticamente correctas sustitutivas de otras, correctas o no, que invisibilizan el

³³ BENGOCHEA BARTOLOMÉ, M.; “Redacción legislativa y español no sexista”..., cit., p. 162.

femenino o lo sitúan en un plano secundario respecto al masculino”³⁴.

Como decíamos, lo cierto es que en un principio pudiera tenerse la impresión de que aportaciones como ésta, pudieran ofrecer algún intersticio para encauzar la puesta en práctica de los usos no sexistas del lenguaje. Sin embargo, de un análisis más detallado no parecen obtenerse resultados especialmente concluyentes; habida cuenta de que, también en esta ocasión, puede apreciarse la presencia de cierta carga tautológica. A este respecto, pensamos que puede ser significativo cuestionarnos acerca de si el masculino genérico invisibiliza a las mujeres. Es cierto que desde determinados ámbitos se responderá afirmativamente a esta

³⁴ “Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres”, en *BOE* núm. 228, Martes 21 septiembre 2004, p. 31574.

cuestión³⁵. Sin embargo, no es menos cierto que existen otros testimonios que argumentan en sentido contrario³⁶.

En otros casos, no obstante, se aprecia una concreción mayor que, al menos en cierto modo, solventa dificultades como la que se acaba de constatar. Es el caso de la ley de igualdad de Canarias, donde podemos leer el siguiente texto en el que se explica lo

³⁵ Podemos considerar nuevamente en este punto las apreciaciones de Bengoechea y Careaga a las que nos referimos anteriormente, a propósito del papel del masculino genérico en la ocultación de las mujeres.

³⁶ Pensamos que en este sentido puede, por ejemplo, referirse la exposición de Chueca Rodríguez, a propósito de un informe jurídico relativo a la reforma del Estatuto de Autonomía de La Rioja. CHUECA RODRÍGUEZ, R.; “La reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de La Rioja (primeros pasos)”, *Anuario Jurídico de La Rioja*, n.º 11, 2006, pp. 115-181; p. 180. En un apartado que titula *consideraciones sobre el uso sexista del lenguaje*, señala que el documento antes mencionado establece que no ha de confundirse género con sexo, y que el masculino no se emplea exclusivamente para hacer referencia a individuos de sexo masculino, sino para designar también la clase, es decir, todos los individuos de la especie. De ahí, la propuesta de usar el término genérico en vez de la duplicidad masculino/femenino. De nuevo, en esta ocasión, pensamos que nos encontramos ante un testimonio que sigue la línea de desarrollo expuesta por García Meseguer en el ámbito lingüístico.

que ha de entenderse por lenguaje sexista, a efectos de la aplicación de la norma³⁷:

“Conjunto de características y fenómenos del habla o uso de la lengua, determinado por una concepción androcéntrica y discriminatoria de las mujeres mediante la invisibilidad, la subrepresentación o la identificación subordinada a la del hombre, como ser o entidad derivada y no individual. El lenguaje sexista incluye el uso normativo del masculino genérico omnicomprendido, que relega al femenino a una posición de subidentificación o inexistencia y que legitima una doble moral para ambos sexos, al atribuir y socializar distintos o contrarios significados para los

mismos conceptos en masculino y en femenino, o al asociar características peyorativas, discriminatorias o de subvaloración a vocablos relacionados con las mujeres. El uso sexista no se limita al lenguaje articulado, se extiende también a características o fenómenos propios del lenguaje simbólico e iconográfico”.

Ciertamente, en casos como éste se sientan las bases principales de la cuestión que se trata. Únicamente quedaría después llevar a cabo un desarrollo de posibles recursos para la puesta en práctica. Sin embargo, una interpretación lógica de la norma invita a reconsiderar estas apreciaciones. Como se habrá podido apreciar, del extracto transcrito cabe deducirse que deberán suprimirse los masculinos genéricos en aquellos ámbitos a los que haga referencia la norma. No obstante, un repaso del texto de la misma

³⁷ “Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres”, en *BOE* núm. 67, Jueves 18 de marzo de 2010, p. 26679.

suscita alguna duda en torno a esta conclusión. Fijémonos ahora en el siguiente extracto³⁸:

“En aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con la condición de plena ciudadanía de las mujeres en Canarias, se revisarán todos los textos normativos de las administraciones públicas canarias suprimiendo el uso del masculino genérico sistemático en el lenguaje y adaptándolo a la representación paritaria de ambos sexos, en los términos que proceda en cada caso”.

Quizá en un primer momento no se aprecie diferencia entre lo que establecía el

³⁸ “Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres”..., cit., p. 26673.

extracto precedente y el recientemente transcrito, en relación a la puesta en práctica del lenguaje no sexista. Sin embargo, de nuevo un repaso más detenido da lugar también en esta ocasión a dudas. En el primer caso cabe deducirse que ha de evitarse el masculino genérico cuando en la norma se solicite un lenguaje no sexista (si el lenguaje sexista comprende el masculino genérico, cabe entender que el no sexista conlleva su supresión). Sin embargo, ¿puede decirse lo mismo en el segundo caso? Creemos que no. En esta ocasión no parece que se esté solicitando en todo caso la supresión del masculino genérico. Más bien, lo que se parece estar solicitando es no utilizar sistemáticamente el masculino genérico; algo que no se corresponde con la solicitud primera de evitar el masculino genérico. Si esto es así, además de constatarse la diferencia en cuanto al primer caso, en este segundo quedaría una cuestión más por resolver: ¿qué criterios marcan la interrupción de esa

sistematicidad? o, en otras palabras, ¿cuándo deben dejarse los masculinos genéricos y cuándo han de evitarse? Estas cuestiones no parecen quedar resueltas en la norma, ni tampoco si la opción que las origina es realmente la que debe seguirse, o si debe con mejor criterio optarse por el extracto que explica en qué consiste el lenguaje sexista.

Quisiéramos señalar además que las definiciones o explicaciones están teniendo también lugar como consecuencia de los desarrollos de la legislación sobre igualdad, y que en ocasiones se utilizan fórmulas que pueden resultar interesantes. Podemos, por ejemplo, fijarnos en la *Resolución de 26 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad para los tripulantes de cabinas de pasajeros de la empresa Iberia LAE*. En las medidas que establece para el

desarrollo del plan de igualdad, leemos lo siguiente³⁹:

“En los anuncios y ofertas de empleo se utilizará un lenguaje igualitario y no sexista que invite a ambos géneros por igual, sin utilizar el masculino como genérico siempre que sea posible, manifestando en compromiso de la Compañía en este sentido con frases como la siguiente: «se evaluará la candidatura garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres»”.

Lo cierto es que esta fórmula parece menos problemática que las consideradas anteriormente. En ella se observa una forma

³⁹ “Resolución de 26 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad para los tripulantes de cabinas de pasajeros de la empresa Iberia LAE”, en *BOE* núm. 191, Miércoles 10 de agosto de 2011, p. 91044.

de actuación concreta (“sin utilizar el masculino como genérico”). No obstante, también en esta ocasión parece quedar abierta una puerta a la interpretación, concretamente, a la hora de determinar cuándo no es posible utilizar el masculino genérico.

5. 2. La elaboración de manuales de redacción y la información

Además de las opciones expuestas en el apartado precedente, podría considerarse también como alternativa para solucionar la problemática planteada, la elaboración de guías o manuales de redacción, dirigidos al personal al que haga referencia la norma en cuestión. Ésta, pensamos que es una opción más sugerente que la anterior, al menos en aquellos contextos donde la puesta en práctica del lenguaje no sexista no sea meramente puntual. Los documentos de este tipo parecen más a propósito para ofrecer

una relación más detallada de posibles recursos a tener en cuenta, a la hora de llevar a cabo una redacción con lenguaje no sexista. Lo cierto es que en los últimos años están proliferando estos trabajos, en contextos tales como el administrativo. Su propuesta como instrumento de implementación de las normas que solicitan un lenguaje no sexista, se presenta bastante sugerente con vistas a evitar incertidumbres y dudas en la interpretación de la norma.

Debe, no obstante, señalarse que aunque la cuestión de la igualdad en el lenguaje lleva considerándose algo más de dos décadas en el contexto jurídico español⁴⁰, su solicitud desde el plano normativo adquiere especial proliferación, tanto desde el punto cuantitativo como cualitativo, a partir de la Ley de igualdad estatal de 2007. Es posible, por tanto, que

⁴⁰ CENTENERA SÁNCHEZ-SECO, F.; *Nombradas. También en el ámbito jurídico*, Madrid, Dykinson, 2010.

muchas personas no se encuentren en modo alguno familiarizadas con la cuestión. Prueba de ello pensamos que puede ser el hecho de que, como tuvimos oportunidad de ver anteriormente, en numerosas ocasiones se han recibido avisos en los que se consignaba que no se estaba siguiendo lo prescrito en la ley en materia de igualdad en el lenguaje, cuando las personas destinatarias de aquellos avisos estaban convencidas de que su acción era correcta. Quizá podría resultar también interesante señalar que en determinadas ocasiones, aun cuando se han concretado de algún modo los aspectos más puntuales a tener en cuenta sobre el lenguaje no sexista, todavía se siguen diagnosticando casos de incumplimiento⁴¹

⁴¹ Como sabemos, la Ley de igualdad de Canarias establece de manera más pormenorizada algunos aspectos a tener en cuenta a la hora de evitar el lenguaje sexista. Sin embargo, resulta curioso comprobar que en el año 2011 el Instituto Canario de Igualdad ha seguido recibiendo numerosas denuncias a propósito de diferentes contextos, cuyo motivo sigue siendo el uso exclusivo de un lenguaje en masculino. Puede consultarse “Instituto Canario de Igualdad. Relación de denuncias en 2011”. Consultado en http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/servicios_2.html. Fecha de consulta 26/09/11.

(reconocemos que la circunstancia podría obedecer a otros factores, pero quizá también en ella pudiera verse en parte el problema de la falta de información). Por eso, junto a la propuesta de elaborar guías o manuales de redacción, podría ser interesante también poner en práctica acciones tendentes a informar y sensibilizar a la sociedad, acerca del problema de la igualdad en el lenguaje. Ésta es además una iniciativa que al menos desde determinados contextos, se está llevando a cabo desde hace ya algunos meses⁴².

⁴² Nos referimos, por ejemplo, a la opinión de Laura Muñoz, Directora General de Familia e Igualdad, que puede localizarse en “Opiniones”, en *La Opinión de Murcia*, 31/10/10. Consultado en <http://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2010/10/31/opiniones/280163.html>. Fecha de consulta 03/02/11.

6. Fuentes utilizadas.

- ALCARAZ RAMOS, M., ESQUEMBRE VALDÉS M. M.; “Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana: una propuesta para su reforma”, en Vidal Beltrán J. M., García Herrera, M. A., *El Estado Autonómico. Integración, solidaridad y diversidad*, volumen I, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, 2005.
- “Asturias: Un colectivo acusa a Educación de incumplir el no uso del lenguaje sexista”. Consultado en <http://www.educandoenigualdad.com/spip.php?breve52>. Fecha de consulta 26/09/11.
- BENGOCHEA BARTOLOMÉ, M.; “Necesidad de poseer cuerpo y nombre para acceder plenamente a la ciudadanía”, en *Género, Constitución y Estatutos de Autonomía*, Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública, 2005.
- BENGOCHEA BARTOLOMÉ, M.; “Redacción legislativa y español no sexista”, en *Legislar Mejor 2009*, Madrid, Ministerio de Justicia, 2009.
- CAREAGA, P.; *El libro del buen hablar*, Madrid, Fundación Mujeres, 2002.
- “CCOO denuncia actuación discriminatoria de la ONCE”. Consultado en http://www.fsc.ccoo.es/webfscandalucia/menus.do?Sector:Seccion_Sindical_Intercentros_de_la_ONCE:Actualidad:79082. Fecha de consulta 26/09/11.
- CENTENERA SÁNCHEZ-SECO, F.; *Nombradas. También en el ámbito jurídico*, Madrid, Dykinson, 2010.
- CHUECA RODRÍGUEZ, R.; “La reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de La Rioja (primeros pasos)”, *Anuario Jurídico de La Rioja*, n.º 11, 2006, pp. 115-181.
- “Denuncia por el uso de lenguaje sexista en escrito de ASEVAL informativo y certificado

de pertenencia Plan de Pensiones de la Generalitat Valenciana”. Consultado en http://www.intersindical.org/docs/modelreclamacioaseval_sex.doc. Fecha de consulta 10/06/11.

- ENCARNACIÓN (DE LA) VALCÁRCEL, A. M.; “La perspectiva de género en las políticas públicas”, en *Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Madrid, La Ley, 2008.

- EUROPA PRESS; “Iniciativa Feminista denuncia el ‘lenguaje sexista’ de las papeletas electorales”, en *El Mundo*, 03/06/09. Consultado en http://www.elmundo.es/elmundo/2009/06/03/union_europea/1244051538.html. Fecha de consulta 26/08/11.

- FUENTE (DE LA) VÁZQUEZ, M.^a D., PÉREZ DEL RÍO, T., ELÓSEGUI ITXASO, M.; “Análisis legal de los convenios colectivos de Aragón. Conciliación entre vida

familiar y laboral”, en Elósegui Itxaso, M. (Coord.), *Negociación colectiva y prácticas laborales. Perspectiva de género*, Barcelona, Icaria editorial, 2005.

- GARCÍA MESEGUER, A.; “Es sexista la lengua española”, *Panace@*, vol. 2, n.º 3, marzo, 2001, pp. 20-34.

- GARCÍA MESEGUER, A.; *¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical*, Barcelona, Paidós Ibérica, 1994.

- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., MERCADER UGUINA, J. R., ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A.; *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*, Valladolid, Lex Nova, 2007.

- “Instituto Canario de Igualdad. Relación de denuncias en 2011”. Consultado en http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/servicios_2.html. Fecha de consulta 26/09/11.

- “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, en *BOE* núm. 71, Viernes 23 marzo 2007.
- “Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León”, en *BOE* núm. 71, 25 marzo 2003.
- “Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres”, en *BOE* núm. 67, Jueves 18 de marzo de 2010.
- “Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género”, en *BOE*, núm. 106, Miércoles 4 de mayo de 2011.
- “Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres”, en *BOPV*, Miércoles 2 de marzo de 2005.
- “Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres”, en *BOE* núm. 228, Martes 21 septiembre 2004.
- “Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia”, en *BOE* núm. 176, martes 22 julio, 2008.
- “Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres”, en *BOE* núm. 110, jueves 8 mayo 2003.
- “Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la Mujer”, en *BOE*, núm. 248, martes 17 octubre 2006.
- “Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía”, en *BOE* núm. 38, miércoles 13 febrero 2008.
- “Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo”. Consultado en http://noticias.juridicas.com/base_datos/Labo

[ral/56-2003.t2.html#a21b](http://www.abc.es/56-2003.t2.html#a21b). Fecha de consulta
07/10/11.

- LÓPEZ, A.; “Se necesita farmacéutico/a”,
en *La Opinión de Murcia*, 31/10/10.
Consultado en
[http://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/
2010/10/31/necesitafarmacaceuticoa/280161.ht
ml](http://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2010/10/31/necesitafarmacaceuticoa/280161.html). Fecha de consulta 10/06/11.

- LÓPEZ DÍAZ, D.; “El lenguaje paritario”, en
Sánchez González S. (Coord.), *En torno a la
igualdad y a la desigualdad*, Madrid,
Dykinson, 2009.

- LÓPEZ DÍEZ, P.; “Los medios y la
representación de género: algunas
propuestas para avanzar”, *Feminismo/s*, n.º
11, junio de 2008, pp. 95-108.

- M. J.; “El Ministerio sancionó en un año a
16 entidades por ofertas sexistas”, en *ABC*,
07/02/11. Consultado en
[\[ofertas-201102062337.html\]\(http://www.abcdesevilla.es/20110207/andalu-
cia/sevi-trabajo-inspecciona-empresas-usar-
201102062334.html\). Fecha de
consulta 06/10/11.](http://www.abcdesevilla.es/20110207/andalu-
cia/sevi-ministerio-sanciono-entidades-</p></div><div data-bbox=)

- MORILLO, J.; “Trabajo inspecciona a
empresas por usar sólo el masculino en sus
ofertas”, en *ABC*, 07/02/11. Consultado en
[http://www.abcdesevilla.es/20110207/andalu
cia/sevi-trabajo-inspecciona-empresas-usar-
201102062334.html](http://www.abcdesevilla.es/20110207/andalu-
cia/sevi-trabajo-inspecciona-empresas-usar-
201102062334.html). Fecha de consulta
06/10/11.

- “Opiniones”, en *La Opinión de Murcia*,
31/10/10. Consultado en
[http://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/
2010/10/31/opiniones/280163.html](http://www.laopiniondemurcia.es/comunidad/2010/10/31/opiniones/280163.html). Fecha de
consulta 03/02/11.

- RAFAEL, P., LÓPEZ FONSECA, O.;
“Interior mantiene el lenguaje sexista en los
carnés de Policía”, en *Público*, 11/05/09.
Consultado en
[http://www.publico.es/espana/224675/interior
-mantiene-el-lenguaje-sexista-en-los-carnes-
de-policia](http://www.publico.es/espana/224675/interior-
-mantiene-el-lenguaje-sexista-en-los-carnes-
de-policia). Fecha de consulta 10/06/11.

- “Resolución de 26 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad para los tripulantes de cabinas de pasajeros de la empresa Iberia LAE”, en *BOE* núm. 191, Miércoles 10 de agosto de 2011.

- *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativo a la igualdad entre hombres y mujeres.* Consultado en http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm.

Fecha de consulta 2/2/11.