

RESUMEN TESIS DOCTORAL

Beatriz Inmaculada Barrado Soria

TÍTULO DE LA TESIS DOCTORAL: “El lenguaje de género en la normativa de la OIT, europea y española. Propuestas de regulación en el ámbito laboral”.

PROGRAMA DE DOCTORADO EN DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

DIRECTORA: PROFA. DRA. D^a ICÍAR ALZAGA RUIZ

DIRECTOR: PROF. DR. D. DAVID LANTARÓN BARQUÍN

ÍNDICE

ABREVIATURAS

INTRODUCCIÓN

PRIMERA PARTE

EL LENGUAJE DE GÉNERO EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA Y EUROPEA

CAPÍTULO I. LENGUAJE Y DERECHO

1. CUESTIONES PREVIAS Y PLANTEAMIENTO DE LA TESIS

1.1. Lenguaje, pensamiento y realidad

1.2. Lenguaje y discriminación

1.3. Cambios sociales, cambios jurídicos y cambios en el lenguaje jurídico

1.4. Diferencia entre el sexismo social y sexismo lingüístico

1.5. La discusión sobre el uso genérico del masculino

1.6. ¿Qué término emplear?

1.7. La discriminación lingüística es discriminación directa

1.8. El lenguaje inclusivo en el Derecho

1.9. Lenguaje inclusivo y Derecho laboral

1.9.1. El Derecho laboral puede influir y debe inspirar a otras ramas del Derecho

1.9.2. La transversalización del lenguaje inclusivo en el trabajo implica a toda la sociedad

1.9.3. Las consecuencias de la discriminación en el trabajo y los beneficios de su eliminación afectan a todo el sistema

- 1.9.4. El lenguaje inclusivo en el empleo como medida antidiscriminatoria
- 1.9.5. La OIT como referente universal en la promoción de la igualdad de género
- 1.10. Breve teoría sobre las consecuencias jurídicas de la incorporación del lenguaje de género en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social
- 2. ASPECTOS NORMATIVOS QUE JUSTIFICAN LA INCORPORACIÓN DEL GÉNERO A LOS TEXTOS NORMATIVOS
 - 2.1. Discriminación múltiple e interseccionalidad
 - 2.2. El ciclo de vida y el lenguaje jurídico de género
 - 2.3. La diversidad en los nuevos modelos de familia
 - 2.4. El lenguaje discriminatorio también afecta a los hombres
- 3. REQUISITOS PARA INCORPORAR EL LENGUAJE DE GÉNERO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO
 - 3.1. Sobre la formación jurídica en género y diversidad; en especial, de las personas que intervienen en el proceso de elaboración, aplicación e interpretación de las normas.
 - 3.2. La representación paritaria de los órganos que intervienen en la elaboración aplicación e interpretación de las normas y su influencia en la implementación del lenguaje inclusivo
- 4. PROBLEMAS DETECTADOS EN LOS PRIMEROS AÑOS DE IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE DE INCLUSIVO EN LA NORMATIVA
 - 4.1. Falta de coherencia en el lenguaje de los textos del ordenamiento jurídico. El papel de la negociación colectiva
 - 4.2. Lenguaje heterogéneo y ambigüedad en la norma
 - 4.3. Cláusulas generales sobre el masculino genérico

CAPITULO II. EL LENGUAJE DE GÉNERO EN LA NORMATIVA ESPAÑOLA

- 1. SOBRE LA ELABORACIÓN DE LAS NORMAS Y EL LENGUAJE JURÍDICO DE GÉNERO
 - 1.1. Algunas consideraciones sobre la nueva regulación de la técnica legislativa y el lenguaje jurídico de género
 - 1.2. Sobre si el lenguaje jurídico excluyente es solo cuestión de calidad de la técnica legislativa. El Tribunal Constitucional y la perfección técnica de las leyes

- 1.3. Discusión sobre las técnicas para implementar el lenguaje inclusivo de género
- 1.4. El lenguaje de género y la normativa en vigor
2. REGULACIÓN VIGENTE EN ESPAÑA
 - 2.1. Las leyes de igualdad en España y el lenguaje inclusivo de género
 - 2.1.1. El lenguaje inclusivo en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el lenguaje no sexista
 - 2.1.2. El lenguaje inclusivo en las leyes de igualdad autonómicas y el lenguaje no sexista
 - 2.2. Consecuencias jurídicas de la discriminación lingüística por razón de sexo en el trabajo. Especial consideración de la LOIEMH
 - 2.2.1. Consideraciones generales y marco normativo básico de protección
 - 2.2.2. Nulidad del acto y obligación de reparar a la persona discriminada
 - 2.2.3. Sistema de infracciones por discriminación por razón de sexo
 - 2.2.4. El ejercicio del derecho a la igualdad y no discriminación
 - 2.2.5. Garantía de indemnidad
 - 2.2.6. Convenios colectivos y planes de igualdad como instrumentos de prevención de discriminaciones
3. EL IMPULSO DE LA ACTIVIDAD LEGISLATIVA DE LAS ASAMBLEAS PARLAMENTARIAS AUTONÓMICAS EN EL LENGUAJE JURÍDICO DE GÉNERO
4. EL IMPULSO DE LA ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA EN EL LENGUAJE JURÍDICO DE GÉNERO
5. EL LENGUAJE JURÍDICO DE GÉNERO EN EL PODER JUDICIAL
6. EL LENGUAJE DE GÉNERO Y EL TRABAJO.
 - 6.1. Consideraciones generales
 - 6.2. Títulos, profesiones y cargos de responsabilidad
 - 6.2.1. La Orden de 22 de marzo de 1995, del Ministerio de Educación y Ciencia

6.2.2. La relación de puestos de trabajo en la Administración Pública y el lenguaje de género

6.3. La denominación de los Colegios Profesionales

6.4. El problema que surge cuando no se emplea el lenguaje de género en todo el texto: la ambigüedad de la norma. Leyes redactadas con lenguaje de género que reforman otras leyes

6.4.1. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y las reformas que introduce a la normativa laboral.

6.4.2. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, y las modificaciones que introduce a la normativa laboral.

6.4.3. La Proposición de Ley para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación de 7 de septiembre de 2018

6.5. Los convenios colectivos y los planes de igualdad

CAPÍTULO III. EL LENGUAJE DE GÉNERO EN LA NORMATIVA EUROPEA

1. CUESTIONES GENERALES

2. EL CONSEJO DE EUROPA Y EL LENGUAJE SEXISTA

2.1. El Convenio Fundamental de Derechos Humanos y la Carta Social Europea. Principio de igualdad y prohibición de discriminación en el trabajo

2.2. Los instrumentos del Consejo de Europa sobre la igualdad de género y el sexismo en el lenguaje

2.3. La Recomendación CM/Rec (2019)1 sobre prevención y lucha contra el sexismo

2.4. Algunas consideraciones sobre el lenguaje empleado en la redacción del Convenio Fundamental de Derechos Humanos, la Carta Social Europea y el Estatuto del Consejo de Europa

3. LA UNIÓN EUROPEA Y EL LENGUAJE NEUTRAL EN CUANTO AL GÉNERO

3.1. La igualdad de género en la Unión Europea

3.2. La Unión Europea y el lenguaje neutral en cuanto al género

- 3.3. Orientaciones del uso del lenguaje sensible al género en la actividad de la Unión Europea
 - 3.3.1. Consideraciones generales
 - 3.3.2. El informe sobre el lenguaje sexista del Parlamento Europeo
 - 3.3.3. El informe sobre el lenguaje “neutral” en cuanto al género del Parlamento Europeo
 - 3.3.4. La Comunicación del Consejo de la Unión Europea
 - 3.3.5. La guía del Instituto Europeo de la Igualdad de Género
- 3.4. Algunas conclusiones del estudio realizado del lenguaje empleado en los textos jurídicos y en la actividad de la Unión Europea
 - 3.4.1. Consideraciones generales
 - 3.4.2. La Carta de los Derechos Fundamentales
 - 3.4.3. Disposiciones generales de uso de lenguaje neutro y las listas de definiciones en los Reglamentos europeo
 - 3.4.4. Los anuncios de las ofertas de empleo en la Unión Europea

SEGUNDA PARTE

LA IGUALDAD Y EL LENGUAJE DE GÉNERO EN LA OIT

CAPÍTULO I. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA OIT

1. LA ACTIVIDAD NORMATIVA DE LA OIT

- 1.1. Los principios de la Constitución de la OIT
- 1.2. Las normas internacionales del trabajo
- 1.3. Aplicación y control de las normas internacionales del trabajo
- 1.4. Algunas particularidades de las normas internacionales del trabajo que afectan en general a la igualdad de género, y en particular a nuestro estudio
 - 1.4.1. Tripartismo
 - 1.4.2. Universalidad y flexibilidad
 - 1.4.3. Evolución y actualización de las normas internacionales del trabajo
 - 1.4.4. Las lenguas en la OIT y la redacción de las normas internacionales del trabajo
- 1.5. Los ordenamientos nacionales y la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- 1.6. El papel de las recomendaciones de la OIT
 - 1.6.1. Las recomendaciones como instrumento de promoción

- 1.6.2. Las recomendaciones como instrumento de interpretación
2. LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y LA IGUALDAD DE GÉNERO
 - 2.1. Ideas previas
 - 2.2. Normas presuntamente “protectoras”
 - 2.3. El principio de la igualdad y no discriminación en las Declaraciones de la OIT. El Programa de Trabajo Decente.
 - 2.3.1. La Declaración de Filadelfia de 1944
 - 2.3.2. La Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras de 1975
 - 2.3.3. La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998
 - 2.3.4. La Declaración de principios y políticas de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 y el Programa de Trabajo Decente
 - 2.3.5. La Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales y la política social
 - 2.3.6. La Declaración del Centenario de la OIT
 - 2.4. Convenios y recomendaciones de la OIT que al regular condiciones de trabajo llaman a la igualdad por razón de sexo y a la protección de los grupos más vulnerables
 - 2.5. Convenios y recomendaciones específicos para la igualdad de género
 - 2.5.1. Promoción de la igualdad de oportunidades y de trato y eliminación la discriminación en materia de empleo y ocupación
 - 2.5.2. Igualdad de remuneración
 - 2.5.3. Protección de la maternidad
 - 2.5.4. Conciliación y corresponsabilidad
 - 2.5.5. Violencia y acoso en el trabajo
 - 2.6. Protección de las trabajadoras en el empleo atípico y en determinados sectores de actividad
 - 2.7. Incorporación de las consideraciones de género en la seguridad y salud en el trabajo. Una tarea pendiente
3. INCORPORACIÓN DE LAS CONSIDERACIONES DE GÉNERO DENTRO DE LA OIT

- 3.1. La Circular núm. 564 del Director General de 17 de diciembre de 1999, sobre Igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la Oficina Internacional del Trabajo. Los planes de acción para la igualdad de género
- 3.2. Otras herramientas para la igualdad de género: auditorías y presupuestos participativos de género
- 3.3. La incorporación de las consideraciones de género en la cooperación técnica de la OIT
- 3.4. Consideraciones finales
4. LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA OIT Y EN LA ELABORACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO
5. LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN TIEMPOS DE CRISIS

CAPÍTULO II. LA OIT Y EL LENGUAJE DE GÉNERO. UNA RECOMENDACIÓN SOBRE EL USO DEL LENGUAJE EN EL TRABAJO

1. LENGUAJE INCLUSIVO EN CUANTO AL GÉNERO EN EL SISTEMA DE NACIONES UNIDAS
 - 1.1. Planteamiento de la cuestión
 - 1.2. El lenguaje en los textos de las declaraciones y convenciones de la Asamblea General
 - 1.3. Cláusulas generales de lenguaje inclusivo en cuanto al género
 - 1.4. Algunas conclusiones
2. EL LENGUAJE DE GÉNERO EN LA OIT
 - 2.1. Planteamiento de la cuestión
 - 2.2. Documentos de la OIT que regulan el uso del lenguaje de género
 - 2.2.1. La Guía sobre legislación del trabajo y el lenguaje de género neutro
 - 2.2.2. El Manual de redacción de los instrumentos de la OIT
 - 2.3. El lenguaje en los documentos esenciales de la OIT
 - 2.3.1. El Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo
 - 2.3.2. El Reglamento de las reuniones regionales
 - 2.3.3. El Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo
 - 2.3.3.1. Nota introductoria y Reglamento del Consejo de Administración
 - 2.3.3.2. Reglas aplicables al nombramiento del Director General

- 2.3.4. La Constitución de la OIT
 - 2.3.4.1. Planteamiento de la cuestión
 - 2.3.4.2. Proyectos de enmienda a la Constitución
 - 2.3.4.3. Mecanismos simplificados para evitar un instrumento de enmienda a la Constitución de la OIT
 - 2.3.4.4. La Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT
- 2.4. El lenguaje en los convenios y recomendaciones
 - 2.4.1. “El trabajador” y “el empleador”
 - 2.4.2. “Mujer” y “trabajadora”
 - 2.4.3. “La cónyuge”, “viuda” e “hijo”
 - 2.4.4. “Médico” y “comadrona”
 - 2.4.5. Diversidad funcional en el trabajo
 - 2.4.6. Las disposiciones finales de los convenios de la OIT
 - 2.4.7. El lenguaje de los convenios sobre la igualdad de género
- 2.5. La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
- 2.6. Consideraciones finales
- 3. PROPUESTA DE RECOMENDACIÓN SOBRE EL LENGUAJE EN EL TRABAJO
 - 3.1 ¿Por qué una recomendación y no un convenio?
 - 3.1.1 Las obligaciones que derivan de la adopción de un convenio no tendrían el respaldo suficiente
 - 3.1.2 La OIT ya tiene el Convenio núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
 - 3.1.3 El valor de las recomendaciones
 - 3.2. Contenido mínimo que debería incluir una futura Recomendación sobre el lenguaje inclusivo en el trabajo
 - 3.2.1 Estructura general
 - 3.2.2 Título
 - 3.2.3 Preámbulo
 - 3.2.4 Parte dispositiva
 - 3.2.4.1 Objeto, definiciones y ámbito de aplicación
 - 3.2.4.2 Derechos y obligaciones. Políticas y programas nacionales
 - 3.2.5 Acciones jurídicas de reparación. Cumplimiento de la normativa

- 3.2.6 Orientación, formación, sensibilización y promoción
- 3.2.7 Seguimiento y control de aplicación
- 3.2.8 Cooperación y asistencia técnica
- 3.2.9 Anexos

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

RESUMEN

El lenguaje es uno de los principales agentes de socialización. A través del lenguaje se pueden transmitir los roles y estereotipos de género, y reforzar las desigualdades que existen por razón de sexo. Las mujeres se incorporan a la vida pública y los cambios sociales hacen que nuestro lenguaje tienda a avanzar en el mismo sentido. Esta transformación lleva a replantear si el modo en el que nos comunicamos se adecúa a la realidad, y si el lenguaje que en general utilizamos es discriminatorio y debería representar a hombres y mujeres de manera igualitaria.

Nuestra lengua tiene múltiples recursos para evitar las discriminaciones lingüísticas, porque en sí misma no es sexista, sino el uso que hacemos de ella. Son las personas las que discriminamos mediante el uso del lenguaje. Esta afirmación es también aplicable al lenguaje jurídico, porque el Derecho, al fin y al cabo, es también lenguaje. A nuestro parecer, el Derecho a lo largo de su historia, tanto en su contenido como en su forma de expresión, ha contribuido a crear y mantener las desigualdades existentes en nuestra sociedad entre mujeres y hombres. Ahora bien, puede ser también utilizado como instrumento de renovador y corrector tanto del sexismo social como del sexismo lingüístico.

La utilización de un lenguaje jurídico poco inclusivo y sensible al género puede suponer una diferencia de trato y de oportunidades y contribuir, por lo tanto, a perpetuar las desigualdades. Sin embargo, el lenguaje jurídico de género promueve en sí mismo la igualdad de género, se muestra como forma adecuada de expresión, y sirve como herramienta de empoderamiento de las mujeres, porque ayuda a que tomen conciencia de sus derechos y capacidades. Por todo ello, se defiende la implantación de una terminología jurídica que incluya la dimensión de género.

La investigación sustenta que, en la actualidad, la exigencia de un lenguaje jurídico inclusivo deriva de la aplicación del principio de *mainstreaming* de género en los ordenamientos jurídicos y debe considerarse como una consecuencia lógica del principio de igualdad y no discriminación. Por consiguiente, se plantea en qué grado el lenguaje de género forma parte del contenido del principio de igualdad y no discriminación, y si más allá de la obligación que podrían tener los poderes públicos en la promoción del uso de un lenguaje más igualitario, tienen el deber de utilizarlo e incorporarlo a su actuación. También si existe un derecho subjetivo y se puede reclamar.

Dentro del sistema de Naciones Unidas, la OIT como organismo especializado en el trabajo, defiende unos estándares mínimos laborales, entre ellos los derechos fundamentales y la igualdad de género. Las normas internacionales del trabajo constituyen una de las vías fundamentales de acción de la OIT para mejorar las condiciones de empleo y de vida de las personas, y promover la igualdad en el entorno laboral.

El trabajo es medio de sustento, independencia y desarrollo personal. Es un ámbito de relación interpersonal, y también de jerarquía, propicio para la aparición de discriminaciones. Si bien la creación de normas con lenguaje de género en todas las ramas del Derecho podría tener un gran efecto en la ciudadanía, su implantación en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social supondría suponer un fuerte impacto en la población y estimularía un cambio social. Es indiscutible su influencia en las demás esferas de la vida. La incorporación de las mujeres al trabajo requiere, entre otros cambios, un lenguaje que también refleje la nueva realidad social. La implementación del lenguaje de género en el entorno laboral podría ser, por tanto, un buen punto de partida.

Se sostiene que la adopción de nuevos instrumentos internacionales relacionados con la igualdad de género en el trabajo, podrían contribuir a la promoción de las mujeres en este ámbito y a la remoción de las desigualdades que por razón de sexo aún persisten. Dado el alcance universal que tiene la acción normativa de la OIT, un instrumento relacionado con el lenguaje no sexista podría tener una gran repercusión a nivel internacional, fomentar la igualdad de género en otras organizaciones internacionales, y favorecer su uso en otros ámbitos de la vida.

Con esta investigación se propone, en fin, una Recomendación sobre el lenguaje en el trabajo, en la esperanza de que pueda contribuir de algún modo a la promoción del lenguaje de género y en la construcción de un entorno laboral más igualitario.

En la Primera Parte de la tesis se profundiza en algunos conceptos general que servirán de base a nuestro argumento. Se deduce que un cambio social puede ser causa de un cambio jurídico e incluso afectar al lenguaje jurídico. Existe una relación indisoluble entre el lenguaje y el pensamiento y, del mismo modo, entre el lenguaje y la sociedad en que vivimos. La lengua, la sociedad y la cultura, son realidades estrechamente relacionadas. Las transformaciones sociales constituyen uno de los principales motivos del cambio lingüístico. La lengua evoluciona a medida que lo hace la sociedad.

Nuestra sociedad tiene una extensa tradición patriarcal que se ve reflejada en sus lenguas, que tienen una marcada perspectiva androcéntrica. Al mismo tiempo, el androcentrismo y la falta de perspectiva de género son las causas de la resistencia al cambio y a integrar soluciones.

La inclusión de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida contribuye a que surja una nueva percepción de nuestro mundo. El Derecho está presente en nuestras vidas e influye de manera muy directa en la sociedad. La regula y transmite valores. Al mismo tiempo, los cambios en el lenguaje jurídico son reflejo de las transformaciones de los valores sociales y jurídicos.

Aunque se acepte que el lenguaje que empleamos puede dar lugar a una discriminación de trato hacia las mujeres, y siendo conscientes de las dificultades inherentes a una posible reforma lingüística, puesto que las lenguas evolucionan siguiendo un proceso natural, en nuestra opinión de momento resulta complejo instar y lograr el uso común del lenguaje de género oral, ya sea coloquial o formal, y se debieran centrar los esfuerzos en la introducción de un lenguaje más igualitario en el lenguaje jurídico escrito.

Se han analizado algunos aspectos relevantes que el lenguaje jurídico debería tener en consideración, y que justifican la incorporación del enfoque de género a los textos normativos. Entre ellos, las discriminaciones múltiples, el ciclo de vida, los llamados nuevos modelos de familia o las consecuencias para los hombres del uso del lenguaje que excluye a las mujeres. También la técnica legislativa y la importancia de incluir entre sus directrices el uso del lenguaje no sexista en la redacción de las normas.

La discriminación que surge como consecuencia de diversas causas siempre ha existido, aunque aparece hoy como nuevo concepto legal. En los últimos años se ha creado un verdadero debate en cuanto al uso de una terminología correcta que intente describir su complejidad. Se describe la delimitación de los conceptos de discriminación múltiple y discriminación interseccional, así como los primeros tratados de derechos humanos que se refieren a esta materia. También la relevancia de prever el encuentro de varias situaciones de especial vulnerabilidad en algunas personas y ámbitos determinados, valorar sus posibles efectos negativos y anticiparse a ellas dando soluciones.

A lo largo de la vida hombres y mujeres están expuestos a distintos riesgos consecuencia de fenómenos de la naturaleza o de la actividad humana. Estos riesgos no son los mismos y varían de una etapa a otra de la vida. Es importante que el Derecho refleje y transmita

a través del texto normativo estas situaciones de forma adecuada. El lenguaje de género puede promocionar situaciones invisibles o desconocidas, en muchas ocasiones desprotegidas.

El lenguaje jurídico tendrá que considerar, además, que el modelo clásico de familia ya no es el único que existe en nuestra sociedad, y atender a las nuevas formas que se están configurando. El uso de masculinos genéricos como “padres” y “progenitores” resta visibilidad a todas las mujeres, y no representa de forma correcta los derechos de las parejas femeninas, entre ellos el derecho a contraer matrimonio o la adopción de menores.

Si bien las desigualdades de género ocasionan daños en mayor medida a las mujeres, las funciones e imágenes que solemos atribuir como propias al sexo masculino también tienen efectos negativos para los hombres y, por ende, para toda la comunidad. Esta reflexión ha de estar presente en el lenguaje de los textos legales. En la investigación se ha estudiado si el uso de un lenguaje jurídico que no tenga en cuenta el género puede discriminar a los hombres, y el modo en el que el lenguaje inclusivo debe ir dirigido a paliar los efectos desfavorables del lenguaje discriminatorio en ambos sexos.

Por otra parte, en este trabajo se resumen algunas conclusiones del estudio que hemos realizado en relación con la regulación de las instrucciones sobre la calidad de la técnica legislativa en nuestro país, y la necesidad de adopción de una ley estatal que regule esta materia.

Falta en nuestro país una ley de técnica legislativa estatal, que establezca unas bases mínimas para la producción normativa, en la que se incluyan unas pautas generales para la implementación del lenguaje de género, y que sirva de guía en la elaboración de cualquier tipo de norma jurídica, incluidas las laborales. El lenguaje de género no tiene por qué quebrantar las normas tradicionales de técnica legislativa y contravenir el principio de seguridad jurídica. Puede ser claro y sencillo y, en ocasiones, aportar más precisión al texto. Tampoco tiene por qué ir contra la economía del lenguaje, y puede ser igualmente breve o conciso. Los desdoblamientos, que en algunos textos pueden resultar repetitivos si se utilizan con demasiada frecuencia, es un recurso que da visibilidad a las mujeres y que, al mismo tiempo, es forma de promoción y sensibilización en la igualdad de género. Las contradicciones pueden aparecer por una implementación parcial dentro del texto, pero esto no debería calificarse como un defecto del lenguaje de género, sino de la técnica empleada. De cualquier modo, en caso

de colisión, el principio de igualdad efectiva en el lenguaje debería prevalecer al principio de economía del lenguaje, por derivar aquél de un principio constitucional.

Algunas CCAA han aprobado normas relacionadas con la elaboración de su normativa y han incluido el mandato del uso no sexista del lenguaje, y algunos Parlamentos autonómicos ha regulado la incorporación del lenguaje inclusivo en sus trabajos y comunicaciones, complementando la obligación establecida en la LOIEMH de incorporar el lenguaje no sexista al ámbito administrativo, y dotándola de contenido específico. Sin embargo, hasta este momento nuestro Tribunal Constitucional valora esta cuestión como un asunto de calidad o de perfección técnica de las leyes, y su intervención queda en meras advertencias de uso de lenguaje inadecuado, alegando que el juicio de constitucionalidad no lo es de técnica legislativa.

En otro orden de cosas, se presenta un análisis más detallado de dos aspectos que entendemos son fundamentales, sin los cuales resultaría imposible alcanzar el logro de incorporar un lenguaje más igualitario: la formación en igualdad y género de todas las personas que intervienen en la producción normativa y la representación paritaria en todos los órganos y niveles de responsabilidad y toma de decisiones.

La formación jurídica en género y diversidad en las personas intervinientes en el proceso de elaboración, aplicación e interpretación de las normas aparece como requisito fundamental. Sin conocimientos previos en género es sumamente difícil comprender la transcendencia del lenguaje discriminatorio.

Por otra parte, con la finalidad de incorporar en la normativa con mayor éxito la perspectiva de género, es necesario tener presente el principio de composición paritaria en las diferentes fases de gestación del derecho. Esto debería obligar a todos los poderes públicos, legislativo, ejecutivo y judicial, así como a todos los sujetos que intervienen. En el ámbito laboral, es además imprescindible la presencia de las mujeres en las representaciones sindicales y empresariales, y su intervención en la elaboración de los convenios colectivos y los planes de igualdad. Órganos constitucionales e instituciones públicas que participan de alguna manera en la implementación del lenguaje jurídico, como el Tribunal Constitucional, el Consejo de Estado o la Real Academia de la Lengua, deberían también atender a esta composición.

Para obtener resultados, la inclusión del lenguaje de género debe hacerse a todos los niveles y también por todas las personas implicadas. La transversalización de la

perspectiva de género en cualquier ámbito conlleva no solo su incorporación en todas las políticas, programas y actuaciones que se realicen, sino también por todas las personas que participan en su elaboración

A continuación, la tesis se centra en la normativa española y europea en materia de igualdad de género, y se toma como punto de partida los avances conseguidos en materia de igualdad de trato y oportunidades tanto en nuestro país como en el marco europeo.

Se ha realizado un estudio sobre cómo contemplan las leyes de igualdad de nuestro ordenamiento el uso del lenguaje sexista como forma de discriminación hacia las mujeres. Se ha examinado el contenido de las leyes autonómicas de igualdad porque, en nuestra opinión, son un reflejo de los avances que se están produciendo en igualdad de género en nuestro país. La LOIEMH ha supuesto un adelanto en políticas de género e igualdad, aunque se podría decir que frente a la normativa regional con el tiempo ha quedado anticuada, tanto en la regulación de contenidos como en la definición de los conceptos, y la obligación del uso del lenguaje inclusivo no es una excepción. Del examen de las leyes de igualdad que se han adoptado por las Comunidades Autónomas en estas dos últimas décadas, se observa que ha habido una evolución en el modo de incorporar al ordenamiento jurídico la obligación del uso del lenguaje no sexista. Se presentan las conclusiones del estudio comparado del contenido de las distintas leyes de igualdad aprobadas hasta la fecha.

Al mismo tiempo, se analizan las posibles consecuencias jurídicas de la discriminación lingüística por razón de sexo, con especial consideración de la LOIEMH y de los sistemas de infracciones y sanciones y otros preceptos relacionados con la tutela antidiscriminatoria que algunas leyes de igualdad autonómicas ya han regulado.

Se observa que el lenguaje de género comienza a incorporarse con cierta timidez en nuestros textos normativos. No obstante, se concluye que estos primeros intentos no están exentos de problemas, entre ellos la falta de coherencia que se está generando dentro del sistema, o la ambigüedad en la norma que produce el lenguaje heterogéneo. A estos aspectos se dedica un apartado, en el que se contempla, además, el uso de las cláusulas generales de uso masculino género en el Derecho.

Los intentos intermitentes de implementación y la falta de consenso legislativo han derivado en una falta de racionalidad en el ordenamiento jurídico. Se produce incoherencia en el uso del lenguaje de género que se aplica solo en algunas normas, o

en parte de ellas. Esta misma incoherencia, aparece en la producción normativa de un mismo órgano, o en el orden de aprobación de las normas. Hay que incidir en el hecho de la existencia de abundante normativa autonómica redactada con lenguaje jurídico inclusivo y que, en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se comienzan a incorporar en los convenios colectivos y los planes de igualdad.

Por otra parte, para conseguir evitar la ambigüedad de la norma, esta debe estar redactada en su totalidad con lenguaje jurídico de género. Existe un especial riesgo con las leyes de modificación, que pueden introducir el lenguaje de género en aquellas que originalmente no lo contemplaban, provocando falta de homogeneidad en el texto que reforman.

La falta de racionalidad a la hora de utilizar el lenguaje jurídico de género pueda derivar en riesgo para la seguridad jurídica del sistema. Además, nombrar y dar visibilidad a las mujeres en el Derecho no puede depender de la sensibilización en género de quienes intervengan en la redacción y aprobación de la norma o de la política en un momento concreto. Por tanto, habría que valorar si este margen de discrecionalidad que se ha generado a la hora de incorporar el lenguaje de género en la redacción de las normas, que supone recibir tratos distintos, está derivando en una vulneración de la dignidad de las mujeres y se puede considerar como un trato degradante y, por tanto, reclamable.

Bajo el amparo de la errónea premisa de otorgar al texto claridad, sencillez y economicidad, no consideramos correcto el recurso de apostillas, cláusulas o disposiciones generales insertadas en los documentos oficiales y textos legales, para explicar que el lenguaje utilizado se refiere al masculino como genérico y que comprende tanto a hombres como a mujeres. Se detecta que esta práctica está siendo muy utilizada en estos últimos años por la negociación colectiva. También por las organizaciones internacionales. Algunos organismos especializados del sistema de Naciones Unidas han adoptado resoluciones relativas a la incorporación de estas aclaraciones en sus documentos oficiales, incluida la OIT. A nuestro parecer, su utilización denota falta de enfoque de género. Se trata de un método que se limita a recordar las reglas gramaticales ya conocidas, y que son precisamente las que cuestiona el lenguaje de género. No promociona, por tanto, la igualdad de género; en su defecto, oculta de forma velada a las mujeres y perpetúa la discriminación lingüística.

La investigación evidencia que la función legislativa de las Comunidades Autónomas y la actividad administrativa está impulsando la incorporación de la perspectiva de género

en el lenguaje jurídico escrito, y la relevancia que tiene el compromiso del poder judicial con la utilización de un lenguaje jurídico no sexista.

En relación con el ámbito laboral, el uso del lenguaje de género ha de estar presente tanto en la normativa como en el espacio de trabajo y la actividad empresarial. Dentro de las empresas, ha de reflejarse en el trato de la dirección con su personal y también en las relaciones entre trabajadores y trabajadoras. El lenguaje inclusivo y no discriminatorio debe respetarse en los procesos de selección, así como en la ocupación y formación del personal. Tiene que garantizarse en toda la documentación de la empresa y en las comunicaciones internas que realice a través de circulares, correos electrónicos, intranet, tabloneros de anuncios, descripción de puestos de trabajo, rótulos de mesa y despachos, etc., al igual que en sus comunicaciones externas, folletos, logos, marketing y publicidad, etc. Esto incluye webs y redes sociales.

Las discriminaciones lingüísticas en el trabajo no se limitan a las que puedan surgir dentro de la esfera de la relación laboral. Por ejemplo, las denominaciones de las titulaciones oficiales o de los Colegios Profesionales que no representa a ambos sexos, refuerzan las desigualdades que las mujeres sufren en el empleo.

El lenguaje sexista está estrechamente relacionado con la falta de equiparación en los salarios y con el desarrollo de la carrera profesional de hombres y mujeres. De igual modo, está unido a la feminización de las tareas, que suelen estar peor valoradas y, por consiguiente, peor retribuidas. La clasificación y promoción profesional son fundamentales en la supresión de la segregación vertical y horizontal por razón de género y en la eliminación del “techo de cristal” y del “suelo pegajoso”. Se aconseja que la clasificación profesional figure siempre con lenguaje neutro.

Del estudio se desprende que en nuestro país se ha comenzado a introducir el lenguaje de género en los textos normativos que regulan las relaciones de trabajo, incluidos los convenios colectivos. Los planes de igualdad, por ejemplo, se están revelando como potentes herramientas de promoción del lenguaje inclusivo y no sexista dentro del ámbito de las relaciones laborales.

Sobre los primeros intentos de implementación del lenguaje no discriminatorio en normas relacionadas con el trabajo, hemos encontrado distintos inconvenientes, reparos, malos usos o fórmulas incorrectas de entender el lenguaje de género. En este punto llamamos la atención sobre tres aspectos que consideramos los más graves: la falta de

denominación de las titulaciones, profesiones y cargos en femenino, el uso parcial del lenguaje de género en la norma, y el empleo de cláusulas generales de lenguaje de género en los convenios colectivos.

El último capítulo de la Primera Parte de la tesis está dedicado al lenguaje de género en la normativa europea. En estos últimos años, tanto el Consejo de Europa como la Unión Europea han abordado la implantación de un lenguaje no sexista denunciando que su falta de uso supone un obstáculo a la igualdad real entre hombres y mujeres. Al respecto han adoptado varias declaraciones e instrumentos normativos. A partir del estudio realizado de los principales textos adoptados en el marco europeo, se pueden obtener las siguientes conclusiones. En primer lugar, se comprueba que el lenguaje sensible al género se presenta como un aspecto esencial de la igualdad entre mujeres y hombres y medio para alcanzar la igualdad material. Es evidente que existe un interés específico en intervenir en el lenguaje empleado en los ámbitos educativo, laboral y de los medios de comunicación, y que se relaciona la implementación del lenguaje inclusivo con la representación paritaria y el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones. Asimismo, se reflexiona sobre la necesaria formación en la materia de las personas implicadas.

Por otro lado, encontramos mayor implicación dentro del Consejo de Europa que en la Unión Europea en su promoción, que ha adoptado recomendaciones y resoluciones específicas en esta materia. En nuestra opinión, dentro del marco europeo hay disposiciones e instrucciones suficientes que deberían servir de base para exigir el empleo de un lenguaje jurídico no discriminatorio para las mujeres. Sin embargo, y a pesar del interés demostrado por la promoción y aplicación del lenguaje inclusivo tanto en sus actividades como entre sus Estados miembros, ninguna de las dos Organizaciones lo ha incorporado de forma eficaz a su propia estructura.

En relación con el Consejo de Europa, se ha estudiado el principio de igualdad y la prohibición de discriminación en el trabajo en el Convenio Fundamental de Derechos Humanos y la Carta Social Europea. Además, se han revisado los principales documentos que ha adoptado relativos a la igualdad de género y a la promoción del lenguaje no sexista en los Estados miembros y en su propio seno, incluida la Recomendación CM/Rec (2019) 1 sobre prevención y lucha contra el sexismo, que tiene como particularidad la introducción de la primera definición internacional del sexismo. Enumera sus posibles causas, entre las que incluye “las palabras habladas o escritas”.

Las medidas y herramientas que se proponen en el documento para afrontar el sexismo tienen como principal meta inducir a cambios de comportamiento y culturales a todos los niveles, individual, institucional y estructural, puesto que son la base, el motivo y la explicación de los roles y estereotipos de género y también de otros tipos de desigualdades que existen en nuestra sociedad, como el lenguaje que utilizamos. Estas pueden ser de todo tipo: legislativas, ejecutivas, administrativas, instrumentos presupuestarios y regulatorios, además de planes, políticas y programas. Serán los Estados, los que deben elegir las herramientas que mejor se adapten a sus propias necesidades y al contexto y el objetivo de la acción particular.

En cuanto al estudio del lenguaje empleado en los documentos del Consejo de Europa, nos hemos centrado en la redacción de dos de sus textos fundamentales, el Convenio Fundamental de Derechos Humanos y la Carta Social Europea, así como en el Estatuto del Consejo de Europa, con la intención de hacer notar que, aunque la Organización defiende y recomienda el uso del lenguaje sexista, dentro de la misma no se aplica en profundidad, y en la defensa del avance que supondría en derechos humanos la adaptación de estos instrumentos al lenguaje inclusivo. En nuestra opinión, la incidencia sería universal, dado que alcanzaría tanto a los Estados miembros, como a la Unión Europea y otras organizaciones internacionales. En el caso de la Carta Social Europea, la influencia en la OIT sería indiscutible

A continuación, se ahonda en el principio de igualdad de género en el Unión Europea, comenzando por la regulación del principio de igualdad en los Tratados de la Unión Europea y en las directivas en materia laboral, fundamentales en la posterior legislación sobre igualdad de género.

Un repaso de los principales instrumentos de las distintas instituciones de la UE en materia de igualdad de género muestra que, más allá de algunas recomendaciones aisladas en algunos de ellos, no existe un texto específico que tenga valor normativo o, al menos declarativo, sobre el uso del lenguaje no sexista por la propia Organización o los Estados miembros. Teniendo en cuenta el compromiso de la UE con la igualdad de género, encontramos pocas referencias en sus instrumentos al uso del lenguaje inclusivo. Muchas de ellas aparecen en las Resoluciones del Parlamento Europeo, en los informes de la Comisión Derechos de la Mujer e Igualdad de Género o en los Dictámenes del Comité Económico y Social Europeo. En general, se incluyen sobre todo como parte de la estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres o como herramienta para su

consecución. En algunas ocasiones de forma implícita, cuando se alude al sexismo y a los contenidos discriminatorios en la educación y en los medios de comunicación. En otras, cuando se promueve la imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres a través de las imágenes.

A diferencia de lo que ocurría en el Consejo de Europa, con sus recomendaciones y resoluciones que, sin ser instrumentos vinculantes, sí tienen fuerza moral indiscutible y están sirviendo de referente a nivel internacional, no existe en el ámbito de la Unión Europea un instrumento específico de promoción del lenguaje de género más allá de los informes para uso interno y de guías o manuales orientativos.

En todo caso, el informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo o la Comunicación inclusiva de la Secretaria General del Consejo, no deberían suplir la adopción de un instrumento relativo al uso del lenguaje inclusivo y no sexista dentro del ámbito de la UE, cuestión que en nuestra opinión es totalmente necesaria.

La tesis presenta un resumen del estudio del lenguaje empleado en los textos jurídicos de la UE y en su actividad. La conclusión general que se puede obtener es que presta poca atención al lenguaje de género. Parece que, de momento, los esfuerzos se centran en conseguir un uso de un lenguaje que sea más igualitario en el trabajo de sus Instituciones.

Por tanto, la Unión Europea ni ha incorporado el lenguaje de género a sus documentos, ni ha abierto un debate en profundidad como ha sucedido en otras Organizaciones internacionales como el Consejo de Estado o Naciones Unidas.

Esta actitud se contradice con su implicación en la promoción del principio de igualdad y no discriminación, y con su empeño en estos últimos años en promocionar la incorporación de la perspectiva de género tanto dentro de la Organización y entre sus Estados miembros como en su acción exterior. A nuestro parecer, se debería valorar la incorporación del lenguaje inclusivo de género como una forma más del contenido del principio de igualdad y como forma muy efectiva de promoción de la igualdad de género.

La Segunda Parte de la tesis trata la igualdad y el lenguaje de género en el sistema de Naciones Unidas, en especial dentro de la OIT.

El primer capítulo se refiere a la actividad normativa de la OIT, la regulación del principio de igualdad y no discriminación por las normas internacionales del trabajo, y la introducción de las consideraciones de género dentro de la OIT.

En primer término, y con la finalidad de obtener una base sólida antes de determinar qué instrumento normativo puede ser el idóneo para regular la incorporación del lenguaje igualitario en el mundo del trabajo, revisamos las normas internacionales del trabajo, las formas que pueden adoptar, sus características principales, y su aplicación y control. También algunas particularidades de la política normativa de la OIT que afectan en general a la igualdad de género, y en particular a nuestro estudio, como el tripartismo, la universalidad y flexibilidad -o ambigüedad- de sus instrumentos, la evolución, revisión y actualización de los principios en los que se inspira su actuación, o el multilingüismo dentro de la Organización.

El sistema de elaboración tripartito y de mayorías de las normas de la OIT, la obligación de sumisión y el posterior control de cumplimiento, tiene como resultado que los ordenamientos jurídicos nacionales se encuentren relacionados y ajustados al conjunto de normas internacionales del trabajo, hasta el punto de que se nutren e influyen entre ellos. Esta convivencia, unida a los cambios sociales y económicos que acaecen, provoca la revisión y evolución constante de las normas que regulan el empleo. Su universalidad y flexibilidad que, en ocasiones, puede derivar en ambigüedad, conlleva la dificultad de mantener un equilibrio entre la creación de normas con un nivel de exigencia demasiado elevado de difícil aplicación para muchos Estados, y de normas que regulen unos mínimos rebajados hasta los estándares de países donde existe una escasa protección. Los diferentes proyectos y líneas de actuación relacionados con las cuestiones de igualdad entre mujeres y hombres, que a lo largo del tiempo la OIT ha ido acogiendo e incorporando a su política, como el Programa de Trabajo Decente o el enfoque de género, han influenciado en la evolución de las normas internacionales del trabajo. Además, los avances de las legislaciones nacionales y de otras organizaciones internacionales en lo relativo a los derechos fundamentales y la situación laboral de las mujeres, impulsan la actualización de los instrumentos internacionales del trabajo en materia de igualdad.

Al mismo tiempo, profundizamos en la relación que existe entre los ordenamientos de los distintos Estados y el ordenamiento internacional del trabajo, en la protección en el trabajo reforzada por un “sistema de garantía multinivel” más allá de las fronteras de los

países, y en los principios y derechos fundamentales que propugnan las normas internacionales del trabajo como base esencial para la gobernanza laboral. También en el proceso de desjuridificación de los instrumentos de la regulación del trabajo. Las fuentes de ordenación en las relaciones de trabajo se han multiplicado, y se acrecienta la combinación de instrumentos *hard law* con *soft law*, con técnicas enmarcadas dentro del *self regulation*.

Explicamos, además, otros aspectos de interés para nuestro tema como el aumento de la suscripción de los convenios, o algunas conclusiones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo por los órganos judiciales de los Estados miembros.

Los convenios y recomendaciones de la OIT contemplan muchos y variados temas, y la mayoría de ellos gozan de una indudable actualidad. Aquellos relacionados con la igualdad de género no son una excepción. La no discriminación en el empleo y la ocupación, incluida la igualdad salarial, la protección de la maternidad, la corresponsabilidad y, ahora, la no violencia en el trabajo, son cuestiones que en estos momentos ocupan la atención en el mundo del trabajo, y los convenios y las recomendaciones que los regulan mantienen toda su vigencia.

Los tribunales nacionales pueden utilizar las normas internacionales de trabajo de forma indirecta para la resolución de los litigios, bien sea para interpretar y precisar el significado y alcance de una disposición de la legislación laboral interna, o como fuente de inspiración para reconocer principios jurisprudenciales. Existen números precedentes en los que los órganos judiciales de distintos países basaron sus decisiones en recomendaciones de la OIT como instrumento de interpretación, ya sea de forma independiente o unida al convenio que complementaban.

El siguiente apartado se refiere a las normas internacionales del trabajo y a la igualdad de género. Como hemos indicado, constituyen una de las principales vías de acción de la OIT para mejorar las condiciones de empleo y de vida de las personas en el mundo, y para promover la igualdad en el lugar de trabajo. Los principios y los derechos fundamentales que amparan son un referente para los Estados, y constituyen una base esencial para la gobernanza laboral. De igual modo, son un punto referencial para las disposiciones laborales de los tratados y acuerdos internacionales comerciales y de inversión, incluso en los países en desarrollo. Se defiende que la inclusión del lenguaje de género entre los estándares mínimos laborales de la OIT podría tener mayor

repercusión que las acciones directas que habitualmente se aplican para combatir las desigualdades entre mujeres y hombres en el entorno laboral.

Todos los convenios y recomendaciones de la OIT son relevantes para la defensa de los derechos e intereses en el empleo, y sus disposiciones son aplicables tanto a trabajadores como a trabajadoras, con la excepción de aquellas relativas a la maternidad. Además, algunos instrumentos son particularmente importantes para las mujeres, porque tratan de forma específica la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

Los temas relativos al género deberían estar presentes en la elaboración y aplicación de cada norma internacional del trabajo, porque permiten reconocer las necesidades, experiencias e intereses tanto de las mujeres como de los hombres, y contribuyen a que las trabajadoras tengan pleno acceso a los beneficios derivados de su aprobación. Esta misma finalidad justifica la participación de las mujeres tanto en el proceso de elaboración de las normas como en el control de su aplicación

La tesis presenta un resumen del estudio que hemos realizado sobre la evolución de la introducción de las consideraciones de género en la legislación internacional del trabajo.

En primer lugar, hacemos referencia a las llamadas “normas protectoras” de las trabajadoras, y a la discusión que existe sobre si sirven en realidad al objetivo final de la igualdad de oportunidades y de trato por razón de sexo.

En segundo lugar, revisamos las Declaraciones que la OIT ha aprobado a lo largo de su historia. A pesar de no estar sujetas a ratificación, se reconocen como compromisos simbólicos de sus Miembros y son de gran importancia por sentar los principios y valores fundamentales en los que se basará la actuación de la Organización.

A continuación, pasamos a examinar los convenios y recomendaciones de la OIT. Existen instrumentos que cuanto regulan condiciones de empleo, en sus disposiciones llaman a la igualdad de trato y oportunidades por razón de sexo y a la protección de los grupos más vulnerables. Las últimas normas adoptadas por la OIT en el marco del Programa de Trabajo Decente promueven de forma más clara la igualdad de género, y demuestran la voluntad de la Conferencia de regular medidas de protección de los intereses las trabajadoras.

De igual modo, la OIT ha adoptado normas específicas que promueven la igualdad de género en el trabajo, clasificadas en instrumentos para la igualdad de oportunidades y de trato y en instrumentos para la protección de la maternidad. En relación con los

primeros, hasta la fecha la OIT ha adoptado el Convenio núm. 100, sobre igualdad de remuneración, de 1951, el Convenio núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958, el Convenio núm. 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981, y el Convenio núm. 190, sobre la violencia y el acoso, de 2019. Relacionada con la protección de la maternidad, los Convenios núm. 3, 103 y 183, en los años 1919, 1952 y 2000. Además, ha adoptado varias recomendaciones que complementan estos convenios.

Asimismo, analizamos otros instrumentos aprobados por la OIT que tienen particulares implicaciones relacionadas con la igualdad de género, como sucede con aquellos que regulan algunas categorías de trabajo como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo a domicilio o el trabajo doméstico, o que se refieren a determinados colectivos específicos como el de las personas migrantes o los pueblos indígenas, o a sectores de actividad como el relativo al trabajo rural, dónde las trabajadoras en demasiadas ocasiones están expuestas a sufrir un trato desigual.

Si bien la legislación internacional del trabajo ha avanzado en la introducción del enfoque de género en los instrumentos relacionados con las políticas del empleo y las condiciones de trabajo, parece que existen aún materias en las que resulta imprescindible que el debate se promueva con más fuerza, como es el caso de la seguridad y salud en el trabajo.

Como conclusión se subraya que el examen de las normas internacionales del trabajo pone de manifiesto el compromiso de la Organización con la igualdad y la protección de las trabajadoras, y su progreso en políticas de género. Reflexionamos sobre si hoy sería posible solicitar una mayor implicación a la hora de incorporar la perspectiva de género en su acción normativa, que conllevaría la adopción de nuevas normas específicas sobre la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, coordinada con otras actuaciones en materia de igualdad y no discriminación, como el abandono definitivo de la normativa presuntamente “protectora” de las trabajadoras, y la consideración de las cuestiones de género en el resto de su normativa.

Entre las materias que podría abordar en mayor profundidad, hasta el punto de plantear la elaboración de nuevos instrumentos específicos, destacaríamos la participación de las mujeres en los órganos de responsabilidad y toma de decisiones en las empresas; la participación en representación empresarial y sindical; el principio de igualdad en el empleo público y en la actuación de las Administraciones públicas; la igualdad en la

educación, capacitación y desarrollo profesional; la responsabilidad social de las empresas y los planes de igualdad como herramienta de promoción; la perspectiva de género en las empresas de publicidad y en la sociedad de la información; o la discriminación de las mujeres en el trabajo a través de las imágenes y el lenguaje.

Al mismo tiempo que promueve la igualdad entre mujeres y hombres entre los mandantes y despliega su acción normativa para acabar con la discriminación en el trabajo, la OIT ha puesto en marcha una política destinada a incorporar las consideraciones de género dentro de la propia Organización, que incluye el fomento de la representación paritaria.

La parte final de este capítulo analiza los recursos que la Organización destina a tal fin como los planes de igualdad, los presupuestos participativos o las auditorías de género. Asimismo, los avances obtenidos en la incorporación de las consideraciones de género en la cooperación técnica.

Para la OIT la igualdad de participación y representación en su propia actividad decisoria es indispensable para ahondar en las cuestiones sociales y económicas de forma integrada. El estudio realizado sobre la evolución de la participación de las mujeres en los principales órganos de la OIT y en la elaboración y control de las normas internacionales de trabajo, pone de manifiesto que, a pesar de los constantes llamamientos realizados dentro del sistema de Naciones Unidas para aumentar la participación de las mujeres en la vida política y pública, continúa la falta de equilibrio en la mayoría de los órganos de adopción de decisiones a casi todos los niveles, donde su nivel de representación sigue siendo escaso.

El último capítulo de la tesis se refiere a la OIT y el lenguaje de género, y propone una recomendación sobre el uso del lenguaje en el trabajo.

Comienza con la revisión de los logros obtenidos por la ONU en la promoción de la igualdad de las mujeres. Aunque las Naciones Unidas considera que el lenguaje es básico en la promoción de la igualdad y la lucha contra los prejuicios de género por ser uno de los factores que determina las actitudes culturales y sociales, de momento, su implicación con el lenguaje inclusivo en cuanto al género se concentra en promover su utilización por su personal.

No existe una resolución específica de la Asamblea General de la ONU sobre la conveniencia del uso de un lenguaje igualitario, que tendría alcance general, y tampoco

se vislumbra una intención clara de aplicarlo en las declaraciones y convenciones de la Organización.

El estudio de las principales convenciones internacionales en materia de derechos de las mujeres expone la falta de inclusividad de sus textos legales, a pesar de su contexto.

Pese a las recomendaciones de lenguaje inclusivo de la UNESCO y de las orientaciones de otros organismos de Naciones Unidas, ni siquiera se utiliza correctamente en los documentos relacionados con la igualdad de género. Falta, en fin, su implantación real dentro de la propia Organización, en sus instrumentos vinculantes y no vinculantes, en sus documentos de trabajo y en todas sus comunicaciones, incluidas las que realiza a través de su sitio web. Se detecta, por tanto, cierta falta de coherencia y compromiso por parte de la propia ONU que proclama y defiende la perspectiva de género, pero no aplica en profundidad el lenguaje igualitario, ni dentro de su estructura ni en el desarrollo de su actividad.

La parte final de nuestro trabajo trata por fin el lenguaje en la OIT. Para comprobar la conveniencia y la posibilidad de elaborar una norma internacional de la OIT que regule la incorporación del lenguaje de género en el trabajo, hemos tenido en cuenta varias premisas. En primer término, y con carácter general, la adopción de toda norma internacional del trabajo debe procurar abordar un asunto de creciente preocupación internacional, que afecte al mundo laboral, sobre el que exista un debate relacionado al respecto. Se constata que desde hace décadas hay una discusión abierta en relación con la incorporación de la perspectiva de género en el lenguaje como parte del principio de no discriminación por razón de sexo en diversos países y organizaciones internacionales, incluida la ONU.

Por otro lado, era necesario determinar el compromiso de la Organización con la igualdad y la protección de las trabajadoras. El repaso previo de la evolución del tratamiento normativo de la igualdad ha servido para determinar el estado de madurez del principio de igualdad y no discriminación en las normas internacionales del trabajo. El examen de las normas internacionales del trabajo pone de manifiesto la implicación de la Organización con la igualdad y su progreso en políticas de género, pero no en su aplicación o asunción en todos los Estados miembros de la organización.

De igual modo, ha sido fundamental fijar el grado actual de “transposición-integración” de las consideraciones de género existentes en la OIT, tanto en su propia estructura y

funcionamiento de sus principales órganos, como en la acción normativa dirigida a los Estados miembros de la Organización. El hecho de que la OIT haya asumido el compromiso de introducir las consideraciones de género en sus actuaciones internas y en la cooperación técnica, supone un ejemplo de política igualitaria que puede servir de modelo e influir en la forma de estructurar el empleo y en la gestión de los recursos humanos en el sector público y privado.

Por último, era importante establecer que el uso del lenguaje incluyente ha sido identificado como una forma de promoción de la igualdad de género por la OIT. Era primordial conocer si la OIT utiliza en sus documentos esenciales y en el desarrollo de su actividad un lenguaje igualitario, que refleje este compromiso con la igualdad de género. Este hecho ha conllevado indagar sobre la regulación de las consideraciones de género en el uso del lenguaje, y cómo se ha incorporado hasta el momento el lenguaje inclusivo y no sexista en sus documentos fundamentales y en las normas internacionales del trabajo. Hasta la fecha, los esfuerzos de la Organización se han centrado, con éxito dispar, en su promoción dentro de su estructura organizativa, y en el intento de adaptación de varios de sus documentos fundamentales, entre ellos la Constitución de la OIT, el Reglamento de la Conferencia o el Reglamento del Consejo de Administración.

Las declaraciones y decisiones adoptadas por la OIT en los últimos años ponen de manifiesto que, como Organización, reconoce y defiende el lenguaje que tiene en cuenta la dimensión de género. Hasta la adopción de la Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT, no existía una normativa interna específica sobre la obligatoriedad de incluir el lenguaje de género, más allá de las pautas establecidas en guías y manuales de técnica legislativa. Los debates en la CIT y la inclusión de la disposición que posibilita el uso indiscriminado de las cláusulas generales de uso de masculino genérico, paradójicamente ponen de manifiesto la falta de enfoque de género con el que la CIT trató la materia, y justifican la necesidad de reabrir el debate con el objeto de profundizar sobre el propósito final que tiene el lenguaje de género.

El estudio de los documentos esenciales y de la legislación de la OIT revela un uso de un lenguaje no inclusivo dentro de la propia Organización, en sus documentos y comunicaciones internas y externas, incluida su página web, en todas las lenguas oficiales. Asimismo, la falta de lenguaje de género en su normativa interna, en especial

en la propia Constitución de la OIT. Además, el empleo de un lenguaje no inclusivo y discriminatorio para las mujeres en su acción normativa, en especial en los convenios y recomendaciones en vigor. Por último, la falta de promoción del lenguaje igualitario en el trabajo entre los Estados miembros. Aparte del Convenio núm. 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, que ofrece una definición de la discriminación que abarca todas las situaciones que pueden afectar a la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, no ha adoptado ningún convenio o recomendación específico en esta materia. Este modo de proceder la distingue de otras organizaciones internacionales implicadas con el uso del lenguaje de género como el Consejo de Europa en el ámbito europeo, que se ha centrado en la promoción internacional, pero no en la revisión de sus documentos esenciales.

La tesis expone que existen varios inconvenientes de partida relacionados interrelacionados de alguna manera con la falta de perspectiva de género, sobre los que la OIT tendría que actuar, entre ellos, la ausencia de sensibilización en políticas de igualdad y género de muchos gobiernos y de las personas que componen las delegaciones gubernamentales, empresas y representantes de trabajadores y trabajadoras, por lo general consecuencia de la falta de formación en la materia, que tiene como efecto el escaso grado de implantación de la perspectiva de género en sus políticas y actuaciones. Además, la falta de representación paritaria en los principales órganos de la Organización.

Se concluye que la actuación de la OIT se debería centrar en los siguientes pasos.

En primer lugar, el fomento del lenguaje de género en el trabajo. Debemos reconocer la efectividad de los dispositivos de promoción del sistema de Naciones Unidas, y su alcance universal.

Por otra parte, la inclusión explícita en una futura declaración sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, de que el lenguaje que tiene en cuenta el género debe formar parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, o una declaración independiente en similares términos.

Además, un verdadero compromiso por parte de la Organización, que debería verse reflejado en una nueva Resolución de la CIT que proclamara la importancia del lenguaje no discriminatorio dentro del mundo del trabajo, y la obligación de su implementación tanto dentro la actividad interna como externa de la OIT, suprimiendo la práctica de

recurrir a las apostillas o cláusulas generales de uso del masculino genérico para evitar implantar el lenguaje de género;

La modificación de la Constitución de la OIT para adaptarla en su totalidad al lenguaje de género, que ya ha sido solicitada por Miembros de la Organización. Esto incluiría la revisión de los polémicos arts. 3 y 9 del texto.

La modificación de los convenios, recomendaciones y protocolos de la OIT en vigor para su adaptación a un lenguaje inclusivo que diera visibilidad también a las mujeres dentro del mundo del trabajo a todos los niveles, trabajadoras, empresarias y agentes sociales. En realidad, no son tantos y, aunque supusiera una labor compleja, consideramos que se podría llevar a cabo.

Por último, la elaboración de una Recomendación con miras a promocionar el lenguaje no sexista dentro del mundo del trabajo como forma necesaria de consecución de la igualdad de género.

Dado el nivel de incorporación de las consideraciones de género detectado en el seno de la OIT, reflejo del común de los Estados que conforman la Organización, se ha concluido que las obligaciones derivadas del convenio podrían ser demasiado exigentes, cuestión que ha sido determinante para la elección de la recomendación como instrumento idóneo para regular el lenguaje en el trabajo. La tesis propone un borrador con los mínimos que debería incluir.

No obstante, conviene poner de manifiesto el valor de las recomendaciones como instrumento internacional del trabajo. Los beneficios que pueden justificar la adopción de una recomendación sobre el lenguaje inclusivo en el trabajo son varios.

En primer término, la aprobación de un instrumento fijaría la posición de la OIT en cuanto al uso de lenguaje incluyente. Las recomendaciones de la OIT también contribuyen a definir los estándares laborales

Asimismo, tendría una finalidad promocional. Serviría como instrumento de sensibilización respecto a la importancia del uso de un lenguaje inclusivo y las repercusiones sociales que puede tener el lenguaje sexista en el mundo del trabajo. Contribuiría a identificar de forma generalizada la práctica del lenguaje sexista como una discriminación por razón de sexo.

Orientaría a los Estados en la elaboración de políticas y de una regulación de un nivel adecuado de garantías necesarias para el cumplimiento del objetivo y podría regular asistencia técnica. Dentro de este marco, serviría de guía tanto al legislativo como al ejecutivo.

Sería útil para los órganos judiciales nacionales, que pueden utilizar las normas internacionales de trabajo de forma indirecta para la resolución de los litigios, ya sea para interpretar y precisar el significado y alcance de una disposición de la legislación laboral interna, o como fuente de inspiración para reconocer principios jurisprudenciales.

El control y seguimiento de la recomendación contribuiría a la promoción de sus disposiciones. A diferencia de los convenios, las recomendaciones actúan como directrices no vinculantes y no están sujetas a ratificación. Su adopción, sin embargo, obliga a los Estados miembros a informar sobre el estado de la legislación interna sobre la materia recomendada y sobre su grado de observancia.

En los países más aventajados que hubieran excedido los mínimos de la recomendación, y estuvieran aplicando las políticas similares propuestas en la recomendación, los esfuerzos podrían dirigirse a su evaluación y seguimiento, o en la cooperación técnica.

De igual modo, las pautas de un instrumento internacional de este tipo podrían ser de provecho a los interlocutores sociales en el diálogo social y en la negociación colectiva, y también ser beneficiosa y servir de referencia en la aplicación de las políticas de responsabilidad social de las empresas y en los acuerdos y políticas comerciales.

Para finalizar, y en relación con el método de investigación empleado, conviene señalar que el ámbito de esta investigación se ha ampliado a otras ramas del Derecho como el Derecho constitucional o el Derecho administrativo, en la medida que parte de su contenido también comprende materias relacionadas con la formación y el trabajo, como sucede con el personal al servicio de las Administraciones Públicas, los Colegios Profesionales o las Universidades. Considero que la perspectiva de este estudio estaría incompleta si solo nos centráramos en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y no atendiéramos a otros factores, que influyen en la discriminación de las mujeres en el trabajo al estar de un modo directo relacionados con su desarrollo profesional. La convicción de que la protección de las mujeres en el empleo público debe servir de ejemplo y de revulsivo para el sector privado, nos ha llevado a ampliar el estudio en esta

materia. La investigación ha pretendido conocer si el lenguaje que emplean las Administraciones Públicas españolas en su actividad interna es o no inclusivo.

Hemos analizado las primeras normas laborales y administrativas aprobadas que afectan al trabajo en las que se ha procurado introducir el lenguaje inclusivo, con algunos problemas de implantación como se expondrá a lo largo del trabajo. Para desarrollar los fundamentos de la investigación y poder explicar con más claridad las conclusiones obtenidas, hemos tomado como referencia supuestos concretos de nuestro ordenamiento jurídico y del Derecho Internacional y, en concreto, del Derecho europeo y de la OIT. Con la misma finalidad, hemos realizado un estudio detallado del texto constitucional de la OIT y sus disposiciones de desarrollo, así como de los instrumentos normativos de la Organización relacionados con la igualdad y la protección de las mujeres en el empleo.

En el transcurso de este trabajo se presentan varias propuestas de modificación de textos normativos con el propósito de apoyar nuestra argumentación, y con la expectativa de que puedan servir como pauta hasta el momento en el que se presenten otras alternativas por las personas que se adentren en el estudio de esta materia.

Nuestra intención ha sido hacer, con la humildad debida, una llamada de atención sobre la necesidad de adecuación de nuestra normativa a los nuevos cambios sociales.

Los equipos multidisciplinares son fundamentales para el estudio y la óptima obtención de resultados. En nuestra opinión, la inclusión del lenguaje de género en los textos normativos no debe ser una excepción. Conviene aclarar, en fin, que con esta investigación el propósito no ha sido crear un manual de estilo, sino poder demostrar, a través de los ejemplos que hemos analizado, la posibilidad de elaborar textos normativos, que mantengan todo su rigor jurídico y que, además, se redacten con lenguaje inclusivo.