



Consejo de Administración

352.ª reunión, Ginebra, 28 de octubre - 7 de noviembre de 2024

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo

LILS

Segmento de Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

Fecha: 4 de octubre de 2024

Original: inglés

Quinto punto del orden del día

Repercusiones de los términos y referencias con sesgo de género e inadecuados utilizados en todas las normas internacionales del trabajo

Finalidad del documento

El Consejo de Administración solicitó la elaboración del presente documento de referencia para dar seguimiento a las recomendaciones formuladas por el Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN) en 2021 y 2022. En él se presenta información al Consejo de Administración sobre los términos y referencias con sesgo de género e inadecuados utilizados en las normas internacionales del trabajo, así como una auditoría de las normas, las repercusiones y las medidas de seguimiento propuestas para su consideración por el Consejo de Administración (véase el proyecto de decisión en el párrafo 29).

Objetivo estratégico pertinente: Todos.

Resultado más pertinente: Resultado 1: Fortalecimiento y modernización de la labor normativa en pro de la justicia social.

Repercusiones en materia de políticas: Repercusiones derivadas de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración respecto de las normas internacionales del trabajo.

Repercusiones jurídicas: Posible adopción de una resolución o declaración de la Conferencia, y/o una norma internacional del trabajo, sobre el lenguaje obsoleto e inapropiado en los textos jurídicos de la OIT.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: En función de la decisión que adopte el Consejo de Administración, aplicación de las medidas de seguimiento.

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES).

Documentos conexos: [GB.343/LILS/1](#); [GB.346/LILS/1](#); [Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT](#).

► Introducción

1. Este documento de referencia consolida dos solicitudes presentadas por el Consejo de Administración a la Oficina para dar seguimiento a las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (GTT del MEN). En primer lugar, en 2021, el Consejo de Administración «[pidió] a la Oficina que prepare un documento de información sobre las repercusiones del lenguaje generizado utilizado en ciertas disposiciones de las normas de la OIT sobre seguridad social, y en particular en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), con miras a la inscripción de un punto en el orden del día del Consejo de Administración para que este lo examine lo antes posible y tome una decisión acerca de las medidas de seguimiento oportunas»¹. Los miembros del GTT del MEN consideraron que era necesario llevar a cabo un examen completo sobre la cuestión².
2. En segundo lugar, en 2022, el Consejo de Administración solicitó a la Oficina «que prepare un documento de referencia sobre las repercusiones de los términos y referencias con sesgo de género y otros términos y referencias obsoletos e inadecuados utilizados en todas las normas internacionales del trabajo, a fin de que esta cuestión se inscriba en el orden del día del Consejo de Administración para su discusión a la mayor brevedad a fin de que se determinen las medidas de seguimiento adecuadas»³. El GTT del MEN recomendó al Consejo de Administración que⁴:

pida a la Oficina que prepare un documento de referencia sobre las repercusiones de los términos y referencias con sesgo de género, y otros términos y referencias obsoletos e inadecuados, tales como [«workmen» en la versión inglesa o] «colonias, posesiones y protectorados», en todas las normas internacionales del trabajo, para su inclusión en el orden del día del Consejo de Administración con miras a su discusión a la mayor brevedad, a fin de determinar las medidas de seguimiento adecuadas. Esto debería sumarse o combinarse con el documento de referencia que proporciona información sobre las repercusiones del lenguaje con sesgo de género utilizado en ciertas disposiciones de las normas de seguridad social de la OIT, y en particular del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), que fue adoptado por el Consejo de Administración en su 343.ª reunión, en noviembre de 2021, como seguimiento de las recomendaciones del GTT del MEN.

3. La consolidación de las dos solicitudes facilita la discusión por parte del Consejo de Administración de todas las referencias obsoletas e inadecuadas en el corpus de normas internacionales del trabajo⁵. En su análisis, la Oficina ha tenido en cuenta el compromiso común de los mandantes de fortalecer el impacto del corpus de normas de la OIT. Se trata de un compromiso tripartito que consiste en asegurar que la OIT cuente con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo que responda a la evolución del

¹ GB.343/LILS/1, párr. 6, f).

² GB.343/LILS/1, anexo, párr. 30; apéndice, párr. 10.

³ GB.346/LILS/1, párr. 5, f).

⁴ GB.346/LILS/1, apéndice, párr. 8.2.4.

⁵ En su Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo invitó al Consejo de Administración a que examinara la cuestión del uso de una terminología que tenga en cuenta las cuestiones de género en las normas de la OIT relativas a la seguridad social. El presente documento también da seguimiento a dicha solicitud (véase OIT, [Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 100.ª reunión \(Ginebra, junio de 2011\)](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión, 2011).

mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles ⁶. Asimismo, incluye el compromiso de asegurar el refuerzo y fortalecimiento del impacto y de la eficacia de las normas en la medida de lo posible ⁷.

4. En el análisis se reconoce que el lenguaje utilizado en algunas de las normas internacionales del trabajo, en particular las que son más antiguas, no siempre refleja completamente los valores actuales de igualdad entre las personas y los países que comparten los Estados Miembros de la OIT y que a veces parece incompatible con los tratados internacionales de derechos humanos. Durante la discusión del GTT del MEN celebrada en 2021, los tres grupos hicieron hincapié en la importancia de abordar «el sesgo de género percibido en los instrumentos relativos a la seguridad social, y en particular la utilización de lenguaje generizado [...] [t]omando nota de que la igualdad de género en el mundo del trabajo es un valor fundamental de la Organización Internacional del Trabajo» ⁸. En 2022, el GTT del MEN consideró que el lenguaje y las referencias obsoletos «resultaban inapropiados y desviaban la atención de los objetivos importantes de las normas internacionales del trabajo» ⁹.

► Auditoría de términos y referencias obsoletos e inapropiados utilizados en las normas internacionales del trabajo

5. La Oficina ha identificado en la auditoría llevada a cabo referencias obsoletas e inapropiadas en 193 normas internacionales del trabajo, de las cuales 101 están clasificadas actualmente como instrumentos actualizados ¹⁰. Se encontraron uno o más ejemplos de términos o referencias obsoletos o inapropiados en 134 convenios, 57 recomendaciones y 2 protocolos. Los términos y referencias obsoletos e inapropiados utilizados en las normas internacionales del trabajo pertenecen a tres categorías: i) términos y referencias «con sesgo de género», que en su mayor parte consisten en referencias a hombres en las que también se pretende incluir a mujeres; ii) términos y referencias con connotaciones coloniales incompatibles con la terminología de las Naciones Unidas, y iii) otros términos y referencias considerados ofensivos o discriminatorios en la sociedad contemporánea.

Términos y referencias con sesgo de género

6. La mayoría del lenguaje obsoleto e inapropiado identificado en el corpus de normas consiste en términos y referencias que utilizan la forma masculina en la versión inglesa; se determinó

⁶ GB.325/LILS/3, anexo, párr. 8.

⁷ Véase el [Plan de trabajo para fortalecer el sistema de control de las normas](#), Esfera prioritaria 4: Alcance y aplicación de las recomendaciones.

⁸ GB.343/LILS/1, anexo, párr. 30; apéndice, párr. 10.

⁹ GB.346/LILS/1, anexo, párr. 17.

¹⁰ En esta [auditoría](#) se presentan los ejemplos más destacados de lenguaje inapropiado y obsoleto en las 275 normas internacionales del trabajo que no han sido derogadas, retiradas o reemplazadas por recomendaciones. No se ha incluido lenguaje anticuado que no presenta connotaciones negativas evidentes, como el término inglés «confinement» en lugar del término más moderno «childbirth» para referirse al parto, o diferentes enfoques destinados a proteger específicamente a las mujeres, por ejemplo, en relación con la protección de la maternidad, el papel especial de las mujeres en las comunidades rurales y las trabajadoras con responsabilidades familiares. En las versiones [francesa](#) y [española](#), no se incluyó en la auditoría el uso de la forma masculina de palabras como «Director General», «empleadores» y «trabajadores», que se entiende como genérica según la práctica de la OIT.

que 180 de los 275 instrumentos que no han sido derogados o retirados contenían este tipo de términos¹¹. Hasta hace poco, en las tres versiones lingüísticas de las normas internacionales del trabajo se solía utilizar la forma masculina, que se entendía que también abarcaba a las mujeres¹². Por ejemplo, en la mayoría de los primeros instrumentos, al utilizar palabras como «he», «his» y «him» en inglés para referirse a los empleadores, a los trabajadores y al Director General de la OIT se pretendía incluir tanto a las mujeres como a los hombres. Las versiones inglesas de instrumentos antiguos suelen emplear términos como «manpower» y «workman»¹³, así como títulos de puestos de trabajo como «fisherman» y «seaman»¹⁴. Las versiones francesa y española de la Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69) utilizan la traducción en forma femenina de «nurses» (infirmière y enfermeras) en una lista donde se utilizan términos neutros para «general practitioners» (praticiens de médecine générale y generalistas) y «specialists» (spécialistes y especialistas)¹⁵. El uso de otros términos y referencias, en particular en instrumentos sobre seguridad social más antiguos, implica que el hogar está compuesto por un hombre que es el sostén de la familia y una esposa e hijos a su cargo. Como consecuencia, los instrumentos pueden hacer alusión a «esposas» y «viudas» como beneficiarias, o al salario de un «trabajador ordinario no calificado adulto de sexo masculino» y de un «trabajador calificado de sexo masculino» como punto de referencia para los cálculos de los niveles de prestaciones¹⁶.

7. Este era el enfoque habitual respecto de la redacción de textos jurídicos en el momento en que se adoptaron las normas. La Conferencia resolvió en 2011 que en los textos jurídicos de la OIT «el empleo [...] de uno de los dos géneros incluye en su significado una referencia al otro género a menos que el contexto requiera proceder de otra manera»¹⁷. En los textos jurídicos más recientes de la OIT¹⁸ se procura emplear un lenguaje que incluya claramente tanto a las mujeres como a los hombres, en consonancia con la resolución adoptada por la Conferencia

¹¹ Se ha identificado lenguaje con sesgo de género en las versiones española y francesa de 21 instrumentos. Las cifras difieren entre las diferentes versiones lingüísticas porque, en los textos en francés y en español, el uso de la forma masculina de palabras como «Director General», «empleadores» y «trabajadores» no se considera inapropiado, ya que estos idiomas tienen diferentes reglas gramaticales.

¹² Por ejemplo, el artículo 15 del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) establece: «[e]l Director General [...] notificará a todos los Miembros [...] cuantas [...] denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización».

¹³ Las palabras equivalentes en francés y español no tienen sesgo de género.

¹⁴ No existe un término neutro en cuanto al género para «fishers» en francés y español; los términos neutros en cuanto al género «gens de mer» en francés y «gente de mar» en español se utilizan en instrumentos más recientes para referirse a «seafarers».

¹⁵ En el párrafo 28 se utiliza «infirmières» en francés y «enfermeras» en español, a pesar de que tradicionalmente se usan términos masculinos genéricos o neutros en cuanto al género para la mayoría de las ocupaciones, salvo en relación, habitualmente, con funciones que históricamente se han considerado femeninas, como «enfermera». En el Estudio General, titulado *Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas*, de 2022, se hacía referencia a ambos géneros en los términos utilizados en la medida de lo posible y se especificaba que el uso del género masculino incluye el género femenino, y viceversa, a menos que el contexto indique claramente lo contrario.

¹⁶ La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos o CEACR) ha recordado que «estas referencias se utilizan como bases estadísticas de comparación para evaluar las cuantías de las prestaciones, y no para establecer un modelo familiar al que deban atenerse las legislaciones nacionales. Además, la referencia al salario de los hombres se utiliza como aproximación aritmética para establecer la cuantía mínima de todas las prestaciones en metálico, incluidas las prestaciones de maternidad, que cada Estado Miembro debería alcanzar para garantizar la adecuación de las prestaciones, sin promover la discriminación contra las mujeres ni hacer suyo un modelo familiar específico» (véase CEACR, *Observación general sobre el Convenio núm. 102*, 2023).

¹⁷ Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT, párr. 2, en OIT, Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 100.ª reunión.

¹⁸ Véase OIT, *Manual de redacción de los instrumentos de la OIT*, 2011, párrs. 254-265.

de 2011 que resuelve que «la igualdad de género debería quedar reflejada mediante el uso de un lenguaje apropiado en los textos jurídicos oficiales de la Organización»¹⁹. Un ejemplo de ello es el uso en la versión inglesa de los instrumentos en los últimos veinte años de un lenguaje que no presupone el sexo del Director General, los trabajadores o los empleadores, o que no contiene títulos de puestos de trabajo con sesgo de género. En general, los instrumentos más recientes evitan el uso de términos masculinos genéricos en la medida de lo posible, así como frases que reflejan una percepción estereotipada de las funciones del hombre y de la mujer²⁰. Las versiones francesa y española de los instrumentos continúan utilizando la forma masculina genérica de palabras como «Director General», «trabajadores» y «empleadores» en el entendimiento de que se incluye tanto a mujeres como hombres y refleja las diferentes reglas gramaticales de los idiomas donde pocas palabras neutras difieren de la forma masculina²¹. El enfoque adoptado en los Estados Miembros varía en función de la estructura gramatical de los idiomas utilizados, y el uso de los equivalentes femeninos de los términos masculinos o de ambas formas cada vez está más aceptado en algunos países²².

Términos y referencias con connotaciones coloniales

8. Se puede encontrar un lenguaje con connotaciones coloniales objetables en 25 versiones inglesas, 25 versiones francesas y 24 versiones españolas de normas internacionales del trabajo²³. Entre los ejemplos cabe mencionar referencias a «zonas subdesarrolladas o retrasadas», regiones «retrasadas» y territorios «insuficientemente desarrollados». El Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) se refiere a la India con el término colonial «India británica». La frase «colonias, posesiones y protectorados» se utiliza, principalmente en las disposiciones finales, en 17 convenios adoptados entre 1919 y 1927, y conlleva expectativas coloniales de posesión y protección paternalista de territorios y de las personas que viven en ellos que ya no son aceptables. Las normas internacionales del trabajo más recientes hacen referencia a países «en desarrollo» y «menos desarrollados», así como a «territorios no metropolitanos», con arreglo a la Constitución en su versión enmendada de 1948²⁴.

Otros términos y referencias ofensivos y discriminatorios

9. En 61 versiones francesas, 58 versiones inglesas y 57 versiones españolas de normas internacionales del trabajo, figuran términos que eran de uso habitual en el momento en que

¹⁹ Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT, párr. 1, en OIT, Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 100.ª reunión.

²⁰ Por ejemplo, en francés se utilizan términos neutros en cuanto al género como «gens de mer» en lugar de «marin», y «personnel infirmier» en lugar de «infirmière». De manera similar, en español se emplean términos como «gente de mar» y «personal de enfermería» en lugar de «marino» y «enfermera».

²¹ OIT, *Manual de redacción de los instrumentos de la OIT*, párr. 256; OIT, *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, 2011, párr. 256.

²² Véase Parlamento Europeo, *Gender-neutral language in the European Parliament*, 2018, 5.

²³ Las cifras difieren debido a las diferencias de terminología en la Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35), en cuya versión inglesa se utiliza «territories in a primitive stage of development» y en cuya versión francesa figura «territoires peu évolués», mientras que en la versión española se utiliza «territorios insuficientemente desarrollados», que es más neutro.

²⁴ En virtud del artículo 35 de la Constitución de la OIT, una enmienda de 1946 que entró en vigor en 1948, los Estados Miembros se comprometen a aplicar los convenios que hayan ratificado a los territorios no metropolitanos de cuyas relaciones internacionales sean responsables. Además, se introdujo una excepción a esa obligación para casos en los que las cuestiones tratadas en el convenio caigan dentro de la competencia de las autoridades de un territorio.

se redactaron, pero que ahora se consideran arcaicos y, en algunas ocasiones, ofensivos ²⁵. Como ejemplo se puede citar el lenguaje que se refiere inadecuadamente a las personas con discapacidad como «personas inválidas», «minusválidos» o «trabajadores deficientes», o que hace referencia a un «estado anormal de salud física o mental», que no aplica el enfoque moderno recomendado del lenguaje centrado en la persona ²⁶.

10. En otras normas internacionales del trabajo, que a menudo son más antiguas, se incluyen diversas referencias a la ilegitimidad, el estado civil o matrimonial de las mujeres y la miseria que pueden dar a entender un juicio moral. En virtud de la Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 41), «debería prohibirse a las personas [...] que se entreguen habitualmente a la bebida el empleo de niños que no sean hijos suyos» ²⁷. En la Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100) se hace referencia a la concesión de facilidades que permitan a los trabajadores «de la clase menos favorecida» ingresar en empleos «en los países o territorios donde ya se hayan formado con carácter permanente clases separadas de trabajadores de razas u orígenes diferentes» ²⁸. En francés, se utiliza el término peyorativo «vieillards» en instrumentos más antiguos para referirse a adultos de edad más avanzada, en lugar del término «personne âgée», utilizado en instrumentos más recientes ²⁹. En la versión

²⁵ Las cifras relativas a las versiones inglesa, francesa y española de las normas difieren porque se utilizan términos diferentes en las distintas versiones lingüísticas. El Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) contiene las expresiones «sickness, invalidity, old age» en inglés y «enfermedad, vejez y muerte» en español, mientras que en la versión francesa se utiliza la expresión neutra «à la maladie, à la vieillesse et au décès». En el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) se utiliza el término «infirmity» en inglés e «infirmité» en francés, mientras que en español se emplea «enfermedad». En el Convenio núm. 175, se utilizan los términos inapropiados «travailleurs handicapés» y «trabajadores discapacitados» en las versiones francesa y española, respectivamente, mientras que en inglés se utiliza la expresión más respetuosa «workers with disabilities». En la Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134) se utilizan las expresiones «infirmity disabling him» y «une infirmité le rendant inapte» en inglés y francés, mientras que en español se utiliza «una dolencia que lo incapacite». En la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) se utiliza el adjetivo «handicapées» en francés, mientras que en las versiones inglesa y española se utilizan las expresiones más apropiadas «with disabilities» y «con discapacidad».

²⁶ Véase, por ejemplo, OIT, *Reporting on disability: Guidelines for the media* (2015); Naciones Unidas, *Disability-Inclusive Communications Guidelines* (2022); artículos 5 y 8 de la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas*, y la *Observación general núm. 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación* del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, párr. 19.

²⁷ Párrafo 7 de la Recomendación núm. 41, que es un instrumento que ha sido superado. Dicho párrafo tiene el siguiente tenor en la versión francesa: «Afin de sauvegarder les intérêts moraux des enfants, il devrait être interdit aux personnes ayant été condamnées pour certaines infractions graves ou adonnées de façon notoire à l'ivrognerie, d'employer des enfants autres que les leurs; il devrait en être ainsi même si ces enfants vivent en commun avec ces personnes», y el siguiente en la versión española: «Para proteger la moral de los niños, debería prohibirse a las personas que hayan sido condenadas por ciertas faltas graves o que se entreguen habitualmente a la bebida el empleo de niños que no sean hijos suyos, incluso cuando estos niños hagan vida en común con dichas personas».

²⁸ En el párrafo 40, b) de la Recomendación núm. 100, en situación provisoria, se utiliza el mismo lenguaje en las versiones francesa y española. La versión francesa dice lo siguiente: «la création, dans les pays ou territoires où des classes distinctes appartenant à des origines ou à des races différentes se sont déjà établies à demeure, de facilités permettant aux travailleurs appartenant à la classe la moins favorisée d'accéder à des emplois semi-qualifiés et qualifiés», y la española dispone lo siguiente: «la concesión, en los países o territorios donde ya se hayan formado con carácter permanente clases separadas de trabajadores de razas u orígenes diferentes, de facilidades que permitan a los trabajadores de la clase menos favorecida ingresar en empleos semicalificados y calificados».

²⁹ Por ejemplo, en la versión francesa de la Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67), un instrumento actualizado, se utiliza el término «vieillards», mientras que en la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162), un instrumento en situación provisoria, se emplean los términos «personnes âgées» y «travailleurs âgés».

española de la Recomendación núm. 35 se hace referencia a «vagabundeo» y en la francesa a «vagabondage», que se pueden traducir como «vagrancy» en inglés ³⁰.

► Repercusiones y medidas de seguimiento adecuadas

Consideraciones preliminares

11. Al examinar las repercusiones del lenguaje obsoleto e inapropiado en el conjunto de normas con el fin de determinar medidas de seguimiento adecuadas, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno tener en cuenta algunas consideraciones preliminares.
12. En primer lugar, la igualdad y la no discriminación son fundamentales para la Organización. El lenguaje obsoleto e inapropiado identificado en la auditoría resulta objetable en todos los textos de la OIT. Podría provocar que determinados grupos de personas se sientan marginados o excluidos, perpetuar estereotipos, crear una falta de claridad y desviar la atención de los mensajes fundamentales. Contraviene los objetivos y principios que constituyen el núcleo central de la OIT, una Organización basada en la igualdad entre los países y entre las personas, inclusive entre todas las mujeres y los hombres. No refleja adecuadamente el mundo del trabajo diverso en el que vivimos y el mundo más igualitario al que aspiramos. La cuestionabilidad de este tipo de lenguaje se acentúa en el caso de textos jurídicos, como el corpus de normas internacionales del trabajo, que son fundacionales de la OIT. La impresión de obsolescencia puede afectar a la confianza en las propias normas. Podría afectar a las perspectivas de ratificación y de aplicación efectiva de estas ³¹. Las posibles repercusiones para la autoridad del corpus de normas internacionales del trabajo, que es fundamental para su aplicación efectiva, deben abordarse en las medidas de seguimiento.
13. En segundo lugar, estas medidas de seguimiento deben tener en cuenta que, si bien la cuestionabilidad del lenguaje es indiscutible, parece no haber repercutido negativamente en el impacto de las normas internacionales del trabajo en la práctica ³². Estos términos y referencias inapropiados no afectan a la validez de los objetivos o enfoques normativos generales de las normas. Las normas internacionales del trabajo normalmente son aplicadas por los Estados Miembros y la Oficina de tal manera que se aseguren la congruencia y la coherencia con los objetivos y principios actuales de la OIT. Los instrumentos que contienen referencias obsoletas e inapropiadas se interpretan de modo compatible con las prioridades modernas en materia de no discriminación, respeto de la dignidad humana e igualdad entre las personas, así como entre los Estados Miembros.
14. Esto se ve reflejado en comentarios formulados por la Comisión de Expertos a lo largo de los años. Hace poco, en 2024, la Comisión subrayó «que mantiene su compromiso de supervisar la aplicación del Convenio núm. 102 teniendo en cuenta las consideraciones de género,

³⁰ Parte II, c) de la Recomendación núm. 35, que es un instrumento actualizado.

³¹ Por ejemplo, algunos mandantes han cuestionado la pertinencia del Convenio núm. 102, ya que refleja un mercado del trabajo y estructuras familiares desfasados: véase GB.282/LILS/WP/PRS/3, párrs. 46-52; OIT, *Informe de la Comisión para la Discusión Recurrente sobre la Protección Social*, ILC.100/PR.24, 2011, párrs. 103-110, y OIT, *Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*, ILC.100/III/1B, 2011, párr. 630.

³² La Comisión de Expertos ha señalado que «algunos países anteriormente preocupados por el lenguaje con sesgo de género del Convenio núm. 102 lo han ratificado o han dado pasos significativos en esa dirección» (véase CEACR, Observación general sobre el Convenio núm. 102, 2023).

salvaguardando a su vez el nivel mínimo de protección»³³. En relación con el «modelo del hombre como sostén de la familia», «a pesar del uso de una terminología anticuada, la Comisión ha insistido en que la base estadística de comparación ‘con sesgo de género’ establecida por el Convenio núm. 102 tiene el efecto de alcanzar mayores niveles de protección aplicables tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, teniendo en cuenta la persistencia de las brechas salariales de género»³⁴. En 2023, la Comisión de Expertos señaló que varias disposiciones nacionales sobre la igualdad y la no discriminación cubren explícitamente la seguridad social o las prestaciones sociales³⁵, y en el marco de su examen del Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), que prohíbe que las mujeres realicen trabajo nocturno, la Comisión de Expertos ha invitado a los países a que consideren ratificar el Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171), que no se limita a las trabajadoras³⁶.

15. En tercer lugar, la viabilidad siempre debe ocupar un lugar central cuando se determinen las medidas de seguimiento y, en este caso, las opciones limitadas de revisión de normas³⁷ tienen repercusiones importantes al respecto. Toda decisión consistente en abordar todas las referencias inapropiadas y obsoletas identificadas por la auditoría mediante el establecimiento de normas, por ejemplo, conllevaría más de 193 procesos normativos, que ocuparían la labor de las comisiones normativas de la Conferencia durante muchas décadas. La necesidad de ratificación —un proceso que a menudo resulta largo para los Estados Miembros— antes de que cualquier norma recientemente adoptada para revisar el lenguaje inapropiado tenga un impacto en la práctica también plantea consideraciones de viabilidad. En su Observación general sobre el Convenio núm. 102 de 2024, la Comisión de Expertos recordó la decisión adoptada por la Conferencia en 2011 en relación con «la necesidad de encontrar una solución pragmática que permita una lectura en la que se tenga en cuenta la perspectiva de género, sin revisar el propio instrumento ni rebajar los niveles prescritos en materia de protección y cobertura de la población»³⁸.
16. Por último, toda medida de seguimiento debería basarse en las medidas adoptadas anteriormente por la Organización para mitigar el efecto del lenguaje obsoleto en las normas internacionales del trabajo. En particular, la resolución adoptada por la Conferencia en 2011 estableció el enfoque que debería adoptarse en relación con el lenguaje obsoleto con sesgo de género, que constituye la gran mayoría de los casos de lenguaje obsoleto identificados en la auditoría. Como consecuencia, en las normas más recientes se utiliza un lenguaje inclusivo

³³ CEACR, Observación general sobre el Convenio núm. 102, 2023.

³⁴ CEACR, Observación general sobre el Convenio núm. 102, 2023.

³⁵ OIT, *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo: Estudio General sobre el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)*, CIT111/III(B), 2023, párr. 398.

³⁶ OIT, *Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro: Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo*, ILC.107/III(B), 2018, párr. 418.

³⁷ OIT, *Documento de referencia 2: Revisión de normas internacionales del trabajo*, Quinta reunión del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, 2019.

³⁸ CEACR, Observación general sobre el Convenio núm. 102, 2023; Resolución relativa a la discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), párr. 30, en OIT, *Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 100.ª reunión*. En este contexto, la Conferencia puso en marcha en 2021 una campaña para promover la ratificación del Convenio núm. 102 (véase OIT, *Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social)*, ILC.109/Resolución III, 2021, párr. 20, c).

en materia de género ³⁹ y el enfoque se ha integrado en toda la labor normativa de la Organización. Por ejemplo, la Comisión de Expertos «siempre ha entendido que el término ‘manpower’ en inglés [...] incluye ambos géneros» ⁴⁰ y que las referencias a «esposas» y «viudas» también incluye a los esposos y los viudos ⁴¹. Además, el GTT del MEN examinará muchos de los instrumentos en los que se ha identificado lenguaje inapropiado y obsoleto y, por consiguiente, este lenguaje habrá sido examinado mediante un proceso tripartito completo.

Plan propuesto de medidas de seguimiento

17. La Oficina propone una serie de medidas de seguimiento interrelacionadas para abordar el efecto del lenguaje obsoleto en la autoridad y el impacto del conjunto de normas. En consonancia con las reglas para la interpretación de los tratados establecidas en el derecho internacional, las medidas de seguimiento propuestas tienen en cuenta toda práctica ulteriormente seguida en la aplicación de las normas por la cual conste el acuerdo de las partes acerca de su interpretación ⁴². Este plan de medidas de seguimiento reconoce que el lenguaje no es estático, sino que cambia a lo largo del tiempo, ya que refleja la evolución de las actitudes. Aunque el lenguaje identificado en la auditoría es obsoleto e inapropiado en relación con los cambios sociales mundiales, en la mayoría de los casos los objetivos y enfoques fundamentales contenidos en las disposiciones correspondientes siguen teniendo la misma validez que en el momento de su adopción ⁴³. Dado que el lenguaje utilizado actualmente en las normas envejecerá con el tiempo, es posible que las decisiones en cuanto a su idoneidad también evolucionen en el futuro.
18. En este contexto, la mayoría de los casos de lenguaje obsoleto identificados en la auditoría de la Oficina se podrían rectificar sin ninguna consecuencia jurídica para el derecho concedido por la disposición en cuestión. Por ejemplo, en la mayoría de los casos, los responsables de la redacción tenían la intención de incluir a los hombres y las mujeres al utilizar palabras como «él» para los trabajadores, los empleadores y el Director General, y la rectificación del lenguaje con sesgo de género no tendría, por tanto, consecuencias en el efecto legal de la disposición.
19. En 14 instrumentos sobre seguridad social ⁴⁴, el modelo empleado para calcular las prestaciones de seguridad social, que depende de la determinación de un sostén de la familia

³⁹ OIT, *Manual para la redacción de instrumentos de la OIT*, párrs. 254-265; OIT, *Manuel de rédaction des instruments de l'OIT*, párrs. 254-265.

⁴⁰ OIT, *La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación*, CIT112/III(B), 2024, nota a pie de página 136.

⁴¹ En su examen del Convenio núm. 102 y del Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128), la Comisión utiliza los términos sin sesgo de género «spouse» (cónyuge) y «survivor» (sobreviviente). Véase Suecia, CEACR - [direct request](#) (2023); Benin, CEACR - [direct request](#), (2022), y Barbados, CEACR - [direct request](#) (2021).

⁴² [Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados](#), art. 31, 3), b).

⁴³ Por ejemplo, el GTT del MEN, aunque observó el lenguaje y las referencias obsoletos incluidos en el Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12), reconoció que el principio de igualdad de protección contenido en el Convenio era un complemento importante a los convenios más modernos y completos sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a saber, el Convenio núm. 102 y el Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) (véase GB.346/LILS/1, anexo, párrs. 9-17).

⁴⁴ Convenio núm. 35; Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933 (núm. 36); Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (núm. 37); Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (núm. 38); Convenio sobre el seguro de muerte (industria, etc.), 1933 (núm. 39); Convenio sobre el seguro de muerte (agricultura), 1933 (núm. 40); Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56); Convenio núm. 102; Convenio núm. 121; Convenio núm. 128; Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130); Recomendación núm. 67; Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131) y Recomendación núm. 134.

principal medio ficticio —el «modelo del hombre como sostén de la familia»— utiliza un lenguaje obsoleto y con sesgo de género. Aunque ahora la intención sería claramente incluir a las mujeres a pesar del lenguaje con sesgo de género, la rectificación de este lenguaje tendría, por el contrario, la consecuencia jurídica de disminuir el nivel de protección en el plano nacional: la brecha salarial de género implica que el salario de referencia de un hombre es más elevado que el salario de referencia medio. En esta situación, cambiar el lenguaje anticuado puede no ser conveniente, ya que conduciría a una disminución del nivel de protección para todos los trabajadores.

Resolución de la Conferencia relativa al lenguaje obsoleto e inapropiado utilizado en los textos jurídicos de la OIT

20. La Organización tal vez estime oportuno formular una declaración de principios inequívoca de que el lenguaje obsoleto e inapropiado, en particular el identificado en la auditoría de las normas internacionales del trabajo realizada por la Oficina, es objetable y que, de conformidad con las normas de interpretación aplicables, se debería interpretar todo el lenguaje que figura en las normas de la OIT con arreglo a los entendimientos contemporáneos y los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El valor de las normas internacionales del trabajo conlleva la protección de su autoridad. Los principios básicos de igualdad, no discriminación y respeto de la dignidad humana deben observarse en el contexto del lenguaje obsoleto con sesgo de género inapropiado, que tiene connotaciones coloniales o es ofensivo o discriminatorio.
21. En consecuencia, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo que considere la posibilidad de adoptar una resolución, que podría formularse como una declaración para señalar su importancia, que se base en la resolución adoptada por la Conferencia en 2011 relativa al lenguaje con sesgo de género y afirme que todo el lenguaje obsoleto e inapropiado utilizado en los textos jurídicos de la OIT es objetable y, conforme a las reglas de interpretación aplicables, debería entenderse con arreglo a los enfoques contemporáneos relativos a la igualdad, la no discriminación y el respeto de la dignidad humana, a menos que el contexto requiera proceder de otra manera. Dicha resolución o declaración podría afirmar sin ambigüedad que el lenguaje con connotaciones coloniales es objetable, así como el lenguaje ofensivo o discriminatorio, complementando la resolución adoptada por la Conferencia en 2011 que formula una declaración similar en relación exclusivamente al lenguaje con sesgo de género ⁴⁵.
22. Habida cuenta de la importancia del tema, la resolución o declaración de la Conferencia podría ir acompañada de una campaña para garantizar la visibilidad máxima, que podría incluir la publicación de la resolución o declaración y referencias a ella en páginas web sobre las normas internacionales del trabajo. Esta resolución o declaración, centrada en todo el lenguaje inapropiado, sin identificar ejemplos individuales, establecería procesos para que la Organización aborde otros casos de lenguaje inapropiado que pueda identificarse en el futuro. Se trataría de una declaración de principios de alto nivel que acompañaría a las normas internacionales del trabajo.

⁴⁵ En una resolución similar adoptada por la Conferencia en 2021 se declara que la «noción de Estados 'socialistas' de Europa del Este a la que se hace referencia en el artículo 7, 3), b), i) del Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT, 1986, no corresponde a la situación geopolítica actual y, por lo tanto, se considera obsoleta» (OIT, [Resolución sobre el principio de igualdad entre los Estados Miembros de la OIT y la representación equitativa de todas las regiones en la gobernanza tripartita de la OIT](#), ILC.109/Resolución IV, 2021, párr. 1).

23. Si el Consejo de Administración lo decide, podría solicitar a la Oficina que realice los preparativos necesarios para inscribir un punto en el orden del día de la 114.^a reunión (2026), la 115.^a reunión (2027) o la 116.^a reunión (2028) de la Conferencia ⁴⁶.

Recomendación sobre el uso de lenguaje obsoleto e inapropiado en los textos jurídicos de la OIT

24. Otra opción alternativa a la resolución o declaración de la Conferencia es que el Consejo de Administración estime oportuno inscribir en el orden del día de la reunión de la Conferencia un punto para la adopción de un convenio o una recomendación con el mismo objetivo y alcance que la posible resolución o declaración de la Conferencia descrita anteriormente con el objetivo de guiar la interpretación del conjunto de normas. Dicho convenio o recomendación se elaboraría con arreglo al procedimiento normativo y tendría que ser adoptado por dos tercios de la Conferencia; por consiguiente, podría tener mayor peso que la resolución descrita *supra*. Este instrumento podría establecer que las normas que contengan lenguaje inapropiado y obsoleto, como lenguaje con sesgo de género y sexista, lenguaje con connotaciones coloniales u otro lenguaje ofensivo, debería entenderse con arreglo a los enfoques contemporáneos relativos a la igualdad, la no discriminación y el respeto de la dignidad humana.
25. Las complejidades prácticas de este tipo de enfoque implicarían adoptar una decisión para la inscripción de un punto normativo a tal efecto en el orden del día de la reunión de la Conferencia. Si se decidiera que el instrumento adoptado debería tener la forma de un convenio, sería necesario desplegar esfuerzos para promover su ratificación para que pueda entrar en vigor. La primera ocasión en la que se podría inscribir una iniciativa normativa de este tipo en el orden del día de una reunión de la Conferencia sería en 2029, en el supuesto de que el Consejo de Administración estime oportuno incluir un punto normativo para su examen con arreglo al procedimiento de doble discusión en una comisión técnica en el orden del día del día de la reunión de la Conferencia y no incluir más de un punto normativo para cada reunión de la Conferencia ⁴⁷. Estas complejidades prácticas no existirían en el caso de la adopción de una resolución o declaración de la Conferencia.

Solicitud al GTT del MEN para que tenga en cuenta la cuestión en sus exámenes

26. El GTT del MEN desempeña un papel fundamental para asegurar que la OIT cuenta con un corpus de normas internacionales del trabajo claro, sólido y actualizado que responda a la evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles. En reconocimiento de la importancia de esta función para las cuestiones objeto de examen, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno tener en cuenta el impacto del lenguaje inapropiado en sus exámenes de las normas e informar sobre la cuestión al Consejo de Administración a intervalos regulares. Esta solicitud del Consejo de Administración podría ser tomada en cuenta por el GTT del MEN en su próxima reunión en septiembre de 2025.

⁴⁶ Dependería de las decisiones futuras del Consejo de Administración respecto de la propuesta de incluir un punto de discusión general sobre el aprovechamiento de todo el potencial de la tecnología para lograr el trabajo decente.

⁴⁷ GB.352/INS/2.

Solicitud a la Oficina para que aplique buenas prácticas en relación con la evolución del lenguaje normativo en los procesos de establecimiento de normas

27. La naturaleza dinámica del lenguaje, que evoluciona en consonancia con los cambios sociales, seguirá afectando a las normas internacionales del trabajo, incluso a aquellas adoptadas en procesos actuales o futuros de establecimiento de normas. Por consiguiente, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno solicitar a la Oficina, en el marco de su mandato constitucional, que preste particular atención a la evolución y la obsolescencia del lenguaje normativo y aplique las buenas prácticas internacionales a este respecto. Esto garantizaría la coherencia en el derecho internacional y la armonización de las normas internacionales del trabajo con el lenguaje de los tratados internacionales de derechos humanos.

Apoyo técnico en materia de seguridad social con perspectiva de género

28. Reconociendo las complejidades de la situación respecto del lenguaje con sesgo de género en los instrumentos sobre seguridad social, la Organización tal vez estime oportuno la posibilidad de adoptar medidas de seguimiento centradas en la forma en que los instrumentos —que reflejan el lenguaje desfasado del momento en que fueron adoptados, pero cuya esencia y objetivo están actualizados y brindan una protección apropiada— deberían aplicarse en la legislación y en la práctica nacionales para garantizar la igualdad de género. De conformidad con las conclusiones de la Conferencia en 2021 en el contexto de su segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), el Consejo de Administración tal vez estime oportuno solicitar a la Oficina que continúe proporcionando apoyo técnico a los mandantes para la formulación y la aplicación de políticas y estrategias de protección social con perspectiva de género en relación con la aplicación de los instrumentos sobre seguridad social ⁴⁸.

► Proyecto de decisión

29. El Consejo de Administración:

- a) toma nota de la información presentada sobre los términos y referencias inapropiados en las normas internacionales del trabajo y las medidas de seguimiento propuestas;**
- b) pide a la Oficina que aplique medidas de seguimiento, tomando en consideración las orientaciones proporcionadas por el Consejo de Administración, a saber:**
 - i) proponer la inscripción de un punto relativo a la adopción de una resolución sobre el lenguaje obsoleto e inapropiado en las normas internacionales del trabajo en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo;**

[O]

⁴⁸ GB.343/INS/3/1, párr. 10; OIT, Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre la protección social (seguridad social), ILC.109/Resolución III, párr. 13, f).

proponer la inscripción de un punto normativo relativo al uso de lenguaje obsoleto e inapropiado en las normas internacionales del trabajo en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo;

- ii) transmitir al Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas su solicitud para que continúe considerando el impacto del lenguaje obsoleto e inapropiado al examinar las normas y para que lo mantenga informado al respecto a intervalos regulares;
- iii) aplicar buenas prácticas en relación con la evolución del lenguaje normativo en los procesos de establecimiento de normas, y
- iv) continuar ofreciendo asistencia técnica a los Estados Miembros para la aplicación con perspectiva de género de los instrumentos sobre seguridad social.