



SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Otras cuestiones jurídicas**Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: Preparación de propuestas para introducir un lenguaje no sexista a fin de promover la igualdad de género****Contexto**

1. En su 306.^a reunión, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que preparase un documento sobre posibles enmiendas a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para promover la utilización de un lenguaje no sexista, con miras a su presentación en la 309.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2010) ¹. En el presente documento se informa al Consejo de Administración acerca de cuestiones pertinentes para la preparación de las propuestas.
2. La petición del Consejo de Administración tiene por objeto armonizar la redacción de la Constitución con el compromiso de la Organización reflejado en el Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género ². Tal y como se mencionó en la última reunión de la Comisión, el Plan de Acción propugna el empleo de una terminología que tenga en cuenta la dimensión de género en los documentos de gobernanza de la OIT en el marco de un programa de acción amplio basado en la política de la Organización relativa a la incorporación de la perspectiva de género en todos los aspectos de las actividades de la OIT ³. Esta política de la OIT contribuye a reforzar el liderazgo en materia de igualdad de

¹ Véase el párrafo 29 del documento GB.306/10/1.

² Véanse los párrafos 22 a 26 del documento GB.306/10/1, el anexo al documento GB.300/5 y el documento GB.304/17/2. Para consultar un resumen del proyecto de Plan de Acción sobre Igualdad de Género para 2010-2015, véase el documento GB.307/16/1.

³ Véase la página 19 del anexo al documento GB.300/5.

género en todo el sistema de las Naciones Unidas⁴. Asimismo, pone de manifiesto que la igualdad de género es un principio fundamental sobre el que se basa el mandato de la OIT en la consecución de la justicia social y parte del principio jurídico internacional de igualdad consagrado en la Constitución de la OIT y, en particular, en la Declaración de Filadelfia⁵. La igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, tal y como se reafirmó recientemente en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa⁶. Varias normas internacionales del trabajo y resoluciones de la Conferencia tienen por objeto promover la igualdad de género mediante la labor que realiza la Organización y los compromisos contraídos por sus Miembros⁷.

Proceso

3. La revisión propuesta de la Constitución desde una perspectiva de género tiene por finalidad asegurar que esté redactada de forma que quede reflejado el compromiso de la OIT con la igualdad de género, tal y como se ha procedido en revisiones similares aprobadas recientemente para el Reglamento de la Conferencia y el Reglamento del Consejo de Administración. Si bien estos textos fueron enmendados por decisión de la Conferencia y el Consejo de Administración respectivamente, las enmiendas a la Constitución se adoptan por mayoría de dos tercios de los votos emitidos en la reunión de la Conferencia y surten efecto sólo cuando son ratificadas o aceptadas por dos tercios de los Miembros de la Organización⁸.
4. Al igual que en esas revisiones, el objetivo actual es asegurar que el texto esté escrito en un lenguaje no sexista y no discriminatorio. El primer paso del ejercicio consiste en señalar en el texto los términos que tengan connotaciones de género específicas (en los que se excluya ya sea a los hombres o a las mujeres), con miras a determinar si se ajustan al principio de igualdad de género. A efectos de promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de funcionamiento de la Organización, es preciso velar por

⁴ Naciones Unidas: Coordinación de las políticas y actividades de los organismos especializados y otros órganos del sistema de las Naciones Unidas: Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de las Naciones Unidas, 1997 (A/52/3, capítulo IV).

⁵ En el preámbulo de la Constitución se reconoce el principio de salario igual por un trabajo de igual valor. En la Declaración de Filadelfia se afirma el derecho que tienen todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (Parte II (A)) y que el logro de las condiciones que permitan llegar a ese resultado debe constituir el propósito central de las políticas internacionales (Parte II (B)).

⁶ Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Ginebra, 2008, Parte I (B).

⁷ Los convenios fundamentales en materia de igualdad son: el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Desde la adopción de la Declaración de 1975 sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, la Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado resoluciones adicionales en favor de la igualdad de género en 1985, 1991, 2004 y 2009.

⁸ Véase el artículo 36 de la Constitución. Aún debe entrar en vigor el último instrumento de enmienda a la Constitución, adoptado en 1997, el cual ha recibido 115 ratificaciones (se necesitan otras siete).

que, desde una perspectiva de género, el texto permita al lector imaginar a mujeres y a hombres trabajando en la Organización, y no sólo a hombres. Para ello podría tomarse en consideración la política y la práctica actuales de la Organización reflejadas en las resoluciones de la Conferencia sobre la igualdad de género, las cuales podrían mencionarse en una nota informativa⁹ adjunta a la Constitución, con el fin de dar a conocer la práctica actual de la Organización respecto de la igualdad de género. Las propuestas también podrían inspirarse en el Plan de Acción sobre Igualdad de Género de la Oficina, determinadas normas internacionales del trabajo y los principios jurídicos internacionales.

Método

5. Para tener en cuenta la perspectiva de género, se utilizan distintas técnicas y prácticas de redacción según los idiomas oficiales de la OIT (español, francés e inglés). Las propuestas de la Oficina relativas a las personas, los cargos y las funciones se basarán probablemente en una combinación de técnicas y prácticas adecuadas para tener en cuenta las consideraciones de género. Para evaluar cuál es el enfoque más eficaz en todo momento es necesario seguir un criterio sólido. Una de las técnicas empleadas en los textos en español y en francés del Reglamento de la Conferencia y del Reglamento del Consejo de Administración equivale, en términos de redacción, a una cláusula de interpretación. En esos casos, se insertó una nota de pie de página en dichos textos, en la que se aclaraba que los pronombres masculinos, ya fueran en singular o en plural, se referían a ambos sexos. Esta técnica presenta la ventaja de que permite que la mayor parte del texto quede sin cambios; sin embargo, presenta el inconveniente de que el lector del texto literal seguirá viendo solamente el género masculino, a pesar de que en la cláusula de interpretación se indica que «el» debe incluir «ella». Aun cuando existiera tal cláusula, el texto podría dar la impresión de que las mujeres quedan marginadas o incluso que no las hay. Por esta razón, tal vez sería preferible optar por otras técnicas que permitiesen visualizar tanto a mujeres como a hombres en el cargo o función de que se trate. En el anexo se describen por separado las técnicas y prácticas propuestas para los idiomas español, francés e inglés.

Ginebra, 4 de marzo de 2010.

Este documento se presenta para información.

⁹ Estas notas informativas son exclusivamente para constancia, por ejemplo de la práctica seguida en la Organización, como la nota, inserta al inicio de la Constitución, en la cual se enumeran las enmiendas a la misma que fueron adoptadas. El procedimiento aplicable a las enmiendas constitucionales no se aplica a las notas informativas.

Anexo

Técnicas de redacción

Para la versión española de la Constitución, podrán considerarse los siguientes recursos lingüísticos, siempre y cuando el resultado de su aplicación sea gramaticalmente correcto, no introduzca ambigüedad y no afecte el sentido de las disposiciones:

- a) Construcciones metonímicas. Por ejemplo, la *Dirección General* en lugar de *el Director General*; la Presidencia de la Conferencia en lugar de *el Presidente de la Conferencia*.
- b) Perífrasis. Por ejemplo, *personas trabajadoras* en lugar de *trabajadores*; *personas delegadas* en lugar de *delegados*.
- c) Omisión de la referencia directa al sexo del sujeto, sustitución del masculino genérico por un sinónimo o abstracto de la misma familia, y cambios adicionales. Por ejemplo, «el nombramiento de la Directora o Director General [...]» en lugar de «El Director General [...] será nombrado».
- d) Omisión del artículo, omisión del sujeto, uso de construcciones con «se», uso de un pronombre o utilización de un determinante sin marca de género para sustantivos de una única terminación. Por ejemplo, *representantes*, *quienes representen* en lugar de *los representantes*.
- e) Sustantivos genéricos o colectivos. Por ejemplo, *el funcionariado de la Oficina* en lugar de *los funcionarios de la Oficina*.
- f) Desdoblamientos. Conviene no abusar de esta fórmula y, en todo caso, si se utiliza, debería alternarse el orden de las palabras que compongan el desdoblamiento. Por ejemplo, *la Directora o Director General* o *el Director o Directora General* en lugar de *el Director General*.

Serían de aplicación las siguientes consideraciones adicionales para concordancia de género:

- a) Adjetivos. Los adjetivos de doble forma (–o, –a) concordarán con el género del sustantivo al que acompañan. Los adjetivos de forma única se mantendrán invariables. En el caso de que el adjetivo acompañe a varios sustantivos, si los sustantivos son del mismo género en este mismo se presentará el adjetivo, si los sustantivos no son del mismo género el adjetivo podría concordar por proximidad (por ejemplo, *consejeras o consejeros técnicos*).
- b) Artículos. El artículo adoptará el género del nombre al que acompaña. En ocasiones podrá suprimirse, por ejemplo, en el caso de sustantivos unidos por la conjunción «o», para hacer referencia de forma indistinta al género masculino o femenino (por ejemplo, *el Director o Directora General* en lugar de *el Director o la Directora General*). Podrá considerarse su desdoblamiento en el caso de sustantivos invariables.
- c) Pronombres. Algunos pronombres tienen la misma terminación para cada género. Su invariabilidad puede resultar interesante en aquellos textos en los que se aluda a la persona, independientemente de su sexo. Se trata de los pronombres indefinidos o relativos (por ejemplo, *quien represente* en lugar de *el representante*). Si se utiliza el relativo «que» precedido de un artículo masculino en singular o plural (el o los), es posible utilizar el relativo «quien», o bien sustituir el pronombre relativo por el genérico *persona* (por ejemplo, *quien represente*, *la persona que represente* en lugar de *el que represente*). Si se utilizan los pronombres indefinidos cuantitativos «uno», «unos», «todo», «todos», «alguno» y «algunos» es posible utilizar el genérico *persona*, o bien desdoblar los términos (por ejemplo, *todas las personas* en lugar de *todos*).