



# El lenguaje inclusivo en el Derecho Internacional del Trabajo

por Tatsiana Ushakova

## Introducción

Como pone de manifiesto el título de nuestro grupo de trabajo de la Agenda 2030 de la Universidad de Alcalá “Alianzas para el futuro del trabajo”, uno de los objetivos fundamentales que queremos promover es el empleo juvenil. Para asegurar la incorporación rápida y exitosa de nuestro alumnado al mercado laboral, consideramos necesario reforzar las competencias, en particular, las competencias generales, básicas y transversales. Todas las competencias señaladas, a veces llamadas competencias “blandas” o *soft skills*, se demandan con creciente insistencia en el mundo del trabajo<sup>1</sup>. De entre ellas, destaca la capacidad de comunicación que, a su vez, implica la capacidad de emplear el lenguaje inclusivo en cualquier situación comunicativa. Dichas exigencias del mundo empresarial han tenido repercusión en el ámbito académico. Por ejemplo, se han reflejado en el diseño renovado de las competencias de las guías docentes. Así, en la Guía docente de la asignatura optativa “Contratación laboral”, que se imparte en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Alcalá (UAH), se distingue entre tres grupos de competencias: básicas y generales, transversales y específicas. En este orden de ideas, entre las generales y básicas, se incluye el “Compromiso con el desarrollo de los Derechos Humanos, los principios democráticos, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad, la protección medioambiental y con fomento de la cultura de la paz” (CG11); y, entre las transversales, se mencionan las “destrezas comunicativas orales y escritas en lenguas modernas, tanto en entornos profesionales como en otro tipo de contextos” (CT3).

Para abordar el tema del lenguaje inclusivo en el Derecho Internacional del Trabajo, se opta por articular el discurso en torno a cuatro apartados: “*History*”, “*Her Story*”, “*Herstory*” y “*The Story*”. La opción de acudir a los títulos en inglés no es caprichosa: obedece a la organización del discurso en atención a los criterios sistemático y cronológico. Del mismo modo, y en consonancia con las competencias generales y básicas de la Guía docente citada, se pretende reforzar la capacidad de nuestro alumnado “de utilizar el idioma inglés para la búsqueda de información y empleo de recursos en ese idioma, y en la elaboración y presentación de actividades académicas” (CG12).

Dicha metodología se inspira, en parte, en las reflexiones de Ortega y Gasset que, en una serie de artículos reunidos bajo el título “Dinámica del tiempo” y publicados en el año 1927<sup>2</sup>, ha sostenido

---

<sup>1</sup> Véase sobre las *soft skills*, nuestras contribuciones al seminario “Facilitar el acceso al empleo y reforzar las competencias. Reflexiones desde la perspectiva universitaria, docente e investigadora”, celebrado el 5 de abril de 2022, disponibles en *Noticias CIELO*, núm. 7 (2022) Edición especial, disponible en: <http://www.cielolaboral.com/numeros/>

<sup>2</sup> Ortega y Gasset, J., “Dinámica del tiempo”, Apéndice a Ortega y Gasset, J., *La rebelión de las masas*, EL PAÍS, Clásicos del siglo XX, Madrid, 2002, pp. 293-330.

que la evolución histórica puede concebirse a través del antagonismo y lucha por el dominio entre la juventud y la madurez, y entre lo masculino y lo femenino. Decía que debería parecer “sobremanera verosímil que en los más profundos y amplios fenómenos históricos aparezca, más o menos claro, el decisivo influjo de las diferencias biológicas más elementales. La vida es masculina o femenina, es joven o es vieja. ¿Cómo se puede pensar que estos módulos elementalísimos y divergentes de la vitalidad no sean gigantescos poderes plásticos de la historia? Fue ... uno de los descubrimientos sociológicos más importantes el que se hizo ... cuando se advirtió que la organización social más primitiva no es sino la impronta en la masa colectiva de esas grandes categorías vitales: sexos y edades.... Las formas biológicas mismas fueron, por decirlo así, las primeras instituciones”<sup>3</sup>. En este ensayo, sitúa su época, el comienzo del siglo XX, bajo el signo de la juventud, según él, manifiesto como en ningún otro momento histórico, y, por supuesto, de lo masculino.

## 1. History



**90 años de trabajo por la justicia social: Una historia fotográfica de la OIT.** Galería de Fotos de la OIT, disponible en:

[https://www.ilo.org/dyn/media/slideshow.curtainUp?p\\_lang=es&p\\_slideshow\\_id=27](https://www.ilo.org/dyn/media/slideshow.curtainUp?p_lang=es&p_slideshow_id=27)

[Acceso: 20 de abril de 2023]

Si se comparte la opinión de que una imagen vale más que mil palabras, en esta fotografía del archivo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Comisión de la Legislación Internacional del Trabajo, queda reflejado el predominio de lo masculino, no tanto de la juventud, en el momento histórico de la creación de esta Organización en 1919. La Comisión, liderada por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Estados Unidos, Francia, Italia, Japón, Polonia y Reino Unido. Como es bien sabido, el resultado fue el nacimiento de una organización tripartita, única en su género, con la representación de los gobiernos y de las organizaciones de los trabajadores y de los empresarios. Dicho esto, se incurre en el uso del lenguaje “no inclusivo”, pues cabe hablar de la representación, y no de los representantes, como es habitual, pero, y, sobre todo, por abreviar el discurso, se menciona a los trabajadores y los empresarios.

---

<sup>3</sup> Ortega y Gasset, J., “Juventud”, *op. cit.*, p. 307.

Es cierto que, desde hace años, la OIT ha impulsado el uso del lenguaje inclusivo (muchas veces, se lee, el lenguaje “incluyente”<sup>4</sup>) respetuoso con el género, en particular para asegurar la coherencia con el compromiso en la igualdad de género y la visibilidad de la mujer trabajadora. Cabe citar una propuesta de enmienda de la Constitución de la OIT, que remite al año 2010, con el uso del lenguaje inclusivo<sup>5</sup>. En este sentido, hace referencia a “las trabajadoras y los trabajadores” o a “las personas que trabajan” (por ejemplo, “las personas que trabajan en el extranjero”) y “las personas representantes de los trabajadores y las trabajadoras y de los empresarios y las empresarias”, “las delegadas y los delegados” etc.

El Consejo de Administración deseaba examinar la posibilidad de introducir un lenguaje incluyente en la Constitución o de aplicar un mecanismo simplificado que hiciera avanzar en ese objetivo sin necesidad de elaborar un instrumento de enmienda a la Constitución<sup>6</sup>, y se refería a las tres opciones que podían aplicarse todas juntas o por separado (y podrían ser válidas y extrapolables a cualquier entorno jurídico):

En primer lugar, enmendar algunas disposiciones de la Constitución con el fin de que sean más incluyentes en materia de igualdad de género mediante una enmienda constitucional de conformidad con el art. 36 de la Constitución;

En segundo lugar, adjuntar una nota del editor a la Constitución, en la que se haga referencia a las resoluciones de la Conferencia relativas a la promoción de la igualdad de género en la práctica de la Organización, y,

En tercer lugar, invitar a la Conferencia Internacional del Trabajo a adoptar una [resolución](#) en la que se ponga de manifiesto la voluntad de comprender la Constitución y otros textos jurídicos de la OIT en términos compatibles con la igualdad de género.

Parece que predominó esta última, debido a la dificultad de enmendar todo el legado histórico de la Organización durante sus ya más de cien años de existencia.

## 2. *Her Story*

En orden cronológico, cabe hacer referencia a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y hacerlo presentando una manera más de conseguir la igualdad real entre los hombres y las mujeres. Y qué mejor manera de conseguirlo que reconocer la valía de la mujer, como se observa en la imagen que viene a continuación: CONTAR SU HISTORIA. En este caso, se trata de ilustrar la contribución de mujeres excelentes y activas, como, por ejemplo, Eleanor Roosevelt, que fue la primera presidenta de la Comisión de Derechos Humanos (el actual Consejo de Derechos Humanos de la ONU) y desempeñó un papel fundamental en la redacción de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), o Hansa Mehta, la delegada de India, recordada por su propuesta de cambiar la frase “Todos los hombres nacen libres e iguales” por “Todos los seres humanos nacen libres e iguales” del art 1 de la DUDH<sup>7</sup>.

---

<sup>4</sup> OIT, *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: propuestas para introducir un lenguaje incluyente a fin de promover la igualdad de género*, Consejo de Administración 309.ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010, GB.309/LILS/2.

<sup>5</sup> GB.309/LILS/2, Anexo, pp. 5 y ss.

<sup>6</sup> GB.309/LILS/2, párrs. 8 y ss.

<sup>7</sup> Véase sobre la “Historia de la Declaración” en: <https://www.un.org/es/about-us/udhr/history-of-the-declaration>



**ELEANOR ROOSEVELT sosteniendo un cartel de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en Lake Success (Nueva York), en noviembre de 1949,** disponible en: <https://www.un.org/es/observances/human-rights-day/women-who-shaped-the-universal-declaration#>. [Acceso: 20 de abril de 2023]

Todos los tratados de derechos humanos, adoptados en el marco de la ONU, protegen y reafirman el derecho a la igualdad entre los hombres y las mujeres. Además, una herramienta útil para fomentar el uso del lenguaje inclusivo es la Agenda 2030 y, en especial, el objetivo de desarrollo sostenible 5 (ODS 5), que exhorta a “lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Entre las metas del ODS 5, hay que destacar la mejora del uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres [5(b)], y la aprobación y aplicación de las políticas y leyes para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles [5(c)].

Por lo que respecta al uso del lenguaje inclusivo, la ONU ofrece una serie de estrategias que pueden aplicarse a cualquier situación comunicativa, oral o escrita, formal o informal, en el plano interno o externo<sup>8</sup>. Con carácter general, es preciso tener en cuenta el tipo de comunicación (oral o escrita), su finalidad y contexto, así como el público a que va destinada; procurar que el mensaje sea claro, fluido y conciso, y que se nutra de estrategias variadas y combinadas, consistentes en evitar expresiones discriminatorias, visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa y no hacerlo si no se presenta tal exigencia.

En las [Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español](#), se advierte sobre el reto principal de evitar la confusión entre *género gramatical* (categoría que se aplica a las palabras), el *género como constructo sociocultural* (roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para los seres humanos de cada sexo) y el *sexo biológico* (rasgo biológico propio de los seres vivos).

---

<sup>8</sup> Citado por ONU, *Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español*, disponible en: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

### 3. “Herstory”

El paso siguiente sería de *Her Story* hacia “*Herstory*” (o “Herstoria”, en castellano). El término se le atribuye a Robin Morgan, activista y representante destacada del movimiento feminista radical<sup>9</sup>. Al parecer, popularizó la palabra en su libro *Sisterhood is Powerful*, publicado en el año 1970<sup>10</sup>.



En su libro “*Sisterhood Is Powerful: An Anthology of Writings from the Women’s Liberation Movement*”, de 1970, Robin Morgan defiende sus ideas a través de una nueva hermandad poderosa. Disponible en: <https://elfeminismo.com/articulos-sobre-feminismo/robin-morgan-feminista-radical/> [Acceso: 10 de mayo de 2023]

Esta obra narra sobre la organización feminista WITCH (*Women Inspired To Commit Herstory*). Entre otros aspectos, las “mujeres inspiradas para acometer ‘herstoria’” denuncian el racismo y la discriminación en el acceso al empleo y en el trabajo.

En los años siguientes, el término sirvió de bandera para hacer visible un tipo de historia o, como diríamos hoy, de relato, con el enfoque en las vidas de las mujeres y su impacto en la sociedad. En numerosas ocasiones, sirvió de lema para las representaciones y manifestaciones políticas, ideológicas y artísticas del feminismo.

El término se emplea en el sentido directo y serio, por analogía con la “discriminación positiva”, para que se corrija la situación que oprime a un colectivo de personas vulnerables<sup>11</sup>, y, con ánimo provocador, tergiversando el lenguaje y llevándolo más allá de los límites académicos, hasta sus últimos extremos de expresividad, para denunciar la injusticia. Señala Umberto Eco: “[t]ambién para provocar, aunque con la misma ignorancia etimológica, algunos sectores del movimiento feminista han propuesto dejar de utilizar el término *history* (porque *his* es pronombre masculino) y sustituirlo por *herstory*”<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> Citado por: <https://elfeminismo.com/articulos-sobre-feminismo/robin-morgan-feminista-radical/>

<sup>10</sup> Morgan, R. (Ed.), *Sisterhood Is Powerful. An Anthology of Writings from the Women’s Liberation Movement*, Vintage Books, Random House, New York, 1970.

<sup>11</sup> En el mismo sentido, afirma Bengoechea, M., en “Sexismo y androcentrismo en el lenguaje público de la empresa”, Guía de revisión del lenguaje desde la perspectiva de género, “hay una íntima conexión entre la lengua utilizada en el mundo público laboral y la posición femenina en esta sociedad, y que, por tanto, para potenciar el cambio de una realidad donde mujeres y hombres no gozan de iguales oportunidades, será conveniente modificar el lenguaje que usamos en las empresas y organizaciones”, p. 3.

<sup>12</sup> Eco, U., “Sobre lo políticamente correcto”, en *A paso de cangrejo. Artículos, reflexiones y decepciones*, DeBols!llo, Barcelona, 2008 (Traducción: María Pons Irazazábal).

En todo caso, es una manera de hacerse visible y reivindicar los derechos. Hoy en día, las inquietudes de las organizaciones no gubernamentales (ONGs) feministas o las que comparten el discurso feminista, en particular las ONG de proyección internacional, pueden tener un impacto directo en el Derecho Internacional a través de los canales creados para el acceso a los procedimientos de toma de decisiones y de control y supervisión. En el ámbito de la ONU, cabe mencionar una serie de herramientas que permiten escuchar la voz de la sociedad civil: el [Consejo Económico y Social](#) (ECOSOC), el [Examen Periódico Universal](#) (EPU) y también los procedimientos especiales temáticos y los órganos de control en el marco de los tratados de derechos humanos.

#### 4. The Story



Disponible en: <https://cadenaser.com/nacional/2022/06/28/diccionario> [Acceso: 20 de marzo de 2023]

Por último, se llega al concepto de lenguaje inclusivo que desborda el marco trazado por Ortega y Gasset de la oposición entre lo masculino y lo femenino, y describe nuevos horizontes. El lenguaje es importante y poderoso. Los miembros del [colectivo LGTBIQ+](#) y activistas han defendido durante años el uso de un lenguaje inclusivo de género. A través de su plataforma (también en el marco de la ONU), estos grupos de la sociedad civil recuerdan que “los términos que utilizamos para relacionarnos con los demás y las palabras que usamos para referirnos a otros sirven para expresar nuestra identidad, visibilizando y normalizando la pluralidad de identidades y orientaciones y permitiéndonos conectar con los demás desde las bases de la libertad y el respeto”. Como es sabido, la historia comenzó a partir del movimiento a favor de los derechos de las personas homosexuales y, paulatinamente, se ha ido ampliando hasta la incorporación del “+”<sup>13</sup>, un signo que es *per se* inclusivo, para indicar que no es una lista cerrada.

En su importantísima [Sentencia 67/2022, de 2 de junio de 2022](#), el Tribunal Constitucional español (TC) desvela y precisa los conceptos que pueden tener repercusión en el ámbito jurídico y, en particular, en las relaciones laborales<sup>14</sup>. Indica que “es necesario partir de la distinción clara entre las nociones de sexo y género”. En este sentido, “[e]l sexo, que permite identificar a las personas como seres vivos femeninos, masculinos o intersexuales, viene dado por una serie compleja de características morfológicas, hormonales y genéticas, a las que se asocian determinadas

---

<sup>13</sup> “En 1970 se aprobaba en España la Ley de Peligrosidad Social que condenaba penalmente las relaciones homosexuales. Ese mismo año, en diversas ciudades de Estados Unidos, se celebraban las primeras marchas del orgullo en recuerdo de la revuelta de Stonewall (1969), que tardarían siete años en encontrar su réplica en nuestro país (Barcelona, 1977). Así, 2017, 2019, 2020 son fechas en las que resuenan décadas de lucha en la historia del activismo LGTBIQ+”. Citado por el resumen de Villena Espinoza, R., “50 años de orgullo. Un repaso escrito y visual por la historia del movimiento LGTBIQ+1 en España”, *Vínculos de Historia*, núm. 9 (2020), pp. 475-497.

<sup>14</sup> En la sentencia, se recogen las fuentes jurídicas y las resoluciones de los órganos jurisdiccionales en los ámbitos internacional, europeo y nacional. Los extractos reproducidos a continuación se citan por el apartado 3 de la STC 67/2022 sobre “Conceptos relevantes para la solución del caso. Delimitación del derecho fundamental en presencia y del objeto del recurso de amparo”, *B.O.E.* núm. 159, de 4 de julio de 2022, pp. 94518 y ss.

características y potencialidades físicas que nos definen. ...Por su parte, aunque el género se conecta a las realidades o características biológicas, no se identifica plenamente con estas, sino que define la identidad social de una persona basada en las construcciones sociales, educativas y culturales de los roles, los rasgos de la personalidad, las actitudes, los comportamientos y los valores que se asocian o atribuyen, de forma diferencial, a hombres y mujeres, y que incluyen normas, comportamientos, roles, apariencia externa, imagen y expectativas sociales asociadas a uno u otro género”.

Asimismo, “son condiciones personales la orientación sexual y la identidad de género, refiriéndose la primera a la preferencia por establecer relaciones afectivas con personas de uno u otro sexo, y la segunda a la identificación de una persona con caracteres definitorios del género que pueden coincidir o no hacerlo con el sexo que se le atribuye, en virtud de los caracteres biológicos predominantes que presenta desde su nacimiento”.

Como pone de manifiesto la Sentencia citada, en su pronunciamiento anterior, a saber, en la [STC 99/2019, de 18 de julio de 2019](#), el Tribunal alude al derecho de los menores transexuales a variar en el registro el sexo con que fueron inscritos al nacer, y que no se corresponde con el sexo con el que se identifican. Sin embargo, al reconocer que el sexo “sentido como propio” puede ser distinto del atribuido al nacer, el TC no distingue conceptualmente entre el “sexo sentido”, el “género sentido” y la “identidad de género sentida”. De aquí la relevancia de la doctrina sentada en la STC 67/2022 que viene a precisar los conceptos “como condicionantes o estados que tienen incidencia en el ejercicio de los derechos fundamentales”.

En particular, “dentro de la diversidad de identificaciones personales que engloba la noción de identidad de género, se acude ... a la expresión trans como denominación omnicomprendensiva de todas aquellas identidades de género que ponen de manifiesto una discrepancia entre esta y el sexo de la persona. Esta denominación genérica engloba las situaciones en que se produce una modificación del aspecto del cuerpo o de funciones fisiológicas por medios médicos o quirúrgicos; las situaciones en que se produce una modificación registral o un reconocimiento público de esa identidad; e incluso las situaciones en que, sin que exista transición física o jurídica en sentido estricto, se manifiesten otras expresiones de género como una adopción de vestimenta, habla, gestos o comportamiento propios del género con el que se identifica la persona, independientemente del sexo biológico identificado en esa persona”.

El TC es consciente de que el término “trans” implica “un cierto riesgo de imprecisión técnica, porque puede incluir una amplia diversidad de situaciones (transexuales hombres y mujeres, personas no binarias, travestis, queer, personas de género fluido, asexuales, polysexuales, quienes definen su género como «otro»”.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)<sup>15</sup> advierte que las personas representadas por las siglas LGBTIQ+ pueden sufrir discriminación, persecución y violencia, a veces a diario, también en el ámbito laboral. En ciertos países, las relaciones entre personas del mismo sexo constituyen un delito, y, a veces, se castigan con la pena de muerte. Muchas personas LGBTIQ+ no tienen más remedio que salir de sus países de origen y buscar protección en otro lugar. Pero incluso en los países de acogida pueden sufrir el estigma y los abusos.

En las últimas décadas, ha aumentado el número de personas refugiadas y solicitantes de asilo LGBTIQ+, y la mayoría se califica como “miembros de un grupo social determinado” en virtud de la

---

<sup>15</sup> Véase más información en: <https://www.acnur.org/personas-lgbti.html>

Convención de Refugiados de 1951, que define el término “refugiado”, describe sus derechos y establece las obligaciones de los Estados al respecto.

El ACNUR trabaja para tratar de amparar a toda la población refugiada, solicitante de asilo, desplazada interna y apátrida LGBTIQ+, y colabora con sus socios para proporcionar servicios inclusivos, proteger sus derechos e identificar opciones seguras. Este propósito está estrechamente relacionado con las metas 10.2 y 10.3 de la Agenda 2030, que exhortan a “potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas” y “garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados”.

## Conclusiones



Disponible en: <https://bravodemedina.com/lluvia-fina/> [Acceso: 20 de marzo de 2023]

El ensayo concluye con esta imagen que muestra “la lluvia fina”. La lluvia fina puede alimentar la tierra, y poco a poco, calar en lo más hondo, sin necesidad de ser violenta o destructiva. Así, el lenguaje inclusivo puede pasar a formar parte de la cultura de manera no violenta, sin alterar la belleza natural de la lengua, pero con la intención de transformar la realidad y, a la vez, de reflejar la realidad transformada de la sociedad moderna.

**Tatsiana Ushakova**  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Alcalá (Madrid, España)

\* El presente artículo reproduce la ponencia sobre “El lenguaje inclusivo en el Derecho Internacional del Trabajo” presentada en el seminario virtual “Apostar por el empleo juvenil reforzando las competencias generales y básicas. Especial referencia al uso del lenguaje inclusivo en el ámbito jurídico-laboral”, organizado por el GID UAH de excelencia “El trabajo del futuro y el futuro del trabajo: innovando en las vías de conexión entre la enseñanza universitaria y el mercado laboral” (TRAFUT) y el GTA 2030 UAH “Alianzas para el futuro del trabajo” (ALFUTRA), y celebrado el 21



de abril de 2023, en el marco del proyecto de innovación docente “Competencias para mejorar la empleabilidad del alumnado: en busca del algoritmo perdido” y la Iniciativa Interuniversitaria de la OIT sobre la justicia social, el trabajo decente y los objetivos de desarrollo sostenible.