



*Honorable Concejo Deliberante
San José de Gualaguaychú*

ORDENANZA N°12520/2021.

EXPTE.N°6720/2021-H.C.D.

VISTO:

La necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documental oficial emitida por la Municipalidad de Gualaguaychú; y

CONSIDERANDO:

Que, en fecha 08/05/2020 ha ingresado a la Cámara de Diputados Provincial un proyecto de ley que obliga a los tres Poderes provinciales al uso del lenguaje inclusivo y no sexista, e invita a los municipios a adherirse.

Que, entre sus argumentos se desarrolla la influencia del lenguaje sexista y no inclusivo para reproducir la desigualdad entre los géneros. Compartimos estos argumentos y la necesidad de llevar esta iniciativa a nuestra Ciudad.

Que, entre los primeros antecedentes de la incorporación de un lenguaje igualitario y la eliminación del sesgo sexista podemos mencionar la Resolución 14.1 de la UNESCO del año 1987, que recomendaba evitar el empleo de términos que se refieren a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer; y la Resolución 109 de 1989, en la que se recomienda promover la utilización del lenguaje no sexista por los estados miembros.

Que, en el año 1990 la Unión Europea aprobó una recomendación sobre el sexismo en el lenguaje.

Que, en 1991 la UNESCO advertía que en sus “Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje” que “El lenguaje –por su estrecha relación con el pensamiento– puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad”.

Que, los argumentos en contra del lenguaje inclusivo son muchos y muy variados: la costumbre; la complejidad para su uso; las recomendaciones de la RAE; la libertad de expresión; la confusión, el desorden, la falta de claridad, la falta de economía, en el uso del lenguaje; que se desfigura el lenguaje por razones ideológicas; que la mayoría se opone a este cambio; que los cambios deben producirse naturalmente o con el tiempo; que no es el momento oportuno; que no existe relación entre el lenguaje inclusivo y la discriminación; etc. Sin embargo, estos argumentos no tienen ninguna fuerza moral ni

normativa frente al principio de igualdad consagrado en el art. 16 de la Constitución Nacional y en los arts. 15 y 17 de la Constitución Provincial. El art. 17 es terminante cuando expresa que “Se garantiza la igualdad real de oportunidades y de trato para mujeres y varones en el pleno y efectivo ejercicio de los derechos que fueren reconocidos en el ordenamiento jurídico. Una política de Estado prevendrá en forma continua todo tipo de violencia y dispondrá acciones positivas para corregir cualquier desigualdad de género. Adopta el principio de equidad de género en todos los órdenes, eliminando de sus políticas públicas cualquier exclusión, segregación o discriminación que se le oponga. ...”.

Que, por ello, comparar estas supuestas “dificultades” frente al efectivo cumplimiento de los derechos de igualdad a favor de las mujeres no merece una discusión seria. Sí en cambio merece un amplio y profundo debate la construcción social desigual que produce y reproduce el lenguaje sexista. Además, en realidad tales dificultades desaparecerán una vez que se aprenda a usar el lenguaje en forma inclusiva.

Que, el lenguaje del derecho es claramente sexista en el sentido que los términos masculinos se usan como el género y el femenino como la especie. Pero además, se crea una jerarquía y un valor positivo a favor de lo masculino. “La utilización del masculino como un supuesto genérico tiene como efecto considerar lo masculino como central, normativizado y habitual, mientras que lo femenino aparece como residual, excepcional o desviado de la norma.” (Guía para el uso del lenguaje no sexista e igualitario” elaborada por la Cámara de Diputados de la Nación durante el período 2011-2015).

Que, seguramente los defensores del modelo hegemónico androcentrista se sentirían sorprendidos (y por supuesto discriminados) si a partir de ahora se usara el género femenino como universal y comprensivo del masculino, pero no parecen advertir (o no quieren advertir) sus consecuencias actuales.

Que, las medidas legislativas de esta especie son un mandato Constitucional. Así, el artículo 75, inc. 23 CN, establece entre las atribuciones del congreso: “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos (...)”. En nuestra Provincia el artículo 35 dispone que “El Estado adoptará las medidas necesarias para la operatividad progresiva de los derechos y garantías reconocidos en esta Constitución...”.

Que, el artículo 5 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), con jerarquía

constitucional, ordena que: “Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. ...”.

Que, también está previsto en otros tratados de Derechos Humanos con jerarquía constitucional; artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes Del Hombre; y artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).

Que, también en los Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, se compromete a los Estados, entre otras cuestiones a: adoptar todas las medidas apropiadas, incluyendo programas de educación y capacitación para alcanzar la eliminación de actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

Que, finalmente, en el ámbito de Naciones Unidas el objetivo N° 5 de los “Objetivos de Desarrollo Sostenibles” propone “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

Que, respecto, a los trabajos sobre uso inclusivo del lenguaje podemos citar a la “Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo”, realizada en forma conjunta a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU Mujeres, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y el gobierno argentino a través del Consejo Nacional de las Mujeres (CNM); el Manual de Técnica Legislativa en el marco del Proyecto Digesto Jurídico Ley 26.939; el Manual para el uso no sexista del lenguaje. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Servicio de lenguas y documentos de UNESCO; entre muchas otras.

Que, la “Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo” expresa:

El lenguaje juega un papel fundamental en la igualdad de género ya que por su intermedio se transmiten, refuerzan y transforman significados y creencias sobre lo femenino y masculino.

Muchos términos y expresiones reflejan estereotipos discriminatorios basados en el sexo. Por ejemplo, es habitual decir “los legisladores” para referirse al conjunto de integrantes del Poder Legislativo, o “los jefes” para referirse a quienes ocupan cargos de jefatura aunque haya mujeres ocupando esos puestos. Este uso del genérico masculino en un sentido universal destaca exclusivamente el protagonismo de los hombres e invisibiliza a las mujeres en la vida social.

El lenguaje no incluyente en la redacción de leyes, documentos oficiales e incluso en las conversaciones informales contribuye a reproducir relaciones asimétricas, jerárquicas y desiguales.

Que, se propone como definición de lenguaje no sexista e igualitario el definido en “La guía para el uso del lenguaje no sexista e igualitario”, elaborada por la Cámara de Diputados de la Nación durante el período 2011-2015. En ella “Se entiende por lenguaje inclusivo entonces, o por lenguaje no sexista, aquel que ni oculte, ni subordine, ni excluya a ninguno de los géneros y sea responsable al considerar, respetar y hacer visible a todas las personas, reconociendo la diversidad sexual y de género.”.

Que, quienes tenemos responsabilidades políticas y legislativas debemos ser siempre conscientes frente a los dispositivos de reproducción de las desigualdades en contra de las mujeres.

POR ELLO:

**EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE LA MUNICIPALIDAD
DE SAN JOSE DE GUALEGUAYCHU SANCIONA LA SIGUIENTE**

ORDENANZA

ARTÍCULO 1°.- Documental emitida por el Honorable Concejo Deliberante. Dispóngase en forma obligatoria la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista en toda la documental oficial emitida por el Honorable Concejo Deliberante. Se incluyen dentro de esta obligación a las ordenanzas, decretos, resoluciones, comunicaciones, circulares, publicidad, cartelera, y cualquier otra comunicación por escrito y con independencia de su soporte material o electrónico.

ARTÍCULO 2°.- Publicidad y cartelera emitida por el Departamento Ejecutivo Municipal. Dispóngase en forma obligatoria la utilización de lenguaje inclusivo y no sexista, en la publicidad y cartelera emitida por el Departamento Ejecutivo Municipal, de la Ciudad de San José de Gualeguaychú, con independencia de su soporte material o electrónico.

ARTÍCULO 3°.- Progresividad. El Departamento Ejecutivo Municipal deberá adoptar todas las medidas de acción positiva para cumplir de manera constante y progresiva, con la utilización del lenguaje inclusivo

y no sexista en la toda otra documental no prevista en el artículo anterior, incluyendo decretos, resoluciones, comunicaciones, circulares, con independencia de su soporte material o electrónico.

ARTÍCULO 4°.- Lenguaje inclusivo. Se entiende por lenguaje inclusivo aquel que no oculte, ni subordine, ni jerarquice, ni excluya a ninguno de los géneros y sea responsable al considerar, respetar y hacer visible a todas las personas, reconociendo la diversidad sexual y de géneros.

ARTÍCULO 5°.- Lenguaje no sexista. Se entiende por lenguaje no sexista el que evita el sesgo hacia un sexo o género en particular.

ARTÍCULO 6°.- Validez de la documental emitida sin lenguaje inclusivo y no sexista. El incumplimiento a la obligación de utilización del lenguaje inclusivo y no sexista impuesta en la presente, no constituirá causal alguna que pueda dar lugar a la nulidad o invalidez a la documental o del acto emitido por los órganos municipales. Ellos sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a los funcionarios o autores del incumplimiento.

ARTÍCULO 7°.- Autoridades de aplicación. Autoridades de coordinación. La Secretaría del Honorable Concejo Deliberante será la autoridad de aplicación respecto a este órgano.

La autoridad de aplicación en el Departamento Ejecutivo Municipal estará a cargo del/la funcionario/a de mayor jerarquía de cada coordinación, dirección, secretaría o área funcional. Las Áreas de Comunicación Institucional, Dirección de Personal, y de Género y Diversidad Sexual serán las autoridades de coordinación en el Departamento Ejecutivo Municipal para el cumplimiento de esta ordenanza.

ARTÍCULO 8°.- Comisión para la implementación. Créase la "COMISIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA EN LA MUNICIPALIDAD DE GUALEGUAYCHÚ". Esta Comisión no será autoridad de aplicación, sino que tendrá como finalidad exclusiva colaborar con todas las medidas iniciales tendientes a poner en plena vigencia la presente ordenanza. Estará integrada por:

1. una Concejala o un Concejal por cada bloque del Honorable Concejo Deliberante;
2. la persona a cargo de la Secretaría del Honorable Concejo Deliberante;
3. la persona a cargo de la Dirección de Legal y Técnica;
4. la persona a cargo del Área de Decretos;
5. la persona a cargo de la Dirección de Comunicación Institucional;
6. la persona a cargo de la Dirección Género y Diversidad Sexual;
7. la persona a cargo de la Dirección de Personal.

ARTÍCULO 9°.- Manual de redacción. La autoridad de coordinación deberá proporcionar un manual que contenga las normas para la redacción de toda documentación oficial utilizando el lenguaje inclusivo y no sexista. Este manual podrá ser de elaboración propia o proporcionado por otros organismos especializados.

ARTÍCULO 10°.- Capacitaciones. Las autoridades de coordinación y de aplicación deberán capacitar a todos/as los/las empleados/as y funcionarios/as de la Municipalidad, para poder dar cumplimiento a las disposiciones de la presente.

ARTÍCULO 11°.- Capacitaciones sobre la influencia del lenguaje en la construcción social. Además de las capacitaciones previstas en el artículo anterior, las autoridades de coordinación y de aplicación deberán implementar capacitaciones anuales obligatorias sobre la influencia del lenguaje en la construcción social. Estas tendrán una duración de al menos cinco (5) horas anuales.

ARTÍCULO 12°.- Vigencia inmediata y diferida. La presente ordenanza tendrá vigencia inmediata, con excepción de los artículos 1° y 2°, que tendrán vigencia después de los tres (3) meses de publicada la ordenanza. La duración mínima de las capacitaciones previstas en el artículo 11 tendrá vigencia a partir del año 2022, quedando las autoridades de coordinación y de aplicación facultadas para disponer su duración exclusivamente durante el año 2021.

ARTÍCULO 13°.- Comuníquese, publíquese y archívese.

Sala de Sesiones.

San José de Gualeguaychú, 11 de Junio de 2021.

Lorena Arrozogaray, Presidente – Jorge Cuenca, Secretario.-