

14 **PROPOSICIÓN ADN MORVEDRE PARA FAVORECER EL LENGUAJE INCLUSIVO O NO SEXISTA ANTE INSTITUCIONES Y ORGANISMOS MUNICIPALES. EXPTE. 56/16-M**

Sometido a votación la ratificación de la inclusión del asunto en el orden del día, sin previo dictamen de la Comisión Informativa, resulta:

Total Concejales: 24.- Concejales asistentes: 24. Concejales ausentes: Ninguno.- Votos a favor: 24, Señores/as. Alcalde, García, Tarazona, Gil, Torrent, Muniesa, Peláez, Bono, Sáez, Sampedro, Muñoz, Maestro, Caparrós, González, Guillén, Paz, Abelleira, Giménez, Moreno, Crispín, Antonino, Chover, Castillo y Peris; por lo que, el Ayuntamiento Pleno, por unanimidad, ACUERDA:

Ratificar la inclusión del asunto en el orden del día.

Leída la proposición política presentada por el Grupo Municipal de ADN MORVEDRE sin previo expediente administrativo, cuyo tenor literal es el siguiente:

“El “lenguaje inclusivo”: es aquel que nombra, que no discrimina ni ignora a las personas, sea cual sea su condición de género, fundamentalmente, así como también su clase social, origen y edad. El lenguaje inclusivo es lo contrario al lenguaje sexista, que excluye a la mitad de la población, es decir, la femenina, adoptando los términos masculinos como “genéricos y universales”. De modo, que si las palabras son sólo masculinas, lamentablemente la realidad se percibirá siempre desde esa óptica, así que debemos hacer evidentes en el texto y habla la presencia tanto de hombres como de mujeres.

Esta moción propone avanzar más allá, en la que todas y todos hagamos el esfuerzo y adaptemos en el verbo, nombrarnos a todas y todos, ya sea tanto dentro de este Consistorio -en el lenguaje oral, como en el que se suscribe en los documentos oficiales-, como fuera del mismo.

Porque asimilamos calificativos desiguales, que seguimos viendo como algo normal, nombrando de forma sexista a: profesiones, gentilicios, refranes, chistes, canciones...

La feminización del lenguaje propone adaptar el idioma a las realidades sociales y culturales, pero también se inscribe en un contexto político: el del reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres y de la necesaria paridad hombre-mujer.

El lenguaje inclusivo, comienza por incluirnos a nosotras, las mujeres, en la cotidianidad de nuestro lenguaje diario, así como también aplicarlo en las instituciones, donde estamos en estos momentos. Y lo debemos iniciar mediante la palabra, aprendiendo a nombrarnos y no usar el genérico masculino que todavía impera en estos tiempos. Porque son cargas heredadas y jerarquizadas, que hemos asumido las mujeres y hombres, aunque tengamos sexos y condiciones diferentes, y no podremos usar un lenguaje no sexista, mientras no opere la transformación mental donde se exija nombrarnos a todas y todos, sin dilación. Y donde se dejen de buscar fórmulas únicas enfocadas al género masculino y que tanto nos va a costar adaptar. Porque lo que no se nombra, no existe.

Y no nos acojamos a argumentos simples y redundantes, como aquello de: “esto siempre ha sido así”. Se trata de un ejercicio de cada día. Somos conscientes que es trabajoso, pero si nuestro trabajo es comunicar, buscaremos hacerlo de la mejor forma posible. Somos conscientes de que cambiar el lenguaje patriarcal es una tarea difícil, pero se puede y se debe estar a la altura de los cambios sociales. Es una lucha por un lenguaje más justo, donde todas y todos seamos visibles, y no ceñirnos a que el masculino singular o plural sea lo genérico, lo neutro, lo establecido y lo más usado.

Porque la utilización del masculino como genérico es uno de los fenómenos que con mayor frecuencia contribuyen a la discriminación lingüística, puesto que puede generar confusión, mostrando al hombre como sujeto de los hechos que se narran, por tanto debe evitarse, cuando sea posible, acudiendo a los distintos recursos que la lengua pone a nuestra disposición.

Como ejemplos sencillos y obvios dentro del lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género: nombrando en singular: “Alumno”, “alumna”, y si se usa un apelativo plural, decir: “alumnado” (en lugar de “alumnos”), en lugar de los “maestros”: el “profesorado”, cambiar: los derechos del hombre, por: los derechos de las mujeres y de los hombres... etc.

Si aplicamos estas sencillas pautas, mediante trabajo, esfuerzo y educación, ya sea en esta institución, como en nuestras vidas cotidianas, estaremos rompiendo con la división sexual, haciendo

notorias a las mujeres, en el lenguaje escrito y hablado, siendo parte del lenguaje público, político y, por tanto, implicándola por y para la transformación social.

Hagámoslo por las que ya no están y no podrán ver estos logros, por las que estamos, y por las que están por venir.

Por lo que se propone a la corporación municipal aprobar los siguientes acuerdos:

PRIMERO. Repartir un manual aprobado por todos los grupos, entre los distintos ya publicados por organismos oficiales o universidades en los que se exponen los mecanismos de los que dispone nuestra lengua para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo

SEGUNDO. Revisar todos los impresos, formularios, etc. usados en el Ayuntamiento y todas las organizaciones locales para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista.

TERCERO. Analizar la publicidad emitida, en todas sus formas, por el Ayuntamiento y todas las organizaciones, empresas, asociaciones, etc. a nivel local.

CUARTO. Solicitar a las agrupaciones del pleno municipal que se sumen a esta iniciativa y utilicen estas medidas en sus intervenciones en este Pleno.”

En el debate, se refunde en una sola enmienda al apartado primero de la parte dispositiva la presentada por el Grupo Municipal Popular y la planteado por la ponente del grupo municipal ADN Morvedre, a los efectos de que dicho punto quede de la siguiente manera:

“Volver a repartir a todos los departamentos del Consistorio el Reglamento Interno aprobado de instrucciones para la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Sagunto, así como la Guía por un Lenguaje Igualitario (tanto física como digital) publicada por este Ayuntamiento para facilitar la comunicación inclusiva en colegios, centros educativos, asociaciones y demás colectivos. Y repartir también los manuales y guías ya publicados por organismos oficiales o universidades en los que se exponen los mecanismos de los que dispone nuestra lengua para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo.”

De otro lado, por el Grupo Popular Municipal se plantea enmienda de adición de un punto quinto a la parte dispositiva con la siguiente redacción:

“Instar al equipo de gobierno a convocar y renovar la designación de todos los técnicos y funcionariado de los diferentes departamentos municipales que forman parte de la Comisión Transversal de Género.”.

Sometidas a votación de forma conjunta todas las enmiendas, resulta:

Total Concejales: 24.- Concejales asistentes: 24. Concejales ausentes: Ninguno.- Votos a favor: 24, Señores/as. Alcalde, García, Tarazona, Gil, Torrent, Muniesa, Peláez, Bono, Sáez, Sampedro, Muñoz, Maestro, Caparrós, González, Guillén, Paz, Abelleira, Giménez, Moreno, Crispín, Antonino, Chover, Castillo y Peris; por lo que, el Ayuntamiento Pleno, por unanimidad, ACUERDA:

Aprobar las enmiendas arriba transcritas.

Incorporadas las enmiendas aprobadas y sometido a votación el fondo del asunto resulta:

Total Concejales: 24.- Concejales asistentes: 24. Concejales ausentes: Ninguno.- Votos a favor: 24, Señores/as. Alcalde, García, Tarazona, Gil, Torrent, Muniesa, Peláez, Bono, Sáez, Sampedro, Muñoz, Maestro, Caparrós, González, Guillén, Paz, Abelleira, Giménez, Moreno, Crispín, Antonino, Chover, Castillo y Peris; por lo que, el Ayuntamiento Pleno, por unanimidad, ACUERDA:

Aprobar la proposición arriba transcrita y debidamente enmendada cuya parte dispositiva queda de la siguiente manera:

PRIMERO. Volver a repartir a todos los departamentos del Consistorio el Reglamento Interno aprobado de instrucciones para la Transversalidad de Género en el Ayuntamiento de Sagunto, así como la Guía por un Lenguaje Igualitario (tanto física como digital) publicada por este Ayuntamiento para facilitar la comunicación inclusiva en colegios, centros educativos, asociaciones y demás colectivos. Y repartir también los manuales y guías ya publicados por organismos oficiales o universidades en los que se exponen los mecanismos de los que dispone nuestra lengua para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo.

SEGUNDO. Revisar todos los impresos, formularios, etc. usados en el Ayuntamiento y todas las organizaciones locales para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista.

TERCERO. Analizar la publicidad emitida, en todas sus formas, por el Ayuntamiento y todas las organizaciones, empresas, asociaciones, etc. a nivel local.

CUARTO. Solicitar a las agrupaciones del Pleno municipal que se sumen a esta iniciativa y utilicen estas medidas en sus intervenciones en este Pleno.

QUINTO: Instar al equipo de gobierno a convocar y renovar la designación de todos los técnicos y funcionariado de los diferentes departamentos municipales que forman parte de la Comisión Transversal de Género.