

COMUNICADO SINDICAL ANTE LA MOCIÓN DE VOX PARA ELIMINAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN COMUNICACIONES MUNICIPALES

En fechas recientes, el grupo político Vox ha presentado una moción reclamando, entre otras medidas, que el Ayuntamiento de Zaragoza evite "el uso abusivo e innecesario" del desdoblamiento de género en las comunicaciones a la ciudadanía, así como la retirada de partidas presupuestarias para actividades de formación en materia de género.

Ante esta petición, las diferentes organizaciones sindicales del Ayuntamiento representadas en la Comisión de Igualdad y firmantes de este escrito, queremos manifestar nuestro más rotundo desacuerdo fundamentado en lo siguiente:

El Ayuntamiento ratificó en acuerdo con la representación sindical el **I Plan de Igualdad para Empleados y Empleadas municipales**, aprobado en 2013, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, teniendo como compromiso principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno del Ayuntamiento de Zaragoza y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.

Cabe recordar que para el Ayuntamiento de Zaragoza es de obligado cumplimiento contar con un plan de igualdad entre mujeres y hombres, según indica la ley, y que las partes negociadoras se comprometieron, en el ámbito de sus competencias, a poner en marcha las medidas y acciones acordadas en este Plan de Igualdad, asumiendo como propias las definiciones recogidas en dicha **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y cualquier otra norma que sobre esta materia pudiera desarrollarse, como la **Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón** que se elaboró posteriormente.

Dicho Plan sigue vigente y está incorporado al **Pacto Convenio 2016-2019** (artículo 65) mientras se procede a la elaboración del II Plan de Igualdad, en cuya comisión desde el inicio, venimos trabajando los distintos sindicatos representando a trabajadores y trabajadoras municipales. En él, podemos destacar diferentes artículos que hacen mención tanto al lenguaje como a la formación.

En lo relativo al tema del lenguaje, este compromiso abarca, entre otros, los siguientes apartados:

* 4.6.1.1- Plantilla y puestos de trabajo

- Empleo de un lenguaje neutro o en femenino/masculino en la denominación de las plazas y los puestos de trabajo de la plantilla municipal y en los requisitos y titulaciones necesarias.

* 4.6.3.3- Comunicación, Sensibilización y Participación

- Utilización de la perspectiva de género en el diseño y contenido, de la página Web municipal. Con especial atención al uso de un lenguaje y de unas imágenes no sexistas.

- Difusión, a través del Portal Corporativo, de un manual de estilo administrativo sobre el uso no sexista del lenguaje.

En lo relativo a la formación:

* 4.6.1.3- Formación

- Inclusión en el Plan de Formación Municipal, de cursos genéricos sobre igualdad, perspectiva de género y utilización de lenguaje no sexista, con carácter de reciclaje, para toda la plantilla municipal, con sucesivas ediciones.

- Formación básica, con carácter de reciclaje, sobre temas de igualdad y género a las estructuras directivas de todas las áreas municipales.

Por último, nos parece importante destacar que los criterios lingüísticos de la RAE (Real Academia Española de la Lengua) que aducen en dicha moción no son exclusivos ni excluyentes. Aunque el uso del masculino genérico para ambos sexos es correcto, la propia RAE establece la conveniencia de usar alternativas cuando no afecten sustancialmente a la estructura gramatical y

semántica de la lengua y cuando así lo promuevan la evolución social y cultural de los usos lingüísticos.

Así podemos citar algunos ejemplos extraídos del "Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo en la Constitución Española, elaborado a petición de la Vicepresidenta del Gobierno" (16 de enero de 2020)

"Aconsejar los desdoblamientos de forma oportuna y atinada, así como el uso de genéricos, epicenos y colectivos, constituye una justa referencia a la presencia de la mujer" (8.3.3.6)

- Ejemplo: "El profesorado" en lugar de los profesores (8.4)

(Sustitución de masculinos genéricos por colectivos)

- Ejemplo: "Pues sí, amigos y amigas, sobrevivir en aquellas circunstancias no fue fácil"

(Aplicación esporádica de desdoblamientos) (8.3.4.5)

Por todo ello, consideramos necesario y exigimos al Gobierno de la ciudad que se sigan utilizando los documentos y herramientas vigentes de los que se dotó el Ayuntamiento en esta materia ...

- Guía del protocolo de actuación para la incorporación del enfoque de género.
- Instrucciones para el tratamiento de imágenes no sexistas en los documentos administrativos y de difusión que genere el Ayuntamiento de Zaragoza, sus organismos autónomos y demás entidades del sector público municipal.
- Instrucción sobre indicaciones para el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en los documentos administrativos del Ayuntamiento de Zaragoza .
- Incorporación de Cláusulas Sociales de Género en los contratos celebrados por el Ayuntamiento de Zaragoza, sus Organismos autónomos y Entidades del sector público municipal
- Mantenimiento de las partidas presupuestarias necesarias para la formación y sensibilización en materia de género

... y cualesquiera otros que se puedan incorporar en el futuro, con el fin de cumplir su compromiso con la normativa estatal y autonómica y garantizar el adecuado cumplimiento del I Plan de Igualdad para Empleados/as municipales así como del futuro II Plan de Igualdad en elaboración. Aprobar la moción de VOX supondría el incumplimiento de la ley de referencia y no dar como válido tanto el Plan de Igualdad para las empleadas y empleados del ayuntamiento de Zaragoza, como el trabajo que desde la comisión para la Igualdad se viene realizando.

Zaragoza, 23 de septiembre de 2021



Aragón