

GUIA DE PROMOÇÃO PARA UMA LINGUAGEM INCLUSIVA

Maia Equal+

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação

Câmara Municipal da Maia
igualdade@cm-maia.pt

21 de dezembro de 2023
igualdade@cm-maia.pt

Índice

Introdução.....	2
Enquadramento	3
Legislação Aplicável – Direito Internacional e Nacional	6
Direito Internacional	6
Direito Nacional	9
A importância da Linguagem na comunicação	12
A Comunicação Visual Inclusiva	14
Conceitos Fundamentais	14
Ferramentas de apoio à adoção de uma linguagem assertiva nos serviços	18
Nota conclusiva	24
Bibliografia	25



Introdução

“A linguagem neutra ou inclusiva do ponto de vista do género é mais do que uma questão de correção política. A linguagem reflete e influencia profundamente atitudes, comportamentos e perceções. A fim de garantir a igualdade de tratamento entre todos os géneros, têm sido empreendidos esforços desde a década de oitenta no sentido de propor a utilização de uma linguagem não sexista, neutra e equitativa do ponto de vista do género, de modo a evitar prerrogativas relacionadas com o género e a perpetuação de preconceitos relativos a qualquer género” (Orientações relativas à linguagem neutra do ponto de vista do género no Parlamento Europeu”, pag.3)

A Câmara Municipal da Maia, consciente do papel fulcral que desempenha na promoção do exercício da cidadania, mais próxima das cidadãs e dos cidadãos e dos problemas que as/os afetam, pretende constituir-se num exemplo positivo de não discriminação, tendo em conta o seu papel e dimensão, bem como no apoio à construção de uma sociedade mais igualitária, mais coesa e mais inclusiva, abraçou o desafio de implementar e adotar este Guia.

Este Guia faz parte do conjunto de ações que compõem o Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação do território, denominado de Maia Equal+, e tem como objetivo promover a prática de uma comunicação institucional promotora da Igualdade de Género (IG) e não discriminação, para dentro e para fora da autarquia.

Este instrumento de apoio apresenta um conjunto de estratégias, recursos que facilitam a implementação de uma linguagem mais inclusiva na comunicação oral, escrita e visual dos serviços, com exemplos práticos, e sugestões para uma interação mais assertiva no quotidiano da esfera cívica e profissional. Estas sugestões têm um carácter de referência e assumem o trabalho desenvolvido nesta área até à data, uma vez que as pessoas, as práticas, as sociedades, e as formas de comunicação estão em constante movimento e evolução.



Enquadramento

O Artigo 2º do Tratado da União Europeia (versão consolidada em 2016) menciona que a União se funda nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos da Humanidade, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados-Membros, numa sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre mulheres e homens estão alinhados com a Constituição da República Portuguesa, nomeadamente no seu artigo 13º, alterado pelo Artigo 4.º da Lei Constitucional n.º 1/2004 - Diário da República n.º 173/2004, Série I-A de 24 de julho, em vigor a partir de 29 de julho de 2004, refere que:

“Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.»

Neste sentido, ao criar/regular os Fundos Europeus Estruturais e de Investimento nos quais se enquadrou esta candidatura, o Parlamento Europeu e o Conselho da União Europeia, consideram obrigatório procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre mulheres e homens, e integrar a perspetiva de género, bem como combater a discriminação em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, através da adoção de medidas adequadas para evitar discriminações durante a elaboração e a execução dos programas.

Por conseguinte, considera-se que o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação da Maia, Equal +, tem em conta as prioridades nacionais e europeias em matéria de igualdade entre mulheres e homens, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual, assumindo a partir de uma visão estratégica toda uma atuação e operacionalização articuladas com a ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação 2018-2030, publicada na Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 de 21/5.

Estamos conscientes de que a mudança de mentalidades é um processo moroso e complexo, o qual se pretende ver favorecido através de ações de sensibilização/informação, ações de formação, manifestações públicas, bem como a promoção de eventos de natureza cultural, entre várias outras



medidas. Por isso, o Maia Equal+ é um instrumento de compromisso para a promoção da igualdade e não discriminação, revelador de um forte empenho na melhoria da qualidade de vida de todas as pessoas do Concelho. Trata-se de um "instrumento de política global" que estabelece a estratégia de transformação das relações sociais entre diferentes pessoas. Através da definição de ações específicas, fixa objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como, metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo ainda os recursos materiais e humanos mobilizáveis para a sua prossecução. É necessário pugnar pela igualdade na sua múltipla singularidade e multiplicidade e lutar contra os estereótipos instituídos que, quase sempre, resultam no incumprimento de direitos fundamentais do ser humano.

Pretendeu-se também implementar orientações e/ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa, chamando a atenção para a importância desta ferramenta em todos os suportes de comunicação e dotando os colaboradores e as colaboradoras de conhecimentos específicos sobre linguagem inclusiva, Guia de Promoção para uma Linguagem Inclusiva.

Há ainda a considerar que a preocupação do legislador com as questões da violência na sua globalidade são reais e assentam em dados concretos como os que constam no RASI – Relatório Anual de Segurança Interna e consubstanciam-se num sem-número de instrumentos legislativos como o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica, as recomendações formuladas nos relatórios da Equipa de Análise Retrospectiva de Homicídio em Violência Doméstica entre muitos outros documentos.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspectiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade. Deste modo, os municípios assumem um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 67/2018, de 21 de maio.



Os princípios do respeito pela dignidade das pessoas, da igualdade, da não discriminação e do respeito pela diversidade são a base de uma sociedade inclusiva. No Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, Equal+, elaborado pelo Município Maia encontramos um conjunto de medidas estruturantes que a autarquia quer implementar para sensibilizar a comunidade para a importância das questões relacionadas com a igualdade e não discriminação, para a eliminação de estereótipos no processo de desenvolvimento local e para a integração da dimensão do género em todas as políticas, programas e projetos de forma a incentivar a cidadania e uma participação social equilibrada. Nesta matéria, a comunicação institucional e a linguagem utilizada pelos serviços públicos assumem uma enorme importância. A defesa e promoção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva e igualitária começa numa linguagem e numa comunicação que reforce e consolide a equidade e a paridade.

Em grande número de línguas e nomeadamente em português, é comum o uso exclusivo do género gramatical masculino para designar o conjunto de mulheres homens, e ainda que morfologicamente existam formas femininas.

Admite-se sem dificuldade que o género masculino “engloba” o feminino, como é o caso da utilização frequente das expressões “o Homem” ou “os homens” como sinónimos de “a Humanidade”.

Tomando a parte pelo todo, identificam-se os homens com a universalidade dos seres humanos.

Pretende-se dar uma primeira resposta à questão identitária, e à correlativa igualdade de tratamento de ambos os sexos na linguagem da Administração Pública, em particular no que diz respeito aos impressos e formulários utilizados pelos diferentes organismos e distribuídos nos restantes serviços internos da Câmara Municipal, que serão disseminados também para a comunidade externa.

Pretende-se a eliminação do uso do masculino genérico e a sua substituição por formas não discriminatórias que respeitem o direito de homens e mulheres à representação linguística da sua identidade e impliquem o reconhecimento de que nenhum dos dois sexos tem o exclusivo da representação geral da humanidade ou da cidadania.

Mais do que uma simples renomeação, uma substituição de umas formas por outras formas, o que está em causa é uma redefinição do universo de utentes – um universo composto por mulheres e por homens.



Deverá ser considerado como base deste Guia de Promoção para uma Linguagem Inclusiva para o Município da Maia, o “Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública” de Graça Abranches, da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Legislação Aplicável – Direito Internacional e Nacional

Direito Internacional

Portugal ratificou diversas Convenções e Recomendações de Organizações Internacionais importantes como por ex.: ONU, UNESCO, Conselho da Europa, de forma adotar as medidas necessárias sobre as mudanças socioculturais em termos de linguagem inclusiva.

- **Recomendação (90) 4 do Conselho da Europa**, recomenda aos Governos dos Estados-membros que promovam a utilização de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade entre as mulheres e os homens e que, para isso, tomem todas as medidas que julguem úteis a fim de:
 1. incentivar a utilização, na medida do possível, de uma linguagem não sexista que tenha em consideração a presença, o estatuto e o papel das mulheres na sociedade, tal como acontece em relação ao homem, na prática linguística atual;
 2. harmonizar a terminologia utilizada nos textos jurídicos, na administração pública e na educação com o princípio da igualdade entre os sexos;
 3. encorajar a utilização de uma linguagem isenta de sexismo na comunicação social.
- **UNESCO - Resolução sobre o estatuto das mulheres, 1987 e Plano de Médio Prazo 1990-1995, Tema Transversal: Mulheres, 1989**, adotar uma política destinada a evitar, na medida do possível, o emprego de termos relativos explicita ou implicitamente a um dos sexos, salvo se se tratar de medidas de ação positiva em favor das mulheres, e de continuar a elaborar diretrizes sobre o emprego de um vocabulário que se refira explicitamente à mulher e a promover o uso dessas diretrizes nos Estados membros.



- **Recomendação (2007) 17 do Conselho da Europa**, sobre normas e mecanismos para a igualdade de género **art.º. 6.º** “a eliminação do sexismo da linguagem e promoção de uma linguagem que reflita o princípio da igualdade de género”;
art.º 16 “a linguagem tem um papel fundamental na formação da identidade social de cada indivíduo e interage com as atitudes sociais e a cultura. A utilização de uma linguagem que reflita de igual maneira e trate com o mesmo valor e a mesma dignidade a presença, a igualdade de estatuto e os papéis dos homens e das mulheres na sociedade constitui um aspeto essencial da igualdade entre mulheres e homens, bem como um meio de realizar uma igualdade de género de carácter substantivo”.
- **Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, adotada em Istambul, a 11 de maio de 2011, tem como finalidade:**
 - 1. a)** proteger as mulheres contra todas as formas de violência, bem como prevenir, instaurar o procedimento penal relativamente à violência contra as mulheres e à violência doméstica e eliminar estes dois tipos de violência;
 - b)** contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover a igualdade real entre mulheres e homens, incluindo o empoderamento das mulheres;
 - c)** conceber um quadro global, bem como políticas e medidas de proteção e assistência para todas as vítimas de violência contra as mulheres e de violência doméstica;
 - d)** promover a cooperação internacional, tendo em vista a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica;
 - e)** apoiar e assistir as organizações e os serviços responsáveis pela aplicação da lei para que cooperem de maneira eficaz, tendo em vista a adoção de uma abordagem integrada para a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica.
 - 2.** A presente Convenção cria um mecanismo de monitorização específico a fim de assegurar que as Partes apliquem efetivamente as suas disposições.



- **Recomendação (2019) 1 do Conselho da Europa**, sobre prevenir e combater o sexismo: recomenda que os governos dos Estados-membros:
 1. Tomem medidas no sentido de prevenir e combater o sexismo e as suas manifestações, tanto no domínio público como no privado, e insta as partes interessadas relevantes a aplicarem legislação, políticas e programas adequados, partindo da definição e das diretrizes anexas à presente Recomendação;
 2. Acompanhem os progressos realizados na aplicação da presente Recomendação e informem o(s) comité(s) diretor(es) competente(s) do Conselho da Europa das medidas lançadas e dos progressos alcançados neste domínio;
 3. Assegurem que a presente Recomendação, incluindo o respetivo Anexo, é traduzida e divulgada (em formatos acessíveis) junto das autoridades competentes e das partes interessadas.

Esta Recomendação estabelece medidas de combate ao sexismo, considerado como qualquer ato, gesto, imagem, discurso oral ou escrito, prática ou comportamento que tenha por base a crença na inferioridade de uma pessoa ou grupo de pessoas, devido ao sexo, podendo ser um ato público ou privado, *online* ou *offline*, com um dos seguintes objetivos:

- a) violar a dignidade ou direitos de uma pessoa ou grupo de pessoas;
- b) causar danos físicos, sexuais, psicológicos ou socioeconómicos a uma pessoa ou grupo e pessoas;
- c) criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo;
- d) constituir uma barreira à autonomia ou realização integral de direitos humanos de uma pessoa ou grupo de pessoas;
- e) manter ou reforçar estereótipos quanto ao género.

- **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada através da Resolução A/RES/61/106 de 13 de dezembro**, que reafirma os princípios universais, de dignidade, integralidade, igualdade e não discriminação, em que se baseia; define as obrigações gerais dos Governos relativas à integração das várias dimensões da deficiência nas suas políticas, bem como as obrigações específicas relativas à sensibilização da sociedade para a deficiência, o combate aos estereótipos e a valorização das pessoas com deficiência.



Direito Nacional

- **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA PORTUGUESA**

Constituição da República Portuguesa desempenha um papel crucial na defesa dos direitos de igualdade em Portugal, assegurando que todos os cidadãos são tratados de forma justa, igualitária e com dignidade, independentemente de sua origem, raça, género, religião, orientação sexual ou qualquer outra característica pessoal.

Além disso, a Constituição da República Portuguesa estabelece também a igualdade de género, promovendo a participação ativa das mulheres na vida política, económica e social do país. Ela proíbe qualquer forma de discriminação baseada no sexo e incentiva a adoção de medidas que visem a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.

Esses princípios de igualdade são essenciais para garantir a dignidade e liberdade de todas as pessoas, promovendo a inclusão e a coesão social. Através da Constituição, os cidadãos têm o suporte legal para exigir os seus direitos e lutar contra qualquer forma de discriminação ou violação dos direitos humanos.

Artigo 9º - Tarefas fundamentais do Estado

São tarefas fundamentais do Estado:

(...)

h) promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 26.º - Outros direitos pessoais

1. A todos são reconhecidos os direitos à **identidade** pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à proteção legal contra quaisquer formas de discriminação.



- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 64/2006, 18 de maio**
Regimento do Conselho de Ministros
CAPÍTULO III

Artigo 15.º - Linguagem não discriminatória

Na elaboração de atos normativos deve neutralizar-se ou minimizar-se a especificação do género através do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente através do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.

- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de junho, que aprova o III Plano Nacional para a Igualdade — Cidadania e Género (2007-2010) 1.2 - Poderes Públicos, Administração Central e Local**

A integração sustentada da perspetiva de género em cada domínio de política prevê a existência de um conjunto de medidas de âmbito nacional e local, não só, na legislação, como também, nas grandes orientações de política nacional e na avaliação do seu impacto sobre cidadãos e cidadãs, compreendendo, para a sua prossecução, o envolvimento integrado de todos os Poderes Públicos.

(...)

Objetivo: criar condições para uma integração sustentada da dimensão da igualdade de género em todos os domínios e fases da decisão política

(...)

L - Incluir a dimensão da igualdade de género na linguagem escrita e visual, nomeadamente nos impressos, publicações, documentos e sites dos Ministérios e respetivos Serviços.

- **Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, que aprova o V Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017**

A linguagem que utilizamos reproduz, como é sabido, as representações sociais de género predominantes num determinado contexto histórico e cultural, refletindo-se depois, muitas vezes, em verdadeiras práticas discriminatórias. Desta forma, deve garantir-se que, desde logo, a Administração Pública adote uma linguagem escrita



e visual que dê igual estatuto e visibilidade às mulheres e aos homens nos documentos produzidos, editados e distribuídos.

• **REGIME JURÍDICO DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO DE GÉNERO DE ATOS NORMATIVOS**

Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, sobre o regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, o seguinte:

Artigo 2.º - Âmbito da avaliação de impacto de género

1 - São objeto de avaliação prévia de impacto de género os projetos de atos normativos elaborados pela administração central e regional, bem como os projetos e propostas de lei submetidos à Assembleia da República.

2 - Pode haver avaliação sucessiva de impacto de género nos termos previstos na presente lei.

Artigo 3.º - Objeto da avaliação prévia de impacto de género

A avaliação prévia de impacto de género tem por objeto a identificação e ponderação na elaboração dos projetos de atos normativos, entre outros, dos seguintes aspetos:

- a) A situação e os papéis de homens e mulheres no contexto sobre o qual se vai intervir normativamente;
- b) A existência de diferenças relevantes entre homens e mulheres no que concerne o acesso a direitos;
- c) A existência de limitações distintas entre homens e mulheres para participar e obter benefícios decorrentes da iniciativa que se vai desenvolver;
- d) A incidência do projeto de ato normativo nas realidades individuais de homens e mulheres, nomeadamente quanto à sua consistência com uma relação mais equitativa entre ambos ou à diminuição dos estereótipos de género que levam à manutenção de papéis sociais tradicionais negativos;
- e) A consideração de metas de igualdade e equilíbrio entre os sexos definidas em compromissos assumidos internacionalmente pelo Estado Português ou no quadro da União Europeia.



Artigo 4.º Linguagem não discriminatória

A avaliação de impacto de género deve igualmente analisar a utilização de linguagem não discriminatória na redação de normas através da neutralização ou minimização da especificação do género, do emprego de formas inclusivas ou neutras, designadamente por via do recurso a genéricos verdadeiros ou à utilização de pronomes invariáveis.

- **Resolução Conselho de Ministros N.º 61/2018, de 21 de maio, aprova a Estratégia Nacional para a igualdade e a Não Discriminação (ENIND - 2018-2030) Plano de Ação para a igualdade entre Mulheres e Homens**

Objetivo: 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens, em toda a Administração Pública

- **Lei n.º 45/2019, de 27 de junho, Revisão global da linguagem utilizada nas convenções internacionais relevantes em matéria de direitos humanos a que a República Portuguesa se encontra vinculada**

Artigo 2.º Alteração das versões em língua portuguesa

de convenções internacionais

Nas versões em língua portuguesa de todas as convenções internacionais a que a República Portuguesa se encontra vinculada, publicadas no Diário da República, onde se lê «direitos do homem» deve ler -se «direitos humanos».

A importância da Linguagem na comunicação

A utilização de uma linguagem equitativa e inclusiva do ponto de vista do género contribui igualmente para reduzir os estereótipos de género, para promover mudanças sociais e para alcançar a igualdade de género.

A linguagem Inclusiva é uma opção de linguagem que tem como objetivo desconstruir a ideia do masculino como universal, promovendo a igualdade de género e a inclusão.



A igualdade de género é um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável fixados pela Organização das Nações Unidas (ONU), sendo um debate atual e importante para a construção da sociedade.

As práticas linguísticas deverão ser adequadas a uma nova geração de políticas para a promoção da igualdade entre homens e mulheres.

A Comunicação escrita

Sendo a comunicação um instrumento poderoso, que ajuda a moldar atitudes, perceções e comportamentos, utilizar uma linguagem sensível às questões de género e isenta de preconceitos é uma forma de contribuir para um ambiente de trabalho saudável e inclusivo no Município da Maia.

Sugere-se a implementação das orientações veiculadas neste guia nos seguintes contextos:

- Documentos estratégicos: relatório de atividades; orçamentos anuais; diagnósticos e planos; cartas; planos de formação; candidaturas; balanços sociais; etc.
- Documentos internos: regulamentos; despachos; ofícios; formulários; notas internas; anúncios de concursos e textos de recrutamento; etc.
- Websites; redes sociais e plataformas utilizadas.
- Contextos de informação e divulgação: e-mails; newsletters; eventos; cartazes em formato digital ou impresso; publicações; notícias; imagens; etc.
- Contextos de aprendizagem: sessões de formação e comunicação; artigos; conferências; palestras; livros; monografias; referências bibliográficas; etc.
- Linguagem quotidiana.

Com a adoção deste guia, pretende-se implementar uma linguagem e comunicação sensíveis às questões da diversidade, veiculando o respeito e a aceitação das diferenças e da concretização dos princípios da Igualdade e da não Discriminação. Elencando várias sensibilidades:

- Comunicação sensível à diversidade cultural, étnicas e outras particularidades;
- Comunicação sensível às questões da diversidade funcional e/ou saúde mental;



- Comunicação sensível às questões da diversidade afetiva e pessoas não-binárias.

A Comunicação Oral Inclusiva

Na comunicação oral quotidiana, tanto em contexto pessoal como profissional, é possível recorrer, inadvertidamente, a expressões estereotipadas, e discriminatórias, como por exemplo:

Não lighes, é da idade;

És muito forte para mulher.;

Não chores que és um homem.

A Comunicação Visual Inclusiva

A comunicação visual inclusiva é aquela que retrata a diversidade e garante que todas as pessoas que fazem parte daquela comunidade e se sentem representadas nas imagens que são apresentadas. Neste sentido, os conteúdos visuais devem acompanhar e reforçar a linguagem inclusiva de forma assertiva e coerente. Esta comunicação sensível à diversidade inclui aspetos relacionados com: o género; identidades e expressões de género; orientação sexual; diversidade funcional, afetiva e neurodiversidade; etnia; idade; estatura; formas físicas e outras particularidades que caracterizam aquele universo a representar.

“Uma linguagem inclusiva e não enviesada evita os estereótipos e as referências irrelevantes a particularidades dos indivíduos, e reconhece as qualidades positivas de todas as pessoas” (Secretariado Geral do Conselho da União Europeia, 2018, p.7).

Conceitos Fundamentais

Citamos em seguida alguns conceitos no sentido de uma maior clarificação dos mesmos, bem como sublinhar a sua importância para uma melhor compreensão da temática abordada.

Sexo

Refere-se às características biológicas que definem os seres humanos como feminino ou masculino. Esses conjuntos de características biológicas não são



mutuamente exclusivos, pois existem indivíduos que possuem ambos, mas essas características tendem a diferenciar os humanos como machos e fêmeas].

Gênero

“Refere-se aos papéis, comportamentos, atividades, atributos e oportunidades que qualquer sociedade considera apropriados para meninas e meninos e mulheres e homens. O gênero interage com, mas é diferente das categorias binárias do sexo biológico”².

Sexismo

De igual forma que outros termos formados pelo sufixo “ismo” – racismo, idadeísmo – o termo sexismo refere-se a um tipo de discriminação negativa baseada no sexo/gênero das pessoas. “O sexismo é a ideologia da supremacia

masculina. Permite aos homens acreditar que são necessários para a existência das mulheres, proteger as mulheres e dar-lhes identidade”³.

Linguagem sexista

Representação parcial ou discriminatória que atribui um estatuto, capacidades e contributos inferiores às mulheres. “Existe um uso sexista da língua na expressão oral e escrita (nas conversações informais e nos documentos oficiais) que transmite e reforça as relações assimétricas, hierárquicas e não equitativas que se dão entre os sexos em cada sociedade e que é utilizado em todos os seus âmbitos”⁴ (Toledo et al., 2014, p.15).

Neutralidade de gênero

Visa eliminar a referência ao gênero no modo como se descreve as pessoas, ocultando papéis pré-determinados a gêneros e sexos. Permite uma linguagem adequada tanto para homens como para mulheres ⁵

Identidade de gênero

A experiência interna e individual de gênero de cada pessoa, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença, incluindo o sexo pessoal sentido do corpo e outras expressões de gênero, tais como o vestuário, a fala e maneirismos⁶.



Igualdade de género

O Conselho da Europa (2004, p.8), conceptualiza a igualdade de género como: “igual visibilidade, autonomia, responsabilização e participação de ambos os sexos em todas as esferas da vida pública e privada” 7. Refere-se a uma situação em que todos os seres humanos são livres para desenvolver as suas capacidades e tomar decisões, sem as limitações impostas por papéis tradicionais e em que os diferentes comportamentos e aspirações são levados em consideração, valorizados e promovidos de forma igual.

Estereótipos de género

“No caso particular do género, os estereótipos a ele associados têm a ver com as crenças amplamente partilhadas pela sociedade sobre o que significa ser homem ou ser mulher. Mais do que qualquer outro tipo de estereótipos, os de género apresentam, como nos disse Susan Basow (1992), um forte poder normativo, na medida em que assumem não apenas uma função descritiva

das supostas características dos homens e das mulheres, mas também consubstanciam uma visão prescritiva, se bem que não uniforme, dos comportamentos (papéis de género) que ambos os sexos deverão exhibir, porque veiculam, ainda que implicitamente, normas de conduta” (Vieira, 2017, p.33)8.

Mainstreaming de género

O processo de avaliação das implicações para mulheres e homens de qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas em todas as áreas e em todos os níveis. É uma estratégia para tornar as preocupações e experiências tanto das mulheres como dos homens numa dimensão integral da conceção, implementação, monitorização e avaliação das políticas e programas em todas as esferas, política, económica e social, para que mulheres e homens beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada ou exacerbada. O objetivo final é alcançar a igualdade de género 9

Discriminação positiva

A discriminação positiva diz respeito a ações que têm o objetivo de equiparar pessoas ou grupos sociais discriminados negativamente, de forma a que possam integrar a sociedade de forma igualitária. Isto é, a discriminação



positiva visa a plena igualdade entre os cidadãos, criando (transitoriamente) um regime/tratamento mais favorável para os grupos/pessoas que são desfavoravelmente tratados. Quando todos forem tratados do mesmo modo, acaba a discriminação¹⁰

Feminismos

Movimento(s) que visa(m) a igualdade social, política, económica e cultural, entre mulheres e homens. Entendido como um fenómeno global que integra diversos fatores de acordo com a especificidade da situação das mulheres no mundo, das particularidades da cada cultura e de cada sociedade. Todavia, apesar dos feminismos se poderem configurar de forma específica, em diferentes sociedades e culturas, todos os seus movimentos são orientados pelo mesmo fundamento filosófico da conquista da igualdade entre mulheres e homens em todas as esferas da vida¹¹.

Empoderamento das mulheres

Processo pelo qual as mulheres ganham poder e controle sobre as suas próprias vidas e adquirem a capacidade de fazer escolhas estratégicas¹².

¹Fonte: Tradução livre a partir de Sex from EIGE, em linha, disponível em <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

² WHO. Disponível em: <https://www.who.int/health-topics/gender>.

³ Advocacy toolkit for women in politics. United Nations Entity for Gender Equality and The Empowerment of Woman. UNWOMEN. Disponível em: <http://www.ipsnews.net/publications/keygenderconcepts.pdf>

⁴ Toledo, L.C, Kieling da Rocha, M.A., Dermmam, M.R., Damin, M.R.A, & Pacheco, M. (2014). Manual para o uso não sexista da linguagem - O que bem se diz... bem se entende. Rio Grande do Sul: Secretaria de Comunicação e Inclusão Digital.

⁵ Council of Europe (2004). Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Disponível em: <https://rm.coe.int/1680596135>

⁶ Council of Europe (2004). Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Disponível em: <https://rm.coe.int/1680596135>

⁷ Council of Europe (2004). Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Disponível em: <https://rm.coe.int/1680596135>.

⁸ Viera, C. (Coord.) (2017). Guião de educação - Conhecimento, género e cidadania no ensino secundário. Lisboa: CIG.

⁹Definições adaptadas de: UNESCO, 2012, Publicações da UNESCO: Genero Mainstreaming Guidelines; UN ECOSOC, 1997, Relatório do Conselho Económico e Social para 1997, A/52/3; UN OSAGI, 2001, Gender Mainstreaming: Estratégia para a Promoção da Igualdade de Género; Assembleia Geral da ONU, 1979, Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher; UNAIDS, 2011, Orientações Terminológicas.

¹⁰ Vilas-Boas, R. (2003). Ações afirmativas e o princípio da igualdade. Rio de Janeiro: América Jurídica¹¹ UNICEF (2017). Gender equality - Glos Feminismos e Movimentos Sociais em tempos de Globalização

¹¹Fonte: de M Tavares · 2002sary of terms and concepts. South Asia: UNICEF Regional Office em Feminismos e Movimentos Sociais em tempos de Globalização uc.pt <https://www.ces.uc.pt> >

¹²Fonte: EIGE - Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>



Ferramentas de apoio à adoção de uma linguagem assertiva nos serviços

A linguagem inclusiva como ferramenta de transformação de género

A linguagem inclusiva tem-se mostrado uma ferramenta poderosa para a transformação de género, que procura romper com a estrutura binária e normativa que há muito tempo oprime e desvaloriza pessoas que não se encaixam nos padrões tradicionais de masculino ou feminino.

A linguagem inclusiva procura evitar o uso de termos que discriminem ou excluam pessoas com base no seu género e procura, também, promover a igualdade de género, destacando a presença e a importância das mulheres em todos os âmbitos da sociedade, combatendo assim a invisibilidade das mulheres e reafirmando a sua participação e contribuição.

A linguagem inclusiva não se limita apenas a pronomes e flexões de género, mas também engloba a forma como nos referimos a profissões, cargos e funções.

Por fim, a linguagem inclusiva é uma ferramenta importante para a construção de uma sociedade mais igualitária e justa, onde todas as pessoas possam sentir-se respeitadas e incluídas.

Ao adotar uma linguagem que respeite a identidade de género de cada pessoa, estamos a contribuir para a transformação de um sistema que historicamente privilegia o género masculino e marginaliza outras identidades, garantindo que todas as pessoas sejam respeitadas e valorizadas na sua singularidade.

Existem duas categorias de recursos a utilizar para promover a inclusão e evitar a discriminação ou a exclusão de pessoas, tendo em conta as especificidades de cada comunicação, sendo as categorias de recursos mais comuns:

- **Neutralização ou abstração do género¹**

A forma neutra deve ser usada quando se pretende referir a uma pessoa cujo género e/ou pronomes são desconhecidos, uma pessoa cujo género não se

¹ A neutralização ou abstração deve ser utilizada sempre que possível e adequado, não só porque evita textos longos e confusos, como também inclui as pessoas trans e não-binárias. Este método de comunicação escrita e oral, sem especificar identidades e pronomes, é também muitas vezes denominado de linguagem neutra.



encaixa no binarismo homem/mulher e/ou prefira flexões neutras, um conjunto de pessoas de géneros e/ou pronomes desconhecidos ou um conjunto de pessoas de diferentes géneros e/ou pronomes.

A neutralização ou abstração do sexo/género baseia-se na utilização de uma só forma para descrever mulheres e homens - usando genéricos (nomes sobrecomuns, coletivos, substantivos e termos abstratos), pronomes invariáveis e outros procedimentos (e.g. recurso à utilização da voz passiva) (Abranches, 2009).

Nome coletivo, sobrecomum ou comum de dois:

Em vez de	
☹ Os Maiatas	
☹ Os cidadãos	
☹ Os munícipes	
☹ Os trabalhadores	
☹ Os técnicos	
☹ O requerente	
☹ O candidato	
☹ Os eleitores	
☹ Os terceiros	
☹ Os idosos	
☹ Os interessados	
☹ Os jovens	
☹ Os professores	
☹ Os estudantes	
☹ Os alunos	
☹ Os reformados	
☹ O Exmo./a. Senhor/a Presidente	
☹ O diretor	
☹ O coordenador	
☹ Os jovens	
☹ Os chefes	
☹ Nascido em	
☹ Nascido a	
☹ Filho de	

Sugere-se	
😊 As pessoas Maiatas	
😊 As pessoas cidadãs	
😊 As pessoas munícipes	
😊 As pessoas trabalhadoras	
😊 O pessoal técnico	
😊 A pessoa que requer	
😊 A pessoa candidata	
😊 As pessoas eleitoras	
😊 As pessoas terceiras	
😊 A população idosa	
😊 As pessoas interessadas	
😊 O pessoal jovem	
😊 O pessoal docente	
😊 A classe estudantil	
😊 Discentes	
😊 As pessoas reformadas	
😊 À Presidência	
😊 A direção	
😊 A coordenação	
😊 Juventude/população jovem	
😊 As chefias	
😊 Natural de/local de nascimento	
😊 Data de nascimento	
😊 Filiação	



Substantivos comuns de dois com omissão de artigo:

Em vez de
☹️ O requerente
☹️ O requisitante
☹️ Os munícipes
☹️ O utente
☹️ O estudante
☹️ Os profissionais
☹️ Os docentes
☹️ Os jovens
☹️ Os intérpretes
☹️ O pensionista
☹️ O titular

Sugere-se
😊 Requerente
😊 Requisitante
😊 Munícipes
😊 Utente
😊 Estudante
😊 Profissionais
😊 Docentes
😊 Jovens
😊 Intérpretes
😊 Pensionista(s)
😊 Titular(es)

- **Especificação do género**

À semelhança das letras “a” e “o” indicarem em grande parte dos casos, respetivamente, as formas gramaticais feminina e masculina, a letra “e” indica a forma gramatical neutra.

A utilização de formas duplas e a utilização de barras representa de forma explícita, paralela e igual a ambos os sexos, tornando visível na linguagem o sexo invisível, através da marcação sistemática e simétrica do género gramatical (Abranches, 2009).

As utilizações de formas duplas têm-se revelado uma das formas mais eficazes e simplificadas no que concerne à visibilidade e simetria. A preferência pelas formas duplas prevalece devido às dificuldades em recorrer, de formas sistemática, à neutralização ou abstração do género gramatical devido à alta incidência de termos com marcas morfológicas e concordância em género (Abranches, 2009).



Em vez de	
☹️	Os Maiatos
☹️	Os cidadãos
☹️	Os munícipes
☹️	Os trabalhadores
☹️	Os técnicos
☹️	O requerente
☹️	O candidato
☹️	Os eleitores
☹️	Os terceiros
☹️	Os idosos
☹️	Os pais
☹️	Os filhos
☹️	Os professores
☹️	Os estudantes
☹️	Os alunos
☹️	Os reformados

Sugere-se	
😊	As Maiatas e os Maiatos
😊	As cidadãs e os cidadãos
😊	As munícipes e os munícipes
😊	As trabalhadoras e os trabalhadores
😊	As técnicas e os técnicos
😊	A requerente e o requerente
😊	A candidata e o candidato
😊	As eleitoras e os eleitores
😊	As terceiras e os terceiros
😊	As idosas e os idosos
😊	As mães e os pais
😊	As filhas e os filhos
😊	Professoras e professores
😊	As estudantes e os estudantes
😊	As alunas e os alunos
😊	As reformadas e os reformados



A utilização de barras revela-se um recurso bastante adequado em comparação com a utilização das formas duplas, uma vez que permite manter a estrutura de base com a vantagem de economizar espaço (Pereira, Magalhães, Rodrigues, Patrão & Nogueira, 2022).

Em vez de	
☹️	Os Maiatos
☹️	Os cidadãos
☹️	Os munícipes
☹️	Os trabalhadores
☹️	Os técnicos
☹️	O requerente
☹️	O candidato
☹️	Os eleitores
☹️	Os terceiros
☹️	Os idosos
☹️	Os filhos
☹️	Os professores
☹️	Os estudantes
☹️	Os alunos
☹️	Os reformados

Sugere-se	
😊	As/Os Maiatas/os
😊	As/Os cidadãs/os
😊	As/Os munícipes
😊	As/Os trabalhadoras/es
😊	As/Os técnicas/os
😊	A/O requerente
😊	A/O candidata/o
😊	As/Os eleitoras/es
😊	As/Os terceiras/os
😊	As/Os idosas/os
😊	As/Os filhas/os
😊	As/Os professoras/es
😊	As/Os estudantes
😊	As/Os alunas/os
😊	As/Os reformadas/os

Uma forma de tornar a linguagem mais inclusiva em relação a coletivos ou nomes que representam organizações ou instituições é utilizar termos neutros e genéricos, evitando assim reforçar a ideia de que apenas homens ocupam esses cargos.

Em vez de	
☹️	O gerente
☹️	O diretor
☹️	As funcionárias de limpeza
☹️	Ao Diretor Geral
☹️	Sr./Sra. Marques
☹️	A Presidência do Conselho Executivo
☹️	Os interessados

Sugere-se	
😊	A gerência
😊	A direção
😊	O pessoal de limpeza
😊	A Direção Geral
😊	Família Marques
😊	A Presidência do Conselho Executivo
😊	As pessoas interessadas



Na comunicação escrita ou verbal deve-se evitar o uso de termos e piadas discriminatórias ou ofensivas, como palavras que ridicularizam pessoas com deficiência, insultos raciais ou ofensas de cunho sexual. Opte por uma linguagem inclusiva e respeitosa para evitar marginalização e discriminação.

Em vez de	Sugere-se
☹ Deficiente	😊 Pessoa com deficiência
☹ Velhos	😊 Pessoas idosas/seniores
☹ Sem abrigo	😊 Pessoa em situação de sem abrigo
☹ Raça cigana	😊 Comunidades ciganas
☹ Sr./Sra. Marques	😊 Família Marques
☹ Ao Presidente do Conselho Executivo	😊 A Presidência do Conselho Executivo
☹ O autista	😊 Pessoa com autismo
☹ O cego	😊 Pessoa com deficiência visual

Estas são apenas algumas sugestões, sendo que é importante frisar que a melhor prática será respeitar, sempre, a forma como as pessoas se autodenominam e utilizar os termos que elas próprias preferem.

Ressalva-se que a inclusão linguística é um processo em constante evolução e que cada comunidade ou grupo pode ter formas específicas de promover a igualdade de género na linguagem.



Nota conclusiva

Hoje, a igualdade entre mulheres e homens é considerada, em todo o mundo uma questão de Direitos Humanos e uma condição de justiça social, necessária para que as sociedades se tornem mais modernas e mais equitativas. É, por isso, um requisito para o desenvolvimento e a paz e, nos países democráticos, uma condição para o exercício efetivo e pleno da cidadania. Os Governos e os organismos do Estado assim como quem neles trabalha, prestando o serviço público em geral, têm obrigação de trabalhar de forma ativa para a igualdade entre mulheres e homens.

Esta dimensão deve, por isso, ser tida em consideração em todos os aspetos da tomada de decisão política e pública. A Igualdade de Género não é uma questão das mulheres, é uma questão de direitos humanos que deve envolver igualmente homens e mulheres. Igualdade aqui não significa que mulheres e homens são os mesmos, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades dos homens e das mulheres não devem depender do fato de nascerem do sexo masculino ou feminino.

Verifica-se “a necessidade de adequar as práticas linguísticas à situação histórica e cultural portuguesa de hoje e às normas que regem atualmente a promoção da igualdade entre homens e mulheres, e aperfeiçoar o nosso modo de usar a língua, com a gramática que temos, mas usando-a também como uma estratégia para a igualdade” (CITE, 2003, p. 252).



Bibliografia

- Conselho da União Europeia, Secretariado Geral, comunicação inclusiva no SGC

<https://www.cig.gov.pt/2018/06/guia-comunicacao-inclusiva-do-secretariado-geral-do-conselho-da-uniao-europeia/>

- Glossário adaptado às Políticas e Práticas de Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho, CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

<https://cite.gov.pt/glossario>

- Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública

https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/06/Guia-Ling-Inclusiva-Adm-Publica_CIG_G-Abranches.pdf

- Linguagem Neutra do ponto de vista do género no Parlamento Europeu

https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187108/GNL_Guidelines_PT-original.pdf

- Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens, Presidência do Conselho de Ministros e Ministério da Segurança Social e do Trabalho Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

https://cite.gov.pt/documents/14333/141518/Manual_CITE.pdf

- Manual de linguagem inclusiva - CES

<https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/12-Manual-de-Linguagem-Inclusiva-CES.pdf>

- Orientações relativas à linguagem neutra do ponto de vista do género no Parlamento Europeu

https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187108/GNL_Guidelines_PT-original.pdf

