

Índice

Introdução	2
Enquadramento conceptual	ERRO! MARCADOR NÃO DEFINIDO.
Estratégias	6
1. Desafiar o falso neutro	6
2. Ir além do androcentrismo	8
3. Contornar os estereótipos	8
4. Para ser igual, ser diverso	9
5. Uma imagem vale mais que mil palavras	10
Checklist	11
Reflexão final	12
Bibliografia para aprofundamento	13

Introdução

Nos dias de hoje, é inegável que as desigualdades sociais têm profundas implicações no dia a dia de todas as pessoas. A desigualdade entre homens e mulheres, de género, não pode continuar a ser uma das principais causas de assimetrias.

Uma comunicação e linguagem sensíveis ao género são por isso essenciais para diminuir este diferencial. Aliás, desde que as pessoas nascem que estão em constante processo de comunicação com quem as rodeia e nas mais variadas esferas de ação. A comunicação acontece através de várias formas de linguagem que utilizamos no quotidiano (verbal, não verbal, oral).

Segundo a EIGE - *European Institute for Gender Equality*, a linguagem sensível ao género concorre para:

- “Facilitar a identificação de diferenças importantes entre as necessidades das mulheres e dos homens;
- Desafiar os pressupostos inconscientes que as pessoas têm sobre os papéis de género na sociedade;
- Estabelecer as bases para uma maior igualdade de género em toda a sociedade;
- Sensibilizar para a forma como a linguagem afeta o nosso comportamento;
- Fazer com que as pessoas se sintam mais à vontade para se exprimirem e se comportarem de formas que antes não eram consideradas "típicas" do seu género” (EIGE, 2019, p.4).

Se quisermos ter algumas linhas orientadoras podemos dizer que uma comunicação inclusiva deve, antes de tudo, ter em primeiro plano as pessoas a quem nos dirigimos. Questões como manutenção de respeito pela diversidade e dignidade, promovendo igual visibilidade de todas as pessoas, ou a promoção da igualdade e da não discriminação, são linhas vermelhas que não podem ser atravessadas.

Sigamos neste percurso que nos avança para uma vivência mais igualitária e promotora de maior inclusão e justiça social.

Enquadramento conceptual

Uma linguagem inclusiva/sensível ao género não se afigura como uma proposta radical que rompe com os atuais cânones ou regras linguísticas e gramaticais, mas uma proposta de uso dinâmico dessas mesmas regras para a inclusão e visibilização de todas as pessoas de igual forma. Contribui para visibilizar quem tem estado ausente e para desconstruir estereótipos que vão sendo cristalizados através do processo de socialização.

Assim, evoca-se neste *booklet* o poder transformativo da linguagem para efetivar uma mudança consciente e intencionalizada pela promoção da igualdade de género e diversidade.

Incentiva-se assim ao uso de uma linguagem que não reproduz estereótipos e representações sexistas e discriminatórias, mas que sobretudo visibiliza quem é sujeito (ver Figura 1).

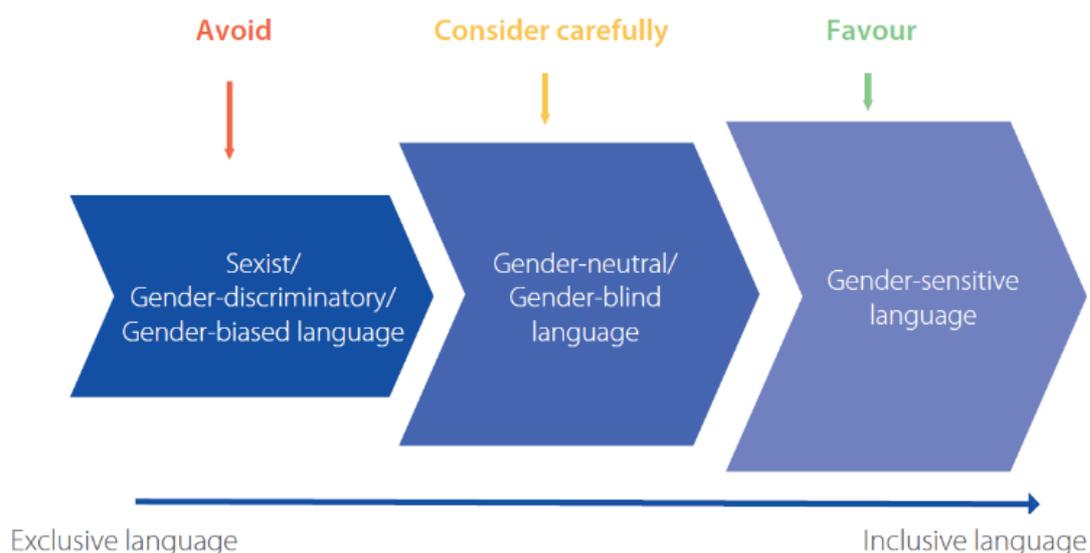


Fig. 1: A Escala da inclusividade na linguagem (fonte: EIGE, 2019, p.8)

Evita-se, assim, a utilização de termos que denotem depreciação pelas pessoas visadas ou o recurso a estereótipos generalistas e que apresentam uma visão monolítica e redutora da diversidade humana. Ou seja, excluem-se palavras, frases e/ou outras características linguísticas que não tratem de igual forma, com igual valor, dignidade, integridade e respeito, todas as pessoas.

Procura-se, ativamente, formas de linguagem, onde todas as pessoas sejam designadas sem distinção.

E para que tal seja possível, consideramos essencial ter presentes algumas definições conceptuais. E ainda que muitas definições se incluíssem, muitas ainda deixaríamos por referir, além de que estas estão em constante atualização à medida que o conhecimento científico avança nestes domínios. Neste sentido, preferimos sistematizar alguns conceitos-chave, remetendo sobretudo para a definição que se pode encontrar no glossário¹ desenvolvido pela EIGE - European Institute for Gender Equality - e que poderá completar qualquer outra necessidade que lhe seja suscitada neste percurso para uma integração efetiva de uma linguagem inclusiva/sensível ao género.

Iniciamos com a distinção entre sexo e género, uma vez que muitas vezes são vocábulos considerados sinónimos. Apesar de frequentemente interligados reportam dimensões distintas:

Sexo

“Características biológicas e fisiológicas que definem os seres humanos como femininos ou masculinos” (EIGE, s/d)²

Género

“Oportunidades e atributos sociais associados ao ser feminino e masculino e às relações entre mulheres e homens e raparigas e rapazes, bem como às relações entre mulheres e entre homens” (EIGE, s/d)³

Decorre destes, a conceptualização do que é um estereótipo de género que muitas vezes se expressa pelo sexismo e pela visibilização de desigualdades:

Estereótipos de género

“Ideias preconcebidas pelas quais são atribuídas arbitrariamente a mulheres e homens características e papéis determinados e limitados pelo seu género” (EIGE, s/d)⁴

Sexismo

“Ações ou atitudes que discriminam pessoas unicamente com base no género” (EIGE, s/d)⁵

Desigualdades de género

“Qualquer distinção, exclusão ou restrição com base no sexo que tenha como efeito ou como objectivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio” (EIGE, s/d)⁶

¹ Glossário EIGE em Português: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus?language_content_entity=pt

² Sexo: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1048?language_content_entity=pt

³ Género: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1046?language_content_entity=pt

⁴ Estereótipos de Género: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1223?language_content_entity=pt

⁵ Sexismo: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1325?language_content_entity=pt

⁶ Desigualdades de género: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1090?language_content_entity=pt

Estas atitudes e posicionamentos concorrem para uma efetiva igualdade de género que integre a diversidade humana através de uma visão interseccional:

Igualdade de género

“Igualdade de direitos, responsabilidade e oportunidades de mulheres e homens e raparigas e rapazes” (EIGE, s/d)⁷

Diversidade

“Leque de valores, atitudes, perspetivas culturais, crenças, origens étnicas, orientação sexual, competências, conhecimentos e experiências de vida de cada pessoa dentro de um determinado grupo” (EIGE, s/d)⁸

Interseccionalidade

“Instrumento analítico para o estudo, compreensão e resposta ao modo como o sexo e o género interagem com outras características/identidades pessoais e ao modo como essas interações contribuem para experiências de discriminação únicas” (EIGE, s/d)⁹

Se efetivamente procuramos e acreditamos que todas as pessoas devem ter os mesmos direitos, responsabilidades e oportunidades, independentemente do seu ponto de partida mais ou menos desfavorecido, então uma comunicação digna é essencial. Para que tal seja possível, é preciso ter uma noção das múltiplas formas de linguagem e da forma como as usamos/podemos usar no quotidiano, nas interações pessoais e profissionais.

Linguagem neutra de género

“Linguagem que não é específica em função do género e que considera as pessoas em geral, sem qualquer referência a mulheres ou homens” (EIGE, s/d)¹⁰

Linguagem sensível ao género

“Realização da igualdade de género na linguagem escrita e falada alcançada quando as mulheres e os homens e todas as pessoas que não correspondem ao sistema social de género binário são identificadas e mencionadas na linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito” (EIGE, s/d)¹¹

Prosseguimos, então, neste percurso apresentando algumas ferramentas que permitam este movimento rumo a uma comunicação mais inclusiva e sensível ao género.

⁷ Igualdade de género: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059?language_content_entity=pt

⁸ Diversidade: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1085?language_content_entity=pt

⁹ Interseccionalidade: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1050?language_content_entity=pt

¹⁰ Linguagem neutra de género: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1352?language_content_entity=pt

¹¹ Linguagem sensível ao género: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1354?language_content_entity=pt

Estratégias

As estratégias que se seguem servem para sistematizar alguns recursos de que dispomos para orientar a nossa comunicação para uma linguagem não sexista e por isso mais inclusiva e tendencialmente sensível ao género.

Assim, e antes de mais, devemos ter presente que a nossa linguagem é muitas vezes enviesada, organizando-se em favor do género masculino. Prioriza-se, assim, uma atenção redobrada para a inclusão e visibilização de todas as pessoas de igual forma. Evitaremos, assim, o uso de expressões que incluem “falsos neutros”, mas também estereótipos que reificam papéis tradicionais e assimetrias entre géneros.

Mas, então, o que podemos fazer??

1. DESAFIAR O FALSO NEUTRO

O falso neutro, masculino genérico ou genérico androcêntrico é a designação de Maria Isabel Barreno (1985) que pretende alertar para o uso do género gramatical masculino para designar o conjunto de homens e mulheres, apresentando-se como neutro, ainda que não visibilize ambos os sexos.

Assim, como estratégia apresentamos a especificação do sexo/género. Ou seja, a inclusão de uma referência explícita a homens e a mulheres de forma igual e paralela através da utilização de formas duplas ou alternativas gráficas. Ainda que se privilegie o uso de formas duplas, sabemos que a linguagem oral e escrita podem ficar, por vezes, mais densas e longas. A utilização de alternativas gráficas, pelo uso de barras, dá conta desta limitação encurtando a mensagem.

Neste sentido, preferimos sempre referências como:

As portuguesas e os portugueses...

As trabalhadoras e os trabalhadores...

As cidadãs e os cidadãos...

ou,

O/a coordenador/a

O/a investigador/a

Ou mesmo, para maior visibilidade das pessoas intervenientes:

Pai e mãe em vez de Os pais

Filhas e/ou filhos em vez de Os filhos

Avó e avô em vez de Os avós

Igualmente válido na visibilização de todas as pessoas existe ainda a possibilidade da neutralização ou abstração de género. O que implica a neutralizar ou minimizar a indicação do sexo/género das pessoas referidas, usando para isso formas mais neutras e inclusivas como os genéricos verdadeiros, os pronomes invariáveis ou usando o gerúndio.

Assim sendo, se usarmos genéricos verdadeiros usamos:

As pessoas, a Humanidade ou o ser humano em vez de Homem

A equipa de investigação em vez de Os investigadores

As pessoas interessadas em vez de Os interessados

No caso de pronomes invariáveis seria usar:

As pessoas interessadas em vez de Os interessados

Quem solicita em vez de O solicitador

Quem se candidata em vez de O candidato

As crianças em vez de Os meninos

A coordenação em vez de O coordenador

Ou por fim, o uso do gerúndio que exploraremos na ferramenta **contornar os estereótipos**.

2. IR ALÉM DO ANDROCENTRISMO

Este desafio de ter presente, consciente, que nem toda a comunicação é representativa, leva-nos ainda à necessidade de comunicarmos com referenciais claros que vão além de um posicionamento androcêntrico, ou seja, com o masculino/homem no centro do pensamento.

Para tal, podemos comunicar omitindo termos masculinos desnecessários. Ou seja, escolhendo expressões que se refiram a um público mais abrangente, e sobretudo menos estereotipado como veremos mais adiante.

Exemplos seriam:

Curso dirigido especialmente a profissionais da rádio em vez de Curso dirigido especialmente aos profissionais da rádio

Pode apresentar-se a documentação online em vez de Os utilizadores podem apresentar a documentação online

Mas, em casos pontuais, poderá ser importante pontuar mais claramente a quem nos dirigimos, quem estamos a integrar quando comunicamos algo.

Assim, sempre que se verifique necessário, podemos adicionar uma clarificação que não deixe margem para dúvidas.

Por exemplo:

..., tanto homens como mulheres...

..., de ambos os sexos...

3. CONTORNAR OS ESTEREÓTIPOS

Comunicar sem reforçar os estereótipos que circulam na nossa sociedade é também comunicar de forma inclusiva.

O uso do gerúndio - facilmente identificável pela sua terminação em *-ndo* - é uma ferramenta muito eficaz nesta tarefa. O gerúndio corresponde à forma nominal de um verbo que ajuda a indicar continuidade ou desenvolvimento de uma ação em curso ou duradoura.

Assim, ao contrário do que geralmente acontece, as nossas frases tendem a dar centralidade ao verbo nesta forma permitindo uma revisão do sujeito da frase e uma nomeação do mesmo de forma mais inclusiva.

Por exemplo, diríamos:

Tendo mais competência melhoraria a gestão diplomática em vez de Se os diplomatas tivessem mais competência a gestão seria melhor

Trabalhando em melhores condições, a segurança policial aumentaria em vez de Se os polícias trabalhassem em melhores condições a segurança aumentaria.

Contratando mais pessoal de investigação o nosso ranking subirá em vez de Subíamos o nosso ranking se contratassem mais investigadores.

4. PARA SER IGUAL, SER DIVERSO

Outro princípio que deve orientar a comunicação inclusiva e sensível ao género é a diversidade.

Assim, é importante que se consiga em todo o momento ser o mais abrangente e inclusivo possível. A utilização de termos que não se referem a um género em específico é a estratégia mais adequada.

Cada membro...

Cada representante...

Cada estudante...

Inclusive, existem expressões que são rotineiras no nosso quotidiano, sobretudo em formulários e em documentação formal que poderá ser rapidamente revista para uma utilização mais representativa da diversidade humana:

Filiação... em vez de Filho de

Candidatura em vez de O candidato

Data de nascimento... em vez de Nascido

Local de nascimento... em vez de Nascido em

Agradecemos a sua colaboração... em vez de Obrigado pela colaboração

5. UMA IMAGEM VALE MAIS QUE MIL PALAVRAS

Esta é uma máxima antiga, ainda assim pensamos que bastante atual. Uma comunicação pode ser arruinada se a comunicação/mensagem visual não integrar também ela princípios que se rejam pela promoção da igualdade, da diversidade e da não discriminação. Aliás, pensar na linguagem é olhar para as duas várias formas e as imagens são extremamente importantes no nosso dia a dia.

Assim sendo, não causará dano se fizermos um exercício de reflexão sobre as imagens que veiculamos, antes de as difundirmos.

Será que consideramos:

- Se existe uma representação equilibrada de homens, mulheres (e eventualmente, de pessoas não binárias);
- Se há diversidade nestes homens e mulheres que mostramos, quer quanto à sua idade, à sua cultura, ou (in)capacidade, por exemplo;
- Se reproduzimos ou contestamos com as nossas imagens narrativas estereotipadas causadoras de assimetrias e clivagens que fragilizam determinadas pessoas ou grupos sociais e valorizam outros indiscriminadamente;
- Se a imagem é clara e acessível a públicos diversos;
- Se a minha mensagem está disponível em meios alternativos (e.g. LGP, texto alternativo ou braille) que possibilitem a sua disponibilização sem restrições.

Para além destas considerações, quando veiculamos vídeo temos ainda em conta:

- Se a locução (se existente) é equilibrada em função do género.
- Se há uma igual participação (tanto enquanto organização, mas também nos convites) em programas e produções regulares (e.g. videocasts).
- Se os tópicos abordados e as questões feitas não reificam estereótipos de género.
- Se há diversidade de expressões e linguagens corporais, e de formas físicas.

Em suma, devemos pensar se as imagens que veiculamos estão acessíveis e refletem a realidade - diversa - em que vivemos. Nunca vamos poder abarcar tudo, mas precisamos fazer um esforço para promover a maior representatividade de pessoas e as suas múltiplas expressões de diversidade.

Checklist

	SIM	NÃO	NÃO SEI	NÃO SE APLICA
1 <i>Na minha comunicação recorro com frequência à neutralização ou à abstração da referência ao sexo/género?</i>				
2 <i>Integro a especificação do sexo/género na forma como me expresso?</i>				
3 <i>Tenho presente o uso do gerúndio como estratégia de comunicação mais inclusiva/neutra de género?</i>				
4 <i>Procuro, sempre que possível, omitir termos masculinos desnecessários?</i>				
5 <i>Sempre que necessário, incluo clarificações para que a minha comunicação seja mais objetiva?</i>				
6 <i>Na forma como me expresso procuro visibilizar a diversidade de interlocutores possíveis?</i>				
7 <i>Quando uso imagens, tenho em atenção quem está representado e se é uma imagem inclusiva?</i>				
8 <i>Quando uso imagens, procuro não refletir/reforçar estereótipos de género?</i>				
9 <i>Quando uso imagens, procuro que as pessoas representadas sejam as mais diversas e próximas da realidade contextual possível?</i>				
10 <i>Recorro a outras estratégias, não mencionadas, para usar uma linguagem o mais inclusiva e neutra possível?</i>				

Não se pretende com esta *checklist* atribuir qualquer apreciação sumativa, apenas estimular a (auto)reflexão sobre as potencialidades disponíveis para a integração efetiva e correta de uma linguagem sensível ao género.

Se preferir aprofundar se usa, ou se tem competências aprofundadas quanto ao uso de, uma linguagem sensível ao género, desafie-se com a ferramenta EIGE:

<https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-sensitive-communication/practical-tools-checklists-and-summary-tables>

Reflexão final

E então? Sente-se mais confiante neste desafio de adotar uma linguagem mais inclusiva e sensível ao gênero?

Sabemos que é um processo de adaptação, que se faz quotidianamente e a cada interação. Não seremos nunca totalmente eficazes, mas podemos comprometermo-nos com a mudança, assumindo um compromisso ativo de:

- ABOLIR O FALSO NEUTRO
- DESCONSTRUIR ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO
- EXTINGUIR UMA LINGUAGEM QUE EXCLUI, INVISIBILIZA E DIMINUI AS OUTRAS PESSOAS
- DESMONTAR A RETÓRICA DA ECONOMIA LINGUÍSTICA
- APOSTAR NUMA LINGUAGEM - ORAL, ESCRITA E VISUAL - INTEGRADORA, DIVERSIFICADA E INCLUSIVA

Em suma,

“É com palavras que se pensa. É com palavras que se existe. Ou não. E as palavras ocultam-nos, excluem-nos, ou tornam-nos visíveis, e fazem-nos existir.” (CITE, 2003, p. 253).

VAMOS LÁ COMEÇAR A MUDAR PRÁTICAS!

Bibliografia para aprofundamento

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2015/11/Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf

Amâncio, L. (2001). O género na psicologia: Uma história de desencontros e rupturas. *PSICOLOGIA*, 15(1), 9–26. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v15i1.488>

Barreno, M. I. (1985). *O Falso Neutro*. Lisboa: Instituto de Estudos para o Desenvolvimento.

Cerqueira, C. (2014). *Os média, os públicos e os discursos de género: (in)visibilidades, linguagens e protagonistas*. Disponível em: https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/38034/1/CC_Representa%C3%A7%C3%B5es-Sociais-G%C3%A9nero-Publicidade_capitulo.pdf

Cerqueira, C. & Magalhães, S. I. (2018). (Des)Fazer género, (des)construir futuros. Diálogos sobre linguagem inclusiva e literacia crítica mediática. *Faces de Eva*, 39, 121- 28.

CITE. (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*. Disponível em: https://cite.gov.pt/documents/14333/193235/Manual_CITE.pdf/8cebec3e-917d-406f-8526-a89d185e5c85

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género & Presidência do Conselho de Ministros (2009). *Igualdade de Género em Portugal*. Disponível em: https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/igualdade_de_genero_2009_miolo.pdf

Conselho Económico e Social. (2021). *Manual de Linguagem Inclusiva*. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2021/08/12-Manual-de-Linguagem-Inclusiva-CES.pdf>

Conselho da União Europeia. (2018). *Comunicação inclusiva no SGC*. Disponível em: https://www.consilium.europa.eu/media/35437/pt_brochure-inclusive-communication-in-the-gsc.pdf

EIGE. (2019). *Toolkit on Gender-sensitive Communication. A resource for policymakers, legislators, media and anyone else with an interest in making their communication more inclusive*. European Institute for Gender Equality. Disponível em: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/toolkit-gender-sensitive-communication>

Pereira, V. et al. (2022). *Matriz de Autoanálise de Comunicação Inclusiva*. Projeto BridGEs. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/14VRYhHoC56qk8zB56Sv579e1nr1e-b80/view>

Santos, D. (2021). *Guia Prático Para Um Português Inclusivo*. QueerIST. Disponível em: [http://queerist.tecnico.ulisboa.pt/files/Guia%20Pr%C3%A1tico%20Para%20Um%20Portugu%C3%AAs%20Inclusivo%20\(vers%C3%A3o%20\).pdf](http://queerist.tecnico.ulisboa.pt/files/Guia%20Pr%C3%A1tico%20Para%20Um%20Portugu%C3%AAs%20Inclusivo%20(vers%C3%A3o%20).pdf)

Serrão, C., Martins, T., & Rocha, R. M. (2020) *Guia Politécnico Porto para uma comunicação inclusiva*. Disponível em: https://www.ipp.pt/comunidade/responsabilidade_social/comunicacao_inclusiva/copy2_of_GUIAINCLUSAOWEB.pdf