

EDIÇÃO IPCB

**GUIA DE
PROMOÇÃO
PARA A
LINGUAGEM
INCLUSIVA
DO IPCB**

CASTELO BRANCO, MARÇO DE 2023

1. INTRODUÇÃO	3
2. DIREITO NACIONAL E INTERNACIONAL APLICÁVEL	4
3. LINGUAGEM PROMOTORA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS	5
4. ORIENTAÇÕES PARA APLICAÇÃO DE LINGUAGEM NEUTRA	6
4.1 A NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL	6
A) SUBSTITUIÇÃO POR GENÉRICOS VERDADEIROS	6
B) SUBSTITUIÇÃO DE NOMES POR PRONOMES INVARIÁVEIS	7
4.2 A ESPECIFICAÇÃO DO SEXO	7
A) UTILIZAÇÃO DE FORMAS DUPLAS	7
B) O EMPREGO DE BARRAS	7
4.3 EXEMPLIFICAÇÃO DE OUTRAS EXPRESSÕES E PROCEDIMENTOS	8
A) DENOMINAÇÃO DOS TÍTULOS ACADÉMICOS OFICIAIS À CONDIÇÃO DE QUEM OS OBTÉM	8
B) A REFERÊNCIA À MULHER E AO HOMEM EM TODOS OS TIPOS DE TRABALHO E FUNÇÕES PROFISSIONAIS	9
5. ORIENTAÇÕES PARA A APLICAÇÃO DE IMAGENS NÃO SEXISTAS	9
6. RECOMENDAÇÕES PARA A COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL	10
A) ELABORAÇÃO DE MEMORANDOS, OFÍCIOS E EMAILS	10
B) FORMULÁRIOS	10
C) CARTAZES, DESDOBRÁVEIS DE DIVULGAÇÃO, EVENTOS	10
7. CONCLUSÕES	11
8. BIBLIOGRAFIA	12







INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

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.

O Guia de Promoção para a Linguagem Inclusiva do IPCB, surge no enquadramento da aprovação do Plano de Igualdade de Género da instituição, e tem por objetivo implementar uma política de igualdade e inclusão, sensibilizando para uma comunicação mais inclusiva e menos estereotipada, desmitificando conceitos pré-estabelecidos.

Pretende ser um guia facilitador da comunicação institucional, interna e externa, inspirando-se em orientações normativas nacionais e internacionais quanto ao uso de uma linguagem inclusiva e promotora da igual visibilidade e simetria de mulheres e homens.

Apresenta alternativas ao uso do universal masculino e sugestões que visam a inclusão de todas as pessoas que, por qualquer circunstância específica, devam ser mencionadas em documentos institucionais.

Pretende-se, desta forma, assumir o compromisso e responsabilidade social na promoção da Igualdade de Género, Inclusão e Não Discriminação, através de um processo de mudança estrutural, de forma a consolidar a equidade e a paridade no IPCB.



**DIREITO
NACIONAL E
INTERNACIONAL
APLICÁVEL**

2. DIREITO NACIONAL E INTERNACIONAL APLICÁVEL

Em Portugal, nos termos da Constituição, a promoção da igualdade entre homens e mulheres integra as tarefas fundamentais do Estado e o direito fundamental à identidade pessoal.

A Resolução do Conselho de Ministros nº 64/2006, de 18 de maio, reconhece a necessidade do uso de uma linguagem não discriminatória na elaboração de atos normativos, destacando para o efeito a neutralização e a minimização da especificação do sexo.

A Lei nº 4/2018, de 9 de fevereiro que aprova o regime jurídico da avaliação de impacto de género de atos normativos, e o Decreto-Lei nº 169-B/2019, de 3 de dezembro, que aprova o regime da organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional, incluem normas que preconizam a utilização de linguagem não discriminatória.

Também os vários planos nacionais para a igualdade têm procurado promover uma comunicação institucional promotora da igualdade entre mulheres e homens em toda a Administração Pública, sendo este um objetivo igualmente consagrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, ENIND, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio.

A nível internacional, o Estado está vinculado, por uma Convenção da ONU ⁽¹⁾ e outra do Conselho da Europa ⁽²⁾ a adotar as medidas necessárias para promover mudanças nos padrões de comportamento socioculturais das mulheres e dos homens, tendo em vista a erradicação de preconceitos, costumes, tradições e de todas as outras práticas assentes na ideia de inferioridade das mulheres ou nos papéis estereotipados das mulheres e dos homens.

Destacam-se ainda várias recomendações e instrumentos, que não só referem explicitamente a linguagem como uma dimensão fundamental da igualdade substantiva entre mulheres e homens, como apresentam exemplos concretos de boas práticas, tais como as recomendações do Conselho de Ministros aos Estados-membros de 1990, Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género de 2007, e prevenção e a luta contra o sexismo de 2019.

(1) Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulheres.

(2) Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica



LINGUAGEM
PROMOTORA
DA IGUALDADE
ENTRE MULHERES
E HOMENS

3. LINGUAGEM PROMOTORA DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

A linguagem permite-nos pensar o mundo através das palavras. Através da linguagem conseguimos atribuir nomes à realidade e compará-la com a percepção dos/as outros/as.

Determinados usos linguísticos estabelecem relações de poder desiguais e injustas, tanto entre mulheres e homens, como entre grupos.

Na língua portuguesa encontramos o masculino universal, ou seja, a utilização do género gramatical masculino para referir-se ao sexo masculino e para referir-se simultaneamente ao sexo masculino e ao sexo feminino, enquanto o género gramatical feminino só se pode utilizar para designar as mulheres, o que significa que tem apenas um valor específico.

Esta norma gramatical está correta linguisticamente, e conduz a que se interprete o masculino como universal e isso contribui para a discriminação linguística, devendo por isso evitar-se sempre que possível. Por sua vez podemos/devemos utilizar os recursos que a língua nos oferece, no sentido da melhor expressão do contexto social em que estamos situados e também no sentido da progressão social.

A linguagem desempenha um papel fundamental na reprodução da cultura e tem uma influência basilar na formação da identidade social dos indivíduos, existindo uma clara interação entre a linguagem e as atitudes sociais.

Os mecanismos de desigualdade encontram na linguagem sexista um reforço, daí a importância de tomar consciência que ela própria se pode constituir como fator de reprodução da desigualdade de género, contribuindo para começar a eliminar o seu carácter discriminatório.

É importante evitar, na medida do possível, o uso de um género na formação de frases, especialmente quando se fala para um público mais abrangente. A linguagem inclusiva também está ligada à ideia de evitar termos pejorativos, preconceituosos ou ofensivos para grupos minoritários, como as pessoas com deficiência, neurodivergentes e LGBTQIAP+, entre outros.



ORIENTAÇÕES
PARA APLICAÇÃO
DE LINGUAGEM
NEUTRA

4. ORIENTAÇÕES PARA APLICAÇÃO DE LINGUAGEM NEUTRA

Apresenta-se de seguida um conjunto de orientações passíveis de serem adotadas que servem como contributo para a implementação da linguagem neutra no IPCB. Tratam-se de exemplos, adaptados à realidade da instituição, que podem eventualmente não contemplar as especificidades de todos os serviços, mas que servem, na generalidade, de guia para a promoção da linguagem inclusiva no IPCB.

4.1 A NEUTRALIZAÇÃO OU ABSTRAÇÃO DA REFERÊNCIA SEXUAL

Este recurso consiste em neutralizar ou minimizar a indicação do sexo das pessoas através da utilização de formas inclusivas ou neutras, usando-se uma mesma forma para designar só homens, só mulheres ou mulheres e homens.

Os exemplos sobre a neutralização ou abstração da referência sexual são adaptados à realidade da instituição.

A) SUBSTITUIÇÃO POR GENÉRICOS VERDADEIROS

Neste caso, a eliminação da referência ao sexo obtém-se substituindo os termos marcados por nomes com um só género gramatical para designar pessoas de ambos os sexos.

UTILIZAR

A pessoa que requer
A pessoa interessada
A Comunidade Académica

Por coletivos, termos abstratos ou nomes representando instituições ou organizações, salvo se houver necessidade de designar a pessoa enquanto titular do cargo ou função.

UTILIZAR

A Direção
A Coordenação
O pessoal de limpeza
O pessoal Técnico Superior
O pessoal Assistente Técnico
à Direção
À Presidência



EM VEZ DE

O requerente
Os interessados
Os docentes, os alunos, os colaboradores

EM VEZ DE

O Diretor
O Coordenador
As empregadas de limpeza
Os Técnicos Superiores
Os Assistentes Técnicos
Diretor
O Presidente

Por substantivos comuns dos dois géneros, não precedidos de artigo. Eliminar o artigo, quando possível. Sempre que tal for sintaticamente impossível, sugere-se o recurso às barras para separar as duas formas do artigo.

UTILIZAR

Requerente
Utente

EM VEZ DE

O requente/A requerente
O utente/A utente

A) SUBSTITUIÇÃO DE NOMES POR PRONOMES INVARIÁVEIS

Nestes casos, recorre-se à substituição de formas marcadas quanto ao género por pronomes invariáveis e gerais.

UTILIZAR

Quem requerer deve...
Se alguém requerer deve...

Corpo docente
Corpo não docente
Estudantes

EM VEZ DE

Os requerentes devem

Os requerentes devem
Os professores / As professoras
Os colaboradores / As colaboradoras
Os alunos / As alunas

4.2 A ESPECIFICAÇÃO DO SEXO

Consiste na referência explícita a ambos os sexos de forma igual e paralela. Tal implica o uso de formas masculinas para designar homens, de formas femininas para designar mulheres, e das duas formas para designar homens e mulheres:

A) UTILIZAÇÃO DE FORMAS DUPLAS

A utilização de formas duplas é geralmente considerada o recurso mais adequado e eficaz relativamente aos propósitos de visibilidade e simetria.

UTILIZAR

- Os alunos e/ou as alunas
- Filhos e/ou filhas
- O pai e a mãe
- O pai solteiro e/ou a mãe solteira
- O empresário e/ou a empresária
- O diretor e/ou a diretora
- O chefe e/ou a chefe

EM VEZ DE

- Os alunos
- Os filhos
- Os pais
- Os pais solteiros
- Empresário
- Diretor
- O chefe e/ou a chefe

B) O EMPREGO DE BARRAS

O emprego de barras pode revelar-se um recurso adequado em substituição da fórmula dupla, contudo é preferível evitá-lo se existirem termos genéricos universais.

- O/a Docente
- O/a Presidente
- O/a Estudante
- O/a Chefe de departamento
- O/a formador/a
- O/a Docente
- A/o Cidadã/o
- O/a Tutor/a (a/o)
- O/a Funcionário/a (a/o)
- O/a Diretor/a (a/o)
- Médico/a (a/o)
- Beneficiário/a (a/o)
- Aluno/a (a/o)

4.3 EXEMPLIFICAÇÃO DE OUTRAS EXPRESSÕES E PROCEDIMENTOS

UTILIZAR

Filiação
Data de nascimento
Local de nascimento ou naturalidade
Estágio disponível
Deverá ser registrada entrada
Agradecemos/Agradece-se a sua colaboração
Estudantes com Bolsa
A cidadania
Os direitos humanos, os direitos das pessoas
A pessoa
Ser humano, a humanidade
As famílias
A população jovem
A população
Como muita gente pensa
Uma das pessoas que
Algumas das pessoas presentes

EM VEZ DE

Filho de
Nascido
Nascido em
Precisa-se estagiário
Cada colaborador deverá registrar a sua entrada
Obrigado/Obrigada pela sua colaboração
Estudantes Bolsistas
Os cidadãos
Os direitos do homem
O indivíduo
Homem
Os familiares
Os jovens
Os habitantes
Muitos pensam
Um dos que
Alguns dos presentes

A) DENOMINAÇÃO DOS TÍTULOS ACADÉMICOS À CONDIÇÃO DE QUEM OS OBTÉM

DENOMINAÇÃO NO FEMININO

Graduada
Técnica
Diplomada
Licenciada
Doutora
Professora
Catedrática

DENOMINAÇÃO NO MASCULINO

Graduado
Técnico
Diplomado
Licenciado
Doutor
Professor
Catedrático

B) A REFERÊNCIA À MULHER E AO HOMEM EM TODOS OS TIPOS DE TRABALHO E FUNÇÕES PROFISSIONAIS

DENOMINAÇÃO NO FEMININO

Administradora
Bolsista
Bibliotecária
Diretora
Funcionária
Investigadora
Secretária
Professora
Psicóloga
Engenheira
Arquiteta
Gestora
Educadora
Escultora

DENOMINAÇÃO NO MASCULINO

Administrador
Bolsista
Bibliotecário
Diretor
Funcionário
Investigador
Secretário
Professor
Psicólogo
Engenheiro
Arquiteto
Gestor
Educador
Escultor



ORIENTAÇÃO PARA
A APLICAÇÃO DE
IMAGENS NÃO
SEXISTAS

5. ORIENTAÇÃO PARA A APLICAÇÃO DE IMAGENS NÃO SEXISTAS

Na comunicação, interna e externa, não é aconselhável o uso de imagens sexistas que contribuam para perpetuar os papéis e os estereótipos negativos ainda existentes na sociedade atual.

Na realidade, as imagens sexistas ainda são tão habituais que as pessoas nem se apercebem que elas existem.

Um das mais usuais são as sinaléticas, não só das casas de banho, como também de instalações específicas de entrada de género, que podem ser substituídas por sinaléticas mais generalistas.

Paralelamente, o uso da cor em imagens ou na sinalética, que retratem o género oposto, também poderá contribuir para desmitificar o conceito associado ao género (por exemplo, o uso de cor de rosa nas meninas, e de azul nos homens).

Na imagem de divulgação dos cursos e/ou de comunicação de eventos, a utilização de imagens de géneros opostos em áreas /cursos/eventos em que geralmente predomine o género oposto é aconselhado.

Utilizar imagens de mulheres em imagens de cursos predominantemente frequentados por homens (engenharias, tecnologias, desporto) e imagens de homens em cursos predominantemente frequentados por mulheres (educação básica, serviço social, saúde), é uma das metas do Plano de Igualdade de Género do IPCB, e uma forma de utilizar a imagem para equilibrar um preconceito estereotipado e pré-estabelecido.

Exemplo:

Divulgação de cursos nas áreas STEAM – imagens do sexo feminino

Encontro de Enfermagem – imagens do sexo masculino



RECOMENDAÇÕES
PARA A COMUNI-
CAÇÃO INSTITU-
CIONAL

6. RECOMENDAÇÕES PARA A COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

A) ELABORAÇÃO DE MEMORANDOS, OFÍCIOS E EMAILS

A comunicação escrita, sob as suas diversas formas, é a principal ferramenta de comunicação institucional, interna e externa, usada para convites, requerimentos, informações, comunicação com o exterior, entre outras.

No que diz respeito à linguagem igualitária poderão ser equacionadas algumas alterações/sugestões:

Sempre que se souber o nome do destinatário ou destinatária, é aconselhado enviar o memorando ou ofício em nome dessa pessoa, fazendo referência à sua função.

No caso de não se saber o nome da destinatária ou do destinatário poderá ser substituída essa menção, pela referência à função, órgão ou entidade.

Exemplo:

Ao cuidado da Presidência do (órgão ou entidade)

No corpo de texto é aconselhado o uso das formas genéricas universais (quando possíveis), e as barras. As formas duplas podem ser utilizadas, contudo tornam a mensagem mais longa.

Exemplo:

Colaboradores

Os colaboradores/as

Os colaboradores e as colaboradoras

B) FORMULÁRIOS

Nos formulários sugere-se a utilização de barras, de forma a economizar espaço nos documentos em papel, e também de preenchimento on-line.

Sugere-se que no preenchimento online, quando possível, seja equacionado o uso da escolha múltipla para escolha do sexo ou género, e outras especificações.

C) CARTAZES, DESDOBRÁVEIS DE DIVULGAÇÃO DE INFORMAÇÃO, EVENTOS

A linguagem escrita no material de divulgação é sempre tendencialmente abreviada, para tornar a mensagem mais objetiva e simples.

De forma a manter este princípio, e respeitar a linguagem igualitária, devemos optar por preferencialmente:

1. Utilizar formas genéricas universais
2. Utilizar a @ ou barras
3. Substituir palavras e conceitos, por ícones ou imagens, evitando duplicações

Exemplo:

imagem com o logótipo da UO – evitar escrever o nome da escola

endereço de email – substituir por ícone



CONCLUSÃO

7. CONCLUSÃO

Se hoje em dia se luta pela igualdade entre homens e mulheres não podemos continuar a ver imagens ou a usar linguagem do tipo não-inclusivo.

O uso da linguagem inclusiva pode garantir algumas vantagens, tais como melhorar a imagem global da instituição, valorizar a diversidade, favorecer a comunicação, evitar conflitos, amplificar a sensação de pertença e envolvimento no trabalho da instituição, demonstrar coerência, modernidade e acompanhamento das transformações sociais, mas essencialmente respeitar cada qual, para uma academia integradora, diversa, multicultural e em rede.

Nesse sentido, sempre que possível, deverá ser utilizada a linguagem neutra. Este guia pretende contribuir com sugestões para a implementação dessa linguagem.

A large, bold, golden-colored number '8' is centered on the page. The number is composed of two thick, rounded strokes. The word 'BIBLIOGRAFIA' is overlaid horizontally across the middle of the number.

BIBLIOGRAFIA

8. BIBLIOGRAFIA

Portugal. Conselho Económico e Social (2021). Manual de Linguagem Inclusiva. Lisboa: CES.

Corvelo, Rakky (2023). A importância da linguagem inclusiva no marketing de conteúdo.

Monteiro, Leonor; Alves, Maria (2000). Guia de Promoção para uma Linguagem Inclusiva Igualdade de género. Figueira da Foz

Conselho da Europa (Comité de Ministros), (1990). Recomendação do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre a Eliminação do Sexismo na Linguagem, (adotada a 21 de fevereiro de 1990)

Conselho da Europa (Comité de Ministros), (2007). Recomendação do Comité de Ministros aos Estados-Membros sobre Normas e Mecanismos para a Igualdade de Género, Lisboa.

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Resolução do Conselho de Ministros nº 64/2006, de 18 de maio de 2006, Diário da República nº 96, Série I.

